




EL TRABAJO QUE MÉXICO NECESITA

COORDINADORES

Octavio Maza Díaz Cortés
Juan José Morales Márquez
J. Guadalupe Rodríguez Gutiérrez
Jesús Rubio Campos



EL TRABAJO QUE MÉXICO NECESITA



AMET

asociación mexicana
de estudios del trabajo



CENTRO DE
INVESTIGACIÓN
INTERDISCIPLINARIA
PARA EL DESARROLLO
DE CAPITAL HUMANO



©2015 Asociación Mexicana de Estudios del Trabajo
Primera edición
ISBN 978-607-96476-1-2



DISEÑO E IMAGEN

Rosa María Santos Bernal

EQUIPO DE APOYO EDITORIAL

Dolly Anabel Ortiz Lazcano

Alejandro Pocoroba García

Omar Pasillas López



Reservados todos los derechos de ésta edición.

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

Ejemplar gratuito, prohibida su venta.

Esta publicación se realizó con el apoyo del Centro de Investigación Interdisciplinaria para
el Desarrollo de Capital Humano con el financiamiento de Fondos Mixtos del CONCYTEQ.

Asociación Mexicana de Estudios del Trabajo
amet.oficial@gmail.com
www.redamet.mx





AGRADECIMIENTOS

Dr. Alex Covarrubias Valdenebro
Dra. Cirila Quintero Ramírez
Dr. Daniel Eudave Muñoz
Dr. Edgar Belmont Cortés
Dra. Edith Pacheco Gómez Muñoz
Dr. Enrique De La Garza Toledo
Dra. Evangelina Tapia Tovar
Dr. Jorge Carrillo Viveros





INTRODUCCIÓN

Durante el mes de agosto de 2015, diferentes investigadores sobre los temas del trabajo en México nos reunimos en la ciudad de Aguascalientes con la finalidad de discutir sobre los escenarios actuales del Trabajo que México necesita; convocados por la Asociación Mexicana de Estudios del Trabajo y agrupados en una serie de mesas temáticas, donde se abordaron los distintos tópicos del mundo del trabajo, se generaron toda un serie de discusiones encaminadas a dimensionar la situación de la problemática del trabajo en México en nuestros días.

La presente obra es fruto de ese encuentro y en ese sentido busca dar voz a las diferentes posturas críticas sobre el tema; asimismo, este libro representa una oportunidad para generar un diálogo constructivo y enriquecedor entre ellas. En esta edición de nuestra publicación bianual, buscamos que la Asociación Mexicana de Estudios del Trabajo se fortalezca, por lo cual se dan a conocer las últimas aportaciones novedosas que sobre el tema laboral han realizado sus socios investigadores.

El libro *El trabajo que México necesita*, nos muestra el gran mosaico que representa la actualidad del estudio de los temas laborales desde distintas perspectivas, así se pueden enumerar entre otras las siguientes: primero sobre la dinámica y las condiciones del trabajo que actualmente existe, segundo las condiciones y la problemática del trabajo que se está promoviendo y generando a través de las políticas económica actuales y, tercero las diferentes respuestas que se asumen en el trabajo frente a los escenarios políticos y económicos actuales.

El proyecto actual de nación se ha caracterizado por configurar un panorama poco alentador para los trabajadores, para muchos,

con escasas posibilidades para garantizar el desarrollo integral de la sociedad. De esta forma, el estudio de las alternativas que se han planteado en esta obra van desde la inserción a la industria manufacturera de inversión extranjera con mano de obra especializada a bajo costo, a lo que debemos añadir el constante crecimiento de las formas atípicas e informales de trabajo, la emigración y las múltiples configuraciones regionales laborales y productivas pasando por las discusiones sobre el salario mínimo y las condiciones laborales, además del deterioro de la participación de los sindicatos y los demás problemas del mundo del trabajo que afectan al país.

Finalmente, dado este panorama la Asociación Mexicana de Estudios del Trabajo presenta con esta obra los resultados de los trabajos de sus socios: profesores, investigadores, estudiantes de posgrado y estudiosos de temas laboral; quienes con su esfuerzo han generado un escenario actual de la problemática del trabajo y, que con sus propuestas contribuyen para generar alternativas de solución ante los problemas planteados.

Dr. Octavio Maza
Dr. Juan José Morales



Aguascalientes Ags. Agosto de 2015



ÍNDICE

- De los modelos productivos al concepto de relación social, un intento de hacer converger las ciencias sociales 19
Michel Freyssenet

EJE 1 MERCADOS DE TRABAJO Y GÉNERO

- Percepción de los reclutadores sobre la discriminación en mercados de trabajo del estado de Guanajuato 52
Dolores Guadalupe Álvarez Orozco
 Nidia Isela Ramírez Manjarrez
 José Felipe Ojeda Hidalgo
- El producto de la mujer campesina de Zacatecas: Diversas formas de trabajo 64
Humberto de Luna López
 Marisol Cruz Cruz
 Francisco Betancourt Núñez
- Brechas salariales por género en México, un análisis por ocupaciones 83
Irving Nephthaly Sánchez Delgadillo
- Calidad laboral en México, 2006 y 2013. Una perspectiva de género 100
Juan Manuel Hernández Vázquez
- Precariedad del trabajo doméstico remunerado en Hidalgo 115
Lilia Zavala Mejía
- Infancia y trabajo doméstico familiar en México, 2013 129
Liliana Estrada Quiroz
- La feminización de una ocupación: despachadoras de gasolina 145
Marlene Solís Pérez
- Escenarios de la participación laboral femenina 159
Brenda Fabiola Chávez Bermúdez
- Mujeres, hombres y precarización de las condiciones de trabajo: Análisis y evolución en la economía mexicana 2005-2014 176
Eduardo Rodríguez Juárez
 Elías Gaona Rivera
 Efraín Rivera Macías

| | |
|--|-----|
| ● Trayectorias de vida de mujeres trabajadoras: entre la identidad como trabajadoras y la reproducción social y biológica Eleocadio Martínez Silva | 194 |
| ● Trayectorias ocupacionales de mujeres que no participan de manera continua en el mercado de trabajo en la ZMVM Manuel Triano Enríquez | 209 |
| ● La inserción laboral de las mujeres en las ventas directas multinivel: un acercamiento al mercado de trabajo femenino en Tlaxcala, a través del sistema de redes Mary Kay Ma. Araceli Morales Silva | 223 |
| ● Participación laboral de las personas adultas mayores en el Estado de México Hugo Montes de Oca Vargas Sergio Cuauhtémoc Gaxiola Robles Linares | 239 |
| ● Precariedad laboral de los adultos mayores en el Estado de México, 2014 Yuliana Gabriela Román Sánchez | 253 |
| ● Diferenciación salarial de la mujer en el mercado laboral de Saltillo: Un estudio por profesiones Reyna Elizabeth Rodríguez Pérez Montserrat Guadalupe Cano Cardenas | 270 |
| ● Kichpan Coole “Mujer Bonita” Empresa social transformadora de una comunidad maya Zoila Jiménez Pacheco | 288 |

EJE 2 EMPRESAS Y EMPRESARIOS

| | |
|--|-----|
| ● Repensar la democracia en la empresa en el contexto de la tercerización Alan Oscar Ramírez Osorio | 306 |
| ● Análisis de la reconfiguración territorial, productiva y comercial de la industria Joyera de Guadalajara. 2000-2014 Diana Elena Serrano Camarena | 320 |
| ● Liderazgo empresarial: entre lo tradicional y lo moderno. El caso de los Chedraui Giovanna Patricia Torres Tello | 337 |
| ● Competencia espacial y estrategias de localización de Banco Azteca en la Zona Metropolitana de Guadalajara, 2011-2013 Martha Virginia González Medina | 350 |
| ● Configuración del control ampliado en centros de atención a clientes de telefónica Movistar a partir del espacio-tiempo externo e interno Alfonso Cano Robles | 367 |

| | |
|--|-----|
| ● Retórica del Trabajador: el caso de “VICPAN lo ideal” en el municipio de Perote, Veracruz. Alfredo Galán Méndez | 382 |
| ● Mujeres empresarias en la comunidad rural de Santa Rosa de Lima, Guanajuato Célica Esther Cánovas Marmo | 398 |
| ● Competencias que demandan las empresas que coadyudan con la estadía profesional Dalila Mireya Mendoza Muciño Patricia González Reyes Adrián Edmundo Cruz Rojo | 416 |
| ● La responsabilidad social empresarial. Un estudio de caso sobre la percepción patronal de las cuotas de seguridad social del IMSS. Oficina para cobros 2303 en San Juan del Río, Qro. Rafael Estrella Velázquez Arturo Morales Castro Marco Antonio Carrillo Pacheco Yolanda Cortés Álvarez | 430 |
| ● Análisis del carácter orgánico de la estructura organizacional en la empresa Productos Orgánicos Sara Elizabeth Viguera Márquez | 454 |

EJE 3 MIGRACIÓN Y TRABAJO

| | |
|--|-----|
| ● La inserción laboral de la mujer migrante en Estados Unidos Laura Myriam Franco Sanchez José Aurelio Granados Alcantar Georgina Lorena Fernandez Fernandez | 469 |
| ● “Conformación de tres circuitos migratorios de trabajadores mixtecos en Estados Unidos” Lilia Adriana Solís Arellano | 486 |
| ● Impacto en el desarrollo local y la creación de empresas del programa 3 por 1 promovido por los clubs de migrantes en Guanajuato Aniluz Gutiérrez Díaz Alejandro Ortega Hernández Benjamin Waddell Marilú León Andrade | 502 |
| ● Pastoreo, migración y narcotráfico: tres generaciones de empleos en la Alta Sierra Tarahumara. Un análisis de las transiciones del trabajo en los últimos 100 años Gabriela Gil Veloz | 514 |
| ● Migración y trabajo en la ciudad de Pachuca, Hidalgo José Aurelio Granados Alcantar Laura Myriam Franco Sánchez | 528 |

● Familias transnacionales: perspectivas de estudiantes en Nogales, Tijuana y Cd. Juárez 543
J. Guadalupe Rodríguez Gutiérrez
Yessica Lara Soto
Isidro Manzano Torres

● Causas de la migración laboral de El Salvador y Honduras en su tránsito por México 560
Rosa Cózatl Sánchez
Enrique Trejo Santos
Juana Cózatl Sánchez

EJE 4 SINDICATOS

● La reinención del SME ante la acometida privatizadora neoliberal. ¿Hacia un sindicalismo de nuevo tipo? 575
Gabriela Victoria Alvarado

● Los desafíos del sindicato nacional de trabajadores del seguro social ante los procesos de reforma a la seguridad social y la reestructuración del pacto corporativo 591
Rodrigo Eduardo Ocampo Merlo

● México como moda, la industria automotriz y sus organizaciones sindicales 605
Leonardo Ortiz Ortega

● Macroderrame de Grupo México y alianza de trabajadores mineros y ribereños del río Sonora 618
Leopoldo Santos Ramírez

● La Froc poblana de ayer 634
Una organización sindical de vanguardia
María Teresa Ventura Rodríguez

● Tendencias de la densidad sindical en el ámbito internacional en el periodo 1980-2010: un análisis comparativo 647
Roberto Zepeda Martínez

● La responsabilidad y toma de decisiones de los miembros Supauaq. Estudio en Seccionales San Juan del Río, Querétaro 663
Yolanda Cortés Álvarez
Rafael Estrella Velázquez
Jaqueline Gómez Mejía
Julia Pérez Bravo
Cypatly Rojas Miranda
Jazel Moises Velasco Rojas

EJE 5 CULTURA, SUBJETIVIDAD Y TRAYECTORIAS LABORALES

- Educadores de papel: condiciones de inserción y trabajo docente de los no-normalistas 679
Evangelina Cervantes Holguín
Pavel Roel Gutiérrez Sandoval
- Trayectorias laborales de pepenadores de Mérida, Yucatán. El quiebre laboral como alejamiento de trabajos formales 693
Irving Gibrán Góngora Arjona
- Después del apocalipsis: crisis y reconfiguración del trabajo en las industrias automotriz y periodística 710
Víctor Hugo Reyna García
Alex Covarrubias Valdenebro
- Cultura y trabajo en los estudios del periodismo: Un mapeo del campo y una propuesta conceptual 725
Víctor Hugo Reyna García
- Antropología social y empleabilidad: Hacia una antropología prohibida 735
Adrián David Verde Cañetas
- La empresarización como elemento subjetivo del trabajador docente 748
Aidé Teresita Ávila Ayala
- La centralidad del trabajo en México Una aproximación desde la encuesta mundial de valores 761
Carlos Mejía Reyes
José Aurelio Granados Alcántar
- Nuevos enclasmientos del trabajo y subjetivación alterna 779
Edgar Noé Blancas Martínez
Leonardo Ortiz Ortega
- Trabajo, maquiladoras y violencia en Ciudad Juárez: Estrategias de reestructuración y subjetividad obrera 795
Sergio G. Sánchez Díaz
Javier Melgoza Valdivia
- Trayectorias laborales, proyectos de vida y seguridad social de adultos mayores en Nextipac, Zapopan 811
Isael Durán Jiménez
Juan Patricio Castro Ibáñez
Fernando López Alcocer
- Comercialización de eficacia simbólica; el trabajo de la brujería en Querétaro 827
José de Jesús Fernández Malváez
Marja T. González Juárez
- Política de evaluación y subjetividad magisterial Un análisis de maestros de secundaria en Tlaxcala 841
Manuel Sánchez Cerón
Francisca María del Sagrario Corte Cruz

● División del trabajo, relaciones de poder y culturas académicas: los sujetos académicos en la definición del orden institucional en facultades e institutos de la UNAM 852
Yuri Jiménez Nájera

● Implicación y subjetividad en el trabajo en ventas 868
Sandra Carolina Mendoza Ayala

EJE 6 CAMBIO TECNOLÓGICO Y APRENDIZAJE EN LAS ORGANIZACIONES

● El sector del software y su impacto en el cambio tecnológico en los sectores industriales en Querétaro 887
Daniel Montes Pimentel
Rolando Javier Salinas García

● Entornos de aprendizaje para la innovación 900
Estrategias de formación de capital humano en la industria aeroespacial en Baja California
Lorena Santana Serrano

● El proceso de trabajo en la banca mexicana. Hacia un modelo de trabajo híbrido taylorizado-tecnologizado. (El cuentahabiente participe del proceso de trabajo) 915
José Leonardo Rocha Nuñez

● Innovaciones tecnológicas y organizacionales como factores de precarización y redistribución cualitativa de la fuerza de trabajo 936
Rogelio Sebastián Salcido González
Oscar Calderón Morillón
Gustavo López Ángel

EJE 7 JÓVENES Y EMPLEO

● El aprendizaje del inglés como estrategia de incremento de capital humano 951
Ana Gabriela González Anaya
Jaime Alberto Barba Jiménez

● Seguimiento de egresados universitarios, movilidad laboral y calidad del empleo 963
Ángeles Valle Flores

● Horizontes y expectativas laborales de los jóvenes egresados del albergue Caminando Juntos 981
Azucena López Moreno

● Los jóvenes ante un mercado laboral flexible en México 993
Cristhian Jesús Hernández Cervantes
Elizabeth Ojeda Velasco

● Caracterización de los jóvenes que buscan empleo en Cuautla, Morelos 1008
Gloria Moreno Álvarez

| | |
|---|------|
| ● Experiencias y trayectorias laborales en jóvenes universitarios en León, Guanajuato Gustavo Garabito Ballesteros | 1022 |
| ● Perfil laboral y económico de Puebla en el contexto de la dinámica económica y laboral de México: Énfasis en la población joven Jorge Vázquez Sánchez | 1033 |
| ● Los jóvenes de los autolavados en Querétaro. Nuevas redes de empleo informal Juan José Lara Ovando | 1050 |
| ● La subalternización del empleo juvenil en México: frente a la debilidad del estado Juan Manuel Fernández Chico. Arturo Gutiérrez Lozano | 1066 |
| ● Inserción profesional de jóvenes a un mercado laboral flexible Juan Manuel Godínez Flores | 1082 |
| ● Subjetividad y sociabilidad en jóvenes trabajadores del ocio nocturno Julio César Becerra Pozos | 1098 |
| ● Jóvenes rurales: Trabajo, pertenencias y cambios en el territorio Luis Alberto Hernández de la Cruz | 1113 |
| ● Las cátedras de los jóvenes investigadores de CONACYT en el mercado de trabajo académico y sus implicaciones en las actividades académicas Ana Araceli Navarro Becerra María Antonieta Hermosillo Salcedo | 1128 |
| ● La disyuntiva que enfrentan los jóvenes y el empleo en Quintana Roo: una oportunidad para diversificar las actividades productivas Crucita Aurora Ken Cindy María Góngora Cocom | 1143 |
| ● Precariedad laboral y perspectivas laborales en jóvenes universitarios de la zona metropolitana de Querétaro David Botello Tejeda | 1161 |
| ● Condiciones laborales en México Una mirada geográfica de la precariedad María Guadalupe López Pedroza Yolanda Órnelas Uribe | 1174 |
| ● Informalidad laboral en México: La realidad y el desafío para los jóvenes Patricia Juárez Arista | 1188 |
| ● La situación del empleo juvenil en Toluca, 2000 y 2010 Rosa Azalea Canales García Yuliana Gabriela Román Sánchez Claudia Yolanda Albarrán Olvera | 1204 |

EJE 8 FAMILIAS Y OTRAS FORMAS DE EMPLEO

- Niñas, niños y adolescentes en situación de trabajo infantil en México 1223
Adriana Pérez Amador
- A Dios rogando y con el mazo dando: características productivas y empresariales de san miguel el alto 1234
Moisés Hussein Chávez Hernández
Octavio M. Maza Díaz Cortés
- Desempleo, incertidumbres y expectativas laborales familiares. Los casos de Moroleón y Uriangato, Guanajuato y Salto de Tepuxtepec, Michoacán 1250
Omar Pasillas López
Edgar Belmont Cortés
- Transformación del trabajo en Nayarit, México. La emergencia de los sin clase y la supervivencia en periodos de crisis 1267
Alejandro Enrique Orozco Morales
Hilda Antuanett Espinosa Fragoso
- Más allá del empleo. Los intereses dentro de una cooperativa de protección ambiental en san Antonio de la Cal, Tolimán, Querétaro 1282
Juan Ángel Salinas Chávez
Eduardo Solorio Santiago
- El comercio en la vía pública en Santiago de Querétaro en el marco del programa de formalización del empleo 1299
Laura Kristhell Sánchez Nava
- Aciertos y desaciertos, con respecto al empleo, en las organizaciones de economía solidaria, caso: México 1312
María de Lourdes González Chávez
Araceli del Carmen Beristain Apreza

EJE 9 CONFIGURACIONES ACTUALES DE LOS MERCADOS DE TRABAJO

- Empleo verde: Una nueva alternativa de acumulación en México 1330
Pablo Sigfrido Corte Cruz
- La recomposición del mercado laboral en la industria petrolera mexicana: PEMEX en el contexto de la reforma energética 1346
Candi Uribe Pineda
- Los distintos factores que convergen sobre las condiciones laborales de los trabajadores de petróleos mexicanos 1360
Josué Ernesto Rosendo Rentería
- La economía y el mercado de trabajo zacatecano, un balance contra la difundida economía ficción 1374
Miguel Esparza Flores
Ma. Cristina Recéndez Guerrero

| | |
|--|------|
| ● Condiciones laborales de los programadores de software en la ciudad de Monterrey: una lectura desde la cognición socialmente distribuida tesis para obtener el grado de maestría en ciencias con orientación en trabajo social Salvador Guillén Pérez | 1388 |
| ● La construcción social del mercado de trabajo del sector aeronáutico en Querétaro Brenda Berenice Raya Sánchez | 1404 |
| ● La reforma energética y los ajustes en el modelo de regulación laboral de la empresa pública. El caso de PEMEX Edgar Belmont Cortés Josué Rosendo Rentería Claudia Cárdenas Aguilar | 1418 |
| ● Proceso de trabajo y relaciones laborales en un grupo de franeleros en el centro de Coyoacán, México Fabiola Sánchez Correa | 1432 |
| ● La estructura sectorial del empleo como determinante del desarrollo en México Jordy Micheli Thirión José Eduardo Valle Zárate Miriam Romero Córdova | 1449 |
| ● 2014: Crisis laboral de la fuerza de trabajo en la región metropolitana Guadalajara José María Parra Ruiz Emilia Gámez Frias | 1465 |
| ● El trabajo: ¿una realidad o un ideal social por transformar? Sibyl Italia Pineda Salazar Cristhian Villegas Herrera | 1482 |

EJE 10 ECONOMÍA GLOBAL E IMPLICACIONES EN EL MERCADO LABORAL

| | |
|--|------|
| ● El desarrollo local y el sector automotriz en Aguascalientes Cecilia Escobedo Torres María del Rosario Cota Yáñez | 1500 |
| ● La globalización y sus implicaciones en el desarrollo económico y la calidad del empleo en México, un enfoque regional Elizabeth Gálvez Santillán Jesús Osorio Calderón | 1517 |
| ● Cadena global de producción y el empleo en la industria automotriz el caso de Audi en San José Chiapa, Puebla, México Juan Reyes Álvarez, María Eugenia Martínez de Ita Germán Sánchez Daza | 1531 |

- Perspectiva del ambiente laboral en la hotelería de la zona Toluca-Metepec-Lerma y la contribución al desarrollo económico local 1547
 María del Consuelo Méndez Sosa
 Rafael Juárez Toledo
 Karol Ulises Hernández Linares
- La capacitación de la Ime en Sonora. Un análisis de sus actores y limitaciones 1566
 María del Rosario Fátima Robles Robles
- Los efectos del salario mínimo en el mercado de trabajo en México. Una visión desde la teoría institucional 1581
 Oscar Enrique Martínez López
- Relaciones de empleo en empresas de autopartes del Estado de México 2008-2014 1599
 Rosa Silvia Arciniega

EJE 11 SALUD EN EL EMPLEO

- El trabajo como mundo emocional y su implicación en la salud 1615
 Josefina Ramírez Velázquez
- “Estar sentada y pelear por la costura” Medios de control y acceso de las mujeres a la salud en Aguascalientes 1636
 Marisa J. Valadez Montes
 Lorena P. Cabanillas Ortega
- Catastrofismo, fibromialgia y trabajo 1651
 Rocío Fuentes Valdivieso
- Sedentarismo y actividad deportiva en comunidades educativas: el caso del personal de escom/upibi-ipn 1665
 Adriana Berenice Celis Domínguez
 Enrique Torres González
- El trabajo decente y su impacto en los riesgos laborales 1681
 Anely Chairez Sifuentes
 Michelle Pinet Zavaleta
 Ana Cristina Mora Sanchez
 Maria Fernanda Navarro Guerrero
 Ma. Luisa Leal Garcia
- Exigencias laborales y síndrome de burnout en personal de enfermería 1696
 Andrea Ribón Uribe
 Ma. Luisa Leal García
- La responsabilidad social corporativa a través de la evitación del mobbing o acoso laboral en empresas del sector textil de la ciudad de San Juan del Río, Querétaro para mejorar la competitividad 1711
 Julia Pérez Bravo
 Yolanda Cortes Álvarez
 Maribel Quezada Moreno
 Rafael Estrella Velázquez

- Reducción del tiempo libre de los trabajadores y su impacto a la salud1733
 María Adriana Cecilia Cruz Flores
 Javier Quintero Medina
- Estrés asociado a riesgos y exigencias en operadores de trolebús de la Ciudad de México1747
 María Teresa Gutiérrez Alanís
- Cuidado del cuerpo, para el trabajo de los menonitas de la Honda, Zacatecas1765
 Marisol Cruz Cruz
 Humberto de Luna López
 José Luis Hernández Suárez
- Mobbing en ies mexicanas y componentes que producen violencia1783
 Silvia Karla Fernández Marín

EJE 12 REFORMA LABORAL, LA ACTUAL Y LA NECESARIA

- Derechos humanos laborales, su defensa mediante litigio estratégico1802
 Guillermo Luévano Bustamante
- La precarización laboral después de la reforma: La historia continua1812
 Lucerito Ludmila Flores Salgado
 Rosa Cozátl Sánchez
 Martínez Serrano Jaqueline
- Las franquicias y el corporativismo: Precariedad e impacto laboral en México, el caso de Alsea1826
 Lucía Isabel Bravo Hernández
- El trabajo decente a la luz de la reforma laboral1838
 Esp. María Guadalupe Evaristo López
- La reforma fiscal versus reforma laboral y sus efectos en los asalariados1852
 Miguel Ángel Haro Ruiz
 Roberto Joya Arreola
 Sandra Gutiérrez Olvera
 María Luz Ortíz Paniagua
- La inestabilidad laboral es uno de los efectos de la reforma laboral del 2012 en México1872
 Rosa Cozátl Sánchez
 Lucerito Ludmila Flores Salgado
 Irma Flores Vásquez
- La reforma laboral contra el principio del trabajo decente1884
 Carlos Sergio Quiñones Tinoco

● La reforma laboral de 2012 y sus efectos en el trabajo 1898
Flor Edith González Pardo

● La inspección en el trabajo; una reforma en la realidad de 1911
las relaciones de trabajo
Germán Reyes Gaytán

● Doce razones por las que están a revisión los principios del 1928
derecho laboral.
Desmitificar los principios generales del derecho laboral
José Alfonso Bouzas Ortíz

EJE 13 REDES SOCIALES Y MERCADOS DE TRABAJO

● Redes sociofamiliares, oficios ancestrales, trabajo no 1941
remunerado en una festividad religiosa en Nextipac, Zapopan
Juan Patricio Castro Ibáñez
Hortencia Verdín Sánchez
Isael Durán Jiménez

● El trabajo artesanal indígena e innovación en Villa Progreso, 1957
Ezequiel Montes, Querétaro: inserción en nuevos mercados
de trabajo
Héctor Noé García Moreno
Eduardo Solorio Santiago

● Impacto de las importaciones del calzado chino a los 1953
productores de León
Juan Antonio Rodríguez González
Brenda Deyanira Castillo García

● ¿El posdoc como estrategia de encontrar trabajo en la 1989
academia?
Experiencias de los investigadores jóvenes en México
Nina Jung

EJE 14 INNOVACIÓN Y TRABAJO EN LA INDUSTRIA AUTOMOTRIZ

● Red innovación y trabajo en la industria automotriz 2005
mexicana (Red ITIAM)
Alex Covarrubias V.

● Changes in the global manufacturing chain. 2027
Existing and emerging trends in the automobile industry
Bertha Vallejo

● Política de fomento a la industria automotriz en México. 2056
Experiencia nacional y regional
Rosana Méndez Barrón

● Juan Luis Sariego y su contribución a la formación de 2074
investigadores en el norte de México.
Una revisión de las tesis dirigidas en la ENAH-Chihuahua
Enrique Soto Aguirre



**DE LOS MODELOS PRODUCTIVOS
AL CONCEPTO DE RELACIÓN SOCIAL,
UN INTENTO DE HACER CONVERGER
LAS CIENCIAS SOCIALES**

MICHEL FREYSSENET



DE LOS MODELOS PRODUCTIVOS AL CONCEPTO DE RELACIÓN SOCIAL, UN INTENTO DE HACER CONVERGER LAS CIENCIAS SOCIALES

MICHEL FREYSSNET



Traducción : Elsie Charron

Resumen

Todas las ciencias sociales y la mayoría de las corrientes teóricas utilizan el término "relación social", pero ninguna de ellas le da una definición reutilizable por las otras ni le da el mismo estatus. Sin embargo, existe actualmente la oportunidad de conceptualizarlo de manera sólida y aceptable, y de mostrar su centralidad para entender la historia de las sociedades.

Las relaciones sociales que estructuran las sociedades (relación capital-trabajo, relación estatal, relación de género, relación productiva mercantil, relación cooperativa, relación religiosa, relación doméstica, etc.) gobiernan diversas actividades humanas variables en el tiempo y el en espacio, y son, por lo tanto, independientes de la naturaleza de esas actividades. Las distinciones: económica, política, ideológica, simbólica, etc. comúnmente utilizadas para categorizarlas, son ineficaces para describir sus lógicas de reproducción, que implican a la vez y indisolublemente todos esos aspectos. Las relaciones sociales generan su realidad propia y las categorías de comprensión que van con ella. La dominación de una relación social sobre los demás se manifiesta, en particular, por la universalización y la naturalización de su realidad y de sus clasificaciones. Las relaciones sociales son en realidad maneras de vivir en sociedad. Sus lógicas de reproducción entran en confrontación cuando se extienden a la totalidad o parte de las actividades humanas.

Redefinido así, el concepto de relación social abre un nuevo camino,

posiblemente común, para las ciencias sociales. Hace que sea posible superar, con mas éxito, muchas oposiciones clásicas y nuevas en el debate científico. Permite de reiniciar la investigación en nuevas direcciones, más allá de las fronteras disciplinarias, tales como : analizar la lógica de todas las relaciones sociales, la historia de sus confrontaciones, las posibilidades que crean, las sociedades como combinaciones particulares de relaciones sociales, sus trayectorias y crisis, las prácticas individuales, sus variaciones y ambigüedades, y también de resituar históricamente los objetos clásicos de estudio que han sido universalizados como el trabajo, la tecnología, la familia, el salario, el dinero, el mercado, y tantas otras nociones, etc.

El esquema de análisis propuesto se utiliza, con fines ilustrativos, para entender la confrontación de la relación capital-trabajo y de la relación estatal y el papel que juega esta confrontación en la crisis actual y la desorientación de la izquierda, especialmente en Francia. Un camino para cambiar el equilibrio de poder entre relaciones sociales es también sugerido.

Palabras clave: relación social, oposiciones conceptuales en ciencias sociales, interdiscipli- narita, trayectorias, prácticas individuales

Abstract. All social sciences and most theoretical schools use the term “social relation”, but none gives a reusable definition by others. Now we have the opportunity to conceptualize it more robustly and more acceptably, showing its centrality to understand the history of societies.

The social relations that structure the societies (capital-labour relation, state relation, gender relation, market relation, cooperative relation, religious relation, etc.) govern a variable number of varied human activities in time and space, and are therefore independent of the nature of these activities. The distinctions between economic, political, ideological, symbolic commonly used to categorize the social relations, are irrelevant to describe their reproduction logic, because they involves indissolubly these aspects. Social relations generate and impose their own reality and their understanding classifications, naturalizing and universalizing them. Social relations are in fact ways of living together. Their reproduction logics come into confrontation at the time of their extension to all or part of human activities.

Redefined, we will show that the concept of social relation opens a new path, possibly common to the social sciences. It enables to overcome, more successfully than other concepts, many classic and more recent conceptual oppositions that hinder the progress of the scientific debate. The concept of social relation can relaunch the

research in new directions beyond disciplinary boundaries such as: highlight the logic of reproduction of all social relations, trace the history of their confrontation and the range of created possibilities, characterize each society as a particular combination-confrontation of social relations and thereby understand differently its trajectory and its crisis, analyse individual practices, their variations and ambiguities in the light of different requirements of social relations in which everyone is involved, historicise and rename the different realities hidden by the universalized notions such as: work, organization, institution, salary, money, etc. in relation to the social relations that have governed them, etc.

The previous analysis schema is used to understand the confrontation of capital-labour relation and the state relation and its role in the current crisis and in the disarray of the left, notably in France. A possible way of reversing the balance of power is evocated.

Keywords: social relation, social science conceptual oppositions, interdisciplinary, national trajectories, individual practices.



Para empezar, antes del homenaje que le haremos mañana, deseo dedicar esta conferencia a mi amigo el antropólogo Juan Luis Sariego. Lo hago porque estoy seguro de que él habría participado, con el entusiasmo y la generosidad que le hemos conocido, a la discusión del tema que propongo hoy. Juan Luis Sariego pensaba que las divisiones disciplinarias son cada vez mas contraproductivas y ha trabajado concretamente, en su propia actividad de investigación y en su educación, a la conciliación de las Ciencias Sociales.

Al principio, dudé en la elección del tema de esta conferencia. El esquema de análisis de los modelos productivos que Robert Boyer (economista) y yo (sociólogo) hemos publicado hace 15 años, ha tenido cierta resonancia en América Latina, y particularmente aquí en México a través de varios colegas, algunos están presentes, como también a través de dos traducciones en español, una realizada y publicada en España, otra en Argentina 1 y de varios artículos en Brasil y en Sociología del Trabajo. Saludo, de paso, el trabajo coordinado por Enrique de la Garza y Julio Cesar Neffa sobre "Trabajo y modelos productivos en América Latina", que me habían invitado a comentar en el Congreso de la ALAST de 2012, pero las aerolíneas me impidieron de hacerlo a causa de la erupción de un volcán islandés con un nombre impronunciable. Así que, en un principio, pensé presentar en esta conferencia, los numerosos desarrollos

teóricos y prácticos del esquema de análisis de los modelos productivos desde su primera publicación hasta hoy y especialmente el método a seguir y los indicadores a elaborar para usarlo realmente como herramienta de análisis.

Finalmente he optado por presentar un tema mucho más ambicioso, más alejado aparentemente de la sociología del trabajo, pero con un impacto potencialmente mucho mayor en nuestras investigaciones : es el concepto de relación social como herramienta de convergencia de las ciencias sociales, especialmente del trabajo. Sin embargo, escribí la conferencia que no voy a hacer hoy, sobre los modelos productivos y su operacionalización concreta. Ustedes pueden tele cargar ese texto desde el sitio del AMET y puedo responder a todas las preguntas por internet.

A la vez que realizaba la investigación que condujo a los modelos productivos, seguí, desde principios de los años 1970, una reflexión bastante solitaria sobre las relaciones sociales. Paso hoy a una propuesta de reconceptualización de la noción de relación social, que a mi me parece hacer creíble y posible la convergencia de las ciencias sociales, especialmente en las áreas de investigación que son las nuestras. En realidad, las dos series de trabajos se unen. El esquema de análisis de los modelos productivos se aplica sólo a las empresas capitalistas. No se puede utilizar para el sector de empresas cooperativas, estatales o asociativas o para la pequeña producción mercantil. El valor para ellas no es el lucro. ¿Qué producen como valor y qué modelos se construyen para poder sostenerlo? Para responder a esta pregunta, primero es necesario caracterizar las diferentes relaciones sociales. Hay también otra razón de hacerlo. Las estrategias y los modelos de crecimiento nacional son dependientes de las combinaciones particulares de relaciones sociales que constituyen los países.



Ahora, si todas las ciencias sociales y la mayoría de las corrientes teóricas utilizan el término "relación social", ninguna de ellas le da una definición reutilizable por las demás y ninguna le da el mismo estatus. Afortunadamente existe la oportunidad de conceptualizarlo de una manera nueva, fuerte y aceptable, y de mostrar su carácter central para entender la historia de las sociedades.

Si vemos en perspectiva los trabajos de las últimas décadas de las ciencias sociales, podemos observar un esfuerzo continuo para desnaturalizar, des universalizar, por contextualizar y situar históricamente datos y conceptos, y también para encontrar una articulación convincente entre lo que llamamos lo económico, lo político, lo sociológico, lo simbólico, lo cultural, lo religioso, etc. Diversas investigaciones y propuestas teóricas estimulantes se han realizado en estas direcciones y permitirán

¹ Boyer R., Freyssenet M., Los modelos productivos, Editorial Fundamentos, Madrid, 2003, 155 p.

cierta reconciliación de las disciplinas. Su influencia se manifiesta, en mayor o menor medida en las publicaciones, pero no han alcanzado hasta ahora el reconocimiento y la adhesión suficientes para llegar a un enfoque integrado de las ciencias sociales. Las razones son múltiples, la oposición latente de los profesionales y las afiliaciones disciplinarias no son insignificantes.

Entre estas razones, hay una razón importante, de carácter teórico, que podemos quizás superar. Es la extraordinaria dificultad que tenemos de desuniversalizar y de historiar las categorías de pensamiento que hacen pensar lo que pensamos. Una de estas categorías de pensamiento que resiste particularmente, a pesar de numerosos intentos, es la de lo económico.

Incluso Karl Marx, cuyo famoso programa era de "disipar las fantasmagorías universalistas del pensamiento y de liberarse", mediante el estudio de los seres humanos concretos históricos y de las relaciones entre ellos; finalmente fundó lo económico en las necesidades vitales básicas que serían beber, comer y vestir, y en lo que fue considerado en su época como la propiedad del ser humano en su origen, es decir, la capacidad de diseñar y fabricar herramientas, los primeros medios de producción.

Incluso Karl Polanyi, quien nos recordó que la economía no fue pensada como tal en muchas sociedades y, que por lo tanto, no se podía darle una definición conceptual, considera, sin embargo, que podríamos identificar lo económico en forma encastrada en lo doméstico, lo religioso o en lo político de estas sociedades, y darle una definición sustantiva, puesto que ninguna sociedad puede prescindir de la producción de las condiciones materiales de su existencia.

Incluso Pierre Bourdieu, quien ha demostrado que nuestras categorías de pensamiento las más espontáneas y fundamentales son las más sociológicamente y históricamente determinadas y determinantes, se vio finalmente en la obligación de basar su teoría en la aparición de diferentes "campos" y "capitales" económico, cultural, simbólico, etc., que constituyen el fundamento de su marco analítico, y en una hipotética complejidad continua de las sociedades, revelando poco a poco todas las áreas y dimensiones sociales de la realidad, la única tendencia que debemos en definitiva admitir, escribió Bourdieu. Él no ha visto que una relación social totalizando la sociedad entera, como fueron capaces de hacerlo la relación doméstica y la relación religiosa, no es un fenómeno únicamente del pasado o debido a una menor división social de las actividades humanas, sino que es un fenómeno que se reproduce en la relación estatal y que podría ocurrir en la relación capitalista.

Marx, Polanyi, Bourdieu, entre otros, no parecen haber ido hasta la meta final de sus programas iniciales. Sin embargo, podemos ver, estudiando sus escritos, especialmente los de Marx y Bourdieu, que ellos estaban muy cerca de lograrlo.

Si lo hubieran hecho, ellos lo hubieran logrado obviamente, mejor que nadie, y nos habrían evitado de cometer muchos errores.

Pero se objetará, ¿estamos realmente en la obligación de buscar dos o tres conceptos comunes para fundar un enfoque integrado en las ciencias sociales, para discutir la categoría de lo económico? ¿Como aventurarse en ese cuestionamiento sin correr el riesgo de deslizar rápidamente en consideraciones ontológicas confusas? ¿Por qué no continuar a contentarnos de utilizar conceptos borrosos, parcialmente fundamentados, pero que tienen la ventaja de no suspender el acercamiento de las disciplinas?

Me parece que ya no podemos continuar ha hacerlo, porque hay contradicciones conceptuales que nos limitan en nuestro trabajo de investigación, y que, por otra parte, existen resultados científicos sorprendentes, que debemos precisamente tomar en cuenta si queremos acercar entre ellas las disciplinas de ciencias sociales.

Después de considerar esas contradicciones conceptuales y esos resultados, intentare de demostrar que podemos superar las primeras y integrar los segundos, dando una definición del termino de relación social independiente de la naturaleza de las actividades que ese concepto regula, y analizando las sociedades como combinaciones singulares y evolutivas de relaciones sociales. El marco analítico esbozado se pondrá a prueba para entender la actual confrontación entre la relación capitalista y la relación estatal que existe en numerosos países, especialmente en Europa. Una posible manera de revertir el equilibrio de poder entre relaciones sociales será sugerida.

Este ejercicio requeriría de hacer múltiples referencias par mostrar cómo se puede, a través diversas pistas, no siempre coronadas de éxito, de discusiones y debates científicos anteriores y de logros temporales, llegar finalmente a una fructífera reconceptualización de la relación social.

Aunque todo lo que voy a desarrollar a continuación no hubiera sido posible sin esos logros parciales y esos debates, no citaré (casi) a nadie, ni siquiera a mí mismo! Prefiriendo exponer, en esta etapa, una forma de cuestionamiento que pueda ser inmediatamente accesible, con el objetivo de alimentar una reflexión la mas amplia posible. Sin embargo, al final del texto encontraran una breve lista de libros y artículos que contribuyeron y que participan en el cuestionamiento propuesto.

1. No hay necesidades vitales, sino relaciones sociales que transforman los componentes de la vida en condiciones de la vida

La primera de las contradicciones conceptuales que ya no podemos esquivar surge de la propia evolución de lo que llamamos la economía. La relación capital-

trabajo, que constituiría su símbolo y su realización, no puede ya estar basada en la reproducción de las condiciones de la vida material de la sociedad, especialmente del sustento diario. Vemos en efecto todos los días que la relación capital-trabajo, supuestamente económica, abarca ahora actividades que hasta hace poco eran consideradas, como no económicas por excelencia: actividades políticas, militares, jurídicas, culturales, religiosas, artísticas, científicas, ideológicas, simbólicas, etc. La relación capital-trabajo se extiende hoy a áreas improbables tales como la reproducción humana, el fin de la vida, el parentesco, la solidaridad, la caridad, etc.

Entonces, ¿qué es esta relación, que invade todos los rincones de la vida individual y de la vida social? Nos hemos negado a ver el problema teórico que ese hecho plantea, asumiendo que esas nuevas et improbables áreas que invadía la relación capital-trabajo eran marginales, excepciones localizadas, temporales y secundarias o aberraciones en el proceso de acumulación de capital y en la extensión de la relación capital-trabajo. El argumento ya no es sostenible hoy.

De hecho, nunca lo ha sido científicamente. Desde el momento en que una sola actividad no económica se convierte o queda bajo el imperio de la relación capital-trabajo, la cuestión de lo que es realmente lo económico se plantea. Con la relación capital-trabajo, tenemos entonces una relación supuestamente económica, que no puede hoy ser definida conceptualmente o sustantivamente como económica. Problema.

Pero, algunos dirán, las necesidades básicas relacionadas con nuestra subsistencia diaria existen. Qué hacemos de ellas?. Esta pregunta lleva a otra con antelación. ¿Qué nos hace pensar que los humanos, únicos entre todos los seres vivos, no habrían encontrado en su ecosistema, en su supuesto origen, lo que era necesario para su comida y su protección? ¿Qué nos hace creer que comer y vestir son las condiciones más inmediatamente esenciales para nuestra supervivencia en todo momento y en todos los lugares?

Esas creencias, se han convertido, en la práctica, en el mito fundador de una sociedad dominada por la relación capital-trabajo, y se presentan como una hipótesis científica verificada: a saber, la capacidad de los primeros seres humanos para diseñar y fabricar herramientas para producir más bienes de subsistencia de lo que les era necesario, y para intercambiarlos dentro del grupo primario o con otros grupos. Es esta capacidad que nos distinguiría del animal y que nos separaría de él. La primera actividad humana, separándonos de la animalidad, habría sido "económica". Para naturalizar, universalizar y transformar en esencial una categoría de pensamiento, no se pudo hacer mejor.

Sin embargo, desde la invención de ese mito hasta hoy, hemos aprendido dos cosas. La primera es que nada de lo que se imaginaba antes como distinción radical

entre seres humanos y animales, lo es realmente. La segunda es que el Occidente moderno es el único tipo de sociedad que ha establecido una ruptura entre la naturaleza y la cultura, todas las otras sociedades incluyen en su humanidad la totalidad o parte de los animales e a veces incluso plantas.

No sólo la herramienta no es exclusivamente humana, sino que tampoco lo es, el intercambio de bienes y servicios, la acumulación de recursos, la transferencia de conocimientos, la comunicación con los iguales y desiguales, la cooperación, la emoción, la improvisación, la ocultación, el sufrimiento, la conciencia de sí mismo, etc.

En breve, los animales son seres sociales y "culturados". La Ciencia nos hace redescubrir sólo hoy, lo que generaciones anteriores y casi todos los pueblos no occidentales han sabido durante mucho tiempo. No es sorprendente que algunas sociedades hayan dividido el mundo de los seres vivos de otra manera de lo que lo hacemos nosotros.

El mito fundador de nuestras sociedades nos hizo transformar algunos "componentes de la vida", especialmente el beber y el comer, en "condiciones absolutas de la vida". Numerosas sociedades no han conocido el hambre o la escasez de alimentos, sea que el recurso era suficiente, o sea que la población se regulaba o se adaptaba, al igual de muchas especies vivas.

Del mismo modo, el tiempo invertido en la adquisición de los alimentos ha podido ser a veces pequeño, el ecosistema o la relación social dominante garantizando a todos el beber y el comer con la misma facilidad.

Por el contrario, otros componentes de la vida que no tienen nada que ver con la subsistencia cotidiana, han sido o se han convertido en "condiciones" esenciales de la vida. Los componentes de la vida son innumerables y pueden transformarse potencialmente, un día, en condiciones de la vida. No pensamos en esa eventualidad, cuando dichos componentes son dados a todos naturalmente o socialmente. ¿Quién sabía hace un siglo que la radioactividad puede volver inhabitables lugares donde se propaga? ¿Quién podría haber imaginado, hace siete u ocho décadas, que la disminución de la capa de ozono podría alterar no sólo la vida, sino también constituir un riesgo de hacerla posible solamente en el fondo de los océanos?

Hay también "condiciones" de la vida en las que no pensamos y que sin embargo nos son más inmediatamente esenciales que comer y beber. La respiración, por ejemplo. Parece absurdo decirlo, pero es muy instructivo de pensar en ello. La respiración es un componente de la vida que caracteriza todos los seres vivos hasta la fecha, excepto en situaciones extremas (tsunami, terremoto, nube ardiente, cámaras de gas, etc.). En consecuencia, no se pensó como una condición, puesto que el problema no se plantea en general. Pero hoy, hay lugares donde algunas

personas pueden eventualmente morir cuando hay un pico de contaminación, si tienen una enfermedad crónica o si acaban de nacer. Hacer que el aire sea respirable se ha convertido en una actividad en sí, que cambia algunas industrias. Respirar aire limpio se convierte en una condición de la vida cuando una parte de la población contamina el ambiente general o un lugar en particular.

Pero hay algo mucho más importante, sobre todo para basar un enfoque integrado en las ciencias sociales. La primera de las "necesidades", la que genera todas las demás y que, sin embargo, no la pensamos como tal, porque es inmediata y necesariamente satisfecha: es simplemente la necesidad de vivir en sociedad. Sin perpetuar la especie, sin transmisión, sin aprendizaje, sin lenguaje, sin seguridad, sin reglas, sin razón para vivir y morir, no existe la vida, no puede ser vivida.

Por otra parte, las llamadas necesidades básicas no se pueden cumplir sin la experiencia de los demás, sin relación social que permite la transmisión. Debemos saber lo que puede ser comido y bebido para poder comer y beber sin riesgo de la vida. Sin embargo, la adquisición de hecho de estos conocimientos no es considerada como una actividad económica.

2. Una relación social implica inseparablemente e inextricablemente lo que son hoy para nosotros, los aspectos económico, político, sociológico, simbólico, etc. de lo social

Si clasificar y catalogar las relaciones sociales en relaciones económicas, políticas, simbólicas, etc. no es posible, ¿podemos, sin embargo, analizar cada relación social bajo diferentes dimensiones, que pudieran ser descritas como económica, política, sociológica, cultural, simbólica, ideológica, etc. y justificables en ese caso de un enfoque disciplinario específico?. En realidad cuando tratamos de hacerlo, tropezamos con un nuevo obstáculo: el de desentrañar esas dimensiones en la práctica de las personas implicadas en la relación social estudiada. Por ejemplo, la lógica de reproducción de la relación capital-trabajo implica de manera indivisible y simultánea, una acumulación sin fin, la libertad de venta y de compra, incluyendo venta y compra de las capacidades de trabajo, la división intelectual del trabajo para reducir las incertidumbres creadas por las libertades precedentes, finalmente requiere legitimar el poder de gobernar la empresa y las desigualdades producidas. La relación capital-trabajo no es una relación más económica que política, o más económica que ideológica o simbólica, distinciones que se revelan rápidamente inoperantes. Una relación social puede ser analizada y comprendida únicamente en su totalidad, así como en cada uno de sus momentos.

Por ejemplo, lo que cada quien piensa haber vendido o comprado en el momento

de la contratación es cuestionado cada día en el trabajo. ¿Es que lo que vendió el empleado es proveer toda su energía, su experiencia, su inteligencia? O, como lo atestigua la historia, un conflicto constante sobre lo que cada uno puede requerir del otro, es decir, la naturaleza de la respectiva libertad del empleado y del empleador. Lo que uno cree haber vendido y lo que el otro piensa haber comprado difieren, no sólo por los intereses divergentes del primero y del segundo, sino por una apreciación diferente de lo que es considerado vendible y adquirible: ¿la dedicación, la lealtad, la motivación, lo son hasta qué punto? Una vez contratado, el empleado reconoce, sin embargo, al empleador la legitimidad de disponer de su capacidad de trabajo en los límites cambiantes previos. Este reconocimiento debe ser confirmado todos los días en el acto de trabajo, porque es una condición de reproducción de la relación capital-trabajo. El empleado acepta de limitar su "libertad" de trabajador "libre" durante las horas de trabajo y durante esas horas, de no ejercer sus derechos como ciudadano.

Vivimos también en relaciones sociales que no pensamos poder cortar en rodajas, relaciones en las que las diferentes dimensiones o aspectos están confundidas, o incluso completamente ausentes. Por ejemplo: ¿cómo separar lo que se hace dentro de una familia?. El mismo acto puede ser a la vez distribución de bienes, signo de afecto, afirmación de la autoridad, transmisión de conocimientos, lección moral, inculcación de un "hábitus," etc. ¿Analizar la relación doméstica sucesivamente desde los puntos de vista económico, político, sociológico, cultural, ideológico, etc. puede permitirnos de comprender mejor esta relación social? Es muy dudoso. Antes que nada para poder analizar una relación social se debe caracterizar lo que esta en juego en la relación considerada, para descubrir cuáles son los puntos de vista relevantes y luego darles un nombre.

Por ejemplo, Bourdieu explica que "en la antigua Cabilia [en Algeria], la política no se constituyó como tal, por lo que el uso de la palabra "política" para esa sociedad, es un anacronismo, ya que cualquier posible relación hasta el nivel de la confederación, que era un especie de asamblea de las tribus, se pensaba según el modelo del parentesco, según el modelo de las relaciones padre / hijo o de la relación entre los hermanos. En otras palabras, en esa sociedad el modelo de la familia es el diseño básico de toda realidad social posible". La categoría de lo político, en el sentido que le damos hoy, reapareció en Europa durante el Renacimiento, después de un largo eclipse desde el período greco-romano. Probablemente, de hecho, cubre las premisas de la relación estatal emergente dentro de la relación doméstica en la etapa dinástica, como se muestra a continuación.

Lo impensado de cada relación social es lo que realmente ella es: es decir una forma de vivir juntos en sociedad que conlleva sus propias categorías de comprensión. Una relación social no es una acumulación de dimensiones atemporales a las que

pudiéramos darles mas o menos de importancia según la disciplina científica o las preferencias teóricas.

3. Una relación social es una forma de vivir juntos la totalidad o parte de las actividades humanas

De lo que dijimos anteriormente podemos considerar cuatro puntos. El primero es que no hay relación social que este basada en una necesidad natural y vital en si. Un "componente de la vida" se convierte en "condición de la vida" desde el momento en que su acceso es apropiado por una parte de la población a expensas de otra parte. Antes, no puede ser percibida, aislada y pensada como condición de la vida. Para que un elemento de la vida se convierta en una condición de la vida, es necesario que las relaciones sociales que constituyen la sociedad hayan impedido que el elemento considerado esté a disposición de todos inmediatamente y gratis. *Vemos que la realidad de la causalidad está en su reversión.* Lo que es el caso frecuentemente en las ciencias sociales, cuando utilizamos categorías espontáneas de pensamiento, es decir categorías intemporalizadas y universalizadas.

El segundo punto es que el uso del concepto de relación social fue suficiente para superar las contradicciones conceptuales mencionadas al principio y para entender algunos resultados sorprendentes. No sólo no necesitamos utilizar (en esta etapa de la conceptualización) los conceptos de sector, de orden, de nivel, de instancia, de esfera, de estructura, de campo, etc., sino que esas nociones, que van siempre acompañadas de un adjetivo que designa una actividad o una dimensión particular, nos habrían hecho correr el riesgo de substancializar, impidiéndonos de ver las relaciones sociales y lo que esta en juego en cada una de ellas.

Bajo la noción aparentemente banal de relación social, y su utilización ritual desde el principio de las ciencias sociales hasta ahora, podríamos, después de haberla redefinido, encontrar lo que buscamos: a saber, un concepto que permita de reorganizar nuestro conocimiento y revitalizar nuestras investigaciones, de superar mejor las divisiones disciplinarias y las oposiciones conceptuales.

De hecho, y este es el tercer punto, las relaciones sociales no son lazos sociales limitados y localizados entre individuos, ni lazos sociales más o menos institucionalizados. Los lazos sociales se convierten en una relación social y parte de la estructura de una sociedad sólo en dos circunstancias: cuando transforman al menos un componente de la vida en condición de la vida convirtiéndose en un punto de acceso obligatorio a ese componente de la vida para todos o para parte de la población; o cuando se apoderan de un componente de la vida que anteriormente ya había sido transformado en condición de la vida por otra relación social (por ejemplo,

la siembra o el parto son actividades que pasaron de la relación doméstica a la pequeña producción mercantil, a la relación estatal y ahora a la relación capitalista).

Una relación social puede considerarse como "totalmente social" por que no tiene un soporte distinto que sí misma, es decir las "necesidades" tangibles o intangibles que ella creó, y las instituciones, las convenciones, los valores, las categorías de comprensión, etc. inventadas por ella, para satisfacer esas necesidades. Una relación social es también "totalmente social", y este es el último punto, porque puede dominar, "hegemonizar", o homogeneizar sociedades enteras. Es esta capacidad que prohíbe de clasificar las relaciones sociales en un campo o área particular o de analizarlas según dimensiones pretendidamente intemporales como la económica, la política, la religiosa, la psicológica, la simbólica, etc. Estas categorías de pensamiento con el significado que les damos hoy, son categorías recientes. Son probablemente el eufemismo de las relaciones sociales que necesitan para funcionar de presentarse como restringidas a un área, fundadas en la naturaleza, para poder surgir después, una vez que están ya establecidas, y tener una mejor difusión.

Por lo tanto, una relación social puede ser definida como una forma de vivir juntos la totalidad o parte de las actividades humanas, que proporciona acceso a lo que esta relación ha transformado en condiciones de la vida material y social, en los lugares y durante el tiempo que se reproduce como relación social

Esta forma de vivir juntos en sociedad no es el resultado de una decisión moral o política, que sería al final el factor determinante, en lugar del económico. Una relación social aparece a menudo de manera no intencional, debido a las contradicciones de la relación hegemónica precedente, y a las posibilidades y los medios intelectuales y prácticos que las relaciones sociales existentes proporcionan a los actores.

Una relación social es contradictoria por construcción. Crea necesidades que no pueden ser satisfechas de otro modo que por la reproducción de sí misma. Así, potencialmente cada relación social contiene su propio cuestionamiento.

Su restricción a ciertas actividades, variables y variadas según las sociedades, no es debida a su naturaleza, pero a su confrontación con otras relaciones sociales que limitan su difusión. También sucede a menudo que la misma actividad se lleve a cabo en varias relaciones sociales diferentes (por ejemplo, la medicina actual). Este hecho es un signo de una batalla en curso para saber qué relación social capturará toda esa actividad. Esto demuestra, una vez más, la indiferencia de las relaciones sociales a la naturaleza de las actividades bajo su control.

Para prevalecer como relación social, es decir, como un pasaje obligatorio en una

sociedad dada, es necesario que los actores de una relación social sean capaces de transformar al menos un componente de la vida en una condición de la vida, o que la relación social considerada tome bajo su control lo que ya era una condición de la vida, pero gobernada por otra relación social.

Una relación social tiene una lógica, y esa lógica es la de su propia reproducción. Esa lógica da sentido a los hechos observados en su zona de despliegue, más allá de las palabras que se usan para describirlos, que tienen un falso aspecto universal o transversal a las relaciones sociales existentes.

Una relación social no es eterna. Tiene un principio y un final, aunque puede perdurar bajo una forma reducida a algunas actividades secundarias. La relación doméstica es un buen ejemplo. Durante mucho tiempo ha sido la relación social predominante o exclusiva en algunas sociedades, y se reduce hoy en nuestras sociedades a muy poco comparativamente con lo que pudo o podría ser.

La dominación de una relación social sobre las otras se manifiesta sobre todo por la universalización de su realidad (trabajo, capital, Dios, familia, estado, mercado, arte, etc.) y por sus categorías de comprensión (la naturaleza humana, el cuerpo, la mente, lo económico, lo político, lo ideológico, etc.).

Toda relación social implica una distribución de tareas para realizar las actividades bajo su control, de manera que aseguren la reproducción de la relación entre las partes interesadas. Como veremos más adelante, la división intelectual del trabajo es una necesidad para que la relación capital-trabajo pueda repetirse, así como la delegación de autoridad es necesaria en la relación estatal.

Si lo que decimos tiene cierta relevancia, nuevas perspectivas analíticas aparecen para tratar muchos temas. Por supuesto, no se trata de desarrollar una enésima teoría social, sino solamente de indicar posibles vías para una mejor comprensión de los hechos que observamos en nuestras encuestas.

Las sociedades podrían, por ejemplo, ser analizadas como combinaciones, aceptadas temporalmente por sus miembros, de relaciones sociales, cuya variedad, proporción y sus modalidades de implementación, caracterizan esas sociedades durante un período determinado.

Una de las relaciones sociales presentes en una sociedad puede ser dominante y por esta razón, la sociedad considerada puede ser denominada capitalista, o feudal o esclavista, etc., pero eso no autoriza a interpretar todo, en términos de esa relación dominante.

En cambio, las peculiaridades de las sociedades capitalistas, o feudales, o esclavistas, etc. podrían ser entendidas por su combinación única de relaciones sociales y la historia de la confrontación de estas relaciones en sus propias condiciones históricas. El análisis

de algunos momentos claves de la historia, como la Revolución Francesa, podrían ser revisados tomando en cuenta este punto de vista.

Las personas, los individuos viven, generalmente, varias relaciones sociales a la vez. Pasan el mismo día de una lógica de acción y de pensamiento a otra, de requisitos convertidos en principios o valores a otros. Las disposiciones incorporadas en forma de “*habitus*” no tienen la hermosa consistencia que a veces nos gusta mostrar en el análisis de un grupo social, a riesgo de transformar el “*habitus*” en una supuesta identidad. El “*habitus*” se construye en la confrontación de diferentes lógicas. Esta lejos de ser homogéneo. Las predisposiciones que lo caracterizan pueden ser parcialmente contradictorias.

La coexistencia de imperativos contradictorios, que se impone a los individuos, puede ayudar a entender mejor los conflictos y ambigüedades de los afectos, de las prácticas y de los pensamientos individuales. La gestión controlada de esta confrontación, incluyendo los compromisos con los principios, es probablemente una de las condiciones de salud mental, de vida soportable y de la eficiencia en la acción.

Cuando no es así, otra de las maneras de salir del conflicto interno podría ser de subordinar todo a la lógica exclusiva de una de las relaciones sociales que vivimos, con el riesgo de fanatismo, de agotamiento, de cinismo o de abuso de poder.

El hecho de vivir varias relaciones sociales es, sin duda también, una fuente de conocimiento práctico y teórico de estas relaciones y de emancipación de su control. Permite de comparar sus lógicas, y de pensar alternativas.

Cuando se difunde a un número cada vez mayor de actividades, la relación capitalista no hace nada mas que lo que hicieron en el pasado la relación religiosa o la relación domestica, es decir imponer una forma única de vivir juntos en sociedad

4. La relación capitalista, la relación estatal y otras

¿Cuáles son las relaciones sociales observables por ejemplo hoy en un país como Francia? Veamos algunas de ellas. La relación capitalista cubre en Francia 11,6 millones de empleados, 160.000 empresarios y cerca de 4 millones de accionarios. La relación estatal: concierne 5,4 millones de funcionarios del Estado, de los gobiernos locales, de los hospitales, que oficialmente están encargados de ejecutar la voluntad de 44.600.000 electores, a través de las decisiones de sus representantes electos, que totalizan 600.000 personas. La relación domestica: 18,5 millones de jefes de hogar de más de una persona, 35,4 millones de miembros de estos hogares y 2,2 millones de trabajadores domésticos. La relación de genero implica toda la población francesa, o sea 66 millones de personas, de las cuales 32 millones están registradas como hombres

y 34 millones como mujeres. La relación productiva mercantil gobierna 2,3 millones de pequeños productores independientes y profesionales, y 3,7 millones de empleados. La relación religiosa consta de 53.000 sacerdotes, monjes, pastores, rabinos, imanes, etc. por 6 millones de practicantes regulares y 30 millones de personas que declaran una afiliación religiosa. La relación cooperativa incluye 310.000 empleados, la mitad en el sector de los seguros y bancario, y casi 8 millones de socios, etc.

La teorización de cada una de las relaciones sociales queda, en gran parte, por hacer, salvo la relación capital-trabajo para la cual disponemos, gracias a Marx, de una conceptualización robusta. No se puede correr el riesgo de tratar de teorizar las otras relaciones sociales en este punto de la investigación. A modo de ilustración, y en una primera aproximación, veremos sin embargo en el cuadro siguiente lo que podría ser la lógica de reproducción de las relaciones sociales antes mencionadas. Vamos a hacer un esfuerzo especial para la relación estatal, después de recordar la lógica de la relación capital-trabajo, con el fin de mostrar la diferencia de estas dos relaciones. Además, actualmente estamos experimentando una fase aguda de la confrontación de la relación capitalista y de la relación estatal. El análisis de esta confrontación puede ayudar a comprender mejor el período actual y la confusión de las fuerzas de izquierda, sobre todo en Francia.

La relación capitalista, cuyas premisas aparecen en los siglos anteriores, se ha consolidado en Europa en el siglo XVIII. Actualmente se extiende a todo el mundo y se difunde en un número creciente de actividades. Esta relación vincula a los dueños del capital y a los empresarios con los trabajadores "libres", que están en la obligación de vender su capacidad de trabajo para vivir. La plusvalía producida por ellos se convierte en capital adicional, y eso sin fin, para evitar de perder el capital invertido y más allá para no correr el riesgo de debilitar la relación capital-trabajo.

Los capitalistas, sin embargo, se enfrentan a dos incertidumbres: la del mercado (no están seguros de que las mercancías producidas encontrarán adquirentes) y la del trabajo (no están asegurados que los empleados producirán en el volumen, tiempo, calidad y precio de manera rentable).

Para superar la incertidumbre del trabajo, dos caminos son teóricamente posibles. Uno de ellos es de confiar en los empleados para organizar su cooperación y desarrollar sus habilidades y negociar con ellos los objetivos de producción y las contrapartes. El segundo camino es al contrario de limitar la cuota de apreciación individual y colectiva de los trabajadores, para que no se vean tentados de usarla para imponer condiciones que el empresario estime contradictorias con los fines y objetivos del negocio. En la práctica, siempre es el segundo camino que finalmente prevalecen desde el origen de la relación capital-trabajo hasta hoy, a través de opciones técnicas y organizacionales

Algunas relaciones sociales presentes en Francia hoy y sus lógica de reproducción

| Relaciones sociales | Nombre de personas en 2013 | | Lógica de reproducción (en primera aproximación) |
|-------------------------------|--|---|--|
| | | | |
| relación capitalista | 160.000 empresarios, 4.000.000 accionistas | 11.600.000 empleados | crecimiento sin fin del capital, mediante la reinversión de la plusvalía producida por los trabajadores "libres" |
| relación estatal | 5.400.000 funcionarios | 44.600.000 electores, 600.000 representantes | reactivación de la disposición a pagar impuestos, mediante el desarrollo de bienes públicos a un costo aceptable |
| relación de genero | 2.000.000 registrados hombre | 34.000.000 registradas mujer | reinvención periódica de la prevalencia de un genero, naturalización, incorporación e institucionalización de su dominación |
| relación domestica | 18.500.000 jefes de hogar de + 1 pers., y 9.600.000 jefes solitos | 35.400.000 miembros de hogares, fuera de los jefes, 2.200.000 empleados | daptación de las reglas que definen la familia, la exogamia y la filiación para permitir en todos los casos la reproducción de la humanidad, la extensión y la transmisión del patrimonio |
| relación productiva mercantil | 2.300.000 pequeños productores independientes y profesionales | 3.700.000 empleados | construir una reputación profesional para tener una base de clientes leales y pasarla a un familiar o a un colega al mejor precio |
| relación cooperativa | 8.000.000 socios | 310.000 empleados | perpetuación de las condiciones que permiten a los cooperadores de manejar el negocio y garantizar salarios y empleos |
| relación asociativa | 17.300.000 personas mayores de 18 años (miembros de al menos una asociación) | 1.800.000 empleados, 900.000 voluntarios equivalente tiempo completo | realización, actualización de los objetivos de la asociación, para justificar la renovación del afiliación |
| relación religiosa | 53.000 sacerdotes, monjes, pastores, rabinos, imanes, etc. | 6.000.000 practicantes regulares, 30.000.000 declarando una afiliación religiosa | fortalecer la creencia en un poder superior ofreciendo una perspectiva de una vida mejor, con la condición de honrar ese poder superior y seguir sus enseñanzas entregadas por sacerdotes, que tienen el monopolio |

dividiendo intelectualmente el trabajo

La lógica de reproducción y el modo de división del trabajo son completamente diferentes en la relación estatal. Algunas de las ideas, han sido sugeridas por Bourdieu, desviándolas un poco, tenemos suficientes elementos para demostrar la utilidad de tratar el Estado como una relación social. A primera vista, el Estado parece constituido de dos relaciones: la relación entre el Estado y los funcionarios y la relación entre el Estado y los ciudadanos. Pero si el Estado no es ni los funcionarios ni los ciudadanos, ¿quién es, qué hace y cómo lo hace?

Cuando se enumeran las actividades del Estado, lo que nos sorprende es su amplitud. Nunca y en ningún lugar, el Estado se limitó únicamente a garantizar la justicia, la policía o la defensa de las fronteras, es decir a las llamadas funciones soberanas, que por otra parte, en realidad no es seguro que el Estado las asuma en todos los casos.

Las acciones del Estado van de la organización del tiempo (días laborales y días festivos, etc.), la construcción del espacio (la demarcación de fronteras, división territorial, catastro, mapas, etc.), la determinación del peso y medidas, la calificación de las personas (ciudadanos, ciudadanía, estado civil, etc.), la definición de cuándo, a partir de que momento un ser humano puede ser considerado realmente como tal, y cuando puede ser declarado muerto, el idioma que se autoriza de hablar, lo que debe ser conocido, que es comestible, que se considera limpio, lo que está bien o lo que es moral y hermoso, etc., a las notas informativas para los gobernantes, el establecimiento del presupuesto nacional, la recaudación de los impuestos, el control de la constitucionalidad de las leyes, los reglamentos de muchas profesiones, el poder de nombramiento, etc. en breve el cumplimiento o la supervisión de actividades innumerables y sin especificidad (tanto nucleares por ejemplo como simplemente festivas tal el Día de la Música) actividades consideradas, en un momento u otro, como debiendo estar bajo control de la comunidad, por diversas razones, sin relación con lo que sería la esencia del Estado o del bien público. Esas diversas actividades han pasado bajo control del Estado por extracción de esas actividades de otras relaciones sociales, en particular de las relaciones doméstica y religiosa, etc. Nada se opone a que el Estado controle todas las actividades humanas, excepto la oposición de las otras relaciones sociales y sus propias contradicciones.

¿Quién prepara, sugiere, realiza todas las actividades precedentes? Los funcionarios, por delegación en cascada de autoridad, hasta el cartero y el

cajero. ¿Quién decide sobre estándares, regulaciones, instituciones y servicios públicos? Los representantes electos de la Nación. ¿Quién elige? Ciudadanos-votantes².

Este patrón que define la función de cada uno tiene la desventaja de no corresponder a la realidad. Si queremos empezar a teorizar la relación social en el que el Estado sería uno de los términos, tenemos que examinar lo que está en juego, lo que esta sucediendo realmente entre ellos

Los ciudadanos electores eligen con sus votos a representantes para que decidan, en su lugar, lo que es el bien publico, más allá de las declaraciones políticas que estos últimos hayan hecho para ser elegidos. Los ciudadanos alienan su poder de decidir por sí mismos y aceptan de pagar impuestos para financiar lo que sus representantes electos han decidido. Los representantes tienen un margen importante de maniobra, pero que, en la práctica, es más estrecho de lo que parece, no solamente debido a los compromisos nacionales e internacionales de sus predecesores, o a la imposibilidad práctica para eliminar por decreto una relación social impugnada por la mayoría de los votantes, pero también y sobre todo, porque los representantes electos dependen de los funcionarios, tanto en la preparación como para la ejecución de lo que decidan. Pero ¿por qué los representantes serian dependiente? Los funcionarios no serian leales?.

Los funcionarios no se limitan a ejecutar. Ellos no sólo tienen una delegación de autoridad, por pequeña que sea, sino que pueden hallarse en la posición de tener que evaluar y decidir, en lugar de los poderes legislativo y ejecutivo, y de deber asumir la responsabilidad frente a sus superiores. Los decretos de aplicación de las leyes, reglamentos, circulares, de hecho colocan a menudo a los funcionarios en

² ¿Por qué limitarse a los Estados democráticos? ¿Por qué no incluir los Estados dinásticos y los Estados totalitarios? Reinos e imperios probablemente son calificados erróneamente de Estados. Si aparece dentro de ellos una categoría de funcionarios, además de los miembros de la familia real o imperial y señores feudales, reinos y imperios estaban gobernados como se administra un dominio, o un patrimonio, es decir para aumentarlo. Se habla de la Casa del Rey. Bourdieu señala con razón que las guerras en esos reinos eran guerras de sucesión. Mientras se preparaba el advenimiento de la relación estatal, entre otras relaciones posibles, reinos e imperios se pueden analizar como el punto final de la relación domestica. Verlos solo a partir de la relación social que les sucedió en nuestros países, es ceder a la tentación retrospectiva.

Del mismo modo, no se puede hablar en un sentido estricto de Estado totalitario. Los regímenes políticos designados así tienen la particularidad de tener una Administración controlada y que puede ser castigada por un aparato paralelo, una policía política, brazo armado del partido único en el poder, sea llamada Gestapo aquí, GPU allá etc., actuando sin respetar ninguna norma jurídica, pero según una nueva relación social que el partido único pretende imponer tanto a la relación estatal como a la relación capital-trabajo, a saber, una relación racista en el caso de Alemania nazi, una relación clasista en el caso de los países llamados socialistas. El triunfo de esas relaciones se logra cuando cada funcionario debe ser un miembro del partido único y la gente declararse bolchevique o maoísta, etc. Otras relaciones sociales, incluida la relación estatal, están en ese caso de facto completamente subordinadas o disueltas en la relación racista o clasista.

situaciones complicadas o contradictorias en el momento de su aplicación, por que todo no puede ser anticipado o por que las instrucciones pueden ser ambiguas.

Ese margen de apreciación, propio de la función publica, es estructuralmente inducido, con el riesgo inevitable de que en algunos casos o circunstancias, la actitud y las practicas de los funcionarios puedan, teóricamente, ser desviadas o reprobables como en el caso del abuso de autoridad, o al contrario de que decisiones, leyes, reglamentos , etc. sean aplicados al pie de la letra de manera formal e inadaptada o que para protegerse como categoría en el momento de la preparación de las decisiones, los funcionarios puedan construir y destilar la información de manera oportuna, de modo que las restricciones de la Administración y el interés público se tomen en cuenta simultáneamente.

La función publica está vinculada con el desarrollo de los servicios públicos, puesto que el futuro de los funcionarios depende de la evolución de dichos servicios. Los funcionarios expresan sus reivindicaciones en nombre del bien público, y no de su interés categorial. El problema es que ambos, bien publico e interés categorial, están de facto ligados o confundidos. Los funcionarios hacen posible la continuidad del Estado. En muchos países, los funcionarios son inamovibles. Ellos son en realidad el Estado.

Los representantes electos y el gobierno son sólo la expresión cambiante y reversible de las relaciones de poder entre los grupos sociales, es decir, de la confrontación de las relaciones sociales en las que estos grupos están implicados. Los representantes electos son los representantes de la Nación. Ellos y el pueblo que representan son la Nación.

La reproducción de la relación estatal depende de la capacidad de los funcionarios para producir el bien público y así obtener la disposición a pagar impuestos. Según Bourdieu, que ha tratado de rastrear la génesis del Estado, es el Estado que ha producido la Nación y no la inversa. Son agentes autónomos de la familia, de la religión, de los mercaderes , del Rey, etc. que han creado la Nación mediante la creación de la administración pública y de los medios de vida en común. No es la voluntad de la gente que hizo el Estado, pero el Estado que hizo la voluntad del pueblo. El Estado ha establecido y reinstituye cada día la Nación, la cual a su vez, revalida periódicamente el Estado, en el debate y el conflicto.

La relación que tratamos de calificar es la relación entre funcionarios a cargo del bien y de la autoridad públicos y la población que, a través una representación electa, se compromete a pagar el impuesto a cambio de las prestaciones de servicio público. Hay en última instancia una sola relación estatal, la relación del Estado-Nación, que hemos denominado "relación estatal" para describir, no los términos de

la relación, sino su lógica.

Resumiendo lo anterior, la relación estatal es una relación social en la que funcionarios tienen, por delegación, la autoridad de convertir la totalidad o parte de los bienes y servicios, de las actividades humanas en bienes públicos accesibles para todos, a precio de coste, mediante el pago de impuestos decididos por los representantes de la Nación.

Como toda relación social, la relación estatal contiene una contradicción. Se reproduce sólo si la población está dispuesta a pagar el impuesto a cambio de los bienes públicos provistos. Si los bienes públicos se pagan a precio de coste a través de los impuestos, su precio de coste depende en parte, de la nómina de sueldos de los funcionarios públicos y de su productividad. El problema es que la relación estatal no contiene en sí, a diferencia de la relación capitalista, un mecanismo de aumento incesante de la productividad. La división del trabajo en la relación estatal es de tipo jerárquico con un poder de apreciación en cada nivel de ejecución, según el principio de delegación. La responsabilidad asignada a cada miembro del personal es considerada como una garantía de la correcta ejecución del servicio. La consecuencia es que a perímetro constante, el gasto público aumenta o se mantiene, mientras que la relación capitalista genera continuamente ganancias de productividad.

La relación estatal ha podido coexistir con la relación capitalista de manera beneficiosa para cada una de ellas, durante el período en que esta última no podía realizar todas las actividades que le eran necesarias para reproducirse y extenderse. Pero hoy, la relación estatal se ha convertido en un obstáculo estructural para la expansión de la relación capital-trabajo.

5. La confrontación de la relación estatal y de la relación capitalista, exacerbada por la crisis que a su vez esta confrontación prolonga. La izquierda desorientada

Las relaciones capitalista y estatal, antes complementarias, se oponen actualmente. Los costos de la relación estatal pueden pesar sobre la competitividad de las empresas capitalistas y sobre el poder adquisitivo de la población. El reajuste de la productividad de los servicios públicos se obtiene periódicamente a través de "reformas". Pero los déficits públicos han aumentado regularmente, por ejemplo en Francia desde los años noventa y después brutalmente con la crisis financiera de 2007. La presión para reducir el gasto estatal, ejercida por el sector privado y, en el caso de Europa, por la zona Euro convertida a la austeridad, es cada vez más fuerte, al punto de correr el riesgo de provocar una espiral deflacionaria. La transferencia de

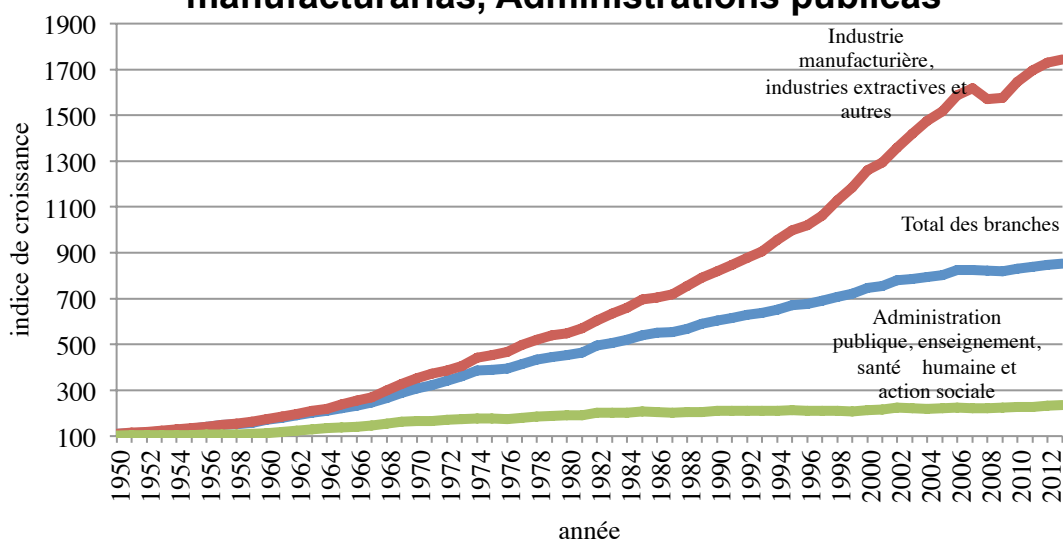
métodos de gestión del sector capitalista al sector público se convirtió en la regla. Los Servicios públicos fueron obligados a competir con las empresas privadas. O más radicalmente, algunos servicios públicos han sido delegados a empresas privadas, o simplemente privatizados.

Más allá de las razones coyunturales para explicar la confrontación de las dos relaciones sociales, hay razones estructurales, que no podemos evitar: las diferencias en el tipo de la división del trabajo y en la evolución de la productividad ³.

Como las empresas capitalistas, el Estado monopoliza también el excedente laboral de sus empleados, pero no con fines de lucro, para hacer dinero o reinvertir, sino como un don para todos, y especialmente para las empresas privadas. A pesar de ese don distribuido, el costo de los servicios públicos aumenta y finalmente pesa sobre todos.

Decir eso, parece respaldar el discurso de los neoliberales. En realidad, la baja productividad de los servicios públicos no es un problema en sí. En los países de Europa, es incluso una condición, hasta ahora, de la buena calidad en la educación y en la salud. La baja productividad de los servicios públicos es sobre todo un problema para la relación capitalista nacional en un contexto de competición capitalista internacional. Pero se ha convertido también ahora en un problema para la relación estatal que ve sus áreas de intervención reducidas.

Indice de crecimiento de la productividad oraria en Francia, 1950-2013 (base 100: 1949). Todos los sectores, Industrias manufacturerias, Administraciones publicas



Fuente: Cuentas Nacionales. Elaboración: Freyssenet M.

³ "Las cuentas nacionales no miden la producción de los servicios públicos en sus resultados, sino en el esfuerzo necesarios para obtenerlos" (ComptaNat.fr). La productividad de los servicios públicos se valora mediante la adición de los costes de producción : los salarios, el consumo de capital fijo, el consumo intermedio y el balance impuestos-subsidios, con base en el número de horas trabajadas.

Figure V1.1 Effectifs, fonction publique, service public et emploi total au 31 décembre 2012 (Métropole + Dom)



Sources : SIASP, DADS, Recme, Insee. Traitement DGAFF, département des études et des statistiques.

Champ : France entière = Métropole + DOM (hors COM et étranger)

(1) Les enseignants et documentalistes des établissements privés sous contrat (139 900 en 2012), auparavant classés avec les organismes privés à financement public prédominant, sont désormais décomptés sur le champ des ministères.

Extracto de la Ley de Finanzas Anexo Proyecto 2015, Relación sobre el Estado de Empleados Públicos y remuneraciones

FPE: administración pública estatal. FPT: Administración Pública Territorial. FPH: Hospital de la Función Pública. 3FP: las tres Administraciones Públicas.

Adicionalmente, la población no está suficientemente movilizada para defender los servicios públicos y los funcionarios. La social democracia, y los partidos de izquierda en general, no han logrado encontrar ninguna otra vía que la de aceptar las "reformas", más o menos claramente y vergonzosamente según los países.

Sin embargo, hay un camino que ha demostrado históricamente su eficacia para cambiar el equilibrio de poder entre dos relaciones sociales. Es de competir con la relación social dominante en uno de los aspectos de su dinamismo. Así, la relación capitalista ha desplazado la relación productiva mercantil compitiéndola en su área: el mercado. Pero lo que hizo su fuerza en el pasado hace hoy su debilidad: es decir, la división intelectual del trabajo, que fue imposible de revertir en las empresas capitalistas, a pesar de muchos intentos en particular durante los últimos treinta años y contrariamente a lo que algunas corrientes teóricas anunciaban.

Durante los años 90, muchos pensaron ver en un supuesto modelo japonés, el comienzo de una participación activa de los empleados en la mejora de los procesos de producción y de los productos, en lugar de un trabajo determinado y en tensión constante. No solamente ese modelo no era el hecho de todas las empresas japonesas (varios modelos productivos coexistieron y coexisten en Japón), pero además nunca ha sido el de la empresa que se supone que lo ha inventado, a saber

el fabricante de automóviles Toyota. La realidad del sistema de producción de Toyota fue un compromiso entre la dirección y los empleados para garantizar el empleo y los salarios bajo la condición de lograr los objetivos, establecidos para cada equipo de trabajo, de reducción continua de los tiempos estándar y de hacer la producción prevista en todas las circunstancias, aceptando de efectuar horas extraordinarias obligatorias el mismo día y sin previo aviso.

Ese sistema, que no es, de ninguna manera, el inicio de una inversión de la división intelectual del trabajo, conoció una implosión en 1990, justo cuando algunos comenzaban a celebrarlo como el modelo del futuro. El fuerte crecimiento de la demanda automotriz, durante la burbuja especulativa de fines de los 1980, había llevado Toyota a aumentar de facto, los objetivos de reducción de los tiempos estándar y a sistematizar el uso de las horas extra todos los días. Trabajadores se negaron a hacerlo, Toyota no lograba atraer y contratar suficientemente de jóvenes para venir a trabajar en sus plantas. Entonces, la empresa debió afrontar en 1990 una crisis laboral, la primera desde los años 50'.

Los dirigentes de Toyota recordaron que los fabricantes europeos habían tenido que enfrentar, también ellos una crisis laboral durante los años 70. Fueron a estudiar las soluciones diseñadas en Europa, algunas de las cuales, no sólo se perpetuaban, sino que también prosperaban. Así fue en Volvo, que en su fábrica de Uddevalla, había introducido un sistema radicalmente nuevo: renunciar a la línea de montaje, incluso a una simple linealización de la ensamble, y adoptar un montaje en paralelo es decir el montaje de vehículos completos en estación fija realizado por 2 a 4 obreros (organizados a nivel del taller en equipos autónomos más vastos, que comunicaban y cooperaban entre ellos). Además de las ventajas auditadas de ese sistema de montaje en estación fija de Uddevalla, tanto en términos de calidad, como de reactividad, de inversiones etc., ese sistema permitía de montar un vehículo completo del mismo modelo en menos tiempo total que el que se necesita en una cadena. Era la confirmación experimental de que la cadena no era una necesidad técnica o cognitiva de la producción de masa, sino una técnica descalificante y disciplinaria. Pese a ser menos eficaz, ya que genera pérdidas estructurales de tiempo, la cadena fue siempre preferida a un sistema que permita una mayor libertad dada a los empleados para obtener una eficiencia mejor.

En última instancia, es la misma razón de eficiencia que llevó Toyota a retener una pequeña parte del sistema de la "producción reflexiva" de Volvo-Uddevalla en sus fábricas japonesas y a Volvo a abandonarla al fin de los años 90. Toyota mantiene el principio de montaje en estación fija solo para pequeños subconjuntos, que fueron situados después en cadenas más cortas en secuencia. Sintió que no podía correr el

riesgo de depender de la buena voluntad de los empleados. Volvo, que fue duramente afectada por el estallido de la burbuja de 1990 y la caída de la demanda que le siguió, tuvo que resignarse a reducir su capacidad de producción mediante el cierre de sus unidades más pequeñas, incluyendo la fabrica de Uddevalla. Pero más allá de esta razón coyuntural, había una razón más profunda: el compromiso de gobierno de la empresa no era adaptado a la nueva situación en la planta de Uddevalla. La dirección de esa fabrica tenia solamente como objetivo asignado, de realizar la producción, mediante ese sistema novador, con la misma eficacia que la que se exigía de una cadena de producción, en términos de tiempo total de ensamblaje. El sistema de remuneraciones tomaba en cuenta, en parte, las habilidades: el salario aumentaba a medida que los obreros aprendían y demostraban en la practica del trabajo cotidiano, su capacidad a realizar una cuarta parte, la mitad o la totalidad del montaje del vehículo. Pero no se había planeado mas allá de eso, contrapartes ni oportunidades de carrera para los obreros de montaje, que se convertían de hecho en expertos capaces de sugerir otras formas de concebir el producto para mejorarlo y facilitar el montaje. Una inversión real de la división intelectual del trabajo había comenzado. Esas nuevas competencias y su potencial, no fueron realmente plenamente utilizadas. La oficina de diseño fue reacia, a pesar o a causa de la contribución probada de los montadores. La mayoría de los ejecutivos y los accionarios principales de Volvo no manifestaron el interés que ese sistema hubiese podido suscitar y se opusieron de hecho a la recuperación posible del sistema en las plantas que no fueron cerradas. El compromiso social que era necesario para basar este nuevo modelo de producción hubiera podido desestabilizar demasiado el poder en la empresa y desafiar la propia relación capital-trabajo, para ser considerado.

El caso de la fabrica de Uddevalla es el más emblemático entre los estudiados. Pero muchos otros intentos para hacer del empleado el centro de la producción terminaron de la misma manera. Fue así en los sectores de producción automatizados. Se ha demostrado que es posible de definir una especificación para el diseño de las maquinas automatizadas de manera a ser fiabilisables por los propios operadores. Pero las instalaciones automatizadas siguen siendo diseñadas de una manera que restringe las posibilidades de análisis de los operadores, a pesar de la pérdida del costo y de tiempo que eso había causado.

La imposibilidad práctica para revertir la división intelectual del trabajo en las empresas capitalistas es en realidad la consecuencia de la propia relación capital-trabajo, como hemos visto en la sección anterior.

La demostración de un crecimiento más rápido de la productividad y de la calidad a través de la cooperación entre los individuos, libres de movilizar sus capacidades

cognitivas ordinarias, sus conocimientos, su experiencia, se hizo, no sólo en operaciones limitadas, tales como los mencionados anteriormente, sino también a escala mundial. Las más conocidas de esas manifestaciones son el movimiento del "software libre" y de la enciclopedia en línea Wikipedia. Pero hay muchas otras en el campo de la tecnología de la información, así como en áreas relacionadas con la transición energética, la salud, etc. Estas nuevas áreas han generado una proliferación de iniciativas, de carácter a menudo militante al inicio.

El movimiento del software libre se formó para luchar contra los software propiedad de los principales grupos de la industria electrónica. Dio un acceso libre y directo a los códigos fuente de los software diseñados por sus miembros, e invitó a cualquiera que dispusiera del tiempo y la habilidad necesarias, a desarrollarlos y mejorarlos, a condición de permitir de beneficiar a todos. La creación, de acuerdo con las reglas anteriores, de un núcleo del sistema operativo Linux, ha roto, de manera inesperada para sus creadores, el cuasi monopolio de los gigantes de la industria informática.

El sistema Linux, hasta su adopción formal por parte de China, se ha implementado sólo en un 2% de las computadoras personales del mundo, pero él reina en los dispositivos móviles, para supercomputadoras, para servidores y para equipos electrónicos (televisores, GPS, etc.).

La enciclopedia en línea Wikipedia se ha convertido en pocos años en una fuente razonablemente fiable de conocimientos, de un acceso libre, universal, inmediato, fácil y no intimidante para los menos educados, a través de contribuciones voluntarias, grandes y pequeñas, regulares u ocasionales, de sus lectores. Ella, no sólo ha completamente marginalizado o eliminado las principales enciclopedias tradicionales, sino que abarca muchas más áreas de manera mas detallada. Los conocimientos son actualizados y corregidos con frecuencia en varios idiomas (más de cien), lo que es imposible para una enciclopedia producida de manera capitalista.

La superioridad de la cooperación libre y abierta sobre la división intelectual del trabajo se debe a varias de sus características: la integración inmediata de una contribución cuando es pertinente y coherente, la atención acordada a ciertos aspectos desconocidos de los titulares oficiales (ingenieros, expertos, académicos ...) sobre todo las condiciones concretas de uso del producto, múltiples e inmediatas interacciones entre contribuyentes en situación de igualdad, una mayor probabilidad de ideas y descubrimientos originales porque sin riesgo de desaprobación y de represalia, la velocidad y la reactividad frente al evento debido a una decisión en circuito corto, etc.

Si los intentos de revertir la división intelectual del trabajo en las empresas capitalistas fracasaron a causa de la propia relación capital-trabajo, el movimiento

del software libre o Wikipedia tienen también sus límites: los de una relación social potencialmente emergente, pero sin posibilidad de desarrollarse de manera autónoma. Los participantes voluntarios son de hecho personas que no tienen necesidad de una compensación monetaria por esa actividad que les es útil o no necesitan un salario (jubilados, pensionados, beneficiarios de prestaciones por desempleo, los escolares, los estudiantes, amas de casa, etc.) o personas empleadas o independientes utilizando una parte de su tiempo libre o incluso desviando una parte de su tiempo de trabajo.

Esta relación social potencial, basada en una actividad sin compensación monetaria, puede difundirse hasta el agotamiento de los stocks de voluntarios. Pero no puede ocupar el lugar de otras relaciones sociales ya que depende de ellas (de la relación estatal, o de la relación capitalista, de la relación doméstica, o la pequeña producción mercantil, etc.). También es propensa a hemorragias de voluntarios: los beneficiarios de prestaciones de desempleo, desempleados o estudiantes abandonan rápidamente el voluntariado, cuando su contribución ha atraído la atención de una empresa o si les permite crear su propio negocio.

En la perspectiva de hacer concurrence a las empresas capitalistas en su propio terreno, podemos imaginar que empresas cooperativas, asociaciones o servicios públicos desarrollen dentro de sí mismas una cooperación horizontal y vertical entre los miembros o empleados en lugar de su actual división del trabajo sin dinámica interna?

Al hacer esta pregunta, es que no va a reinventarse el socialismo cooperativo, que en el siglo XIX se opuso al socialismo electoral y al socialismo estatal, y que Karl Marx ha criticado como un movimiento pequeño burgués, retrógrado, estructuralmente incapaz de hacer frente a las grandes empresas monopolistas? ⁴

De hecho, el movimiento cooperativo se ha implantado y desarrollado poco en la industria, no ha ido más allá de la etapa de las pequeñas y medianas empresas, salvo raras excepciones. Las cooperativas han sido capaces de controlar sus dirigentes democráticamente y de distribuir los frutos del trabajo de sus miembros de manera más justa, pero se han visto, en la obligación de contratar también una mano de obra temporal, y de limitarse a sectores de nicho. En Francia, sólo las cooperativas de pequeños productores independientes, especialmente en la agricultura, grupos de distribuidores o consumidores, bancos populares, han logrado contener la propagación de la relación capitalista en su sector, aunque utilizando cada vez más sus métodos.

El sector cooperativo real sigue siendo relativamente marginal por dos razones principales: una, superable, es la falta de capital para realizar fuertes inversiones, y la otra, más estructural, es la defensa de la profesión contra la modernización

⁴ Sin embargo, Marx sostenía que las cooperativas de los trabajadores se estaban convirtiendo en un instrumento de la revolución, cuando el poder estaba en manos de los trabajadores, como fue el caso durante la Comuna de París

capitalista y el aumento continuo de la productividad.

Pero sin aumento continuo de la productividad por hora⁵, las cooperativas no pueden competir con las empresas capitalistas. El aumento de la productividad no significa necesariamente que el trabajo deba ser intensificado y descalificado ni que el empleo de la cooperativa disminuya, como es el caso en la relación capitalista. A diferencia de esta relación, la relación cooperativa es compatible con una inversión de la división intelectual del trabajo, y por lo tanto con un aumento más rápido de productividad que el de la relación capitalista. Aun más, con la inversión de la división intelectual del trabajo, la relación cooperativa podría hallar de nuevo el significado más profundo de la lucha de los trabajadores, es decir, no solo la recuperación de su negocio, pero también el control concreto de todo el proceso de trabajo.

El ahorro de tiempo debido a la participación de los empleados en el diseño de máquinas o de procedimientos automatizados para que sean desarrollables y que puedan ser fiabilizados en circuito corto por los trabajadores mismos, así como las habilidades adquiridas, podrían ser utilizados para crear empleos en nuevas áreas de actividad. En estas condiciones, cooperativas, asociaciones e incluso administraciones públicas podrían suplantar la relación capital-trabajo en su propio terreno, el de su supuesta eficiencia inigualable e insuperable.

Conclusión

Además de ser un término familiar utilizado por todas las ciencias sociales, el concepto de relación social parece poder ser redefinido de manera aceptable para cada una de ellas. Al permitir de poner en evidencia los supuestos de las diferentes disciplinas, ese concepto podría constituir un posible terreno común y diseñar un programa de trabajo, al cual mucha gente podría participar. Tal vez, el tiempo ha llegado de asumir riesgos.

Cada país debe encontrar la forma institucional favorable para el desarrollo de un enfoque integrado en las ciencias sociales. En Francia, estamos considerando la posibilidad de un comité académico de contratación y evaluación de los investigadores que reúna a los investigadores de las ciencias sociales que estén dispuestos a trabajar a partir de una o más bases conceptuales comunes o de una interrogación de investigación común, como lo hicimos en el GERPISA. Al mismo tiempo, sin duda, esa iniciativa ayudará a establecer una red internacional de voluntarios para esta aventura intelectual que puede tener una considerable importancia política.

⁵ La productividad se entiende aquí en el sentido amplio, es decir, la capacidad de producir un producto o un servicio en menos tiempo de lo que se necesitaba antes, sin prejuizar de incentivos para hacerlo o de la asignación de ahorro de tiempo.

Bibliografía

Billaudot B., «Ne pas désertar la science économique pour une illusoire monodisciplinarité... à condition de repenser complètement son objet à partir d'un socle commun de science sociale », Forum de la Régulation, 2009.

Boltanski L., Chiapello É., Le nouvel esprit du capitalisme, Paris : Gallimard, 1999.

Bouffartigue P. et al., Pour une sociologie des rapports sociaux. L'enseignement de Michel Arliaud, Paris : La Dispute, 2009.

Bourdieu P., Les structures sociales de l'économie, Paris : Le Seuil, 2000. Bourdieu P., Sur l'État, Paris : Raisons d'agir/Le Seuil, 2012.

Boyer R., Une théorie du capitalisme est-elle possible? Paris : Odile Jacob, 2004.

Boyer R., Freyssenet M., Les modèles productifs, Paris : Repères, La Découverte, 2000. Édition numérique: <http://freyssenet.com/?q=node/351> . Boyer R., Freyssenet M., Los modelos productivos, Lumen Humanitas, Buenos Aires, Mexico, 2001. Boyer R., Freyssenet M., Los modelos productivos, Editorial Fundamentos, Madrid, 2003, 155 p. Edición numérica: <http://freyssenet.com/?q=node/473> , 2013, 1,6 Mo, ISSN 7116-0941.

Descola Ph., Par delà nature et culture, Paris : Gallimard, 2005.

Duménil G, Levy D., La dynamique du capital. Un siècle d'économie américaine. Paris : PUF, 1996.

Dumont L. Homo aequalis, Paris : Gallimard, 1985.

Eymard-Duvernay F. (dir.), L'économie des conventions. Méthodes et résultats, Paris : la Découverte, 2006.

Freyssenet M., "Les rapports de production: travail productif et travail improductif", Paris : CSU, 1971. Édition numérique : <http://freyssenet.com/?q=node/127> .

Freyssenet M., La division capitaliste du travail, Paris : Savelli, 1977 [1974]. Édition numérique : <http://freyssenet.com/?q=node/349> .

Freyssenet M., « Processus et formes sociales d'automatisation. Le paradigme sociologique » , Sociologie du Travail, n° 4/92. Édition numérique : <http://freyssenet.com/?q=node/375> .

Freyssenet M., « La production réflexive, une alternative à la production de masse et à la production au plus juste?», Sociologie du Travail, n°3/1995. Édition numérique: <http://freyssenet.com/?q=node/456> .

Freyssenet M., « Le concept de rapport social peut-il fonder une autre conception de l'objectivité et une autre représentation du social? », in Freyssenet M. et Magri S. (dir.), Les rapports sociaux et leurs enjeux, Séminaire du CSU 1986-1988, tome 1, Paris : CSU, 1989. Édition numérique : <http://freyssenet.com/?q=node/124> .

Freyssenet M., « Le rapport capital-travail et l'économique », in Freyssenet M., Magri, S.(dir.), Les rapports sociaux et leurs enjeux, Séminaire du CSU 1986-1988, tome 2, Paris : CSU, 1990. Édition numérique : <http://freyssenet.com/?q=node/126> .

Freyssenet M., "Esprit es-tu là? À propos du livre : Le nouvel esprit du capitalisme, de Luc Boltanski et Éve Chiapello (Gallimard, 1999)", L'Année de la Régulation, n° 5, 2001-2002. Édition numérique : <http://freyssenet.com/?q=node/356> .

Freyssenet M., Trabajo, Automatización y Modelos Productivos, Buenos Aires, Mexico, Lumen Humanitas, 2002. <http://freyssenet.com/?q=node/550> .

Freyssenet M., « Vers une théorisation des rapports sociaux, Site de Michel Freyssenet », depuis 2006, ISSN 1776-0941, <http://freyssenet.com> .

Freyssenet M., « The intellectual division of labour: a stake in the current crisis? », Key note, 30th International Labour Process Conference, Stockholm, 27-29 March 2012. Digital publications: <http://freyssenet.com/?q=node/1761>; <https://ilpc2012stockholm.wordpress.com/2012/04/03/keynotes-michel-freyssent-and-joan-greenbaum/>

Godelier M., L'idéal et le matériel. Paris: Fayard, 1984.

- Godbout, J., Ce qui circule entre nous, Paris: Le Seuil, 2007.
- Harribey J-M., La richesse, la valeur et l'inestimable, Paris: Les Liens qui Libèrent, 2013.
- Lordon F., La société des affects, Paris: Le Seuil, 2013.
- Marx K., Histoire des Doctrines Economiques, Paris : Editions Costes, 1950.
- Orlean A., L'empire de la valeur. Refonder l'économie, Paris : Le Seuil, 2011.
- Polanyi K., La grande transformation, Paris : Gallimard, 1983.
- Polanyi K., La subsistance de l'homme. La place de l'économie dans l'histoire et la société. Paris : Flammarion, 2011.
- Postel N., Sobel R., « Économie et Rationalité : apports et limites de l'approche polanyenne », Cahiers d'Économie Politique, 2008/1, n°54.
- Reynaud B., Le salaire, la règle et le marché, Paris: Christian Bourgois éditeur, 1992.
- Sahlins M., Âge de pierre, âge d'abondance, Paris : Gallimard, 1976.
- Shimizu K., Le Toyotisme, Paris: Repères, La Découverte, 1999.
- Tapscott D., Williams A., Wikinomics. Wikipedia, Linux, YouTube... Comment l'intelligence collaborative bouleverse l'économie, Paris : Pearson-Village mondial, 2007.
- Testard A., Critique du don, études sur la circulation non marchande, Paris : Syllepse, 2007. Théret B., Régimes économiques de l'ordre politique, Paris : PUF, 1992.
- Théret B., La monnaie dévoilée par ses crises, Paris : Éditions de l'EHESS, 2007.



EJE 1

MERCADOS DE TRABAJO Y GÉNERO

PERCEPCIÓN DE LOS RECLUTADORES SOBRE LA DISCRIMINACIÓN EN MERCADOS DE TRABAJO DEL ESTADO DE GUANAJUATO

DOLORES GUADALUPE ÁLVAREZ OROZCO ¹
NIDIA ISELA RAMÍREZ MANJARREZ ²
JOSÉ FELIPE OJEDA HIDALGO ³



Resumen

Esta investigación tuvo como objetivo conocer la opinión de los reclutadores del Estado de Guanajuato sobre los tipos de discriminación que se han observado en los procesos de reclutamiento durante su práctica laboral.

Se trabajó con un enfoque cualitativo con un marco referencial de teoría fundamentada, un muestreo tipo especialistas de 70 participantes, el tamaño de la muestra se definió a partir de la saturación de las categorías. Los datos se analizaron por medio de un análisis textual, posteriormente un análisis conceptual y se concluyó con la generación de una teoría.

La Ley Federal del Trabajo (LFT), se reformó en el año 2012, la intención de realizar las entrevistas a los reclutadores era verificar si a partir de esta reforma a la Ley, los participantes percibieron un cambio o una modificación en la discriminación laboral del Estado de Guanajuato.

¹ Doctora en Administración, actualmente labora como directora del programa educativo de Administración y Gestión de Pequeñas empresas en la Universidad Politécnica de Guanajuato, especialista en temas de discriminación laboral y Edadismo, más de 15 años de experiencia a nivel gerencial en al área de Recursos Humanos.

² Dr. en Desarrollo Humano, Profesora investigadora de la Universidad Politécnica de Guanajuato, Especialista en temas de Desarrollo humano, motivación, liderazgo y habilidades gerenciales, cuenta con una amplia experiencia en el área de Capacitación en el sector privado.

³ Dr. en Administración, Profesor investigador de la Universidad Politécnica de Guanajuato, especialista en temas de clima organizacional, cuenta con amplia experiencia en la publicación de investigaciones sobre responsabilidad social.

Los principales resultados mostraron que los participantes no identificaron cambios generados en las prácticas discriminatorias a partir de la reforma de Ley. Se obtuvieron 180 citas de percepciones de actos discriminatorios, clasificados en 22 categorías, las que obtuvieron mayor frecuencia son: uso de tatuajes, obesidad, homosexualidad y edad.

Palabras Clave: Discriminación laboral, Ley Federal del Trabajo, Recursos humanos.

Introducción

El artículo 2do de la Ley Federal del Trabajo (LFT) fue modificado el 30 de Noviembre del 2012 dentro de los cambios propuestos, se explicitó algunos elementos que se consideran como discriminación laboral: el origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil (DOF, 2012), este cambio en la legislación aparentemente sería un paso para disminuir las prácticas discriminatorias. Los cambios políticos, legales y de cualquier otra índole deben ser evaluados posterior a su decreto, a fin de constatar el impacto en la sociedad; esta investigación tuvo como objetivo, determinar en opinión de los reclutadores las prácticas de discriminación laboral que se siguen ejerciendo en el Estado de Guanajuato.

De acuerdo a la Comisión Nacional para la Prevención de la Discriminación (CONAPRED), quien llevo a cabo una investigación a nivel nacional, donde las organizaciones han utilizado prácticas laborales discriminatorias, bajo el concepto de la optimización de los costos, estas son conocidas como: terciarización, el benchmarking, la reingeniería y el outplacement; provocando que las personas discriminadas pierdan sus trabajos por razones injustas y a su vez la capacidad de mantener sus condiciones mínimas para vivir dignamente (CONAPRED, 2012).

Datos estadísticos de discriminación de acuerdo a la información del portal del Consejo Nacional Para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) , indican que en las áreas metropolitanas se percibe mayor discriminación en relación con la apariencia física o tatuajes los cuales se encuentran entre el rango del 16 al 26% de los encuestados, adicionalmente se considera que estas características físicas determinan los resultados de la participación en los procesos de reclutamiento laboral (CONAPRED, 2015); en la Encuesta Nacional sobre Discriminación (ENADIS) del 2010 publicada por CONAPRED (2012), muestra que el 40% de los indígenas percibieron discriminación al solicitar un trabajo, de acuerdo a este reporte, el color de piel , la lengua así como el origen étnico merman la posibilidad de obtener empleos

bien pagados; la participación de la mujer en la población económicamente activa ha aumentado, logrando una representación del 42%; persiste la discriminación salarial contra este género el cual percibe un 30% menos del ingreso en comparación con el varón; se siguen presentando prácticas discriminatorias por embarazo, aplicándose pruebas de embarazo forzosas en los procesos de reclutamiento; los exámenes clínicos no solamente se utilizan para discriminar a mujeres embarazadas, otro de sus usos es para identificar a personas con VIH/SIDA, en ambos casos, si las pruebas dan positivo en automático se descartan estos candidatos del procesos de selección.

La edad fue considerada como un elemento discriminatorio, los jóvenes son los que más sufren de desempleo debido a su falta de preparación y a su inexperiencia, a la par el mercado laboral excluye a personas mayores de 35 años, exacerbándose con los adultos mayores donde el 81% de los empleos de las personas de este rango de edad no cuentan con prestaciones de seguridad social.

La discapacidad también genera discriminación, a pesar de contar con la formación y los conocimientos para desempeñar el trabajo, por su condición, las personas discapacitadas no son contratadas; otro grupo discriminado son los individuos con orientación o preferencia sexual diferente, la discriminación esta generada principalmente por la moral mal entendida.

Los elementos relacionados con cuestiones religiosas representan otro factor que genera discriminación, las minorías religiosas enfrentan dificultades para obtener empleo. Los migrantes también sufren de discriminación laboral, aunque la LFT indica que pueden ser contratados (CONAPRED, 20102).

Conocer el diagnóstico realizado por la CONAPRED a nivel nacional, permite tener un referente para analizar los resultados de la presente investigación y poder determinar si los reclutadores perciben los mismos factores de discriminación en los procesos de reclutamiento en el estado de Guanajuato.

Marco conceptual

Se entiende como discriminación a la conducta de desprecio por un prejuicio negativo que se trasmite a través de la sociedad y su cultura, genera una desventaja inmerecida contra una persona o un grupo con un efecto dañino a sus derechos y libertades fundamentales (Rodríguez, 2004), está determinada por el contexto de los países y su historia (Gómez y Horbath, 2007).

La discriminación no está relacionada con las características psicológicas de un individuo, más bien tiene su origen en un fenómeno socio-histórico y cultural, asociada a las prácticas realizadas por colectivos para producir y reproducir la desigualdad (Horbath, 2007).

A nivel internacional la Organización de las Naciones Unidas (ONU) en su declaración universal de los derechos humanos artículos 22 y 23 plasma los derechos económicos y laborales de las personas entre los que se puede destacar: el derecho a la seguridad social; a la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales; al libre desarrollo de su personalidad; el derecho de toda persona al trabajo; a la libre elección de su trabajo; a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo; a la protección contra el desempleo; a percibir igual salario por trabajo igual; a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, al trabajador y su familia, una existencia conforme a la dignidad humana; toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses (ONU, 2012).

La discriminación del empleo y la ocupación fue definida por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el convenio 111 en su artículo 1, el cual indica que discriminación es cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; cuyo efecto sea anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo (acceso a los medios de formación profesional; la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones, así como las condiciones de trabajo). Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación (International Labor Organization, 1958).

La Constitución Política Mexicana, en el capítulo I, establece que: Está prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas (DOF, 2014).

La Constitución Política del Estado de Guanajuato determina que:

Queda prohibido todo tipo de discriminación que atente contra la dignidad humana, o contra los derechos y libertades de la persona, con motivo de su origen étnico, nacionalidad, género, *edad*, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias, estado civil o cualquier otra circunstancia, calidad o condición (Gobierno del Estado de Guanajuato, 2012).

Como se puede apreciar en los párrafos anteriores, existe una legislación para prohibir la discriminación a nivel internacional, nacional y estatal, sin embargo,

falta determinar las sanciones que aplica si no se cumple con la aplicación de las legislaciones; establecer los marcos legislativos no implica la erradicación de la discriminación. Para esta investigación se buscó identificar la percepción de los implicados en los procesos de reclutamiento y selección. Se entrevistó a personas encargadas de practicar la función de reclutamiento, con el propósito de conocer si las prácticas discriminatorias se continúan ejerciendo.

La percepción según Merleau (2008), es un espacio de creación heterogénea, es decir, constituida por elementos diferentes entre sí, generados por el medio físico de cada uno de los hombres, donde el conocimiento humano, se da a través del cuerpo y donde lo que se conoce se adquiere con base en conocimiento vivo, es así como “los otros dejan de ser un simple objeto y se constituyen en semejantes partícipes del mismo mundo sensible; marcado por sus acciones, intenciones y propósitos, los cuales permiten comprender la figura moral de los otros”(Merleau, 2008, 183). Con esta perspectiva se habla en esta investigación sobre la percepción, entendida como un conocimiento generado tomando como base una vivencia, que determina la opinión del perceptor con respecto a los comportamientos morales del otro.

Los procesos discriminatorios en el área laboral, se pueden presentar en alguna de las tres etapas temporales del vínculo laboral: 1) Etapa pre-ocupacional, agrupa todas las actividades de reclutamiento y selección previas a la contratación. 2) Etapa ocupacional, comprende el periodo en que se realiza un trabajo subordinado remunerado y se crea un vínculo laboral hasta que este se extingue. 3) Etapa post- ocupacional, surge una vez que la relación laboral termina (Castro, 2001). Cabe señalar que para esta investigación se abordó sobre la primera etapa denominada pre-ocupacional.

Método

El enfoque de la investigación es cualitativo, se diseñó bajo un marco referencial de teoría fundamentada. Se realizaron 70 entrevistas a personas que tienen más de un año laborando en actividades de reclutamiento en el Estado de Guanajuato.

Para el análisis de datos se utilizó el software Atlas ti, primeramente se realizó un análisis textual, posteriormente un análisis conceptual, concluyendo con la generación de una teoría.

Instrumento:

Se trabajó con una guía de entrevista semiestructurada de 22 ítems, para efectos de esta investigación solo se destinó una pregunta:

¿Ha observado en los procesos de reclutamiento en el Estado de Guanajuato

alguna práctica que se pudiera considerar discriminatoria? ¿Cuál?

La muestra fue de tipo especialista con un proceso de bola de nieve, se realizaron 70 entrevistas y se determinó el número de entrevistas en función a la saturación de las categorías.

La demografía de la muestra estuvo compuesta por 70 entrevistas con 41% de participación del género femenino, 56% del género masculino y se contó con 3 registros de participantes a los cuales no se registró el género, esto equivale al 3% de la muestra; la composición con respecto al género nos permitió tener un equilibrio entre las participaciones y así evitar tendencias hacia alguno de los géneros.

Respecto a la edad se presentó un promedio de 34.55 años, donde el rango de 20 a 29 años tuvo 25 frecuencias de participación, de 30 a 39 años con 24 frecuencias y el rango de edad entre 40 a 49, 14 frecuencias; el último rango se conformó por los participantes con una edad mayor a 50 años, los cuales mostraron una frecuencia de 6 casos.

En la categoría de escolaridad; tres cuentan con grado de secundaria o menor; siete casos obtuvieron nivel bachillerato; 54 nivel licenciatura terminada o en curso; solo seis con nivel de maestría.

Resultados Análisis textual

En este análisis se seleccionaron fragmentos de las respuestas generadas en la entrevista, los cuales pudieran ser significativos para citar, posteriormente se determinaron los códigos en vivo y se midió su frecuencia.

En el análisis textual con respecto a las discriminaciones percibidas por los reclutadores del Estado de Guanajuato emergieron 22 códigos abiertos con 180 citas.

Tabla 1 Análisis textual

| Número | Frecuencia | Código | Definición de los entrevistados | Ejemplos |
|--------|------------|--------|---------------------------------|----------|
|--------|------------|--------|---------------------------------|----------|

EJE I

| | | | | |
|---|----|-------------------|--|--|
| 1 | 17 | Apariencia Física | Imagen proyectada por el candidato que concuerde con los lineamientos que desea la empresa. | P13 "Sí, si me ha tocado. También ahora lo he visto en ciertas escuelas, ahora van hasta por lo físico tienes que cubrir ciertos lineamientos físicos por el peso." P3 "Tenemos lo que son valores entonces en esa condición entra lo que es como tengo una mejor imagen hacia la persona que me venda el producto, sí me es importante la imagen, pero ya depende de la persona de reclutamiento, ya sabrán ellos si lo contratan, siempre es mejor tener una buena imagen ante los clientes." |
| 2 | 1 | Barba | Refieren a la barba como una imagen poco apropiada. | P21 "Los tatuajes, por el cabello, por las perforaciones, por la barba..." |
| 3 | 4 | Contexto | Lo relacionan con el medio en el que se desenvuelve. | P4 "Mmm a lo mejor que sean como de alguna comunidad". P2 "Más a la vida personal, ahora las entrevistas están basadas no solo en la experiencia, en el trabajo, en los estudios...por ejemplo dentro de mi entrevista yo puedo hacer preguntas personales, de la familia, que si te has casado, tienes hijos ." |
| 4 | 2 | Discapacidad | Situación física o mental que limita parcialmente las aptitudes laborales que pudieran generar problemas. | P 19 "En algunas ocasiones sí, por ejemplo en xxx, tuve un caso de homosexualidad, tuve otra donde estaba invalido." P31 "También hay como formas de acomodar a personas que a lo mejor tienen una discapacidad física, pero a lo mejor son muy buenos para otra cosa y poder como buscarle una vacante distinta, pero no como que nada más se cierran las puertas, como para evitar algún problema." |
| 5 | 13 | Edad | Cantidad de años cumplidos a los cuales se les estigmatiza como generadores de capacidad laboral. | P2" mmm, yo creo que sí por la edad, se nota mucho la cuestión de la edad, creo que la juventud viene pegando muy fuerte, nada más que a veces no se les da la oportunidad, deberían dar oportunidad, porque cuando eres joven te piden experiencia y no la tienes por eso no te pueden dar un puesto, pero pues cuando la va a adquirir si no le dan oportunidad." |
| 6 | 4 | Embarazo | Situación física femenina en la cual podría estar embarazada o próxima a hacerlo, lo cual representaría un costo para la organización. | P24 "Siento que eso podría ser un impedimento, que digan, hay no, esta no porque se va a embarazar y se me va a ir de incapacidad". P 50 "Tal vez en el momento en el que me llega una persona que está embarazada le digo no espérame ya no te puedo atender, si se embaraza dentro del trabajo no hay problema, pero si ya viene con el problema yo creo que si le diría que no." |

| | | | | |
|---|---|-------------------|--|--|
| 7 | 1 | Enfermedad | Se considera a las personas enfermas como generadoras de problemas. | P5 "De alguna comunidad, o sea no digo aquí en esta empresa pero sí, sí me ha tocado conocer algunos casos, viene la persona con alguna enfermedad, como que las empresas evitan decir, pues para que contrato y luego me va a traer problemas y no sé qué..." |
| 8 | 1 | Escuela de origen | Estereotipo de nivel de preparación en función de la escuela en la que se estudió. | P9 "Sí, mira mis niñas de pedagogía tratan de hacer su examen de posición para tener plaza en la Secretaría de Educación, bueno ellos dicen que la escuela no es formadora, que por eso no los dejan ingresar". |

Continuación tabla 1

| Número | Frecuencia | Código | Definición de los entrevistados | Ejemplos |
|--------|------------|--------------|---|--|
| 9 | 1 | Favoritismos | Selección con base a compromisos políticos o personales esto referente a trabajos del sector público. | P1 "Discriminatoria tal vez no, pero si el famoso favoritismo o sea hay que contratar dos gentes y ya cuando entrevistas a un montón de gentes ah bueno este se queda y el otro es de los que ya se habían seleccionado, que no tiene nada que ver con el tema pero, que valga la expresión, estuvo con nosotros en la campaña y nos apoyó y nos hecho la mano y todo, y él va a entrar aquí". P51 "Sí a mí me paso curiosamente, no en Guanajuato si no en México o sea se hizo el servicio civil de carrera y ... todo era nuevo, pero en la práctica no era cierto." |
| 10 | 13 | Género | Preferencia en el proceso de reclutamiento basado en la creencia de que un género es más capaz de desarrollar un trabajo en específico. | P39 "Porque desde el momento de publicar una vacante nosotros no ponemos mucho si sea hombre o mujer, pero si hay empresas que especifican únicamente hombre para una posición, la edad que también sería algo, nosotros también lo tomamos y creo que si existe dentro del estado de Guanajuato, discriminación en México, podría decir que un 70%." P48 "Si nos vamos al gobierno del Estado casi no quieren a las mujeres." |
| 11 | 2 | Hijos | Responsabilidad maternal o paternal que pudieran generar distractores laborales. | P2 "Una compañera aplico para un trabajo y tiene un bebé muy chiquito y no la contrataron, a lo mejor puede ser embarazo, bebés muy pequeños, es un caso de mujeres." |

| | | | | |
|----|----|-----------------|--|--|
| 12 | 18 | Homosexualidad | Preferencia sexual hacia personas del mismo género. | P6 “El mismo caso con los mariconcitos, el mariconcito dice hijole pues sí pero en otro lugar con algunas condiciones también se les complica.” P33 “En el caso de la homosexualidad en muchos casos se detiene un poco la contratación, dependiendo su identidad sexual.” |
| 13 | 5 | Lugar de origen | Se estereotipan características de comportamiento en función del lugar donde se vive y con base a eso se determina excluir al participante del proceso de reclutamiento. | P40 “Aquí en Silao sí lo he visto, me tocó trabajar en otra empresa y si alcance a detectar que hay cierta discriminación en las empresas de aquí porque al personal de Silao lo consideran como una persona floja, que tiene ciertos actos de probidad...” P70 “Por ejemplo te viene alguien de Michoacán y tu cómo sabes si es uno de... ahora imagínate un Salvadoreño se pone más difícil no es fácil, la situación es la que está haciendo difícil contratar a esa gente.” |

Continuación tabla 1

| Número | Frecuencia | Código | Definición de los entrevistados | Ejemplos |
|--------|------------|-----------------|---|---|
| 14 | 2 | Madres solteras | Se describe el tener un hijo sin permanecer con una pareja como indeseable para participar en los procesos de reclutamiento. | P31 “Me ha tocado casos así, este que sean madres solteras.” P44 “En general yo creo que sí yo lo viví incluso en donde fue en xxxx a mí no me querían contratar porque era mamá soltera.” |
| 15 | 7 | Migrantes | Se refiere a personas que han laborado de indocumentados en Estados Unidos, los cuales son excluidos de los procesos de reclutamiento, ya que se piensa que no se adaptaran a las condiciones laborales de México, también aplican la discriminación a extranjeros que quieren laborar sin papeles en nuestro país. | P2 “La situación es la que está haciendo difícil contratar a esa gente pero yo te digo que tengo, personas que se decidieron a venirse de EU, hace 5 o 6 años que los contrate y han dado muy buenos resultados, no que otros regresan otra vez a su pueblo que a veces no los contratan porque traen otras ideas, piensas que va a ser lo mismo trabajar en EU pero, por horas, no aquí es diferente.” P21 “Cuando son extranjeros también todos los indocumentados, nadie les quiere dar trabajo, legalmente no se puede.” |

EJE I

| | | | | |
|----|----|---|--|--|
| 16 | 16 | No ha percibido discriminación en los procesos de reclutamiento | Manifiestan que no les ha tocado presenciar discriminación en los procesos de reclutamiento. | P2" Es lo que te digo, nosotros no nos fijamos en su apariencia, si fuera para recepción tal vez, pero no tanto que estés delgado sino que tengas una buena presentación, pero en las demás áreas no nos fijamos en eso." P24 "No, yo creo que no, pero ha cambiado mucho, yo hace mucho trabajo aquí mismo en Recursos Humanos antes hacían exámenes médicos, había como más requisitos, las entrevistas eran muy basadas en las actitudes, aptitudes y más a la vida personal, ahora no." |
| 17 | 16 | Obesidad | Característica física de contar con kilos demás que de acuerdo a lo manifestado impediría que realizarán sus labores apropiadamente. | P9" Cuando se es muy enorme eso si nos puede costar un trabajo y también depende del puesto." P2" Si por que mira eh una persona con sobre peso pues está más expuesta a que te falle laboralmente, que ya enfermo, que ya esto, que ya lo otro sí influye." |

Continuación tabla 1

| Número | Frecuencia | Código | Definición de los entrevistados | Ejemplos |
|--------|------------|---------------|---|--|
| 18 | 4 | Origen étnico | Aspecto físico de rasgos indígenas o centroamericanos | P14 "En que las personas específicamente centroamericanas que vienen a pedir trabajo." P10 "Uso de tatuajes, migrantes, grupo religioso, inmigrantes, aspecto indígena lugar donde viven." |
| 19 | 3 | Pelo largo | Asumen que la imagen de pelo largo indica falta de formalidad. | P2 "Lo que si alcanza uno a detectar es más en el pelo, si lo traes largo, se te ve luego, luego, que no es una persona formal." P1 "Sí he sabido en otros lugares que sí, por tatuajes, pelo largo no por el aspecto." |
| 20 | 3 | Piercing | Perforación cutánea donde se ponen un tipo arete que estereotipan como mala imagen. | P2" De hecho, por ejemplo he oído que en xxx y en algunos lados hasta los llegan a desvestir para ver si tienen un tatuaje, tienen un piercing, si tienen alguna cosa así, si los revisan y es causal para que no los contraten." P3 "Aspecto físico, falta de experiencia, falta de papeles, perforaciones, forma de vestir" |
| 21 | 6 | Religión | Se asume que la pertenencia a otro grupo religioso diferente al católico pudiera generar problemas de comportamiento. | P7 "No, me refiero cristiano hasta católicos, un día llegó un seguidor de la vuelta, la blanquita y no sé qué cosas raras y así entonces dices mejor no, porque no vaya a ser que haya problemas." P31 "Mmm de pertenecer a..., me ha tocado a lo mejor cierta religión, me ha tocado así casos." |

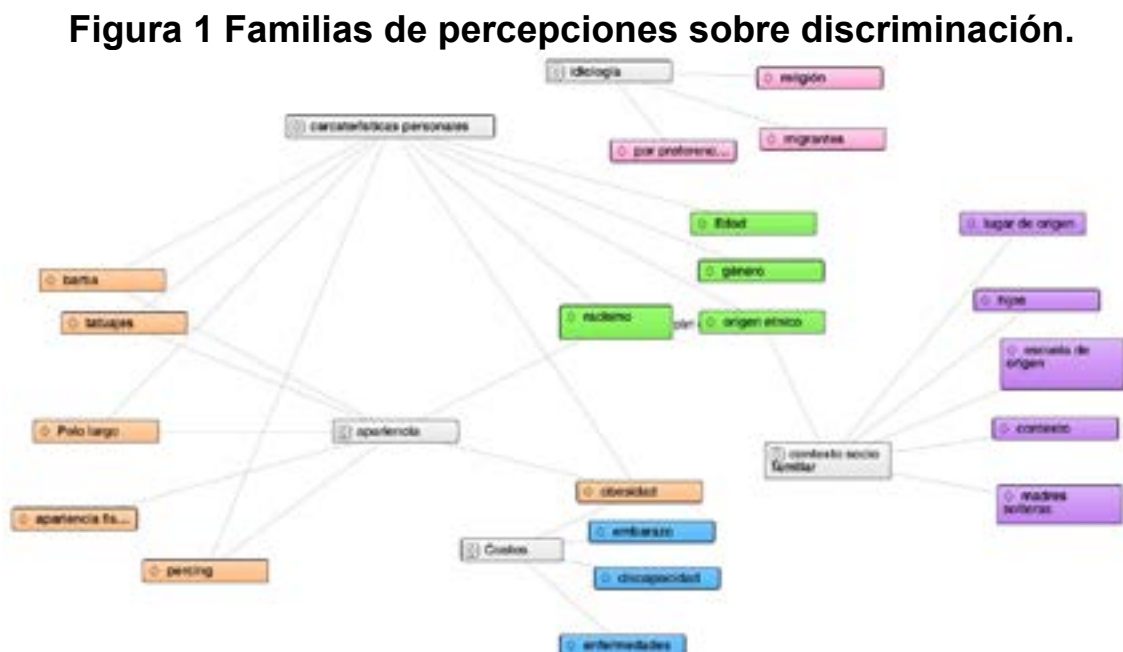
| | | | | |
|----|----|----------|--|---|
| 22 | 29 | Tatuajes | Se refiere que una persona tatuada da mala imagen. | <p>P8" De hecho, por ejemplo he oído que en xxx y en algunos lados hasta los llegan a desvestir para ver si tienen un tatuaje....es causal para que no los contraten."</p> <p>P9" Sí, en algunos otros lugares a lo mejor puede ser el tatuaje."</p> <p>P4 "Mira el uso de tatuajes no se me hace discriminar, porque no sé si a ti en tu empresa te gustaría tener a alguien con unas extensiones de oreja, si la persona va a ostentar tu marca, o va a ser la imagen de tu empresa, entonces los tatuajes a final de cuentas siguen estigmatizados por la sociedad."</p> |
|----|----|----------|--|---|

Análisis conceptual

En la figura 1 se describen las cuatro familias que se generaron a partir del análisis y síntesis de las citas las cuales fueron:

- 1. Ideología**, esta familia agrupa a los elementos referentes a las creencias, comportamientos y preferencias respecto a religión, preferencias sexuales, costumbres laborales.
- 2. Características personales**, las cuales incluyen elementos intrínsecos del individuo, es decir, que no se pueden cambiar como: el origen étnico, género, edad; también incluye factores de apariencia como: barba, cabello largo, obesidad, tatuajes y piercing.
- 3. Contexto social**, son los elementos que rodean al individuo como la estructura familiar, trabajo y lugar de residencia.

Costos, esta familia incluye los factores que consideran que pudieran generar un gasto para el empleador.



Conclusiones

Esta investigación demuestra que aún los reclutadores perciben que continúa la presencia de prácticas discriminatorias en los procesos de reclutamiento, se comprueba que la investigación realizada por CONAPRED en 2010, es similar a los hallazgos encontrados en el estado de Guanajuato, principalmente en el rubro de discriminación por género, edad, homosexualidad, apariencia física y religión; sin embargo a partir de los resultados se descubrió que existe una nueva tendencia hacia la discriminación por obesidad, principalmente justificada por la creencia de que generarán problemas o que las instalaciones no son las más adecuadas.

Se encontró que la discriminación por uso de tatuajes es la de mayor frecuencia, esta información invita a realizar una investigación exhaustiva sobre los prejuicios asociados a los tatuajes.

Es importante resaltar que la investigación se realizó principalmente en las ciudades no en zonas rurales, lo que podría modificar los resultados en caso de incluir a las comunidades. Por otra parte, los hallazgos representan la opinión de un número limitado de participantes, lo que nos genera una información subjetiva.

También cabe señalar que solo un 8% de las citas indicaron que no han percibido actos discriminatorios en los procesos de reclutamiento a pesar de las modificaciones legislativas.

Bibliografía

- Castro, J. (2001). Discriminación en las relaciones laborales. *Boletín Dirección del trabajo*, (146) ,7-19. Recuperado de http://www.inspecciondeltrabajo.cl/1601/articles-65173_recurso_1.pdf
- CONAPRED (2012). *Reporte sobre la discriminación en México 2012 Trabajo*. Recuperado de http://www.conapred.org.mx/userfiles/files/Reporte_2012_Trabajo.pdf
- CONAPRED (2015). 2015 - 023. El uso de tatuajes no debe ser motivo de discriminación: CONAPRED. Recuperado de http://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=boletin&id=759&id_opcion=103&op=213
- DOF. (2012, 11 de Noviembre). DECRETO por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo. *Diario Oficial de la Federación*. Recuperado de http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5280815&fecha=30/11/2012
- DOF. (2014, Septiembre). Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Diario Oficial de la Federación. Recuperado de http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5358853&fecha=04/09/2014
- Gobierno del Estado de Guanajuato. (2013, 12 Marzo). Decreto número 59. Periódico Oficial Del Gobierno Del Estado De Guanajuato. Recuperado de http://www.congresogto.gob.mx/uploads/ley/pdf/107/D_L__59_Ley_de_Igualdad_entre_Mujeres_y_Hombres_del_Estado_de_Guanajuato__3__Final.pdf
- Gómez, I., Horbath, J. (2007). Exclusión social, discriminación laboral y pobreza urbana de los indígenas en la zona metropolitana del valle de México, zmvm. Recuperado de <http://ebookbrowse.com/p7-iana-akie-gomez-corredor-pdf-d213573567>
- International Labor Organization. (1958). C111 Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación). Recuperado de http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111
- Merleau, M. (2009). El mundo de la percepción. *Revista INVI*, 24(67), 181-183. Recuperado de <http://www.scielo.cl/pdf/invi/v24n67/art08.pdf>
- ONU. (2012). Declaración universal de derechos humanos. Recuperado de <http://www.un.org/es/documents/udhr/>
- Rodríguez, J. (2004). ¿Qué es la discriminación y cómo combatirla?. México, D.F., México: CONAPRED. Recuperado de <http://orienta.org.mx/?p=558>

EL PRODUCTO DE LA MUJER CAMPESINA DE ZACATECAS: DIVERSAS FORMAS DE TRABAJO

HUMBERTO DE LUNA LÓPEZ¹
MARISOL CRUZ CRUZ²
FRANCISCO BETANCOURT NÚÑEZ³



Resumen

El objetivo de este documento es exponer las diversas formas de la mano de obra generada y/o producida por la mujer campesina mediante las diversas actividades efectuadas dentro y fuera del hogar. Es decir, no sólo produce bienes y servicios, también mano de obra. Con esto se estará en condiciones de mostrar cómo la campesina se vincula con el sistema económico actual. Para ello, el trabajo se aborda en tres apartados. En el primero se hace una descripción situacional del ambiente en que se encuentran y realizan sus actividades las campesinas. Luego, se pasa a exponer el concepto trabajo, entendido como un proceso de producción de bienes y servicios encaminados a satisfacer una necesidad, ya sea mediante el intercambio comercial o de manera directa, como un bien de uso, pero la evidencia empírica permitirá abonar que el trabajo es también producto de otras actividades o trabajos; aquí mismo, se aborda el proceso de vigilancia mutua de la teoría con

¹ Doctor en Ciencias Sociales por la Universidad Autónoma de Aguascalientes, especializado en Estudios de Género y Políticas Públicas para el Sector Agropecuario. Su más recientes colaboración Mariposas en el semidesierto de Mazapil, Zacatecas: El trabajo de las mujeres en la mina peñasquito en *La feminización del campo mexicano en el siglo XXI*, ha sido divulgada por Plaza y Valdez. Otros trabajos han sido presentados en congresos nacionales e internacionales.

² Doctora en Ciencias Sociales y Humanidades por la Universidad Autónoma de Aguascalientes, especializada en Sociología de la Religión del grupo poblacional menonitas de las que ha publicado Modelo de investigación etnográfico: la religión y la economía de los menonitas en Contexto, revista de economía Docente investigador de la Unidad Académica de Economía de la Universidad Autónoma de Zacatecas.

³ Docente investigador de la Unidad Académica de Economía de la Universidad Autónoma de Zacatecas.

la metodología seguida, para comprender el proceso de producción de mano de obra por la mujer que se traduce en diversas formas de trabajo. En tercer lugar, se describe el proceso de producción y/o generación de la mano de obra en este sector de población y las diversas formas de trabajo que asume. Se adelanta que se trata de trabajos precarios que incluso contribuyen a la estabilidad alimentaria. También de trabajos decentes en sus descendientes de tercera generación.

Palabras clave: Producto, campesina, Zacatecas, trabajo

Introducción

La campesina es un sector poblacional rural. Hablar de campesina es hablar de pobreza y situaciones de precariedad. Por las condiciones en las que se encuentra, realiza diversas actividades, dentro y fuera del hogar para lograr la subsistencia familiar.

Se trata de un ciclo que se repite una y otra vez, pero no mejora sus condiciones de vida. Pese a ello, produce valores de uso y valores del cambio para beneficio de los integrantes de la familia, que asumen la forma de fuerza activa o sujeto activo en el mercado laboral, adoptando la forma de Excedentes Relativos de Población (ERP) en tanto entran y salen del mercado. A esta población, el Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática (INEGI) la contabiliza como aquellos que trabajaron unas horas en la semana.

También asumen la forma de Excedentes Absolutos de Población (EAP) debido a que todas las actividades realizadas, aparentemente no impactan en el resto de la economía o adquieren la forma de Mano de Obra en Formación (MOF), son menores de edad y sus actividades están encaminadas a relacionarse con la economía y de esta manera, le dan al sistema económico los productos de sus trabajos.

El interés de esta investigación radica en dilucidar el producto generado por la campesina, que con sus actividades, la transforma en mano de obra barata a lo largo de su vida, después de la crisis económica del 2007.

El asunto de la contribución de las mujeres a la economía que se reduce a mano de obra no es nuevo. El ala heterodoxa de la economía la abordado desde la década de los 80 del siglo pasado, en el que se ha señalado que las mujeres con sus actividades no se vinculan al mercado porque su trabajo no es retribuido, lo cual ha sido una estrategia del sistema económico para invisibilizar su aportación a la economía y permitir la explotación (Rodríguez, 2006) (Chávez, 2005) (INEGI, 2002).

Pareciera que esta estrategia del sistema económico es como el dinero, sobrevive en las diferentes etapas sociales, se vuelve sofisticada, mediante frases

contundentes “la mujer es el pilar de la familia”, “por amor a la familia se sacrifica”, las actividades que hace la mujer “son propios a su condición, a su rol”, trabaja porque de esa manera se “empodera”, en fin podemos encontrar infinidad de frases que refieran a su importancia.

Sin embargo, las condiciones de estas mujeres se preservan. Ellas se encuentran confinadas al hogar; pero además, de allí “ayudan” en la parcela, aprovechan la naturaleza para el autoconsumo y la venta, hacen artesanías en pequeña escala para el autoconsumo y la venta entre otras actividades como parte de un ciclo ininterrumpido.

A casi un siglo de haberse dado el reparto agrario, la mujer campesina ¿no se vincula de ninguna manera con la economía? ¿Tenemos que aceptar lo dicho y asumir que no hay nada nuevo que decir de la campesina, que no ha sido construida como categoría y está en desaparición?

El objetivo de este trabajo es exponer las diversas formas de la mano de obra generada y/o producida por la mujer campesina, mediante las diversas actividades efectuadas dentro y fuera del hogar. Para ello, primero se hace una descripción situacional del ambiente en que realizan sus actividades las campesinas. Luego, se pasa a exponer el concepto trabajo, entendido como un proceso de producción de bienes y servicios encaminados a satisfacer una necesidad, ya sea mediante el intercambio comercial o de manera directa, como un bien de uso. Finalmente se describe el proceso de producción y/o generación de la mano de obra en este sector de población y las diversas formas de trabajo que asume, de tipo precarios que adoptan la forma de excedente relativo y excedente absoluto en sus descendientes de primera, segunda y tercera generación.

Esta investigación es parte de un proyecto más amplia, que busca saber cómo es su relación con el sistema económico, considerando que produce valores de uso y valores de cambio en condiciones de precariedad.

Contexto situacional de la campesina

La sociedad campesina de Zacatecas, es parte de la zona rural, compuesta por más del 80% de la superficie territorial de la entidad, en la que se realizan diversas actividades como la producción de granos básicos, hortalizas, la cría de ganado de forma extensiva e intensiva y extracción de minerales entre otras actividades.

El carácter primario de la zona rural zacatecana se ha mantenido desde su fundación, destacando de manera importante la actividad minera, que como en otros lugares de México y América Latina, los beneficios se externalizan y los costos sociales y económicos se internalizan.

La minería de éste lugar ha modificado de manera importante la producción de los principales minerales en la entidad, impactando los indicadores macroeconómicos y los lugares aledaños con generación de empleos directos e indirectos, pero el resto de los beneficios son enviados al extranjero.

De acuerdo a los datos disponibles, la extracción de los principales metales proviene de los municipios de las zonas rurales INEGI (2014). La producción de oro se concentra en Fresnillo y en localidades de Zacatecas capital con una variación porcentual de 30.1%; la plata en Fresnillo, Mazapil, Chalchihuites, Sombrerete y Zacatecas con una variación porcentual de 16.2%; en algunos de estos municipios se concentra también la producción de plomo, cobre y zinc (INEGI 2014). La contribución de la industria extractiva al Producto Interno Bruto (PIB) es de 40.5%.

Otra de las actividades que se concentra en la zona rural, pero va en detrimento y estancamiento es la producción agrícola, que en los últimos años ha caído. En 2008, aportaba 11% del PIB total de la entidad y para 2011 contribuyó con 5.3% (INEGI, 2013).

Pese al franco proceso de decadencia de la agricultura, Zacatecas ha ocupado los primeros lugares en la producción de ajo, tomate verde, zanahoria, frijol y tomate rojo. También producen importantes cantidades de cultivos perennes. Destacan frutales como la tuna, guayaba, uva y manzanas (INEGI, 2013).

A esto se suma la producción de carne, que en el caso de la caprina ocupa el tercero y segundo lugar para 2011 y 2012 respectivamente. De igual forma ocupa lugares importantes en la producción de carne de ovino al pasar de sexto a quinto lugar nacional (INEGI, 2013).

La zona rural, está compuesto en su mayoría por pequeños productores agropecuarios. Más del 80% es considerados como pequeños productores, ejidatarios o campesinos (INEGI, 2007). De acuerdo al último Censo Ejidal, en México existen 5.6 millones de pequeños productores, integrados por ejidatarios y comuneros. De éstos 833, 795 son mujeres, de las cuales 611, 195 cuentan con parcela individual.

En Zacatecas existen 124, 861 pequeños productores, de los cuales, 16, 240 son mujeres y de éstas 13, 848 poseen parcela individual (INEGI, 2007). De la entidad se eligieron 10 localidades de Fresnillo, General Francisco R Murguía, Mazapil, Noria de Ángeles, Sombrerete y Pinos. En dicho lugares habitan un importante número de mujeres con parcela individual que producen valores en condiciones de precariedad.

Aspectos conceptuales

La sociedad campesina es el antónimo del sistema económico porque no se rige bajo el modelo de oferta y demanda, no se busca la ganancia, la producción

en buena parte es para el autoconsumo, se emplea el trabajo familiar para diversos procesos productivos (Bartra, 2006).

No obstante mantienen una relación con el resto del sistema económico dominante con el que coexisten. Esta relación se entabla mediante la producción, el trabajo, la comercialización y el consumo.

Es decir, pese a funcionar de manera distinta, el campesinado también efectúa trabajo productivo, entendido como aquella actividad encaminada a la producción de bienes o servicios (Carrasco, 2003), que tiene como característica el ser o no remunerado en dinero o en especie.

Para fines de esta investigación asumiremos que el trabajo también es trabajo reproductivo y se comprende como aquella actividad realizada en los márgenes del hogar. Es imprescindible para la reproducción de la fuerza de trabajo y crea valor incorporado en la mano de obra de los familiares que mantienen una relación obrero patronal, es decir, venden su fuerza de trabajo a un patrón que tiene por lógica de funcionamiento la acumulación y la obtención de la máxima ganancia (Chávez, 2005: 26-30).

El trabajo reproductivo lo componen tres categorías: *las tareas del hogar*, que incluye aquellas actividades de administración de recursos y consumo familiar, la limpieza de la casa, la preparación de alimentos, el transporte, la representación en el exterior, así como las actividades de reparación y mantenimiento de la vivienda; *el cuidado de los hijos e hijas y de otras personas dependientes*, incluye todas las actividades implicadas en la atención a estas personas, como dar de comer, vestir, comprar su ropa, llevarlos al médico, darles medicina, transporte y acompañamiento; finalmente está *la provisión de afecto*, que considera aquellas actividades realizadas para mejorar el bienestar emocional y proveer soporte a los integrantes de la familia. Son actividades como dar apoyo, escuchar atentamente, ayudar en la búsqueda de soluciones a los problemas, expresar empatía, hacer sentir a los miembros de la familia su aprecio y cariño por ellos (Rodríguez, 2008:64).

Estas actividades permiten que el producto final de las campesinas, consumidos por los miembros de la familia se transformen en mano de obra que adquiere la forma de excedente relativo, entendido como una sobre población que existen más allá de la fuerza activa y del ejército industrial de reserva, que se desdoblan en dos categorías; los excedentes relativos de población que son aquellos cuya actividad tiene un vínculo con la acumulación o son organizados para una producción capitalista pero al margen del circuito normal; y los excedentes absolutos de población, que se desenvuelven sin contacto positivo con la valorización del capital (Figuroa, 2008: 2).

Estos conceptos son útiles para entender el proceso de producción de las mujeres campesinas y el destino de la misma, para lo cual se ha tomado a 10 localidades de Zacatecas, con la aplicación de una encuesta con 31 preguntas de opción múltiple y abierta, que captará las actividades realizadas dentro y fuera del hogar, si estas son remuneradas, de qué manera se les remunera y el destino final de su producción.

Los productos de la campesina

La campesina produce en dos niveles: dentro del hogar y fuera del hogar. Las actividades desempeñadas dentro del hogar se les conocen como trabajo reproductivo, una categoría que explica las actividades desempeñadas por las mujeres dentro del hogar y con los integrantes de la familia. El concepto no se remite a la esfera biológica propiamente, aunque cabe reconocer y valorar el importante rol de las mujeres en la reproducción biológica.

Este tipo de trabajo es la primera forma utilizada por el capital para sujetar socialmente a las mujeres, porque ha sido concebido como una actividad propia de su condición de género.

Existe un predominio de su participación en la preparación de alimentos, más allá de la simple transformación de los bienes primarios y su elaboración. En este caso la campesina debe ir a las tierras de uso común a recolectar los nopalitos tiernos, a la parcela por los quelites, al monte por las papas de campo, los hongos, etcétera. Si se trata de preparar carne, ella debe sacrificar los animales (pollos, guajolotes o gallinas), lavar y preparar el animal sacrificado en el campo (como liebres, conejos o las ratas de campo) por el esposo, el resto de los integrantes de la familia o de aquellos considerados como “otros” que participan para contribuir a la sobrevivencia de la unidad familiar. El tiempo dedicado a la preparación de alimentos es aproximadamente de dos horas en el desayuno, tres horas o más en la comida (porque suelen hacerse tortillas) y una hora para preparar la cena, porque normalmente es más ligera.

Las campesinas también asean la casa. Esta categoría implica limpiar los muebles, tender las camas, lavar trastes de la cocina, poner las cosas en orden y en su lugar, barrer, aunque no necesariamente trapear porque cuando la casa es de ladrillo o bloc de concreto, tienen firmes de cemento, pero no de mosaico. Aunque cabe aclarar que aun predominan las casas de adobe y pisos de tierra. El tiempo dedicado al aseo oscila entre dos y cuatro horas. El tiempo requerido depende del tamaño de la casa y la magnitud de la familia.

No todos los días lavan la ropa, regularmente lo hacen un día por semana.

Docenas de ropas de grandes, adolescentes y pequeños que suelen estar llenas de tierra y manchas de hierbas impregnadas durante la actividad realizada en el hogar la parcela y el monte. Además de la ropa de trabajo, las campesinas lavan aquellas prendas utilizadas los domingos y días festivos. A excepción de las primeras, estas últimas son planchadas para dejarlas listas y ser usadas cuando se requieran. Lavar y planchar implica dedicarle por lo menos un día de trabajo por semana. Regularmente en la mañana lavan y por la tarde después de comer planchan, si es que hace buen tiempo. A esto lo dedican todo un día de la semana.

No todas hacen ropa pero sí la remiendan. Normalmente a las fiestas no visten prendas remendadas. Esta actividad de remiendo requiere de un tiempo de hasta una hora según el grado de daño de la prenda pero no se realiza todos los días de la semana, más bien es esporádico.

Aunque no es representativo, las campesinas también cortan leña, pero su participación se incrementa en el acarreo de esta a la casa para preparar el nixtamal, lavarlo, molerlo y posteriormente hacer tortillas, calentar agua para el aseo personal pero fundamentalmente para preparar alimentos. Cortar y acarrear leña, si bien tampoco se efectúa todos los días de la semana, sí requiere de la inversión de un gran esfuerzo físico durante el corte y la formación de cargas para transportarla en los animales de trabajo bajo la dirección de las mismas mujeres. Dicha actividad requiere hasta de un día de trabajo.

Generalmente las campesinas carecen de las condiciones adecuadas para la realización de sus trabajos, es decir, hay carencias de servicios básicos e infraestructura para su ejecución. Entre ellas está el acarrear agua desde una llave comunitaria hasta su casa. Sin embargo, en tiempos de sequía deben recorrer veredas para llegar a las presas o bordos de abrevadero de donde obtienen el vital líquido. Cuando es posible también las realizan con ayuda de los animales de carga y con apoyo de los hijos. El acarreo de agua no se efectúa a diario pero sí demanda un gran esfuerzo por parte de los otros integrantes de la familia.

Las campesinas también tienen a su cargo el cuidado de los niños y niñas, adultos mayores y personas con discapacidad. El cuidado de los niños y niñas se da en diferentes espacios y en todo momento. Desde el inicio del día, antes de salir el sol, ellas deben velar porque estos miembros de la familia estén alimentados y en condiciones de marcharse de sus casas para efectuar las actividades propias de su edad, como estudiar, jugar o incorporarse a las actividades de la parcela. Por la mañana los preparan para desayunar y asistir a sus clases. Antes de las 11 de la mañana ellas se desplazan al espacio público (patio o reja de la escuela) para alimentarlos con el almuerzo del día, luego regresan a sus casas a preparar los

alimentos para la hora de la comida. Sin descuidar sus actividades velan por los adultos mayores y personas con discapacidad que requieren cuidados y atenciones especiales de salud y alimentación, esta actividad no es frecuente porque se presenta en casos excepcionales dentro del núcleo familiar, pero no deja de ser trabajo.

La provisión de afecto se transmite mediante estas actividades, esta es su manera de mostrarles amor a los integrantes de la familia. Como mujeres no suelen hacer cariños a los niños ni a esposos en espacios públicos. Consideran que eso es algo reservado para el espacio privado.

A diferencia de los varones las campesinas muestran un interés importante por acudir a las asambleas de la comunidad, entre ellas están las asambleas del Ejido, las del Centro de Salud (incluye los convocados por el programa Oportunidades seguramente porque es obligatoria la asistencia), las requeridas por partidos políticos y organizaciones sociales.

Las campesinas consideran a la Asamblea Ejidal como un espacio donde no pueden exponer sus opiniones y puntos de vista. Lo consideran como un lugar para emitir sólo su voto, consideradas útiles, no se les permite hablar, solamente escuchar. Es en las Asambleas del Centro de Salud donde si tienen voz y voto, sus puntos de vista son escuchados, sus propuestas son tomadas en cuenta y realizan actividades para su beneficio directo como hacer deporte, jugar, diseñar artesanías y baile, situaciones reflejadas en su estado emocional y de salud en general.

En tanto, las asambleas convocadas por las organizaciones sociales y/o partidos políticos son consideradas como una oportunidad para obtener recursos en especie para beneficio de la familia. Estas asumen las formas de dádivas, como materiales para construcción, obras de beneficio comunitario para el mejoramiento de la infraestructura de la escuela, del Centro de Salud, las calles, los caminos. Es decir, el único espacio de empoderamiento es en las Asambleas del Centro de Salud.

El trabajo reproductivo referente a la preparación de alimentos en el ámbito rural, se realiza en el espacio no solo al interior de la unidad familiar, también en la parcela y el monte. Esta es una distinción importante con respecto a otros grupos de mujeres inscritas dentro del ámbito rural.

Cualquiera que sea el caso y donde esta se lleve a cabo, es una actividad realizada de manera permanente por ella en cuanto la necesita, para satisfacer las necesidades de la unidad familiar.

Antes de realizar las tareas del hogar conformadas por el trabajo doméstico, el acarreo del agua, el corte de leña y el acarreo de éstas son actividades previas y necesarias.

La tecnología trastoca no sólo el proceso productivo tradicional asumido en la

relación capital trabajo. Esta revolución modifica el tiempo dedicado a las labores del hogar, al sustituir la leña como combustible por el gas butano para preparar la comida y facilitar la realización de otras actividades de higiene y aseo personal. La sustitución del combustible de gas butano, disminuye y en algunos casos suprime la actividad de recolección, corte y acarreo de leña reduciendo el tiempo dedicado o requerido por las actividades del hogar.

De igual forma se reemplaza el metate y el molcajete, primero con el molino manipulado de manera manual y posteriormente con electricidad o en aquellos lugares donde ya cuentan con este servicio. Esa masificación de aparatos domésticos como la licuadora, lavadora, refrigerador y horno de microondas entre otros, disminuyen el tiempo y el esfuerzo en las labores domésticas de estas mujeres pero no las erradican, sino todo lo contrario, las incrementan porque realizan otras actividades de manera simultánea.

Igualmente ha sucedido con la introducción del servicio de agua potable, que al suprimirlo o disminuirlo ha ocasionado una reducción de este trabajo, pero no han dejado de realizar o incrementar otras.

En lugares apartados, el acarreo de agua, aumenta de manera considerable el tiempo total dedicado a las labores domésticas porque se escasea o se carece del líquido en temporada de sequía. Este fenómeno se recrudece cuando es necesario recorrer largas distancias para acceder a ellas, aumentando el tiempo de su trabajo en esos rubros e influyendo de manera negativa en sus condiciones de vida, tanto de la unidad familiar como específicamente de la mujer campesina.

La influencia del desarrollo tecnológico en la dinámica de las campesinas, para mantener en condiciones mínimas necesarias a los integrantes de estos hogares, es un proceso no lineal. En su transformación también influyen las acciones de los habitantes de una determinada comunidad, como parte del corolario seguido por el proceso de acumulación en las diferentes comunidades.

La trayectoria seguida por las actividades auxiliares del hogar, es el reflejo de la dinámica de los procesos insertos en la lógica de la acumulación de capital.

De esta manera observamos que el acarreo del agua y la leña son actividades previas necesarias para realizar las actividades propias del hogar que abarca preparar los alimentos, asear la casa, lavar y planchar la ropa, hacer y remendar la ropa.

La modernización tecnológica también ha sido necesaria para mantener la lógica del capital mediante la obtención de la máxima ganancia en el proceso productivo concretado en la relación capital-trabajo.

En ese sentido las actividades, realizadas por la mujer del asalariado, un mandato

cultural-ideológico-religioso finamente construido, considerando que el salario del trabajador es suficiente para la manutención de ellos y sus descendientes, están siendo tocado por el desarrollo tecnológico modificando el proceso productivo.

Este proceso se inscribe en una relación capital trabajo que está impactando las actividades desempeñadas dentro del hogar y por ende, trastocan el planteamiento cultural-ideológico-religioso construido por siglos encomendado a la mujer modificándolo, pero no erradicándolo.

La modernización tecnológica ha dejado atrás el planchado de la ropa con planchas de carbón o brazas de leña para calentarse. No sucede lo mismo con la hechura y el remiendo de la ropa, pues esta es producida en serie y en una cantidad importante de variedades, estratificando el consumo. Por el bajo costo de su producción es más conveniente sustituirla por nueva o usada.

Ejemplo de ello es la proliferación de prendas hechas a partir de los derivados del petróleo como el poliéster, acrilán, licras y nylon. Este proceso ha ido abaratando la ropa y por ende ha dejado de proliferar la hechura pero no el remiendo. Esto sucede en lo rural donde las condiciones son menos favorables. Esta situación se evidencia al constatar que el 78.3% de las campesinas sigue realizando esta actividad, pero en el mismo tenor, ha dejado de producir las prendas de vestir porque es más económico comprarlas.

En lo rural, las personas insertas en centros de enseñanza deben cumplir con el requisito de portar uniforme, que se ve en las fábricas maquiladoras a ese ámbito, donde la cantidad de mano de obra barata existe y son obligadas a usar esta ropa como parte del reglamento interno. Aún y con ello, en ninguno de los casos desaparece la actividad de lavar, planchar y remendar la ropa.

Las actividades del cuidado están inmersas dentro de algunas vertientes de influencia para seguir implementándose en la región de análisis, sin embargo dicha influencia en la reducción del número de integrantes en la unidad familiar ha implicado también su modificación. Según la evidencia empírica, la participación en su realización aunque no deja de llevarse a cabo, sigue siendo pequeña al asumir porcentajes mínimos en comparación a otras consideradas también dentro de las actividades reproductivas.

Esta situación de prevalencia de las actividades del cuidado se debe a que son más recurrentes en espacios rurales con relación a los urbanos, en la medida que los diferentes programas establecidos para ello por las diferentes instituciones, proliferan menos en el ámbito rural.

Pero otro elemento que ha incidido en las actividades, es la reducción paulatina en el número de integrantes de la unidad familiar que también ha modificado las

condiciones de reproducción y consumo en su interior. Antaño, la unidad doméstica dependía del número de integrantes para depurar y fortalecer actividades en torno al autoconsumo, sin insertarse algún miembro de la familia al trabajo asalariado. Este fenómeno ahora se ha modificado, se necesita insertarse al mercado de trabajo para acceder con el recurso obtenido a productos que la unidad familiar no produce de manera satisfactoria. Esta situación se salvaba anteriormente con la venta de una parte de la producción, pero ahora se vende casi toda la producción y la situación de reproducción no alcanza los estándares mínimos de sobrevivencia, debido a la pérdida de competitividad recurrente por la unidad familiar cuando recurre al mercado. En ese sentido se ve necesaria la inserción de manera regular de algún miembro de la unidad familiar, para alcanzar a satisfacer las necesidades más inmediatas.

La familia extensa de más de diez integrantes era la predominante y la unidad familiar era autosuficiente. Ahora el predominio es hasta cuatro integrantes dentro del núcleo familiar pero pone en peligro la autosuficiencia. En tal sentido, las características de autoconsumo también han modificado su influencia, al depender para ello de fuentes diferentes a la actividad agropecuaria.

Por otra parte es necesario considerar que los espacios utilizados para desempeñar actividades agropecuarias mantienen una lejanía importante en relación a los urbanos. Ello imposibilita el aprovechamiento de algunos programas implementados donde se prestan servicios del cuidado, fundamentalmente para niños y niñas en guarderías y sin dejar de lado algunos asilos y albergues de ancianos o para aquellos que tienen capacidades diferentes.

La puesta en práctica de la política económica del Estado en la reducción de espacios que tienen que ver con la seguridad social, ha implicado dejar las actividades del cuidado a cargo de los integrantes de la unidad familiar, pero es la mujer campesina quién los asume.

El relevo generacional de esa fuerza de trabajo, implica desde el nacimiento de un integrante más de la familia, una serie de cuidados como parte de su desarrollo, siendo la mujer la encargada en efectuarlos. De igual forma para los integrantes de la tercera edad y con capacidades diferentes, será la mujer quién los cubra ante la ausencia del Estado en la proporción de asilos y lugares adecuados para que se reciba la atención requerida.

Dentro de las actividades de las campesinas están las prácticas sociales y comunitarias. Esta categoría está constituida por acciones inmersas en instituciones como la iglesia, la escuela, la familia y el estado, encierran en el fondo los mecanismos necesarios para su aprisionamiento y los causes utilizados por ella para transmitir de manera paulatina, esas maneras de vivir y de comportamiento a los miembros de la

unidad familiar.

La iglesia (en México en general y Zacatecas en particular domina la religión Católica, Apostólica y Romana) pone al servicio de los creyentes y extiende sus vínculos en personas no apegadas a los designios del Señor, mediante una cantidad determinada de mandamientos establecidos por la ley de Dios.

De igual forma hacia feligreses dudosos de la palabra de Dios y fundamentalmente hacia aquellos que por su corta edad, no han recibido los sacramentos para afianzarlos en el sendero del bien, el día de mañana. Como buenos cristianos deben llevar los preceptos, cumpliendo de manera específica con cada uno de los sacramentos de las leyes de Dios.

En ese sentido, la iglesia se basa en actividades para ayudar a establecer el puente y acercarlos a la Santa Iglesia Católica, Apostólica y Romana, mediante la utilización de las fiestas del santo patrón, se mantiene a la población de todas las edades, participando en la celebración anual.

De igual manera las fechas especiales son la ocasión para reforzar mecanismos de sujeción hacia toda la población católica, al otorgar los diferentes sacramentos.

En ellos la campesina, su recato y amor a Dios sobre todas las cosas es transmitido de manera directa a los integrantes del núcleo familiar. Sus buenas costumbres de mujer obediente y sumisa hacia su marido como parte de “la cruz que dios le dio”, son algunas de las actividades para reforzar fundamentalmente el sujetamiento de la mujer por el hombre y este por la iglesia.

En circunstancias similares se afianzan los mecanismos utilizados en el desarrollo educativo. En la escuela esencialmente en preescolar, primaria y secundaria (ahora también la preparatoria) se establecen mecanismos invisibles para adoptar patrones culturales según el sexo, posibilitando con ello el sujetamiento, fundamentalmente si estas instituciones son dirigidas por religiosas o por un internado de hombres o mujeres. En ellos se reciben las primeras versiones del comportamiento diferenciado de hombres y mujeres, luego son transmitidos a la familia en un proceso de reproducción de la cultura patriarcal androcéntrica.

En la escuela se establecen festividades para supuestamente reforzar el núcleo familiar, además reafirman actividades culturales consideradas como propias de la mujer.

En cuanto a la participación del Estado, éste comanda las instituciones que moldean las condiciones de hombres y mujeres hasta normalizarlas dentro de la cultura hegemónica. Esta normalidad implica dejar de lado derechos económicos, sociales, culturales y políticos. Para ello utiliza instituciones básicas de educación salud, vivienda y las que se ocupan de la familia como el sistema de Desarrollo

Integral de la Familia (DIF), para transmitir valores y mantener sujeta a la población mediante normas ya establecidas o reformando aquello considerado como obsoleto para seguir manteniendo el dominio patriarcal mediante ese sujetamiento.

En cualquiera de los diferentes mecanismos utilizados por las instituciones ya señaladas, se tiene como objetivo el control de la población en general, y de la mujer campesina en particular. En esta influencia, las condiciones para participar en las actividades sociales y comunitarias, influyen la distancia y la disposición del marido o jefe de familia, para acceder y dar el permiso necesario para desempeñarlas.

En esta diversidad de funciones inscritas en la categoría de actividades sociales y comunitarias, son realizadas fuera de la unidad familiar y permiten un tejido invisible para sujetarlas al observarse como normales y propias de la condición de mujer campesina. Llevar el lonche a las y los vástagos inscritos en la educación preescolar, primaria o secundaria son actividades propias de la mujer. También lo son las reuniones de padres de familia para tratar problemáticas del desarrollo educativo de los hijos, participación dentro de la mesa directiva para organizar eventos (día del padre, madre, estudiante, abuelo, familia etcétera) firma de boletas, entre otras actividades, donde la mujer cumple esa función impuesta por la normalidad social establecida desde arriba.

Lo mismo sucede con las actividades religiosas al inmiscuirse en los diferentes eventos y festividades. De igual forma, aquellas organizadas por el ayuntamiento en cuanto a la salud, habilitación de alguna actividad o en su caso, de organización política de algún partido, entre otras.

En cuanto a su influencia por parte de estas instituciones y como parte del trabajo reproductivo, mantienen un peso casi proporcional a las actividades auxiliares de recolección y acarreo de leña y agua. En las actividades sociales y de la comunidad La Victoria representa una cantidad porcentual muy superior a los demás comunidades, fundamentalmente con referencia a la comunidad de Valenciana que se encuentra en último lugar.

La mujer también se encarga de hacer compras y administrar los recursos monetarios. La lejanía de la unidad familiar del mercado de mercancías de consumo inmediato, aunado a la cercanía o facilidad de acceso y condiciones de recolección de flora y fauna prevalecientes en las comunidades, son condicionantes clave en la categoría de hacer compras y administración de recursos para satisfacer las necesidades básicas necesarias en la unidad familiar. La demanda de productos o mercancías para preparar los alimentos por ejemplo, son provistas por el entorno natural donde la participación de la mujer campesina es fundamental para adquirirlos o en su caso, por quién funja como proveedor al adquirirlos básicamente fuera de la comunidad.

Si son productos recolectados de la naturaleza trátense de flora o fauna, no necesita recursos monetarios. En cambio sí son mercancías, dada la lejanía del mercado el hombre supuestamente proveerá de ellas. Si son perecederos y básicos de consumo inmediato, los recursos monetarios inmediatos serán mínimos como para adquirirlos en alguna miscelánea cercana cuando la despensa está vacía.

En general, la campesina es quién decide qué proporción y cantidad preparar de comida cuando tiene las condiciones adecuadas para hacerlo. Pero si está a expensas de lo que proporcione el marido en la despensa, la decisión de la mujer en este ámbito se verá limitada. Por ello esta mujer muestra una leve participación para decidir sobre la dieta de los integrantes de la familia, si para ello depende de los recursos monetarios y de la distancia y acceso para proveerse de víveres para su preparación. Cuando escasean, aprovecha lo prevaleciente en el entorno para completar las necesidades de los integrantes de la familia.

Por lo tanto, la cercanía del mercado será un factor determinante en la decisión alimenticia y de cómo se administran los recursos disponibles en esas tareas. Bajo este criterio se presenta la supremacía en esta actividad la comunidad de La Victoria. Cedros por su parte será la de mayor alejamiento.

Aunado a las diversas actividades consideradas como reproductivas, están las conocidas como trabajo productivo, realizadas a cambio de una remuneración monetaria. En ese sentido, el trabajo de la mujer campesina quedaría fuera de esa conceptualización. Esta manera de encasillar culturalmente el trabajo, impide ver las formas de expropiación de su trabajo, al considerarlas como de ayuda al marido o realizarlas por amor a la familia.

La campesina realiza trabajos de manera directa o indirecta tengan o no como resultado, la obtención de una determinada cantidad de recursos monetarios, sin mantener de por medio, una relación capital trabajo tradicional o clásica pero que permiten mediante esas actividades, producir bienes y servicios utilizados por otros.

El trabajo productivo de estas mujeres en la unidad familiar asume formas diversas. Entre ellas destacan los huertos, ganadería de traspatio y sus derivados, la venta de alguna mercancía por catálogo, bordados y tejidos, reparación y hechura de ropa entre otras actividades.

En la parcela encontramos la siembra, el deshierbe, corte, acarreo; en el monte, la recolección de flora y fauna.

El despliegue o no de estas actividades, muestra el deterioro de la unidad familiar y su descomposición a la luz del número de integrantes. La tendencia general manifiesta una reducción en el número de integrantes de la unidad familiar, en contraste con el aumento en las actividades productivas de la mujer campesina,

en porcentajes similares a las actividades desplegadas como trabajo reproductivo. Este fenómeno exhibe los estragos del modelo de acumulación dominante actual, al incentivar la precariedad del trabajo.

Ante la situación de precariedad, la mujer campesina redobla esfuerzos y empieza a aparecer más en aquellas actividades consideradas aquí como productivas. Una evidencia clara de transición hacia la mercantilización de sus actividades y por ende una mayor proletarización de sus integrantes al insertarse a procesos productivos de amplia diversidad.

Asimismo existe una relación directa aunque no proporcional entre un porcentaje mayor de actividades productivas y un menor tiempo utilizado para descansar. Un elemento adicional es la percepción que ellas tienen del descanso. Ese momento dedicado a descansar (ver televisión, escuchar la radio novela, o el estar sentada en una sombra) lo aprovecha para tejer o bordar alguna prenda, hacer figuras de ixtle, dar de comer a la ganadería de traspatio, regar la huerta, limpiar los frijoles y picar los retoños de nopal o nopalitas y otras verduras.

Todas son actividades que encierran una determinada cantidad de trabajo, independientemente de que por ellas se reciba o no una determinada cantidad de recursos monetarios.

El trabajo productivo realizado por la mujer campesina se presenta en dos formas: el evidente y el no evidente. El trabajo productivo evidente y remunerado es aceptado como tal, porque al desplegarse se recibe un ingreso monetario. En él se inscriben un sinnúmero de actividades agrupadas por conjuntos de trabajadoras ya descritas con anterioridad, donde algunas mujeres campesinas mantienen una relación directa con el capital, al desplegar su actividad en un proceso productivo determinado.

En cambio el trabajo productivo no evidente o no remunerado, es aquella actividad por la cual no se recibe ingreso monetario alguno. Esa actividad está invisibilizada, no se paga por ella al no mostrar esa relación capital trabajo.

En estas actividades no se requiere permanencia para cumplir un horario, convirtiéndola en parcial e informal y puede asumir la forma en actividades de recolección o algunas de carácter de trabajo reproductivo.

La actividad realizada en el hogar, en huertos y ganadería de traspatio, en la parcela o cuando recolecta flora y fauna de su entorno inmediato es la forma que asume el trabajo no evidente y por ende esta invisibilizado.

En ellas mantiene una relación indirecta cuando despliega las actividades dentro del hogar y de la parcela, con ello transfieren parte de su trabajo doméstico al sistema capitalista, mediante la relación que establece con el mercado evidenciada en la compra-venta. De esta forma se muestra de manera específica a quién le interesa

mantener la mujer sometida a partir de la división sexual del trabajo.

Este sometimiento es apuntalado también por mecanismos ideológicos al soslayar la actividad de la mujer en general y de la campesina en particular, porque no solamente no paga el trabajo excedente efectuado en la producción y en el trabajo del hogar, sino que tampoco lo reconoce.

El sistema capitalista se articula cómodamente con la unidad familiar de producción, y en un proceso continuo, va imprimiendo su jerarquización al generar un desgaste en la cohesión de la unidad familiar en términos de su forma de producción e imponiendo a las actividades no productivas, es decir no propiamente capitalistas, rangos inferiores y peyorativos.

En esta transición pueden pasar décadas y cambios generacionales en torno al cual, al refuncionalizarse la unidad familiar, de manera silenciosa el capital se apropia del magro excedente generada en ella. Es en ese lapso de tiempo presentado de manera heterogénea en función del cambio tecnológico, como se da la transferencia de valor y sustento central del reciclaje del capital, en una porción de un determinado territorio como el zacatecano.

La connotación “yo no trabajo me dedico al hogar” de una de las mujeres entrevistadas invisibiliza para la norma y en el contexto actual, la actividad de la mujer campesina cuando realiza una cadena interminable de actividades conectadas dentro de la unidad familiar, de la parcela y el monte.

Dentro de la parcela y el monte, se realiza una serie de trabajos considerados como ayuda y no como trabajo productivo. En su concreción permiten mostrar la transferencia de valor en dos sentidos. Primero, se recorre el camino del mercado porque adquiere la forma de mercancía al insertarlo en él, independientemente de la lógica que se utilizó para producirlo o recolectarlo.

Segundo, al adquirir la forma de producto y no de mercancía, sirve de materia prima para restablecer las condiciones de la fuerza de trabajo necesaria para enfrentarse en un proceso productivo.

Aun si se está dentro de un proceso productivo o fuera de él, la campesina debe satisfacer necesidades mínimas de alimentación. De igual forma este fenómeno se evidencia, cuando se utiliza y destina en aquellas personas que posteriormente reemplazaran de manera generacional, la fuerza de trabajo en la cual recaen actualmente las condiciones de sobrevivencia de la unidad familiar.

El destino de todos los productos del trabajo reproductivo y productivo de la campesina, como ha quedado de manifiesto es el autoconsumo familiar, esto es, en la corporeidad del esposo, los hijos e hijas fundamentalmente de manera permanente o en la etapa de formación como mano de obra.

Se encontró que la mano de obra que consume los productos de la campesina los clasificamos en mano de obra internacional como migrantes y mano de obra local.

Más del 50% de los hogares campesinos tienen de 1 a 4 habitantes y solamente el 12% es de 10 y más habitantes. Sin importar su tamaño, en 6 de cada 10 hogares campesinos hay al menos un migrante internacional. De cada 10 migrantes 7 son varones y 3 mujeres. De cada 10, sólo 5 envían remesas a sus localidades de origen como parte del apuntalamiento en la reproducción de la unidad familiar.

Las actividades que suelen desempeñar en su estancia en Estados Unidos son trabajos precarios, esto es, sólo perciben su salario monetario, excluyéndose el gozo de prestaciones por su condición de migración. Entre los trabajos que más realizan según sus familiares es de jornalero, plantando o cosechando diversos productos de los campos agrícolas y en menor medida, trabajos de albañilería y lavaplatos en los restaurantes.

La realización de este tipo de actividades indica que son propias de los excedentes relativos de población, puesto que su contacto con la acumulación del capital es indirecto, además son trabajos que implica entrar y salir del mercado de trabajo.

Como mano de obra, los miembros de la familia consumidora permanente de los productos finales de la campesina, que se quedan en las zonas rurales realizan trabajos como excedentes relativos de población y como excedentes absolutos de población de manera simultánea.

Como excedentes relativos de población se desempeñan como jornaleros y albañiles. Son trabajos precarios, de jornadas de hasta 12 horas sin prestaciones ni condiciones de trabajo adecuado. Entra aquí la producción de la parcela, que si bien es considera de autoconsumo, finalmente es la formación de mano de obra en el corto o largo plazo.

La teoría considera que la recolección de los productos de la naturaleza, sea flora y fauna para la venta o el autoconsumo, entran en las actividades de los excedentes absolutos de población, es decir, que se mueven sin contacto positivo con la acumulación.

Si bien ese contacto no se da de manera inmediata, consideramos que la relación se efectúa mediante el consumo, ya que el destino final de esos productos son obreros de distinto rango, desde empresarios, profesores u obreros en general.

En esta condición se encuentran los descendientes de los campesinos de primera generación. La situación es similar en los descendientes de segunda generación, pero en los descendientes de tercera generación la situación comienza a modificarse, pues en esos casos encontramos pasantes de licenciados, licenciados titulados y maestros entre las profesiones más sobresalientes.

Sin embargo, esto no ha sido suficiente para que su estilo y calidad de vida se modifique.

Algunas reflexiones

La mujer campesina pertenece a una formación social diferente al que predomina en toda la economía. En tanto parte de la sociedad campesina, se ha modificado pero preserva algunos elementos. La producción para el autoconsumo se mantiene pero lograr su sustento ha implicado una diversificación de sus actividades.

El campesino como tal produce granos básicos en tierras de temporal, donde emplea el trabajo familiar, el destino de su producción es el consumo familiar y una parte es resguardada para la venta en el mercado, pero a la par, el campesino se emplea como jornalero, albañil en el mejor de los casos, obrero general.

En el caso de la campesina, además de las labores del hogar, que pasa por la administración de los recursos del hogar, la preparación de alimentos y servir a los integrantes de la familia, el aseo de la casa, el cuidado de los integrantes de la familia, el aprovechamiento de la naturaleza tomando de ella, hierbas medicinales y comestibles, conejos, liebres, ratas de campo, víboras, la provisión de afecto y cariño, esta se convierte en jornalera, obrera general, artesana, empleada doméstica dedicándole hasta 18 horas de trabajo diario sin contabilizar diversas actividades simultáneas cuando emplea algún servicio tecnológico.

A la descendencia de estas mujeres, si bien le va, se emplearán como obreras en las fábricas a cambio de bajos salarios. De todas las encuestadas, se encontró que sólo 18 hijas de campesinos y campesinas laboran para la transnacional *Gold Corp* en el municipio de Mazapil, con goce de más de 5 salarios mínimos y prestaciones. Su actividad se realiza cerca de sus localidades. Si bien la planta de mujeres es de 200, una buena parte de ellas son de origen urbano.

La situación de los hijos, tampoco es diferente, suelen trabajar en la labor con los padres o emplearse de obrero general.

Es decir, la sociedad campesina pese a funcionar de diferente manera a la economía “normal”, se relaciona con el sistema económico. Los trabajos de las mujeres entonces adquieren sentido, proveer de mano de obra barata, ese ha sido su función histórica y utilidad económica y social.

Bibliografía

Cruz, M. (2011), Las bondades del trabajo femenino: tres segmentos de mujeres rurales de Zacatecas (1980-2010), Tesis de Maestría, UAZ, México. 160p.

Chávez, J. C. (2005), El problema del trabajo doméstico, En: Trabajo doméstico. Núm. 2, UNAM, México.

Bartra, A. (2006), El capital en su laberinto, de la renta de la tierra a la renta de la vida. UACH. México. Pp. 281-323.

Rodríguez, M. C. (2008), La distribución sexual del trabajo reproductivo. Revista Acciones e Investigaciones Sociales, España, pp. 61-90. Disponible en www.unizar.es/centros/eues/html/archivos/temporales/26_AIS/AIS_26_03.pdf

INEGI (2002), Mujeres en el México rural, Sagarpa, INEGI, SRA, PA. Aguascalientes. Pp. 141-171

INEGI (2006), Núcleos agrarios, tabulados básicos. Programa de Certificación de Derechos Ejidales y Titulación de Solares (PROCEDE), Aguascalientes. México

INEGI (2009), VIII Censo agropecuario, ganadero y forestal, Aguascalientes. México.

INEGI, (2010). Principales resultados, Censo de Población y Vivienda. Disponible en www.censo2010.org.mx/

INEGI, (2011). Dirección general de estadísticas. Estadísticas de la industria minerometalúrgica. Servicio geológico mexicano. Anuario estadístico de la minería mexicana ampliada 2010, versión 2011. www.sgm.gob.mx consultado el 27/07/2011.

Figueroa, V. M. (2008), América Latina: los excedentes de población en sus actividades, En Observatorio de la Economía Latinoamericana, núm. 106, 23p. Disponible en www.eumend.net/coursecon/ecolat/08/vmfs.htm

BRECHAS SALARIALES POR GÉNERO EN MÉXICO, UN ANÁLISIS POR OCUPACIONES

IRVING NEPTHALY SÁNCHEZ DELGADILLO¹



Resumen

El propósito de trabajo es analizar las brechas salariales por género en México, utilizando de marco teórico la teoría de capital humano propuesta por W. Schultz en 1961. La medición econométrica se realiza agrupando a la población ocupada en 10 ocupaciones que es como la agrupa el SCIAN, mediante la metodología no paramétrica propuesta por Ñopo, que es una metodología no paramétrica que compara a hombre y mujeres dentro de un soporte común. Los resultados encontrados son que existe una brecha salarial de 2.06% y una discriminación salarial de 1.79% en promedio en las 10 ocupaciones. Y la conclusión es que la teoría del capital humano no es suficiente para explicar la brecha salarial en México en el año 2014.

Introducción

El presente trabajo tiene como objetivo analizar las diferencias salariales por género en México durante los cuatro trimestres del año 2014, en las 10 categorías de ocupaciones que propone el Sistema de Cuentas Nacionales de America del Norte (SCIAN), y determinar si estas brechas salariales son explicadas por la teoría del capital humano propuesta por Schultz o se explican por la discriminación salarial.

En la primera sección del trabajo se revisa la fundamentación teórica del capital

¹ Alumno del posgrado en estudios sociales, línea economía social.

humano donde los puntos más importantes a destacar son la educación, salud, emigración, formación. Aquí la propuesta tanto de Schultz como de Becker es que el capital humano aumenta la productividad del trabajo y por ende el salario.

En la segunda sección se realiza una revisión bibliográfica de diferentes trabajos, en los cuales se observa que mediante diferentes propuestas econométricas paramétricas existen brechas y discriminación salarial por género.

En la tercera sección se realiza un análisis del mercado de trabajo mexicano para el primer trimestre del año 2014, en el cual existe una población ocupada de 49 millones y el 30.4% por ciento son mujeres y el 18.6% son hombres. Así como en las 10 ocupaciones analizadas se encuentra que las mujeres tiene en promedio un salario 71 centavos por debajo del promedio nacional y los hombres 70 centavos arriba del promedio nacional.

En la cuarta y quinta sección se expone la metodología de Ñopo y la definición de variables. En cuanto a la metodología se explica cómo se descompone el diferencial salarial en 4 parte una parte explicada por las dotaciones de los individuos (capital humano) otra parte por la discriminación salarial. Que son las dos partes que se analizan en este documento. Y algunas de las variables utilizadas como escolaridad, seguridad social, edad... son calculadas con la ENOE de los cuatro trimestres del 2014.

En la sexta sección se analizan los resultados y se encuentra un diferencial salarial en promedio en las 10 ocupaciones analizadas de 2.06% siendo la ocupación Trabajadores industriales artesanos y ayudantes con 11.50% de diferencia salarial en promedio durante el 2014. La discriminación salarial en promedio en las 10 ocupaciones es de 1.79% siendo la ocupación anterior la que tiene un mayor grado de discriminación. Mientras que la parte que explica el diferencial salarial por las dotaciones de cada individuo es de 0.44 en promedio en las 10 ocupaciones durante todo el año 2014.

Y la última sección se encuentran las conclusiones, de las cuales la más importante es que la teoría de capital humano no es suficiente para explicar el diferencial salarial por género en México durante el años 2014.

Teoría Del Capital Humano

Schultz (1983) habla acerca del capital humano, en el artículo La Inversión en Capital Humano, menciona lo siguiente : El crecimiento observado de la productividad por unidad de trabajo es simplemente una consecuencia de mantener constante el tiempo la unidad de trabajo, aunque en realidad esa unidad de trabajo se ha incrementado como resultado de una cantidad uniformemente creciente de capital

humano por trabajador (Schultz, 1983:186²) es uno de los primeros autores en mencionar el concepto de “capital humano” al referirse a la inversión en hombres en donde las personas invierten en sí mismas, y que esas inversiones son muy grandes (ibídem: 182)

Es muy difícil realizar la medición de estas inversiones, dado que no están medidas en los sistemas de cuentas nacionales de ningún país. Por lo que “en principio para calcular la inversión humana hay un método alternativo, que consiste en atender a su rendimiento en lugar de su costo. Si bien cualquier capacidad producida por la inversión humana se convierte en parte del agente humano, y por tanto no puede ser vendida, sin embargo está en contacto con el mercado al afectar al salario o sueldo del agente humano pueda ganar el incremento de ganancias resultante es el rendimiento de la inversión. (Ibídem: 187)

Schultz se concentra en 5 categorías importantes:

1. Equipos y servicios de salud ampliamente concebidos para que incluyan todos los gastos que afectan a la expectativa de vida, fuerza y resistencia, y vigor y vitalidad
2. Formación en el puesto de trabajo incluyendo el aprendizaje al viejo estilo organizado por las empresas.
3. La educación formalmente organizada en niveles elemental, secundario y superior.
4. Los programas de estudio para adultos que no están organizados por empresas, incluyendo los programas de extensión, especialmente en agricultura.
5. La emigración de los individuos y familias para ajustarse a los cambiantes oportunidades de trabajo.

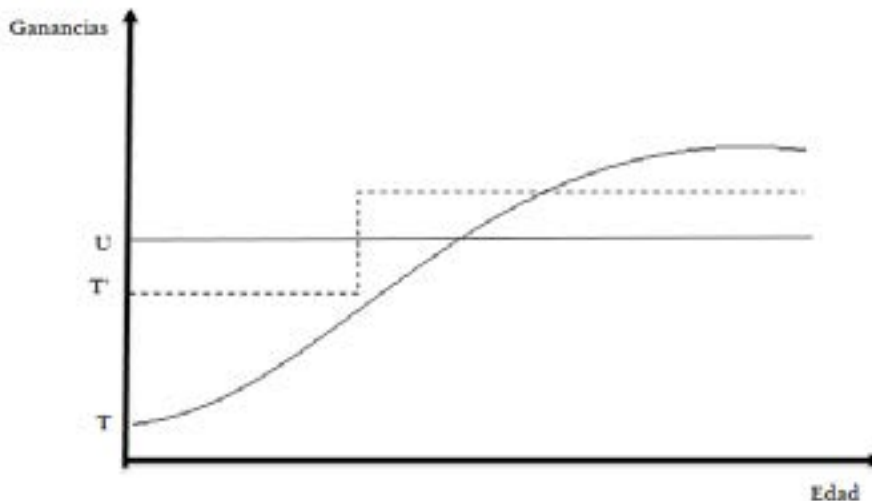
En cuanto a la formación Becker (1975) realiza un estudio teórico y empírico donde menciona que la “Formación general es útil en muchas empresas, además de dotarlos de habilidades(...) La mayor formación en el puesto de trabajo aumenta, presumiblemente, el futuro de la productividad marginal de los trabajadores en las empresas que prestan ella; formación general, sin embargo, también aumenta su producto marginal en muchas otras empresas. (Becker, 1975: 19-20)

Becker llega a la conclusión que existe un efecto importante en la relación entre los ingresos y la edad. Esto lo explica con la figura 1, donde la línea U significa que sin importar la edad y la capacitación reciben los mismo beneficios, mientras que la línea T significa que las persona en un primer momento reciben menos ganancias por que el entrenamiento es pagado en edades o en un tiempo posterior, por lo que a mayor edad las personas reciben mayores ganancias.

² Trabajo original en ingles: SCHULTZ, W. (1961) “Investment in Human Capital.” The American Economic Review 51.1 (1961): 1-17.

El efecto combinado de pagar y recoger el regreso de la formación de esta manera sería hacer la curva de edad-ganancias de personas capacitadas, que se muestra por T, más pronunciada que la de las personas sin formación, siendo la diferencia mayor cuanto mayor sea el costo de la inversión. (Becker, 1975: 23)

Figura 1. Relación entre ganancias y edad.



Fuente: Becker, Investment in Human Capital: Effects on Earnings. 1975:23

No sólo la formación hace la curva más pronunciada, como se indica en la figura 1, también más cóncava; es decir, la tasa de aumento de los ingresos se ve afectada más en jóvenes que en edades más avanzadas (...) sin embargo, los ingresos de las personas capacitadas estarían por debajo de la productividad marginal durante el período de formación e igual después, ellos se elevan bruscamente al final del período de formación y luego se estabilizan (como se muestra por la línea discontinua T'), impartiendo una apariencia cóncava a la curva en su conjunto. En este caso extremo una concavidad extrema aparece (como en T); En casos menos extremos, el principio sería el mismo y la concavidad más continua. (Ibídem: 24)

Becker concluye que la productividad de los empleados no sólo depende de su capacidad y el importe invertido en ellos, tanto dentro como fuera del trabajo, sino también en su motivación, o la intensidad de su trabajo. Los economistas han reconocido desde hace tiempo que la motivación a su vez, depende en parte de las ganancias por el efecto de un aumento en las ganancias de la moral y aspiraciones. La ecuación ³, que fue desarrollada para mostrar el efecto de las inversiones fuera

³ Donde W: representan los salarios en ausencia de cualquier inversión, C: un aumento salarial productivo, solamente de una inversión de trabajo. Los costos totales para la empresa sería = W + C, y puesto que el costo de la inversión es recibido por los trabajadores como salarios más altos, también medirían los salarios totales. El costo de la capacitación en el puesto de trabajo no se recibe como salarios más altos, por lo que este se distingue formalmente de un aumento salarial productivo de otros. El término MP puede representar el producto

de la empresa financiada por un aumento en los ingresos, también puede mostrar el efecto de un aumento en la intensidad del trabajo “financiados” por un aumento en los ingresos. Así W y MP mostraría ganancias iniciales y la productividad, C el aumento de los ingresos, y G la ganancia a las empresas por el aumento de la productividad causada por el efecto de la “moral” (aumento de los ingresos). (ibídem: 44-45)

La Keeley (2007: 31) define el capital humano como los conocimientos, Habilidades, competencias y atributos incorporados en los individuos y que facilitan la creación de bienestar personal, social y económico. Con la definición anterior podemos explicar el punto número tres de Schultz el cual habla sobre educación formalmente organizada en niveles, La educación crea una fuerza de trabajo capaz de asumir empleos más complejos y mejor pagados. Al mismo tiempo, la existencia de esos empleos hace que, para los estudiantes, valga la pena seguir en la escuela; a la larga, todas esas horas no pagadas en el aula se traducirán en un empleo que compensará a los trabajadores por el tiempo que estuvieron aprendiendo sin ganar dinero.(Ibídem: 32) por lo que el costo de oportunidad es traducido en beneficios futuros. Dado que a mayor nivel educativo se espera una mayor productividad del trabajo y por ende mayores ingresos.

Brechas Salariales Por Género

La teoría del capital humano reconoce diferencias explícitas entre las personas, como tener una mayor capacitación, experiencia laboral, educación... las cuales son una parte que explica las diferencias salariales en el mercado de trabajo, por lo que el análisis de estas brechas se vuelve relevante, es necesario reconocer si la diferencia salarial es explicada por el mercado de trabajo o se trata de discriminación salarial por género, por lo que procederemos a la revisión de algunos trabajos.

Contreras y Gallegos (2007) realizan un estudio sobre la brecha salarial para América Latina en la década de los noventa, con la ecuación de salarios a la Mincer⁴ corregida por sesgo de selección. Y encuentran que para los países seleccionados las mujeres perciben menores ingresos salariales que los hombres a igual escolaridad y experiencia. Sin embargo, luego de una década, se observa una menor brecha

marginal de los empleados cuando los salarios son iguales a W y G la ganancia de las empresas de la inversión en salarios más altos.

⁴ En este modelo de capital humano se estima una ecuación de salarios semi-logarítmica, donde la variable dependiente se define como el logaritmo del salario por hora de una persona. El conjunto de variables explicativas considera sus años de educación, su experiencia laboral y su experiencia laboral al cuadrado. Dado que no contamos con experiencia efectiva, en nuestra especificación se aproxima a través de la experiencia potencial. Se incluyen también variables dummies, que permiten controlar por las diferencias generadas producto de trabajar en distintos sectores económicos.

salarial, la que se ve reducida desde un 19% a un 17 %, pero para el caso de México es diferente, la brecha salarial no disminuye, si no aumenta de 18% a 19%.

Otro resultado que encuentran Contreras y Gallegos (2007) es que usando las variables escolaridad, experiencia, sectores económicos, mujer, sector público, explican la brecha salarial en el año inicial un 37.4%, y para el último año un 40%, siendo la educación el factor que más aporta a explicar esta desigualdad salarial con un 25.4% y 31% respectivamente.

México exhibe un aumento en la contribución de la escolaridad a la dispersión salarial, de 6 puntos porcentuales. Hay que considerar que, a pesar de que el retorno promedio de la educación se mantiene inalterado, sube el premio a la educación terciaria y cae el asociado a los primeros ciclos. Además, el que la educación explique un mayor porcentaje de la desigualdad esta también asociado al incremento en la dispersión de los años de educación y en la correlación entre ingresos y escolaridad, lo que significaría que a mayores niveles educación (y menor desviación entre los años de educación) menor será la desigualdad salarial. (ibídem)

De acuerdo con datos de la STPS en el año 2008, existe una brecha de 30 por ciento entre los ingresos de las mujeres y los hombres; 3 de cada 10 trabajadoras son discriminadas en su salario por estar casadas o tener hijos (De la Madrid, 2012).

Arceo y Campos (2013) encuentran que en México para el año 2010 existe un brecha salarial del 6.1% a través de la metodología propuesta por DiNardo, Fortin y Lemieux (1996). Por otra parte Martínez y Acevedo (2001) mediante estimaciones de ecuaciones tipo Mincer para medir diferencia en los salarios, encuentran que la discriminación salarial en zonas urbanas es baja, aunque en el sector manufacturero se localiza de forma importante. Así como las mujeres casadas se enfrentan a una mayor discriminación salarial y es más acentuado en zonas rurales.

Dado la revisión de diversas fuentes encontramos que existe una diferencia salarial entre hombres y mujeres, y esta depende las variables que se consideren para explicarla así como la metodología econométrica que se utiliza ya sean métodos paramétrico o no paramétricos.

Situación Actual Del Empleo En México

En la tabla 1 se muestra que la población ocupada al primer trimestre de 2014 es de 49 millones de personas, donde 30.4 millones son hombres y 18.6 millones son mujeres. Por lo que es necesario realizar un análisis de las características sociodemográficas y económicas de la población ocupada.

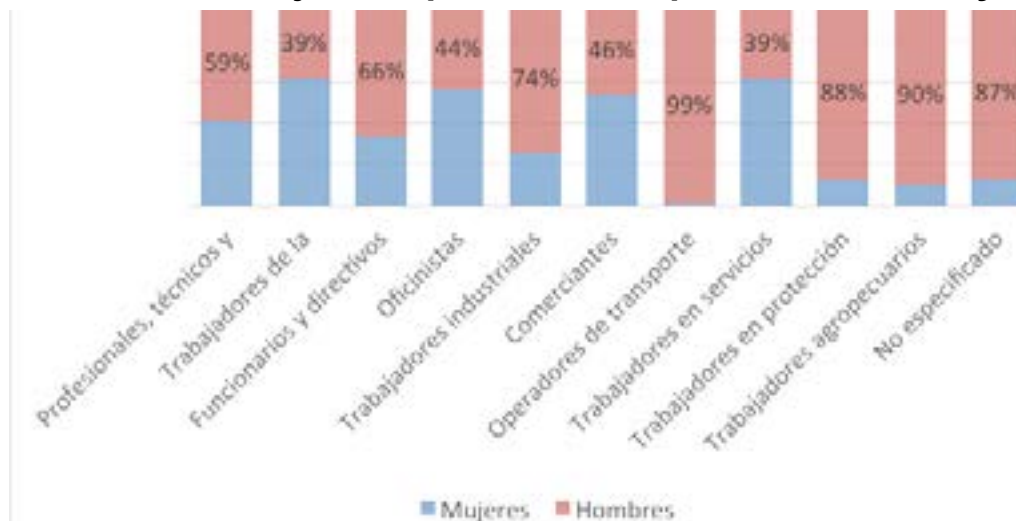
Tabla 1. Total de la población ocupada en México

| | Trimestre 1 | | |
|---|-------------------|-------------------|-------------------|
| | Mujeres | Hombres | Total |
| Profesionales, técnicos y trabajadores del arte | 1,897,053 | 2,697,220 | 4,594,273 |
| Trabajadores de la educación | 1,094,852 | 697,736 | 1,792,588 |
| Funcionarios y directivos | 288,865 | 564,266 | 853,131 |
| Oficinistas | 2,350,221 | 1,864,245 | 4,214,466 |
| Trabajadores industriales artesanos y ayudantes | 3,212,339 | 9,250,288 | 12,462,627 |
| Comerciantes | 4,839,820 | 4,181,742 | 9,021,562 |
| Operadores de transporte | 21,946 | 2,390,045 | 2,411,991 |
| Trabajadores en servicios personales | 4,180,759 | 2,617,948 | 6,798,707 |
| Trabajadores en protección y vigilancia | 58,532 | 424,170 | 482,702 |
| Trabajadores agropecuarios | 660,562 | 5,775,187 | 6,435,749 |
| No especificado | 1,669 | 11,482 | 13,151 |
| Total | 18,606,618 | 30,474,329 | 49,080,947 |

Fuente: Estimación propia con base en ENOE 2014

El primer punto a destacar como se muestra en la gráfica 1, es que en las categorías trabajadores de la educación y comerciantes son las que tienen el mayor porcentaje de participación de mujeres con un 61% y 54% respectivamente, por otro lado trabajadores en protección y agropecuarios son las ocupaciones con el menor porcentaje de participación de mujeres con valor de 1% y 10% respectivamente.

Gráfica 1: Porcentaje de la población ocupada de hombres y mujeres



Fuente: Estimación propia con base en ENOE 2014

Cardero y Espinosa (2011) encuentran que varios factores se han combinado para aumentar la participación femenina en las actividades remuneradas, entre los que destacan: la necesidad de aportar ingresos al hogar, la disminución en las tasas de fecundidad, el mayor acceso de las mujeres a los sistemas de educación, la migración y el desempleo masculino y, obviamente, el cambio en la percepción social respecto a las actividades de mujeres y hombres.

Tabla 2. Ingreso por hora de trabajo de la población ocupada*

| | Trimestre 1 | | |
|---|-------------|---------|-------|
| | Hombres | Mujeres | Total |
| Profesionales, técnicos y trabajadores del arte | 30.92 | 26.02 | 28.89 |
| Trabajadores de la educación | 39.88 | 37.46 | 38.40 |
| Funcionarios y directivos | 41.69 | 36.29 | 39.86 |
| Oficinistas | 22.32 | 19.93 | 20.99 |
| Trabajadores industriales artesanos y ayudantes | 20.67 | 15.10 | 19.23 |
| Comerciantes | 17.18 | 14.65 | 15.82 |
| Operadores de transporte | 19.08 | 18.62 | 19.07 |
| Trabajadores en servicios personales | 17.10 | 18.51 | 17.96 |
| Trabajadores en protección y vigilancia | 19.47 | 23.46 | 19.96 |
| Trabajadores agropecuarios | 9.76 | 7.20 | 9.50 |
| No especificado | 2.30 | 5.15 | 2.66 |

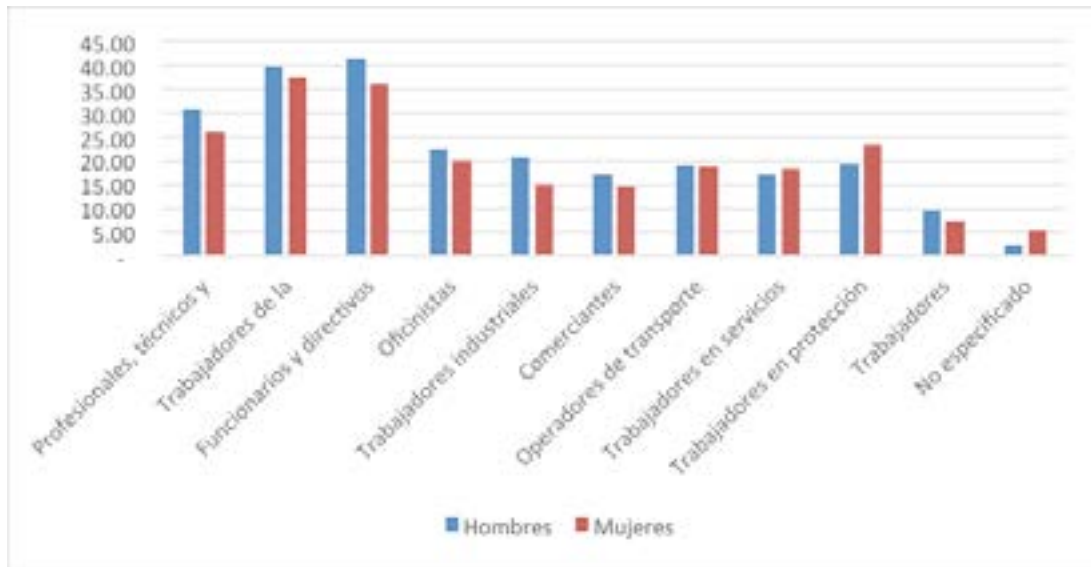
*Deflactado por inflación.

Fuente: Estimación propia con base en ENOE 2014

En la tabla 2 se observa que los hombres tienen un salario más elevado que las mujeres y este supera en general por 70 centavos de peso al promedio nacional, mientras que el de las mujeres se encuentra por debajo en promedio de 71 centavos de peso al nacional.

En la gráfica 2 se observa que las mujeres tienen ingresos por hora menores que los hombres en todas las ocupaciones, y en las que estas diferencias es mayor son: profesionales y técnicos del arte (\$-4.90), funcionarios y directivos (\$-5.40), trabajadores industriales artesanos y ayudantes (\$-5.57). las ocupaciones donde las mujeres tienen ingresos por hora superiores a los hombres son: trabajadores en servicios personales (\$1.41), trabajadores en protección y vigilancia (\$3.98).

Gráfica 2: Promedio del ingreso por hora trabajada



Fuente: Estimación propia con base en ENOE 2014

En la tabla 3 se observa que no existe una diferencia pequeña entre la edad promedio de hombres y mujeres de la población ocupada. Por lo que aquí los hombres y mujeres son muy similares.

Tabla 3. Edad promedio de la población ocupada

| | Trimestre 1 | | |
|---|-------------|---------|-------|
| | Hombres | Mujeres | Total |
| Profesionales, técnicos y trabajadores del arte | 38.93 | 36.27 | 37.83 |
| Trabajadores de la educación | 41.49 | 38.91 | 39.92 |
| Funcionarios y directivos | 45.04 | 41.80 | 43.94 |
| Oficinistas | 36.80 | 36.05 | 36.38 |
| Trabajadores industriales artesanos y ayudantes | 37.14 | 38.25 | 37.43 |
| Comerciantes | 39.11 | 39.79 | 39.48 |
| Operadores de transporte | 39.79 | 36.19 | 39.76 |
| Trabajadores en servicios personales | 38.46 | 39.98 | 39.39 |
| Trabajadores en protección y vigilancia | 37.73 | 35.45 | 37.45 |
| Trabajadores agropecuarios | 41.85 | 40.79 | 41.74 |
| No especificado | 37.37 | 27.08 | 36.06 |

Fuente: Estimación propia con base en ENOE 2014

Se observa en la tabla 4 como existe un mayor número de hombres sindicalizados, que mujeres, con tendencia a igualarse, para el año 2005 de 4.3 millones de personas 1.8 eran mujeres y 2.5 millones hombres, mientras que para 2014, de 4.5 millones, 2.5 millones son hombres y 2 millones son mujeres.

Del total de la población ocupada, existen 4.5 millones de sindicalizados en México de los cuales 2.5 millones son hombres y 2 millones son mujeres. 23.6 millones de jefes de hogar, 19.4 son hombres y 4.2 son mujeres. 18 millones tiene seguridad social lo que representa el 37%, 11 millones son hombres y 7 millones mujeres. La población se capacita en promedio 24.5 horas y tiene una experiencia de 9.4 años en promedio.

Metodología Ñopo

Otra alternativa no paramétrica al método Blinder-Oaxaca, es el uso de las ventajas del pareo (*matching*) desarrollado por Ñopo. El *matching* no requiere asumir una forma funcional para el modelo, es decir mientras que Blinder Oaxaca asumen que los datos se distribuyen de forma normal el modelo de Ñopo no asume este punto de vista, por eso es no paramétrico. La relación entre las variables explicativas no tendría por qué ser lineal, como asumen las regresiones mincerianas. Barsky *et al.* (2002) encuentran que, debido a errores de especificación, las técnicas paramétricas podrían llevar a inferencias imprecisas. Asimismo, el *matching* sí toma en cuenta las diferencias en los soportes entre grupos en comparación, es decir que sólo analiza a las mujeres que son comparables entre ellas y con los hombres que son similares a ellas. En cambio, Blinder-Oaxaca tiene que extender sus estimadores lineales fuera de los soportes para los cuales han sido calculados (Yamada, Lizarzaburu y Samanamud, (2012). Ñopo (2004) muestra que ello tiende a sobreestimar el factor no explicado de la brecha salarial.

Ñopo (2008) propone un método alternativo que persigue comparar únicamente a aquellos individuos que realmente se observan en cada uno de los colectivos analizados. Dado que es posible que existan diferencias en las características observables de los trabajadores de ambos que den lugar a combinaciones para las cuáles no sea posible encontrar individuos idénticos, los resultados de las descomposiciones anteriores podrían verse afectadas por este problema. Por ese motivo, Ñopo propone aplicar métodos de pareo para, de manera simultánea, identificar el soporte común (es decir, aquel grupo de mujeres y hombres con similares características observables) y cuantificar la brecha salarial distinguiendo entre la parte explicada, la parte no explicada y la importancia relativa de no considerar el soporte común sin imponer ningún tipo de restricción en la manera en que las variables explicativas afectan a la endógena, es decir en este caso el salario. Así pues, es posible descomponer el diferencial salarial observado en cuatro componentes. (Ramos, Sanromá & Simón, 2013)

La cual se puede descomponer de la siguiente forma:

En esta construcción, dos nuevos componentes aditivos se han incluido, dejándonos con una descomposición de cuatro elementos.

El primer componente (1): Corresponde a la “parte no explicada.” Esa parte de la brecha salarial que no se puede atribuir a las diferencias en las características de hombres y mujeres y por lo general se atribuye a una combinación de ambos, la existencia de características no observables que explican las diferencias salariales y la existencia de discriminación.

El segundo componente (2): Es la parte de la diferencia que puede explicarse por las diferencias entre los dos grupos de hombres aquellos cuyas características se pueden adaptar a las características de las mujeres y los que no pueden. Es decir, son hombres que ganan lo mismo que las mujeres aunque las características de los hombres, no son comparables con las características de las mujeres. Se calcula como la diferencia entre el salario esperado de los hombres fuera del soporte común, menos el salario esperado de los hombres en el soporte común, ponderados por la medida de probabilidad (en virtud de la distribución de las características de los hombres) del conjunto de características que lo hacen no emparejar (matching) con las mujeres.

El tercer componente (3): Es la parte de la diferencia que puede explicarse por las diferencias en las características entre los dos grupos de mujeres, las que tienen características que mejor se corresponden a las características masculinas y las que no se corresponden. Se calcula como la diferencia entre el salario esperado de las mujeres fuera del soporte común, menos el salario esperado de las mujeres en el soporte común, ponderados por la medida de probabilidad (en virtud de la distribución de las características de las mujeres) del conjunto de características que lo hacen no emparejar (matching) con los hombres.

Es decir, se calcula como la diferencia entre los salarios esperados de las mujeres dentro y fuera del soporte (base) común, ponderados por la medida de probabilidad (bajo la distribución de las características de las mujeres) del conjunto de características que los hombres no alcanzan (tienen). (Ñopo, 2004: 292-293)

El cuarto componente (4): Es la parte de la diferencia salarial que puede explicarse por las diferencias en la distribución de las características de hombres y mujeres sobre el soporte común.

Datos y variables

Para realizar el análisis de las diferencias salariales en México entre hombres y mujeres, en el año 2014, se utilizó la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), elaborada por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía e Informática (INEGI) de la cual se utilizó los cuatro trimestres del año.

Los diferenciales de ingreso salarial por hora entre hombres y mujeres se construyeron considerando solamente a la población ocupada nacional entre 15 y 98 años, para cada trimestre del año. Las características individuales observables (X) para los hombres y mujeres que se consideraron, fueron:

- 1) **Edad:** años cumplidos hasta el momento del levantamiento.
- 2) **Años de escolaridad:** años acumulados de educación terminada por ciclo escolar (primaria, secundaria, nivel medio, nivel superior y posgrado).
- 3) **Tiempo de trabajar o años de experiencia:** años que tiene trabajando en la misma empresa o institución.
- 4) **Horas de capacitación:** horas dedicadas a los cursos de capacitación.
- 5) **Migrante:** variable cualitativa con el valor de 1 si es migrante y cero en otro caso.
- 6) **Si pertenece al sindicato:** variable cualitativa con el valor de 1 si está sindicalizado y cero en otro caso.
- 7) **Si es jefe del hogar:** variable cualitativa con el valor de 1 es jefe del hogar y cero en otro caso.
- 8) **Si es profesionista:** variable cualitativa con el valor de 1 si es profesionista y cero en otro caso.
- 9) **Seguro:** variable cualitativa con valor de 1 si tiene seguridad social y cero en otro caso.

Resultados

Tabla 4: Diferencial salarial por genero

| | Trimestre | | | |
|---|-----------|--------|---------|--------|
| | I | II | III | IV |
| Profesionales, técnicos y trabajadores del arte | 2.11% | 1.92% | 1.29% | 2.05% |
| Trabajadores de la educación | 1.75% | 2.05% | 2.80% | 1.69% |
| Funcionarios y directivos | 4.12% | 2.19% | 0.28% | 0.77% |
| Oficinistas | 1.12% | 0.89% | 0.04% | 0.74% |
| Trabajadores industriales artesanos y ayudantes | 12.46% | 10.87% | 11.84% | 10.82% |
| Comerciantes | 7.24% | 6.15% | 7.73% | 6.62% |
| Operadores de transporte | -7.50% | 6.78% | 4.90% | -0.46% |
| Trabajadores en servicios personales | 0.22% | 0.54% | 0.24% | 0.69% |
| Trabajadores en protección y vigilancia | -3.55% | -3.80% | -3.35% | -3.75% |
| Trabajadores agropecuarios | -0.72% | -2.63% | -0.63% | -4.00% |
| No especificado | -2.31% | 6.58% | -15.47% | -2.37% |

Fuente: Estimación propia con base en ENOE 2014

Se observa que el diferencial salarial en trabajadores industriales ayudantes y artesanos es el más alto con un valor de 12% en el primer trimestre, teniendo una ligera caída ya que para el cuarto trimestre se redujo 1.64% para alcanzar un valor de 10.82%, mientras que la ocupación con el menor diferencial es trabajadores en servicios personales ya que en ningún trimestre este diferencial supera el punto porcentual, su valor más alto es de 0.69% en el cuarto trimestre del año.

En las ocupaciones que no existe un diferencial salarial en contra de las mujeres son las siguientes: trabajadores en protección y vigilancia, trabajadores agropecuarios y en no especificado, habrá que notar que estas ocupaciones son las que tiene un menor porcentaje de mujeres dado que en promedio en estas ocupaciones el porcentaje de participación de las mujeres es de 12%. En la ocupación operadores de transporte solo en el primer y en el último trimestre no existe un diferencial salarial, y que el porcentaje de participación de las mujeres es del 1%.

Tabla 5: Discriminación salarial por género

| | Trimestre | | | |
|---|-----------|--------|--------|--------|
| | I | II | III | IV |
| Profesionales, técnicos y trabajadores del arte | 1.58% | 1.30% | 1.08% | 0.41% |
| Trabajadores de la educación | 2.27% | 0.90% | 2.42% | 0.00% |
| Funcionarios y directivos | 4.83% | -1.73% | 4.29% | 1.46% |
| Oficinistas | 1.21% | -0.13% | -1.14% | 0.70% |
| Trabajadores industriales artesanos y ayudantes | 12.61% | 9.55% | 10.87% | 10.70% |
| Comerciantes | 7.53% | 2.84% | 4.14% | 4.19% |
| Operadores de transporte | -7.57% | 2.65% | 3.94% | 0.00% |
| Trabajadores en servicios personales | 0.18% | 0.15% | -0.40% | 0.15% |
| Trabajadores en protección y vigilancia | -3.52% | -4.18% | -1.11% | -5.23% |
| Trabajadores agropecuarios | -0.88% | 0.93% | 3.47% | 1.06% |
| No especificado | -2.31% | **** | **** | **** |

Fuente: Estimación propia con base en ENOE 2014

Los resultados muestran que la discriminación en la ocupación trabajadores industriales. Artesanos y ayudantes, es muy alta, en promedio en año 2014 es de 10.93%, siendo el primer trimestre el valor más alto de 12.61% y tiene un descenso de 1.91% a lo largo del año para en el cuarto trimestre alcanzar un valor de 10.70%, es importante resaltar que prácticamente todo el diferencial salarial en esta ocupación es el grado de discriminación.

La ocupación con el menor grado de discriminación salarial es trabajadores en

servicios personales, dado que no supera el punto porcentual, en ningún trimestre, el valor más alto de discriminación es de 0.18% en el primer trimestre, y el tercer trimestre se encuentra que no existe discriminación salarial en contra de las mujeres.

Las ocupación en la que no se encontró discriminación salarial por género en ningún trimestre del año es trabajadores en protección y vigilancia, y las ocupaciones que el menos en un trimestre no existe discriminación son funcionarios y directivos, operadores de transporte y trabajadores agropecuarios.

Tabla 6: Diferencial salarial explicado por diferencias en capital humano

| | Trimestre | | | |
|---|-----------|--------|--------|--------|
| | I | II | III | IV |
| Profesionales, técnicos y trabajadores del arte | -0.01% | 0.73% | 1.35% | 2.37% |
| Trabajadores de la educación | 0.01% | 0.47% | 0.54% | 1.71% |
| Funcionarios y directivos | 0.00% | 3.77% | 0.08% | 1.04% |
| Oficinistas | 0.04% | 1.49% | 1.16% | 0.69% |
| Trabajadores industriales artesanos y ayudantes | -0.01% | 0.63% | 0.18% | -0.45% |
| Comerciantes | 0.02% | 2.43% | 2.66% | 1.64% |
| Operadores de transporte | 0.00% | 1.01% | 0.12% | 0.74% |
| Trabajadores en servicios personales | -0.07% | 0.41% | 0.32% | 0.54% |
| Trabajadores en protección y vigilancia | 0.00% | -1.07% | 0.55% | -0.79% |
| Trabajadores agropecuarios | 0.00% | -1.20% | -2.69% | -2.55% |
| No especificado | 0.00% | ** | ** | ** |

Fuente: Estimación propia con base en ENOE 2014

En la tabla 4 se observa que en el primer trimestre del año 2014 prácticamente el diferencial salarial por ocupaciones no es explicado por la dotaciones de capital humano, en cuanto al segundo trimestre la ocupación que obtuvo un valor más alto en fue funcionarios y directivos con un valor de 3.77%, seguido de comerciantes con un valor de 2.43% y en tercer lugar los oficinistas con un valor de 1.49% por lo que en estas ocupaciones son similares para los últimos dos trimestres del año.

Los trabajadores en protección y vigilancia, así como los trabajadores agropecuarios son las ocupaciones que prácticamente las diferencias en capital humano no tienen relevancia⁵.

⁵ Para ver el valor de los componentes ver el anexo. Ya que no se realizó análisis de ambos componentes.

Conclusiones

La primera conclusión a la que se arriba es que al realizar el análisis por ocupaciones es que en México existen brechas salariales por género, ya que las mujeres tienen en promedio 1.57% en sus ingresos por hora trabajada en el año 2014.

La discriminación salarial por género en México en el año 2014 alcanzó un valor en promedio de todas las ocupaciones de 1.69%, aunque las mujeres que trabajan de trabajadores industriales artesanos y ayudantes son las que tienen mayores niveles de diferencias salariales de 12.46% en el primer trimestre de 2014 y es el valor más alto de los cuatro trimestres, el nivel de discriminación en esta ocupación alcanzó un nivel de 12.66% discriminación en el mismo trimestre de 2014. La ocupación que menor diferencia salarial y nivel de discriminación presenta es la de trabajadores en servicios personales, ya que no supera en ninguno caso el 1%.

Al analizar el último componente del diferencial salarial, (la parte que explica las diferencias salariales por las dotaciones de capital humano de cada individuo) se observa que para el primer trimestre de 2014, su valor no 0.05% por lo que al aplicar la metodología propuesta por Ñopo en el 2004, con base en la teoría de capital humano se obtiene como resultado que las diferencias salariales en México por ocupaciones, no son explicados por esta teoría, por lo que existe una parte del diferencial salarial que es explicado por la discriminación.

Las diferencias salariales entre hombres y mujeres en México durante el año 2014 no son completamente explicados por la teoría del capital humano, para Stiglitz (2012) un determinante de la desigualdad social son las normas sociales y las instituciones sociales. De hecho la política en gran medida refleja y amplifica las normas sociales. En muchas sociedades, los de abajo, en su abrumadora mayoría, son grupos que de una u otra forma sufren discriminación. Y el alcance de la discriminación depende de las normas sociales.

Concluimos que la teoría del capital humano no es suficientes para explicar las brechas salariales por ocupaciones entre hombre y mujeres en México durante el año 2014, con base en la metodología de Ñopo la diferencia salarial es explicada en una parte por la discriminación salarial por género que es uno de los componentes en lo que se descompone el diferencial salarial.

Bibliografía

Arceo, G., & Campos, V. (2013). *Evolución de la brecha salarial en México*. México D.F.: Documento de trabajo. El Colegio de México.

Becker, S. (1975). Investment in Human Capital: Effects on Earnings. En S. Becker, *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. (Second Edition ed., págs. 13-44). NBER.

Cardero, M. Elena & Espinosa, Guadalupe. (Julio de 2010). El empleo informal desde una perspectiva de género y pobreza en México. *Proyecto de evaluación de programas de trabajo y proyectos productivos, Cuadernos de trabajo*(11), 1-112.

Contreras, D., & Gallegos, S. (2007). *Descomponiendo la desigualdad salarial en America Latina: una década de cambios*. Santiago: Universidad de Chile.

De la Madrid, R. (2012). *Reporte sobre la discriminación en México 2012*. México D.F.: Consejo Nacional Para Prevenir la Discriminación.

Keeley, B. (2007). *Capital humano. Cómo influye en su vida lo que usted sabe*. París: OCDE y Castillo.

Ñopo, H. (Mayo de 2008). Matching as a tool to decompose wage gaps. *The Review of Economics and Statistics*,, 90(2), 290-299.

Ramos, R & Sanromá, E. & Simón H. (2013). *Diferencias salariales entre sector público y privado según tipo de contrato*. Versión preliminar.

Schultz, W. (1983). La inversión en capital humano. (Akal, Ed.) *Educacion y Sociedad*(1), 180-196.

Stigiltz, J. (2012). *El Precio de la Desigualdad*. (Primera ed.). USA: TAURUS.

Yamada, G. & Lizaraburu, A. & Samanamud, K. (2012). La persistencia de las brechas étnicas en el mercado laboral peruano. En F. Galarza, *Discriminación en el Perú: Exploraciones en el Estado, la empresa y el mercado laboral* (Vol. 1, págs. 61-101). Lima, Perú: Departamento de Economía, Universidad del Pacífico.

ANEXO

| | Trimestre | | | | Trimestre | | | |
|---|---|--------|--------|--------|-----------|--------|--------|--------|
| | I | II | III | IV | I | II | III | IV |
| | Profesionales, técnicos y trabajadores del arte | -0.33% | 0.19% | -0.58% | -0.02% | 0.87% | -0.30% | -0.57% |
| Trabajadores de la educación | -0.41% | -0.58% | -0.39% | -0.51% | -0.11% | 1.26% | 0.23% | 0.49% |
| Funcionarios y directivos | -0.17% | -1.18% | -2.49% | -3.02% | -0.53% | 1.33% | -1.60% | 1.29% |
| Oficinistas | -0.12% | -0.47% | 0.00% | -0.28% | -0.01% | 0.01% | 0.03% | -0.38% |
| Trabajadores industriales artesanos y ayudantes | -0.06% | 0.75% | 0.78% | 0.63% | -0.09% | -0.06% | 0.00% | -0.06% |
| Comerciantes | -0.11% | 1.00% | 0.91% | 0.86% | -0.20% | -0.13% | 0.03% | -0.06% |
| Operadores de transporte | -0.06% | -0.37% | 2.07% | 0.08% | 0.12% | 3.50% | -1.22% | -1.28% |
| Trabajadores en servicios personales | 0.09% | -0.04% | -2.40% | -0.01% | 0.02% | 0.01% | -0.39% | 0.02% |
| Trabajadores en protección y vigilancia | 0.26% | 0.93% | 0.33% | -1.13% | -0.29% | 0.52% | -1.75% | 3.41% |
| Trabajadores agropecuarios | 0.22% | -0.88% | 0.33% | -0.98% | -0.06% | -1.48% | -1.75% | -1.53% |
| No especificado | ** | ** | ** | ** | ** | ** | ** | ** |

Fuente: Estimación propia con base en ENOE 2014

CALIDAD LABORAL EN MÉXICO, 2006 Y 2013. UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO

JUAN MANUEL HERNÁNDEZ VÁZQUEZ¹



Resumen

En este documento se analizan los cambios, durante el anterior periodo del gobierno federal, en la situación laboral de los trabajadores mexicanos, distinguiendo diferencias por sexo. Los hallazgos son enmarcados en la idea de Touraine (2007), quien propone la superación del concepto de género ligado a la “victimización” de las mujeres. El estudio se basa en un índice de calidad laboral compuesto por ocho indicadores centrales: Contratación estable, Ingreso de bienestar, Prestaciones básicas, Seguridad social, Plan de retiro, Jornada completa, Trabajo entre semana y Sindicalización. Los cálculos se basaron en la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), trimestres I-2006 y I-2013. Las evidencias estadísticas muestran que la calidad laboral de los trabajadores mexicanos subordinados remunerados se deterioró ligeramente en el periodo, más para las mujeres que para los hombres; sin embargo, continuó habiendo diferencias favorables a las mujeres en todos los aspectos de calidad laboral, salvo en el ingreso de bienestar. Si bien, se encontró que las mujeres participan menos que los hombres en este aspecto, su participación resultó mayor en el resto de los componentes de calidad laboral, en términos relativos. En otras categorías ocupacionales también se encontraron brechas favorables a las mujeres en algunos aspectos de calidad laboral. Las empresarias gozan más que los hombres del trabajo entre semana y tienden a participar tanto como los hombres del ingreso de bienestar y del trabajo a tiempo completo. Por su parte, las trabajadoras por cuenta propia, también trabajan más frecuentemente entre semana que los hombres, pero participan menos del ingreso de bienestar y del trabajo a tiempo completo.

¹ Doctor en Estudios Sociales por la Universidad Autónoma Metropolitana. Profesor-investigador en el departamento de Sociología. Coordinador del programa de Maestría y Doctorado en Estudios Sociales, línea Estudios Laborales. Temas de investigación: mercados de trabajo, calidad laboral, resultados sociales y económicos de la educación y reforma universitaria.

Palabras clave: calidad laboral, género, mercados de trabajo, desigualdad.

Diferenciación laboral ¿de género o entre los sexos?

Desde los estudios en la escuela primaria, se aprende que las palabras tienen género, y no sexo, mientras que las personas tenemos sexo, y no género; sin embargo, con la difusión de publicaciones anglosajonas como las de Stoller (1964 y 1968), avanzó la idea de que las personas construimos nuestra identidad no solo en función de la condición de pertenencia a uno u otro sexo, dada la propia formación orgánica que nos define como hombres o mujeres, sino también por la condición de género, en virtud la propia formación sociocultural y psicosocial, debido a la cual orientamos nuestra existencia, representando papeles masculinos o femeninos. El psiquiatra Stoller (1964) afirmaba que la identidad de género entre los seres humanos es producida por una especie de amalgama entre elementos físicos, implicados en la biología de los genitales externos visibles, y elementos sociopsicológicos, relacionados con influencias actitudinales de los padres, hermanos y pares; y que por eso, no necesariamente existe una relación biunívoca entre sexo y género.

La Sociología adoptó estas ideas para entender que hablar de género es hablar de una construcción histórica y culturalmente dada, distinto a sexo, que es un hecho biológico. Desde esta perspectiva, el género se aprende por vía de la imitación, de la interiorización de las normas, sanciones y reforzamientos para que los individuos se adecuen, en hábitos conductas y lenguaje, a los diferentes espacios de socialización como la escuela y la familia. Así, las personas aprenden a ser hombres o mujeres, conformando su identidad, de ahí el importante componente de inconciencia implicado en las relaciones de género (López, 2007).

No obstante que al principio el concepto de género aparecía desprendido de una carga valorativa y de una connotación de “desventaja” y discriminación femenina, en los años setenta, con el auge de los estudios feministas, el hablar de género se utilizó con fuerza para dar cuenta de las desigualdades estructurales-socioculturales que, en distintos ámbitos de lo social, suelen ubicar a las mujeres en situación de desventaja respecto a los hombres (Tubert, 2003).

Desde hace más de una década, este concepto de género, frecuentemente utilizado para sustituir al de sexo, ha sido severamente cuestionado. Sobresalen dos sentidos en esas críticas: por un lado, acertadamente se ha cuestionado que si bien se dio en hablar de género con la finalidad de resaltar las diferencias asimétricas entre los sexos, desfavorables a las mujeres, terminó ocultando esas

diferencias bajo la neutralidad de la lengua, encubriendo las relaciones de poder dominadas por los hombres, como cuando se habla de “violencia de género” en lugar de violencia de los hombres hacia las mujeres (Tubert, 2003: 8). Por otro lado se ha dicho, desde la perspectiva accionalista de la Sociología, que la idea de género conlleva un determinismo social e ideológico de las conductas feministas porque supone que las mujeres son víctimas debido al lugar que ocupan dentro de la sociedad; que su subjetividad no es sino un conjunto de reflejos e ilusiones, lo cual las incapacita para desarrollar una acción autónoma. Así, al final, los autores que pretenden transformar la situación de las mujeres, utilizando el concepto de género, terminan haciéndolas desaparecer (Touraine 2007:22).

Touraine propone desvictimizar a las mujeres, para verlas como actores, evitando concepciones en las que aparecen sobredeterminadas por la estructura social; “por relaciones de poder y por instituciones que imponen normas, deberes e intereses, y las ideologías que transforman en <<naturaleza>> lo que es un modo de existencia y de funcionamiento propio de una sociedad dominada por los hombres”; así, sugiere “la imagen de mujeres que existen por sí mismas” con una autoconciencia que no inhibe “la conciencia de existir para los demás” ; es por lo que las mujeres dejan de ser “víctimas” de un sistema de dominación total e impersonal al que no es posible oponerse, para convertirse ante nuestra mirada en verdaderos actores, aunque, ciertamente “sufren enorme violencia en el trabajo y en la familia”(2007:41).

Diversas investigaciones apuntalan la propuesta teórica de Touraine sobre la necesidad de tratar a las mujeres trabajadoras no como víctimas, sino como los verdaderos actores que son; con la posibilidad de actuar y de significar y resignificar su propia actividad, incluso en los ambientes laborales de mayor abyección. Pasko (2002) da cuenta de las strippers de Hawaii que crean y mantienen el control sobre sus clientes utilizando una compleja trama de interacciones estructuradas a manera de “juego de confianza” o de “intimidad fingida” con la finalidad de obtener una recompensa monetaria; aunque si bien esgrimen poder en sus interacciones individuales con los clientes, en su vida cotidiana, el acto emocional y sexualmente manipulador de “quitarse la ropa” se traduce en estigmatización y distanciamiento psicológico y social. Asimismo, los estudios de Warhurst y Nickson (2009) y de Williams *et al.* (1999) afianzan la idea de que tanto las interacciones sexuales en el lugar de trabajo como las interacciones sexuales que constituyen la materia de trabajo deben ser entendidas en contexto, como un juego de interconexiones entre el control gerencial y la

agencia individual, porque las trabajadoras movilizan su agencia en el lugar de trabajo, aún en marcos regulatorios organizacionales, ejerciendo cierto poder para negociar su comportamiento sexual e incluso el significado de la interacción sexual.

Aun cuando las intervenciones gerenciales llegan a explotar con fines económicos la sexualidad de sus empleadas, normando por ejemplo el uso de uniformes con diseños mínimos y ajustados; esas intervenciones no dejan de ser limitadas en la prescripción de la sexualidad. Es el caso de los restaurantes Hooters y Bazooms, donde a pesar de que las gerencias administran explícitamente el *sex appeal* de sus meseras, éstas no parecen objetos pasivos de la interacción sexual (bromas sexuales, insinuaciones, etc.) con el cliente. Algunas enfatizan otros roles en su interacción, tales como ser estudiantes universitarias o madres, con lo cual van más allá de la objetivada y estilizada “chica Bazooms”. “Ciertamente, las jóvenes que trabajan en Bazooms están en desventaja en esas interacciones, pero ni son impotentes ni están desamparadas [...] Es en las dinámicas [marcadamente sexualizadas] en el restaurante, mismas que están siendo constantemente negociadas y alteradas, dentro de ciertos límites, donde esas mujeres ejercitan la agencia en el lugar de trabajo” (Loe 1996: 399).

Parece adecuado regresar al uso de “sexo” en lugar de “género” porque, como dice Touraine (2007) éste ha derivado en una visión de mujer-víctima en lugar de mujer-actor, y porque como piensa Freisse (2003) expresiones que usan género en lugar de sexo, tienen un carácter encubridor y reductor, ya que no pueden sustituir a expresiones como “diferencia sexual” o “diferencia de los sexos”. Cuando se habla de “diferencia sexual”, la dualidad de los sexos se encuentra dotada de un contenido de representaciones múltiples, siempre claras de lo masculino y lo femenino; y al hablar de “diferencias de los sexos”, la dualidad “no implica una afirmación del sentido ni una proposición de valor”; se trata de un simple instrumento de denominación vacía, y en ello estriba su fuerza conceptual.

Calidad laboral

La idea de *calidad laboral*, en ocasiones directamente ligada a la de *trabajo decente* (Ritter, 2005: 1; Davoine *et al*, 2008: 163), bajo el auspicio de la OIT, antecedió a la de *precariedad laboral* (Galenson y Pyatt, 1964); sin embargo, sólo adquirió particular importancia entre los académicos a partir de las cumbres de Lisboa y Niza del Consejo Europeo,² celebradas en 2000, y la de Estocolmo

en 2001 (Consejo Europeo, 2000a, 2000b y 2001). Los antecedentes de estas reuniones fueron la década del desempleo de los 1980s; la década del retorno anglosajón de los 1990s a los mercados laborales saludables, con mejoras en la creación de empleos, pero éstos frecuentemente considerados como faltos de las buenas condiciones de trabajo de los 1960s y 1970s (Clark, 2005). Por ello, al iniciar el nuevo siglo, lo importante ya no fue sólo mejorar la creación de empleo sino también mejorar la calidad del mismo, como uno de los medios para reforzar la cohesión social (Schokkaert *et al*, 2009).

Los diagnósticos sobre el deterioro de las condiciones laborales en América Latina, que viene dándose desde hace más de tres décadas, coinciden en que tal quebranto ha sido alimentado por un complejo causal, en el que conviven al menos tres fenómenos aparejados a la reestructuración productiva. Primero, las políticas de flexibilización y desregulación del trabajo, encaminadas a ganar competitividad por vía de la contención salarial y la reducción de costes relacionados con el pago de sueldos y prestaciones; por la posibilidad de mover a los trabajadores, según se necesite, entre puestos y establecimientos de la misma firma; y por la facilidad para contratar y despedir según los vaivenes del mercado (De la Garza, 2000; Iranzo y Leite, 2006). Segundo, el desajuste entre los sistemas de regulación en materia de derechos laborales, individuales y colectivos, y las dinámicas reales de los mercados de trabajo. Desajuste que ha promovido el desgaste de la noción tradicional de trabajo legalmente protegido, dada la creciente informalización, en los hechos, del trabajo asalariado, la expansión de las relaciones de subcontratación entre empresas, y el uso de agencias proveedoras de mano de obra y otras formas de contratación que dificultan saber con claridad “quién trabaja para quién” (Bensusán, 2007). Un tercer elemento de los diagnósticos sobre el deterioro de las condiciones laborales en la región, refiere a la crisis de la representación colectiva que ha implicado el debilitamiento del poder de negociación por parte de los sindicatos y su disminuida capacidad y recursos para impulsar el respeto a las normas laborales (Anner, 2008; Bensusán, 2007), a pesar de que en algunos países con gobiernos de izquierda, como Brasil, Chile y Argentina parecen adquirir nueva importancia (Cook y Joseph, 2013).

Construcción de un Índice de calidad laboral para México

Sin ignorar las dificultades implicadas en la construcción de índices compuestos

²El Consejo Europeo es una de las más elevadas instituciones de la Unión Europea que, sin ejercer funciones legislativas, guía el desarrollo de la unión, definiendo sus direcciones y políticas generales prioritarias. Está integrado por los jefes de Estado o de Gobierno de los países miembros, el Presidente de la Comisión Europea, y el presidente del Consejo Europeo, que es quien preside las reuniones (www.european-council.europa.eu).

(Parlamento Europeo, 2009), esta investigación propone un índice de Calidad Laboral para México a fin de aprovechar su poder sintético, acompañado de la información correspondiente a cada indicador singular. Su construcción se basa en la ENOE del primer trimestre de 2006 y 2013. Se eligió el modelo de índice sumativo simple, porque, como ya fue ampliamente aclarado por Mora (2012), conviene adoptar la técnica de construcción más sencilla, debido a que 1) agrega claridad y utilidad expositiva porque su comprensión es fácilmente aprehensible; 2) su validez no es cuestionada, dado que los resultados de cálculo no son sustancialmente distintos a los obtenidos con otras técnicas relativamente más sofisticadas (ponderación, análisis factorial por componentes principales); 3) es comparable consigo mismo a lo largo del tiempo, lo cual no ocurre con índices construidos mediante técnicas basadas en la composición de los propios datos, como el análisis factorial; 4) posibilita la comparación en diferentes contextos (estatales, regionales, nacionales); y 5) coincide con el enfoque del ejercicio de los derechos ciudadanos, en que todos los aspectos de calidad laboral considerados son igualmente importantes y, por tanto, deben de tener la misma ponderación.

El modelo del Índice de Calidad Laboral (ICL), propuesto aquí, corresponde a la suma simple de ocho indicadores básicos que pueden ser calculados con la información de la ENOE levantada mediante el cuestionario ampliado. Cabe aclarar que sólo tiene sentido para la población subordinada remunerada que realiza su actividad dentro del territorio nacional (no incluye a los trabajadores que laboran fuera del país).

A continuación se plantea el modelo que expresa la manera como se construye el ICL para cada uno de los trabajadores que constituyen la población objetivo: trabajadores subordinados remunerados, los cuales representaron 65% y 67% en I-2006 y I-2013 de la población ocupada total dentro del territorio nacional, respectivamente.

Donde:

ICL = Índice de Calidad Laboral. En teoría, puede adoptar valores en una escala que va de 0 a 8. A medida que se acerca a 8 indica que el trabajador goza de mejor calidad laboral.

CE = Contratación Estable = 1, si el trabajador tiene contrato escrito de base, planta o por tiempo indefinido; 0, si no lo tiene.

IB = Ingreso de Bienestar = 1, si la remuneración es igual o mayor a la línea de bienestar familiar (ver Anexo I en Hernández, 2015); 0, si es inferior. La tabla siguiente muestra el monto del ingreso salarial calculado correspondiente a las líneas de bienestar en los medios rural y urbano.

**Tabla 1. Línea de bienestar familiar según tipo de localidad,
I-2006 y I-2013
(valor mensual a precios corrientes)¹**

| Trimestre/ año | Rural | Urbana |
|-------------------|------------|------------|
| I/2006 | \$4 190.48 | \$6 733.23 |
| I/2013 | \$6 015.41 | \$9 396.62 |

¹ Los montos corresponden a la estimación del gasto necesario mensual que un hogar de 3.9 miembros necesita realizar para poder cubrir mínimamente sus necesidades de alimentación, educación, transporte, vestido, calzado, esparcimiento y alojamiento.

Fuente: Cálculos propios con base en *Líneas de Bienestar México 2004* (enero) a 2014 (febrero), Coneval (2014).

PB = Prestaciones Básicas = 1, si recibe aguinaldo y vacaciones pagadas por parte del trabajo; 0, si no recibe ambas prestaciones.

SS = Seguridad Social = 1, si tiene acceso a servicios de salud por parte del trabajo (IMSS, ISSSTE, hospital o clínica naval, militar o de Pemex).

PR = Plan de Retiro = 1, si tiene fondo de retiro (SAR o Afore) por parte del trabajo; 0, si no lo tiene.

JC = Jornada Completa = 1, si trabaja entre 35 y 48 horas semanales; 0, si trabaja menos o más de este criterio.

TES = Trabajo Entre Semana = 1, si trabaja solamente entre lunes y viernes; 0, si trabaja sábado o domingo.

S = Sindicalización = 1, si pertenece (está afiliado) a un sindicato; 0, si no pertenece.

El coeficiente Kuder Richardson-20, que es el adecuado para revisar la confiabilidad del constructo formado por los ocho indicadores dicotómicos mencionados (Pett, Lackely y Sullivan, 2003) supera el valor de 0.8, lo cual da idea de que el ICL construido es suficientemente confiable en ambos levantamientos, I-2006 y I-2013.

Este diseño del ICL implica una escala que va de 0 a 8 que puede ser interpretada de dos maneras complementarias. Los valores cercanos a cero indican la más baja calidad laboral y los cercanos a 8, la más elevada; pero también, cada valor representa el número de beneficios recibidos.³

Conviene aclarar que el comportamiento del ICL no se corresponde con el de una variable aleatoria continua normal, por lo cual los análisis estadísticamente más adecuados son los basados en los valores de la mediana; sin embargo se decidió

³ El modelo del ICL propuesto tiene la ventaja de que los valores que adopta muestran el número de beneficios marcados por cada uno de los ocho indicadores componentes del ICL: Contratación estable, Ingreso de bienestar, Seguridad social, Plan de retiro, Jornada completa, Trabajo entre semana y Sindicalización (pertenencia a un sindicato). Se entiende que las personas gozan de mayor bienestar laboral a medida que su puntaje en el índice ascienda a la posesión de los ocho aspectos positivos de calidad laboral.

aprovechar los análisis sobre la media porque el uso de éste estadístico resultó más útil para fines expositivos, dado que mostró mayor sensibilidad y que los resultados de las pruebas estadísticas correspondientes arrojaron resultados similares a los basados en la mediana.

¿Existen diferencias en la calidad laboral de los hombres y de las mujeres?

Antes de contestar conviene comentar que los cambios en la calidad laboral del mercado de trabajo durante el periodo 2006-2013, ocurrieron en un contexto marcado por transformaciones importantes en el sistema económico. El periodo fue atravesado por una crisis económica intermedia, acompañada del aumento en el trabajo informal. Con datos del Inegi (2007 y 2013) se estima, que la informalidad laboral creció 1.8 puntos porcentuales entre el cuarto trimestre de 2006 y el mismo de 2012, dado que los trabajadores en esta situación pasaron de 25.7 y 29.4 millones, cifras que representaron 58.1% y 59.8% de la población ocupada, respectivamente. La informalidad alcanzó su nivel más alto en el cuarto trimestre de 2009, cuando llegó a 60.3% de la población ocupada. Fue precisamente en este año cuando tocó fondo la contracción económica nacional ligada a la crisis inmobiliaria de 2008 en Estados Unidos. Sus repercusiones fueron tan fuertes que en ese año el PIBpc cayó 6.1% en relación con el año anterior y la tasa de desocupación ascendió a 6.2% (tercer trimestre); asimismo, datos del Banco de México (2010: 93) estimaron que entre julio de 2008 y julio de 2009 el número de trabajadores permanentes asegurados en el IMSS, disminuyó en 572 000 personas, cifra que significó una caída de 4.5% en el registro de este tipo de asegurados.

La tabla 2 exhibe los valores medios del índice de calidad laboral calculados con datos de la ENOE del primer trimestre de 2006 y de 2013. Muestra que en general, los trabajadores subordinados remunerados sufrieron un ligero deterioro en las condiciones de calidad de sus empleos. Dicho deterioro es indicado por la caída de una décima, estadísticamente significativa, en el valor del ICL. Esto fue así porque los trabajadores mencionados pasaron de disfrutar 3.2 a 3.1 beneficios, en promedio, de los comprendidos en el diseño del ICL. Este deterioro general fue reflejo de lo ocurrido sobre todo a las mujeres, porque sólo éstas registraron pérdidas estadísticamente significativas en su ICL, el cual pasó de representar 3.5 a 3.3 beneficios. Las pérdidas de las mujeres en su calidad laboral se dieron sobre todo entre quienes tenían educación media superior y educación básica completa, 0.5 y 0.3 beneficios menos, respectivamente, porque obsérvese que tanto las menos escolarizadas como las de educación superior fueron quienes sufrieron los menores deterioros (0.2 beneficios menos).

Tabla 2. Valor medio del ICL de la población trabajadora subordinada remunerada, según sexo y escolaridad, 2006 y 2013

| Escolaridad | 2006 | | | 2013 | | |
|----------------|--------|------------------|-------|------------------|--------------------|------------------|
| | Hombre | Mujer | Total | Hombre | Mujer | Total |
| Sin básica | 2.0 | 2.0 | 2.0 | 1.8 [≠] | 1.8 [≠] | 1.8 [≠] |
| Básica | 3.0 | 3.1 | 3.1 | 2.8 [≠] | 2.8 [≠] | 2.8 [≠] |
| Media superior | 4.0 | 4.4 [*] | 4.2 | 3.6 [≠] | 3.9 ^{* ≠} | 3.7 |
| Superior | 5.3 | 5.4 [*] | 5.4 | 5.1 [≠] | 5.2 ^{* ≠} | 5.1 [≠] |
| Total | 3.1 | 3.5 [*] | 3.2 | 3.0 | 3.3 ^{* ≠} | 3.1 [≠] |

* Diferencias estadísticamente significativas con 95% de confianza entre hombre y mujeres en el mismo año.

≠ Diferencias estadísticamente significativas con 95% de confianza entre 2006 y 2013 para individuos de la misma subpoblación.

¹ Estimaciones con SAS.

Fuente: Elaboración propia con base en la ENOE (I-2006 y I-2013) del Inegi.

No obstante el mayor deterioro en la calidad laboral de las mujeres durante el periodo estudiado, su correspondiente valor del índice siguió estando por arriba del registrado por los hombres, lo cual indica que en ambos años estuvieron en mejor situación laboral, aunque la brecha entre los sexos haya disminuido. Los datos de la tabla 2 muestran que en 2006 las mujeres recibieron 0.44 beneficios más que los hombres, cifra que bajó a 0.36 al iniciar 2013.

No siempre los avances en la escolarización significaron una protección segura ante el deterioro de la calidad laboral en México, a menos que se hayan alcanzado los niveles superiores. Los trabajadores en todos los niveles sufrieron algún deterioro durante el periodo estudiado, pero los más afectados fueron quienes tenían educación media superior, seguidos por los de educación básica. Los primeros registraron una caída de 0.5 unidades en su ICL al caer de 4.2 en 2006 a 3.7 en 2013, y similarmente, los segundos registraron una caída de 0.3 unidades al final del periodo. En cambio, los trabajadores que poseían licenciatura o posgrado fueron los menos afectados (0.2 unidades menos), junto con sus pares sin educación básica (0.2 menos); pero a éstos ya no se les puede ajustar mucho más, porque de por sí ya viven las peores condiciones laborales (sólo 2 beneficios promedio en 2006, de los ocho que contempla el ICL); los ajustes marginales ya no pueden ser mayores para este grupo de trabajadores.

Tabla 3. Porcentaje de trabajadores¹ en cada componente del ICL (población trabajadora subordinada y remunerada en México), 2006 y 2013

| Indicador | 2006 | | | 2013 | | |
|---------------------|--------|--------|--------|--------|----------|--------|
| | Hombre | Mujer | Total | Hombre | Mujer | Total |
| CE | 41.2 | 45.4 * | 42.8 | 41.8 | 45.8 * | 43.3 |
| IB | 16.7 | 13.2 * | 15.4 | 11.9 ≠ | 9.4 * ≠ | 10.9 ≠ |
| PB | 49.5 | 56.7 * | 52.2 | 49.7 | 56.0 * | 52.1 |
| SS | 53.6 | 56.8 * | 54.8 | 52.4 | 55.5 * | 53.5 |
| PR | 47.4 | 51.2 * | 48.8 | 45.0 ≠ | 48.7 * ≠ | 46.4 ≠ |
| JC | 52.4 | 56.5 * | 54.0 | 52.6 | 57.2 * | 54.3 |
| TES | 27.5 | 49.6 * | 35.8 | 27.8 | 48.7 * | 35.9 |
| S | 14.9 | 20.6 * | 17.0 | 12.5 ≠ | 16.5 * ≠ | 14.0 ≠ |
| Kuder Richardson-20 | 0.8226 | 0.8249 | 0.8237 | 0.8128 | 0.8147 | 0.8131 |

Notación: CE: Contratación Estable; IB: Ingreso de Bienestar; PB: Prestaciones Básicas; SS: Seguridad Social; PR: Plan de Retiro; JC: Jornada Completa; TES: Trabajo entre Semana; S: Sindicalización

* Diferencias estadísticamente significativas con 95% de confianza entre hombre y mujeres en el mismo año.

≠ Diferencias estadísticamente significativas con 95% de confianza entre 2006 y 2013 para individuos del mismo sexo.

¹ Cálculos con sistema SAS.

Fuentes: Elaboración propia con base en la ENOE (I-2006 y I-2013) del Inegi.

¿Qué tanto difieren los sexos en el acceso a la calidad laboral?

Tanto en 2006 como en 2013, las mujeres trabajadoras recibieron con mayor frecuencia que los hombres, prácticamente todos los beneficios componentes del ICL, salvo el ingreso de bienestar. Los datos de 2013 en la tabla 3 muestran que en este indicador, por ejemplo, las mujeres participaron 2.5 puntos porcentuales menos que los hombres; sin embargo, dado que en el resto de los indicadores registraron ventajas estadísticamente significativas, es posible afirmar que las mujeres disfrutaron más frecuentemente que los hombres, en primer lugar del trabajo entre semana (casi 21 puntos porcentuales por encima de los hombres); en segundo, de prestaciones básicas, aguinaldo y vacaciones (6.3 puntos porcentuales más); en tercero, de jornada completa (4.6 puntos porcentuales

más); en cuarto, de sindicalización (4 puntos porcentuales más); en quinto, de contratación estable (casi 4 puntos porcentuales más); en sexto, de plan de retiro (3.8 puntos porcentuales más); y en séptimo, de acceso a la seguridad social (3.1 puntos porcentuales más). Estos resultados despiertan la idea de que quizás las mujeres subordinadas remuneradas estén prefiriendo acceder a menores beneficios salariales a cambio de mejores condiciones laborales no económicas.

¿Cómo cambiaron las brechas entre los sexos?

Entre los años 2006 y 2013 se deterioró la calidad laboral de las mujeres y de los hombres trabajadores en México, debido particularmente a pérdidas estadísticamente significativas en su acceso al ingreso de bienestar, al plan de retiro y a la sindicalización. En estos aspectos de la calidad laboral las brechas entre los sexos se acortaron. Respecto al ingreso de bienestar, indicador que refleja una mejor situación de los hombres en comparación con las mujeres, bajó la participación de ambos sexos, pero cayó más la de los hombres que la de las mujeres (tabla 3). En 2006, 16.7% de los hombres y 13.2% de las mujeres recibían sueldos y salarios iguales o superiores a las líneas de bienestar familiar, y en 2013 estas cifras se redujeron a 11.9% y 9.4%, respectivamente, lo cual significó un acortamiento de un punto porcentual en la brecha correspondiente entre los sexos. Similarmente, el plan de retiro registró pérdidas significativas en la participación tanto de hombres (al pasar de 47.4% a 45.0% en los años señalados) como de mujeres (de 51.2% a 48.7%), pero dichas pérdidas fueron muy parecidas, por lo que la brecha desfavorable a los hombres solo se redujo en una décima de punto porcentual. Finalmente, la sindicalización también registró pérdidas de participación para ambos sexos. El porcentaje de hombres sindicalizados pasó de 14.9% a 12.5% y el de las mujeres, de 20.6% a 16.5% con lo que la reducción de la brecha desfavorable a los hombres se acortó en 1.8 puntos porcentuales.

¿Cómo son las brechas entre los sexos en otras ocupaciones?

Ya se vio que las trabajadoras subordinadas remuneradas se encuentran en mejor situación que sus contrapartes hombres en siete de los ocho indicadores de calidad laboral y que a los hombres solamente les va mejor en el ingreso de bienestar. Ahora surge la duda de si algo parecido ocurre entre los trabajadores por cuenta propia y entre los empleadores.

Tabla 4. Porcentaje¹ de participación en cada componente del ICL, según tipo de ocupación, 2013

| Indicador | Trabajadores subordinados remunerados | | | Trabajadores por cuenta propia | | | Empleadores | | |
|-----------|---------------------------------------|--------|-------|--------------------------------|--------|--------|-------------|--------|----------|
| | Hombre | Mujer | Total | Hombre | Mujer | Total | Hombre | Mujer | Total |
| CE | 41.8 | 45.8 * | 43.3 | | | | | | |
| IB | 11.9 | 9.4 * | 10.9 | 7.7 | 3.1 * | 5.8 # | 29.9 | 25.5 | 29.1 # ‡ |
| PB | 49.7 | 56.0 * | 52.1 | | | | | | |
| SS | 52.4 | 55.5 * | 53.5 | | | | | | |
| PR | 45.0 | 48.7 * | 46.4 | | | | | | |
| JC | 52.6 | 57.2 * | 54.3 | 41.6 | 22.3 * | 34.1 # | 40.4 | 38.8 | 40.1 # ‡ |
| TES | 27.8 | 48.7 * | 35.9 | 11.6 | 19.1 * | 14.5 # | 13.7 | 21.0 * | 15.2 # |
| S | 12.5 | 16.5 * | 14.0 | | | | | | |

* Diferencias estadísticamente significativas entre hombre y mujeres de la misma posición en la ocupación, con 95% de confianza.

Diferencias estadísticamente significativas entre trabajadores subordinados y por cuenta propia, con 95%.

‡ Diferencias estadísticamente significativas entre trabajadores subordinados y empleadores, con 95%.

‡ Diferencias estadísticamente significativas entre trabajadores subordinados y empleadores, con 95%.

¹ Estimaciones con sistema SAS.

Fuente: Elaboración propia con base en la ENOE (I-2013) del Inegi.

La tabla 4 ofrece información para responder esta interrogante. Muestra información de 2013 sobre los tres indicadores aplicables a estos grupos de personas ocupadas. Revela que el patrón encontrado para los trabajadores subordinados remunerados no se repite en estos otros dos grupos poblacionales. Las trabajadoras cuentapropistas participan considerablemente menos que los hombres no sólo del ingreso de bienestar (3.1% contra 7.7%), sino también de la jornada completa (22.3 contra 41.6%), y sólo participan más del trabajo entre semana (19.1% contra 11.6%). En cuanto a la población empresarial, la información no arrojó diferencias entre los sexos desfavorables a las mujeres en uno solo de los indicadores. La única brecha estadísticamente significativa fue en cuanto al privilegio de trabajar sólo de lunes a viernes, no los sábados y/o los domingos, y resultó desfavorable a los empresarios hombres. El empresariado masculino registró 3.7 puntos porcentuales menos que la contraparte femenina en este indicador de trabajo exclusivo entre semana (17.3% los hombres contra 21% de las mujeres). Y las proporciones de empresarias con jornada completa y con acceso al ingreso de bienestar familiar resultaron estadísticamente similares a las registradas por los empresarios hombres.

Conclusiones

Los resultados de esta investigación muestran que no en toda circunstancia las mujeres se encuentran en desventaja de calidad laboral respecto a los hombres, y coinciden con aquellos pensadores que creen en las ventajas de regresar al uso del “sexo” en lugar del “género” por dos razones. En primer lugar porque, como sostiene Touraine (2007), éste concepto ha contribuido a remachar la representación del ser mujer reducida a los efectos de una dominación definitiva que les impide, a priori, su formación como actores, anulándoles la posibilidad de expresarse como mujer-actor, capaz de conducirse diferenciadamente y de disfrutar incluso de mejores condiciones de vida que los hombres. Y en segundo lugar porque, como otros autores piensan, las expresiones que usan la idea de género, tienen un carácter encubridor y reductor, ya que eluden la afirmación explícita de la diferenciación de los sexos y están dotadas por defecto de una afirmación de sentido y de valor. En cambio, al hablar de diferencia sexual o de los sexos, se alude a representaciones precisas de lo masculino y lo femenino, vacías de sentido y de proposiciones de valor.

La medición de la calidad laboral basada en los ocho indicadores mencionados, calculados con información la ENOE del primer trimestre de 2006 y 2013, permite sostener que la calidad laboral, tanto de hombres como mujeres, se deterioró durante el periodo estudiado, debido básicamente a pérdidas estadísticamente significativas en su acceso al ingreso de bienestar, plan de retiro y sindicalización. No obstante este deterioro generalizado, las mujeres sufrieron las mayores caídas aunque no suficientes para quedar en peor situación que los hombres al final del periodo. En ambos años las mujeres, en promedio, disfrutaron de mejor calidad laboral aunque la brecha entre los sexos haya disminuido. De hecho las mujeres trabajadoras recibieron con mayor frecuencia que los hombres, prácticamente todos los beneficios componentes del ICL (contratación estable, prestaciones básicas, plan de retiro, seguridad social, sindicalización, trabajo entre semana y jornada completa), salvo el ingreso de bienestar.

En cuanto a la situación relativa de mujeres y hombres participantes en otras clases de ocupación, como los trabajadores por cuenta propia y los empresarios, se encontró, con la información del primer trimestre de 2013, que a las mujeres cuentapropistas les va más mal que a los hombres, porque participan menos no sólo en el ingreso de bienestar, sino también en la jornada completa, y sólo les va mejor en el disfrute del trabajo entre semana. Respecto al empresariado, la información no arrojó diferencias desfavorables a las mujeres en uno solo de los indicadores adecuados para enfocar a estos subgrupos de población ocupada. La única brecha estadísticamente significativa resultó desfavorable a los empresarios hombres, y fue en cuanto al privilegio de trabajar sólo entre semana, no los sábados y/o los domingos.

Bibliografía

- Banco de México (2010). *Informe Anual 2009*. México, D.F.: Autor.
- Bensusán, Graciela (2007). *La efectividad de la legislación laboral en América Latina*. Ginebra: OIT- Instituto Internacional de Estudios Laborales.
- Clark, Andrew (2005). *Your money or your life: changing job quality in OECD countries*. Bonn, Alemania: Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit Institute for the Study of Labor (IZA). Documento para discusión No. 1610.
- Cook, María & Bazler Joseph (2013). *Bringing Unions Back In: Labour and Left Governments in Latin America*. Cornell University, School of Industrial and Labor Relations.
- De la Garza, Enrique (2000). La flexibilidad del trabajo en América Latina. En De la Graza, Enrique (Coord.). *Trata do Latinoamericano de Sociología del Trabajo*. México D.F.: Fondo de Cultura Económica (FCE), pp. 148-178.
- Dellinger, Kirsten & Williams, Christine (2005). The locker room and the dorm room. En Renzetti, Clare & Kennedy Rachel. *Violence Against Women*. Oxford: Rowman & Littlefield Publishers, pp. 109-125.
- Elejabeitia, Carmen (1987). *Liberalismo, Marxismo y Feminismo*. Barcelona: Anthropos.
- Freisse, Geneviève (2003). El concepto filosófico de género. En: Tubert, Silvia (Coord.) *Del sexo al género. Los equívocos de un concepto*. Madrid: Ediciones Cátedra Feminismos, p. 39-46.
- Galenson, Walter & Pyatt, Graham (1964). *The quality of labour and economic development in certain countries. A preliminary study*. Geneva, Switzerland: International Labour Office.
- Hernández, J. M. (2015). La calidad laboral en México, 2006 y 2013. Trabajo. No. 13, (próxima publicación).
- Inegi (2007). *Indicadores estratégicos de informalidad laboral. Cuarto trimestre de 2006*. Aguascalientes: Inegi. (Cuadro en Excel). Recuperado de <http://www3.inegi.org.mx/sistemas/tabuladosbasicos/tabtema.aspx?s=est&c=33619>
- ____ (2013). *Indicadores estratégicos de informalidad laboral. Cuarto trimestre de 2012*. Aguascalientes: Inegi. (Cuadro en Excel). Recuperado de <http://www3.inegi.org.mx/sistemas/tabuladosbasicos/tabtema.aspx?s=est&c=33619>
- Iranzo, Consuelo & Leite, Marcia (2006). La subcontratación laboral en América Latina. En De la Garza (Coord.). *Teorías sociales y estudios del trabajo. Nuevos enfoques*. México D.F.: Anthropos, pp. 404-433.
- Loe, Meika (1996). Working for men at the intersection of power, gender and sexuality. *Sociological Enquiry*. 66(4), pp. 399-421.
- López, Irene (2007). *El enfoque de género en la investigación social*. Madrid: Cruz Roja Española.
- Mora, Minor (2012). La medición de la precariedad laboral: problemas metodológicos y alternativas de solución. *Trabajo*, año 6 (9), Tercera época, pp.89-122.
- Parlamento Europeo (2009). *Indicators of job quality in the European Union*. Bruselas: European Parliament-Policy Department- Economic and Scientific Policy
- Pasko, Lisa (2002). Naked Power: The Practice of Stripping as a Confidence Game. *Sexualities*. 5(1): 49-66
- Pett, Marjorie; Lackely, Nancy & Sullivan, John (2003). *Making sense of Factor Analysis. The use of Factor Analysis for instrument development in health care research*. Thousand Oaks, Cal: Sage Publications.
- Schokkaert, Erik; Van Ootegem, Luc & Verhofstadt, Elsy (2009). *Measuring job quality and job satisfaction*. Ghent, Bélgica: Universiteit Gent, Faculteit Economie.
- Stoller, Robert (1964). A Contribution to the Study of Gender Identity. *International Journal of Psychoanalysis*, 45:220-226

_____ (1968). *Sex and gender. The development of masculinity and femininity*. Londres: Karnac Books

Torns, Teresa & Recio, Carolina (2012). Las desigualdades de género en el mercado de trabajo. Entre la continuidad y la transformación. *Revista de Economía Crítica*, nº14, segundo semestre, pp. 178-202.

Touraine, Alain (2007). *El mundo de las mujeres*. Barcelona: Paidós, pp. 240.

Tubert, Silvia (2003). La crisis del concepto género. En: Tubert, Silvia (Coord.) *Del sexo al género. Los equívocos de un concepto*. Madrid: Ediciones Cátedra Feminismos, p. 7-37.

Warhurst, Chris & Nickson, Dennis (2009). 'Who's Got the Look?' Emotional, Aesthetic and Sexualized Labour in Interactive Services. *Gender, Work and Organization*. 16(3), pp. 385-404.

Williams, Christine; Giuffre, Patti; & Dellinger, Kirsten (1999). Sexuality in the workplace: organizational control, sexual harassment, and the pursuit of pleasure. *Annual Review of Sociology*, 25, pp. 73-93.

PRECARIEDAD DEL TRABAJO DOMÉSTICO REMUNERADO EN HIDALGO

LILIA ZAVALA MEJÍA¹



Resumen

El trabajo doméstico aún se sigue considerando de poco valor e “invisible” (se nota sólo cuando no se hace). Es realizado en su mayoría por las mujeres y las niñas, muchas de ellas procedentes de comunidades con escasas oportunidades de desarrollo, o de regiones indígenas, lo cual las convierte en uno de los grupos más vulnerables por las condiciones laborales y de explotación a las que son sometidas. Destinan largas horas a su trabajo, con bajos salarios y sin prestaciones laborales básicas como la seguridad social. Los hogares donde se emplean también se convierten en un espacio de hostigamiento y violencia ya que se ven expuestas a situaciones de discriminación por su condición de trabajadoras domésticas.

El objetivo del presente trabajo es hacer un análisis de la problemática que representa el trabajo doméstico remunerado con base en algunos de los resultados de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), tanto a nivel municipal (Pachuca) como estatal (Hidalgo).

El trabajo doméstico remunerado es una de las ocupaciones que presenta los más bajos niveles de remuneración y protección social, por lo tanto se requiere indagar más acerca de dicha situación y contribuir a valorar esta importante actividad económica. Atención especial merecen aquellas mujeres que por su condición de migrantes y de origen indígena son más vulnerables a situaciones de discriminación.

¹ Maestra en Estudios de Población. Perfil promep, integrante del Cuerpo Académico de Estudios en Trabajo Social. Instituto de Ciencias Sociales y Humanidades Profesora-investigadora del Área Académica de Trabajo Social. .

Introducción

El trabajo doméstico representa hoy en día una parte importante de la fuerza laboral, en América Latina se estima que existen más de 14 millones de mujeres que son trabajadoras domésticas y se proyecta que esta tendencia seguirá aumentado. El trabajo doméstico remunerado se conoce como una de las ocupaciones consideradas de peor calidad del empleo, es decir, extensas jornadas de trabajo, bajos sueldos, mínima cobertura de seguridad social entre otros aspectos. El trabajo doméstico remunerado ha representado el inicio laboral para mujeres con escaso nivel educativo, sin experiencia y redes de apoyo en la búsqueda de un empleo, con fuerte predominio de mujeres jóvenes de origen rural, aun cuando el peso de estas mujeres ha disminuido sigue siendo ocupado por mujeres provenientes de familias pobres e indígenas (OIT, 2012).

Siendo una de las ocupaciones más importantes numéricamente, la cifra pudiera ser mayor, ya que no son registradas en las estadísticas a las mujeres que laboran por hora o por día, las migrantes indocumentadas y las niñas que realizan el trabajo doméstico infantil. Realizan una serie de actividades para el buen funcionamiento del hogar y cuidado de sus miembros, para lo cual se requieren de múltiples talentos y se piensa son habilidades innatas en las mujeres. Este tipo de prejuicios obstaculizan el reconocimiento de una actividad profesional como cualquier otra (OIT, 2012).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) preocupada por mejorar la condición de las trabajadoras domésticas, ha adoptado diferentes resoluciones relacionadas con esta temática. En América Latina ha sido un tema prioritario, en el documento “trabajo decente en las américas: una agenda hemisférica 2006-2015”, suscrito en la reunión regional de la OIT en Brasilia, se incluyó como una meta “el mejoramiento de las condiciones de trabajo y la eliminación de la discriminación de las trabajadoras de servicio doméstico”. En marzo del 2008, el consejo de administración de la OIT acordó iniciar una discusión sobre los estándares de *trabajo decente* para el trabajo doméstico (Valenzuela, 2009).

El trabajo doméstico remunerado ha sido difícilmente conceptualizado como simplemente un trabajo, la actividad presenta características muy similares a las exhibidas por cualquier otro trabajo de bajo estatus social: demanda largas horas de trabajo, el salario es bajo, no ofrece posibilidades de movilidad laboral y tiene bajo nivel de seguridad en el trabajo (Romero, 1997).

En la Conferencia Internacional del Trabajo, 99a reunión, informe IV (1), (CIT, 2010) refiere que el trabajo doméstico es en efecto una de las ocupaciones más antiguas y más importantes para millones de mujeres del mundo entero, que hunde

sus raíces en la historia mundial de la esclavitud, el colonialismo y otras formas de servidumbre. En los dos últimos decenios se ha registrado una creciente demanda de este tipo de cuidado en todas partes del mundo, tendencia esta que se ha acentuado con la incorporación masiva de las mujeres a la fuerza laboral, el envejecimiento de las sociedades, la intensificación del trabajo y la frecuente insuficiencia o carencia de pautas de actuación para facilitar la conciliación de la vida familiar con la vida laboral.

El objetivo de este artículo es analizar y comparar sobre el estado actual del trabajo doméstico, con base en resultados de la encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), para la ciudad de Pachuca, el estado de Hidalgo y a nivel Nacional a partir del año 2005, que tiene como finalidad proporcionar información sobre este particular sector ocupacional.

Trabajo doméstico y trabajo decente

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define trabajo doméstico como aquel que se realiza para el mantenimiento de los hogares. Comprende el abastecimiento de alimentos y de otros artículos de primera necesidad, la limpieza y el cuidado de niños(as), de personas enfermas y de personas adultas mayores.

Existen dos tipos de trabajo doméstico: el remunerado y el no remunerado. El primero es el que llevan a cabo las personas que son contratadas para realizar las labores domésticas en hogares ajenos al suyo y reciben un pago. El segundo se refiere al trabajo doméstico que se desarrolla sin que exista pago alguno para beneficio propio.

Hombres y mujeres realizan tanto trabajo doméstico como productivo. Sin embargo, lo que diferencia a ambos es la cantidad de tiempo que dedican a cada uno de acuerdo al rol que les fue atribuido socialmente. Según las distintas encuestas de uso del tiempo realizadas en diferentes países (Cuba, México, Alemania, Australia, España, Argentina, Perú) en la última década, las mujeres destinan entre 35 y 65 horas a la semana al trabajo doméstico no remunerado mientras que los hombres sólo dedican de 10 a 15 horas (Cabrera, 2013). Existe por tanto una considerable desigualdad de género en la carga de trabajo doméstico.

El trabajo que se realiza en el ámbito del hogar para garantizar la reproducción de este y sus miembros se denomina trabajo reproductivo o doméstico y ha sido tradicionalmente atribuido a las mujeres. Este tipo de trabajo se compone de labores de cuidado de niños, de ancianos, de enfermos, discapacitados, así como de tareas básicas que reproducen la vida diaria para los hogares como lavado,

planchado, compra y traslado de alimentos, preparación de alimentos y la limpieza.

El trabajo doméstico constituye parte del trabajo invisible y no valorado de las mujeres, sin el cual ni las sociedades ni sus respectivas economías podrían funcionar. Al intensificarse la entrada de las mujeres en los mercados de trabajo, el trabajo doméstico de los hogares se encarga a terceros. Surge así la figura del *trabajo doméstico remunerado* (TDR), en contraposición a la noción de *servidumbre* vinculada a las instituciones sociales de la colonia que implicaba gratuidad y relaciones de dominación antes que contractuales y laborales. Las trabajadoras domésticas constituyen un grupo laboral importante de mujeres en el mundo, estas “realizan trabajo doméstico en hogares de terceros y reciben a cambio un pago o remuneración”. Si bien el trabajo doméstico hoy día se remunera, esto no necesariamente implica que cuente con estatus y reconocimiento laborales reales.

El trabajo doméstico remunerado, en la mayoría de los casos, incluye a dos personas: a la que emplea y a la que trabaja, quienes establecen una relación laboral que se desarrolla en el ámbito familiar. Este tipo de situación laboral influye en la vida personal tanto de las personas empleadoras como de las empleadas del hogar (INMUJERES, 2009).

En tal marco de evolución del trabajo doméstico, la noción de *trabajo decente* surge como parámetro para medir el grado en que una sociedad garantiza el acceso de sus ciudadanos al trabajo de calidad y bajo los estándares internacionalmente aceptados. Se trata de un enfoque que la mayoría de los estados miembros de la OIT ha promovido como orientador de sus políticas laborales para garantizar la ciudadanía. Así, la noción de *trabajo decente* se constituye en una referencia obligada de manera que el trabajo se realice en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana. De acuerdo a la OIT, el *trabajo decente* tiene cuatro componentes.

- *Oportunidades de empleo*
- *Goce pleno de derechos laborales*
- *Protección social.*
- *Organización y sindicalización*

El Convenio 189 de la OIT toma los cuatro componentes del trabajo decente tanto para promover como para medir los avances en la mejora del estatus social y laboral de este grupo de trabajadoras en el país.

Desvalorización del trabajo doméstico

El trabajo doméstico no requiere preparación: elemento asociado a su falta de valorización, porque es parte de la socialización de género que han recibido desde niñas. Generalmente, se educa a las mujeres para cuidar y se las deja de educar para que sigan cuidando. Además no ha producido impactos positivos en las condiciones de vida de las mujeres que se desempeñan en esta actividad, ni en sus familias. De igual forma, el trabajo doméstico no produce oportunidades de desarrollo en términos de educación profesional o formación laboral.

Las mujeres que se desempeñan en el trabajo doméstico remunerado, experimentan la institucionalización sociocultural y jurídica de la desigualdad. Es un trabajo desvalorizado socialmente porque es producto de la construcción social de género femenino y como consecuencia encontramos que se legitima la discriminación en términos jurídicos.

Socialmente el trabajo doméstico que realizan las mujeres ha sido sistemáticamente desvalorizado, considerándose como un “no trabajo”, como un no trabajo, que no cuenta, o en el mejor de los casos como un trabajo inferior al remunerado (Sheila, 1973)

La importancia del tema del trabajo doméstico radica, entonces, en que es una actividad primordial para el mantenimiento y la reproducción de la fuerza de trabajo, así como para la reproducción de las condiciones que mantienen el sistema social y que se manifiestan específicamente en las relaciones de dominación en el seno de la esfera doméstica. Por otra parte, es una actividad que ancestralmente ha estado a cargo de las mujeres y que, por lo mismo, representa uno de los rasgos comunes en la identidad de género (De Oliveira, 1989).

Al ser considerado el trabajo doméstico como un empleo aislado y prácticamente invisible, facilita la desprotección y la vulnerabilidad de las personas que trabajan en este ámbito. El grado de vulnerabilidad es aún mayor cuando se observa que el trabajo del hogar está feminizado: nueve de cada diez trabajadores del hogar son mujeres, refiriéndose a ellas genéricamente como trabajadoras del hogar, y aun cuando no se dispone de cifras exactas, se sabe que muchas de ellas son indígenas o provienen del mundo rural (CONAPRED, 2010).

La discriminación contra este grupo social se comete tanto en el ámbito público como en el privado. El marco normativo de protección y garantía de derechos es insuficiente e incluso, en algunos espacios, inexistente para hacer efectivos sus derechos laborales precisamente por sus condiciones de trabajo, de género, de origen étnico. La indiferencia social y política ante sus necesidades elementales

y sus derechos humanos las ha mantenido en una situación de discriminación sistemática, de exclusión e invisibilidad (CONAPRED, 2010).

Protección jurídica hacia las trabajadoras domésticas en México

En México se reconocen los derechos humanos laborales de todas las personas y está prohibida cualquier forma de esclavitud, de sometimiento a la servidumbre o de ejecución de trabajos forzosos u obligatorios. El Estado mexicano está obligado a respetar, proteger, promover y garantizar a todas las personas el ejercicio de los derechos humanos laborales en el territorio nacional, y contribuir a la realización de éstos en el ámbito internacional. Sin embargo, en el caso de los y las trabajadoras domésticas el Estado incumple con esa obligación, porque no se les garantiza el acceso a estos derechos y no se reconoce el trabajo doméstico como trabajo digno y socialmente útil, lo que provoca que este sector laboral se vea expuesto a actos de discriminación, explotación y maltrato, que pueden llegar a situaciones de servidumbre y esclavitud. (Encuesta Nacional sobre Discriminación, ENADIS, 2010)

La discriminación contra este sector se agrava en razón del origen étnico (indígena), la nacionalidad (migrante), el sexo (mujer), la edad (niñas, niños, adolescentes y personas adultas mayores), la condición social o económica, las condiciones de salud, el embarazo, la lengua o el idioma. Pero también se les discrimina en el reconocimiento y garantía de sus derechos, pues en la legislación laboral y en la de seguridad social se les niegan y restringen derechos fundamentales, lo cual contradice lo establecido en el artículo 123 constitucional y en los instrumentos internacionales relacionados.

En la Ley Federal del Trabajo y en la Ley de Seguridad Social la discriminación se expresa al limitar, excluir y negar derechos humanos laborales a los y las trabajadoras domésticas. En la primera, el capítulo XIII relativo al “Trabajo doméstico” sólo considera el derecho al descanso, al salario, a la alimentación, a llevar a cabo sus labores en un local cómodo e higiénico y a la indemnización. Se excluyen por disposición expresa de la ley el derecho a la vivienda y a la reinstalación, además, no se establece nada sobre los derechos a la libertad sindical, la negociación colectiva, la seguridad social, la estabilidad en el empleo, la irrenunciabilidad de los derechos adquiridos, y la equidad de género (ENADIS, 2011).

Ante esa situación, las organizaciones de la sociedad civil han impulsado

acciones nacionales e internacionales para promover el reconocimiento y respeto de los derechos humanos laborales de las trabajadoras domésticas; de esta manera lograron que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) adoptara en junio de 2011 el Convenio 189 sobre el Trabajo Decente para las Trabajadoras y Trabajadores Domésticos, el cual reconoce el trabajo doméstico y los derechos de quienes lo efectúan; también emite una recomendación para su realización; sin embargo, aún está pendiente la entrada en vigor, la ratificación y la armonización legislativa de este instrumento en los Estados parte de la OIT, entre ellos México.

De acuerdo al Convenio 189 y Recomendación 201, de la Organización Internacional del Trabajo sobre trabajadoras del hogar, establece como normas mínimas las siguientes:

- Derechos básicos de las trabajadoras y los trabajadores del hogar: respeto y protección de principios y derechos fundamentales en el trabajo.
- Horas de trabajo: medidas destinadas a garantizar la igualdad de tratamiento entre los trabajadores del hogar y trabajadores en general. Periodo de descanso semanal de al menos 24 horas consecutivas.
- Remuneración: Salario mínimo establecido. Pago en especie bajo ciertas condiciones.
- Seguridad y salud: derecho a un trabajo seguro y un ambiente laboral saludable
- Seguridad social: condiciones que no sean menos favorables que las aplicables a los demás trabajadores, incluyendo prestaciones de maternidad.
- Las normas relativas a trabajo doméstico infantil: obligación de fijar una edad mínima. No se les debe privar a los trabajadores y las trabajadoras adolescentes de la educación obligatoria.
- Trabajadores y trabajadoras “de planta”/ entrada por salida: condiciones de vida digna que respeten la privacidad. Libertad para decidir si reside o no en el hogar.
- Trabajadores y trabajadoras migrantes: un contrato por escrito en el país de empleo, o una oferta de trabajo escrita antes de salir de su país. (INMUJERES, 2013).

En suma, para estas trabajadoras, que en muchas ocasiones son maltratadas,

prevalecen las nociones estereotipadas de la trabajadora del hogar y de su rol como “sirvienta”. La manera en que la gente consciente de su situación se refiere a ellas es diciendo: “la señora de la limpieza”, o “la chica que nos ayuda en la casa”. Sin embargo, la mayoría de la gente las denomina “muchacha”, independientemente de la edad que tengan. También se les llama, de manera peyorativa, “sirvienta”, “criada”, “chacha”, “gata”. El estado de cosas recién descrito denota que este grupo vulnerable es víctima de discriminación y desigualdad estructurales.

Las personas ocupadas en el sector de trabajo doméstico constituyen uno de los grupos sociales y laborales más vulnerables en el país, al igual que el grupo de niñas rurales e indígenas (Vásquez y Monge 2007).

Algunos resultados

De acuerdo a los resultados de la ENOE para varios trimestres y años, se pudo observar para el caso de la ciudad de Pachuca, Hgo., las mujeres son quienes realizan en mayor proporción el trabajo doméstico remunerado con relación al desempeñado por los varones: siendo menor al 10%, con excepción del primer trimestre del año 2012 con un 10.1%, por otra parte, para el año 2006 es donde se concentra un nivel alto de trabajadoras domésticas con un porcentaje mayor del 95% durante los cuatro trimestres, en comparación con los datos del año 2012 y 2013 que registran un porcentaje menor al 95%.

De igual forma, conviene señalar cómo el trabajo doméstico realizado por las mujeres representa una gran variación ya que el mayor porcentaje se concentra durante el año 2006 con un 98.1% durante el segundo trimestre y en el 2008 con un 97.9%, mientras que en los años 2010 y 2012 disminuye al pasar al 93.6% y 93.9% respectivamente.

Comparando los resultados de la ciudad de Pachuca con los del estado de Hidalgo, los porcentajes más significativos del trabajo doméstico femenino remunerado se registraron durante el año 2006, en el trimestre abril-junio, con un 98.1% mientras que en la entidad para el año 2008 fue del 98.9% para el mismo trimestre, ver Cuadro 1.

Con respecto a los datos de la Encuesta para el estado de Hidalgo, las mujeres ocupadas en el trabajo doméstico remunerado representan un porcentaje mayor al 95% similar al registrado para la ciudad de Pachuca, en contraste con los resultados de los años 2012 y 2013 que fueron menores al 90%. De la misma manera, se incrementa la proporción de mujeres en el empleo doméstico remunerado en el año

de 2005 y 2008, que muestra un 98.9% en comparación al de la ciudad de Pachuca que obtuvo similar porcentaje en el año 2006.

Cuadro 1
Pachuca de Soto, Hidalgo. Porcentaje de participación de hombres y mujeres en el trabajo doméstico remunerado

| Ciudad | Trimestre | | | |
|---------------|-----------|------|------|------|
| | I | II | III | IV |
| Pachuca, Hgo. | | | | |
| 2005 | | | | |
| Hombres | 5.0 | 8.7 | 6.7 | 7 |
| Mujeres | 95.0 | 91.3 | 93.3 | 93 |
| 2006 | | | | |
| Hombres | 4.2 | 1.9 | 2.0 | 2.1 |
| Mujeres | 95.8 | 98.1 | 98.0 | 97.9 |
| 2007 | | | | |
| Hombres | 6.8 | 3.7 | 5.6 | 5.3 |
| Mujeres | 93.2 | 96.3 | 94.4 | 94.7 |
| 2008 | | | | |
| Hombres | 7.2 | 2.9 | 2.1 | 4.0 |
| Mujeres | 92.8 | 97.1 | 97.9 | 96.0 |
| 2009 | | | | |
| Hombres | 7.0 | 5.2 | 6.6 | 4.3 |
| Mujeres | 93.0 | 94.8 | 93.4 | 95.7 |
| 2010 | | | | |
| Hombres | 6.7 | 7.0 | 6.4 | 7.9 |
| Mujeres | 93.3 | 93.0 | 93.6 | 92.1 |
| 2011 | | | | |
| Hombres | 5.8 | 3.5 | 6.5 | 9.1 |
| Mujeres | 94.2 | 96.5 | 93.5 | 90.9 |
| 2012 | | | | |
| Hombres | 10.1 | 6.1 | 7.3 | 9.3 |
| Mujeres | 89.9 | 93.9 | 92.7 | 90.7 |
| 2013 | | | | |
| Hombres | 5.2 | 9.5 | 7.2 | S/D |
| Mujeres | 94.8 | 90.5 | 92.8 | S/D |

Fuente: elaboración propia con base en los datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE). Disponible en: <http://www3.inegi.org.mx/sistemas/tabuladosbasicos/tabtema.aspx?s=est&c=33537>

Para el año 2005, en el estado de Hidalgo la participación en el empleo doméstico remunerado femenino, es mayor con relación al registrado en la ciudad de Pachuca, 98.7% durante el tercer trimestre y 98.9% en el año 2008, también en el tercer trimestre. Es decir, el trabajo doméstico realizado por mujeres en el estado de Hidalgo en participación relativa es de gran relevancia en comparación con el que se desarrolla en la ciudad de Pachuca, ver Cuadro 2.

En la diversidad de regiones y grupos sociales que representa el estado de Hidalgo, quienes desarrollan el trabajo doméstico remunerado principalmente son

las mujeres que se exponen a una situación de vulnerabilidad social e individual recibiendo todo tipo de discriminación; clase, género, etnia, etc., y en ocasiones tienen que aguantar siendo el único recurso que les queda para obtener el sustento económico. Son mujeres que por su edad, nivel de escolaridad y origen precario de donde proceden las hace presa fácil de sufrir discriminación permanente y constante.

La naturaleza del trabajo desarrollado por ellas no es visible porque se desarrolla en el ámbito privado de los hogares lo cual favorece la violación del derecho al descanso, a la privacidad, a tener horario definido, contrato y las prestaciones que se ofrecen en otros empleos. Estas mujeres reciben un trato desigual e injusto, que las coloca en una situación de desventaja social, cultural y económica con respecto a otro tipo de empleos.

El trabajo doméstico que realizan las mujeres a nivel nacional es menor del 95% en relación con el que se observa en la Ciudad de Pachuca y el Estado de Hidalgo, sin embargo en los años 2005 y 2009 durante el tercer trimestre es similar el porcentaje del 92.3% de mujeres que realizan esta labor, de igual manera sucede con los años 2010 y 2013 con un 90.6% por lo que disminuye, mientras en los anteriores, 2005 y 2009 aumenta, Cuadro 3.

En el 2010 el 79.8% de las personas dedicadas al trabajo doméstico remunerado lo hacían en actividades fundamentalmente de limpieza. En segundo lugar, con un 8.3% del total, se encuentran las personas dedicadas al cuidado de niñas y niños; personas adultas mayores y personas con algún tipo de discapacidad o necesidad especial. En tercer lugar se encuentran las personas que se dedican al lavado o planchado de ropa en viviendas diferentes a las suyas, con un 7.3%; le siguen quienes desempeñan tareas de choferes particulares, con un 2.8% y al final de la lista están quienes se dedican a ser cocineras o cocineros domésticos, con un 1.8% del total.

Cuadro 2
Estado de Hidalgo. Porcentaje de participación de hombres y mujeres en el trabajo doméstico remunerado.

| Entidad | Trimestre | | | |
|---------|-----------|------|------|------|
| | I | II | III | IV |
| Hidalgo | | | | |
| 2005 | | | | |
| Hombres | 2.9 | 2.5 | 1.3 | 1.4 |
| Mujeres | 97.1 | 97.5 | 98.7 | 98.6 |
| 2006 | | | | |
| Hombres | 4.8 | 6.4 | 3.0 | 6.1 |
| Mujeres | 95.2 | 93.6 | 97.0 | 93.9 |
| 2007 | | | | |
| Hombres | 7.7 | 4.2 | 3.9 | 3.2 |
| Mujeres | 92.3 | 95.8 | 96.1 | 96.8 |
| 2008 | | | | |
| Hombres | 6.3 | 1.9 | 1.1 | 5.0 |
| Mujeres | 93.7 | 98.1 | 98.9 | 95.0 |
| 2009 | | | | |
| Hombres | 2.8 | 6.3 | 6.7 | 2.2 |
| Mujeres | 97.2 | 93.7 | 93.3 | 97.8 |
| 2010 | | | | |
| Hombres | 5.4 | 5.6 | 4.5 | 5.1 |
| Mujeres | 94.6 | 94.4 | 95.5 | 94.9 |
| 2011 | | | | |
| Hombres | 3.2 | 6.7 | 7.4 | 8.4 |
| Mujeres | 96.8 | 93.3 | 92.6 | 91.5 |
| 2012 | | | | |
| Hombres | 6.9 | 6.6 | 9.4 | 12.6 |
| Mujeres | 93.1 | 93.4 | 90.6 | 87.4 |
| 2013 | | | | |
| Hombres | 12.3 | 7.6 | 7.9 | S/D |
| Mujeres | 87.7 | 92.4 | 92.1 | S/D |

Fuente: elaboración propia en base a los datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE). Disponible en: <http://www3.inegi.org.mx/sistemas/tabuladosbasicos/tabtema.aspx?s=est&c=33537>

Para el 2012 la situación no ha tenido mayores variaciones; excepto por el hecho de que se ha incrementado, en términos porcentuales y absolutos, el número de personas dedicadas a la limpieza. En efecto, según los datos de la ENOE, al tercer trimestre del 2012 había un 82.9% dedicadas mayoritariamente a actividades de limpieza; el 8.4% se dedicaba al cuidado de personas; el 5.9% eran lavadoras o planchadoras domésticas; el 1.8% se desempeñaban como choferes domésticos, mientras que el 1% estaba dedicado a quehaceres como cocineras o cocineros domésticos. (Fuentes, 2013).

Cuadro 3
Nacional. Porcentaje de participación de hombres y mujeres en el trabajo doméstico remunerado

| | Trimestre | | | |
|----------|-----------|------|------|------|
| | I | II | III | IV |
| Nacional | | | | |
| 2005 | | | | |
| Hombres | 8.4 | 9.1 | 7.7 | 8.6 |
| Mujeres | 91.6 | 90.9 | 92.3 | 91.4 |
| 2006 | | | | |
| Hombres | 8.1 | 8.1 | 8.6 | 7.5 |
| Mujeres | 91.9 | 91.9 | 91.4 | 92.5 |
| 2007 | | | | |
| Hombres | 8.0 | 7.8 | 7.9 | 8.3 |
| Mujeres | 92 | 92.2 | 92.1 | 91.7 |
| 2008 | | | | |
| Hombres | 9.2 | 8.2 | 8.7 | 9.1 |
| Mujeres | 90.8 | 91.8 | 91.3 | 90.9 |
| 2009 | | | | |
| Hombres | 8.4 | 8.7 | 7.7 | 7.7 |
| Mujeres | 91.6 | 91.3 | 92.3 | 92.3 |
| 2010 | | | | |
| Hombres | 7.4 | 9.4 | 8.5 | 9.7 |
| Mujeres | 92.6 | 90.6 | 91.5 | 90.3 |
| 2011 | | | | |
| Hombres | 8.6 | 8.4 | 8.6 | 8.7 |
| Mujeres | 91.4 | 91.6 | 91.4 | 91.3 |
| 2012 | | | | |
| Hombres | 8.4 | 7.6 | 9.8 | 10.0 |
| Mujeres | 91.6 | 92.4 | 90.2 | 90.0 |
| 2013 | | | | |
| Hombres | 9.4 | 9.4 | 9.8 | S/D |
| Mujeres | 90.6 | 90.6 | 90.2 | S/D |

Fuente: Elaboración propia con base en los datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE). Disponible en: <http://www3.inegi.org.mx/sistemas/tabuladosbasicos/tabtema.aspx?s=est&c=33537>

Según datos de la ENOE, al segundo trimestre de 2011, las trabajadoras domésticas son las que menos perciben respecto a las demás ocupaciones, perciben un ingreso que no rebasa los dos salarios mínimos, lo cual las coloca en el primer sitio de empleados con los menores ingresos. Son mujeres que realizan las tareas que otros no quieren o no pueden hacer y posibilitan que su empleador o empleadora trabaje durante el día en un empleo público o privado, que es esencial para el desarrollo económico. Sí se estima que cerca del 10% de los hogares

cuenta con apoyo doméstico reenumerado es prioritario enfocar acciones en todos los ámbitos para revalorar el trabajo de las mujeres que respeten y no denigren su condición humana (ENADIS, 2011).

Datos de la ENOE 2015 registra más de 49.8% millones de personas ocupadas, donde el 4.6% son trabajadores domésticos remunerados, es decir, 2.3 millones de personas. El grupo más representativo corresponde a los empleados domésticos que realizan principalmente quehaceres de limpieza en casas particulares, constituye el 83. % y suma 1.9 millones de personas (INEGI, 2015).

Conclusiones

Las trabajadoras domésticas siguen en los escalones inferiores de la jerarquía laboral y social. Los mayores problemas del sector son: bajas remuneraciones, inseguridad en el empleo y ausencia de beneficios otorgados a otros trabajadores. Por ser mujeres, pobres, indígenas, migrantes y niñas, las trabajadoras de hogar están expuestas a explotación, abuso y discriminación.

Solamente el trabajo doméstico que realizan las mujeres ha sido desvalorizado, considerándose como un “no trabajo”. Es por ello que uno de los primeros temas que podrían replantearse es el relativo a la seguridad social de estas trabajadoras.

Hay que resaltar que la discriminación y violación de los derechos laborales de las empleadas es muy notoria en cuanto a que no se respetan sus derechos como personas o como cualquier trabajo, por esta razón es importante mejorar el conocimiento de sus derechos y sus deberes, como empleadas.

Por otra parte, para mejorar la situación de las trabajadoras domésticas es necesario realzar la imagen del trabajo doméstico en la sociedad y enfatizar su rol social y económico, para que las trabajadoras gocen de los mismos derechos y los mismos beneficios que los trabajadores de otros sectores de actividad.

A pesar de que las condiciones en las que laboran estas mujeres son precarias, en cuanto a los derechos que deben tener y no se respetan, han tenido que vivir con ello y además de tener la necesidad de llevar un sustento a sus hogares para su subsistencia.

Se puede decir que la solución a este problema puede darse desde diferentes enfoques; el jurídico y el político ocupando un lugar predominante el enfoque social y cultural puesto que la sociedad es la que genera esta desigualdad, en conjunto con las estructuras institucionales. La solución radica en modificar estereotipos negativos y tratos discriminatorios, para valorar a las trabajadoras del hogar y reconocer la dignidad e importancia de su labor. Sólo así dejarán de ser invisibles.

Bibliografía

Cabrera, N. (2013). *Uso del tiempo e inequidades de género en el trabajo remunerado y doméstico en Lima Metropolitana*, disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---américas/---ro-lima/documentos/publicación/wcms_213173.pdf. [Accesado el 29 de Enero de 2014].

Conferencia Internacional del Trabajo, 99.a reunión, (CIT, 2010), Informe IV (1). *Trabajo decente para los trabajadores domésticos*. Oficina Internacional del Trabajo Ginebra. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_124841.pdf.

Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED, P. (6 de Marzo de 2010). *Situación en México de las Trabajadoras y Trabajadores del hogar*. Disponible en: <http://programas.imer.gob.mx/arreglandoelmundo/files/2010/07/documento20informativo20trabajadoras20del20hogar.pdf> [Accesado el 3 de Febrero de 2014].

De Oliveira, O. (Coord.) (1989). *Trabajo, Poder y Sexualidad*. El Colegio de México. México.
Encuesta Nacional sobre Discriminación en México (ENADIS). Noviembre de 2011. Disponible en: <http://www.conapred.org.mx/userfiles/files/Enadis-2010-TD-Accss.pdf> [Accesado el 28 de Enero de 2014]

Fuentes, M. L. (2013). "Trabajo Doméstico: Una Explotación Tolerada" en *Excélsior*, 2 de Abril de 2013 pág. 17.

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI, 2014). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. <http://www3.inegi.org.mx/sistemas/tabuladosbasicos/tabtema.aspx?s=est&c=33537>

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI, 2015). Estadísticas a propósito del día internacional del trabajador doméstico. www.inegi.org.mx/saladeprensa/aproposito/2015/domestico0.pdf. 22 de julio 2015, Aguascalientes, Ags..

Instituto de las Mujeres del Distrito Federal (INMUJERES). (2009). *Por una relación laboral que respete los derechos humanos de las personas trabajadoras del hogar*. México. Disponible en: <http://www.inmujer.df.gob.mx/work/sites/inmujeres/resources/LocalContent/1535/4/TrabajadorasHogar2012.pdf> [Accesado el 5 de febrero de 2014]

Instituto de las Mujeres del Distrito Federal (INMUJERES). (2013). *Día internacional de las trabajadoras del hogar*. Disponible en: http://www.inmujer.df.gob.mx/wb/inmujeres/trabajadoras_hogar_2013. [Accesado el 5 de febrero de 2014]

Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2012). El trabajo doméstico remunerado en América Latina y el Caribe. Notas OIT 1, Un trabajo decente para las trabajadoras domésticas remuneradas del continente.

Romero, M. (1997). *Chicanas Modernize Domestic Service*. In: *Workplace/Women's Place*. An Anthology (Dunn, Ed.). Los Ángeles: Roxbury Publishing Company.

Sheila, R. (1973). *Woman's consciousness, Man's World*. Londres: Pelican Books.

Valenzuela, M. E. (2009). *Trabajo doméstico: un largo camino hacia el trabajo decente*. Santiago de Chile: Organización Internacional del Trabajo. Disponible en: http://desarrollo.sociologia.uahurtado.cl/wp-content/uploads/2012/01/Mora_Valenzuela_-_Tabajo_domestico_Un_largo_camino_hacia_el_trabajo_decente.pdf [Accesado el 26 de enero de 2014]

Vásquez, E. y Monge (2007). ¿Por qué y cómo acortar la brecha de género en educación de las niñas y adolescentes rurales en el Perú? Lima, Perú: Universidad del Pacífico.

INFANCIA Y TRABAJO DOMÉSTICO FAMILIAR EN MÉXICO, 2013

LILIANA ESTRADA QUIROZ¹



Resumen

La participación de niños, niñas y adolescentes (NNA) en las actividades propias del ámbito doméstico (quehaceres y trabajo de cuidados), se traduce en una contribución directa e importante a la reproducción cotidiana familiar. De hecho, como señala la perspectiva de la nueva sociología de la infancia, los NNA son actores activos, protagonistas en la construcción de la vida familiar. Sin embargo, no todos los NNA participan de igual manera en este sentido, en términos del tiempo que consagran, del tipo de actividades que realizan y del grado de responsabilidad que asumen. De acuerdo con un estudio sobre la participación de NNA de las grandes ciudades de México en 2007, se encontró que en el seno familiar existe una marcada distribución tradicional de roles según sexo, pero también según la edad: el trabajo doméstico familiar se caracteriza por ser femenino y pueril. Es así que, una proporción importante de NNA asume o colabora cotidianamente en el trabajo doméstico familiar, además de continuar muchas veces estudiando, e incluso realizando trabajo extradoméstico. Por lo que surge la pregunta ¿qué importancia tiene el trabajo doméstico familiar de los NNA? Se propone revisar esta situación en el ámbito nacional, diferenciando los contextos rural y urbano, tres grupos etarios y por sexo, con datos de 2013. Se trata de visibilizar la participación de NNA en el trabajo doméstico familiar, una actividad que ha sido poco valorada y estudiada, y que ha sido un medio de transmisión de roles tradicionales de género, así como de desigualdad infantil.

¹ Actuaría por la UNAM, Maestra en Población por la FLACSO-México y Doctora en Demografía por la Universidad Paris Ouest Nanterre La Défense. Experiencia laboral en el Consejo Nacional de Población, el Consejo Estatal de Población de Puebla, el Fideicomiso de Estudios Estratégicos para la Ciudad de México, en la FLACSO-México, y desde 2014 como Profesora-Investigadora de la Facultad de Economía de la BUAP.

Introducción

Más allá del carácter de socialización en el ámbito reproductivo que se le puede atribuir a la realización de diversas tareas domésticas en el seno del hogar, la participación de niños y niñas en ese tipo de actividades se traduce en una contribución directa a la reproducción cotidiana familiar. De hecho, los NNA son actores activos, protagonistas constantes en la construcción de la vida familiar. Ahora bien, no todas ni todos los niños contribuyen de igual manera en este sentido, en términos del tiempo que consagran, del tipo de actividades que realizan y del grado de responsabilidad que asumen, es por ello que en un primer tiempo surgió la pregunta ¿Cuáles son algunas de las condiciones que favorecen la participación de los NNA en la realización de tareas domésticas?

Es pertinente mencionar que los avances que se presentan ahora forman parte de un proyecto más amplio, que surge a partir de los resultados de mi tesis doctoral, donde se estudia el caso de los NNA de 6 a 17 años, residentes de una de las grandes ciudades de México, hijos del jefe de hogar, solteros y sin hijos, con datos de 2007.² De acuerdo con la tesis, las tareas domésticas forman parte de las actividades cotidianas en la vida de la mayor parte de los NNA, a 6 años de edad más de 35% dedica al menos una hora semanal al trabajo doméstico, y esta proporción se eleva a cerca de 80% a partir de 12 años. Aunque el grado de participación es notablemente distinto según la edad y el sexo. Las mujeres participan siempre más que los hombres, y su participación aumenta a mayor edad, sobre todo a partir de 12 años. Los varones participan con mayor frecuencia entre 12 y 14 años (75%), y después están cada vez menos implicados. De manera que de 15 a 17 años la diferencia en la participación por sexo es la más amplia (70% varones y 91% mujeres). Con base en modelos de regresión logística, se encontró que el principal factor de riesgo para que los NNA consagren más de 7 horas semanales al trabajo doméstico familiar (quehaceres y cuidado de otras personas del hogar), es la edad de Ego, aunque la intensidad del riesgo varía entre mujeres y hombres. En segundo plano se encuentran ciertas condiciones familiares. En el caso de los hombres, los factores que elevan el riesgo de trabajar tienen que ver con el tipo de hogar (familia monoparental), la presencia de niños pequeños y la condición de actividad del cónyuge del jefe de hogar (trabajador extradoméstico). En el caso de las mujeres son principalmente: la presencia de niños pequeños, el tipo de familia (monoparental masculina), el grupo de actividad profesional del jefe de hogar (como medida *proxy* de la condición socioeconómica) y

²Estrada Quiroz Liliana (2011). *Quelle place le travail a-t-il dans la vie des enfants? Le cas des grandes villes du Mexique*. Tesis para obtener el grado de Doctora en Demografía por la Université Paris Ouest Nanterre La Défense.

la condición de actividad del cónyuge del jefe de hogar (trabajador extradoméstico). En ese orden de importancia (Estrada Quiroz, 2014).³

Conociendo la influencia que pueden tener ciertos factores familiares e individuales en la participación de los NNA en el trabajo doméstico familiar, el proyecto ahora es revisar la situación de manera separada para los ámbitos rural y urbano, con datos de 2013, los más actuales. En un primer momento de este nuevo proyecto de investigación, y que corresponde a lo que se presenta en este estudio, el análisis se centrará en hacer una medición del trabajo infantil doméstico familiar y una descripción sociodemográfica de los NNA y de algunas características de los jefes de sus hogares, según la intensidad en la que participan en este tipo de trabajo, tomando como ejes analíticos el sexo, la edad y el tipo de localidad de residencia de los NNA.

Antes de entrar de lleno en el tema de interés, se debe subrayar que, las actividades que realizan los NNA, en este caso el trabajo doméstico familiar, dependen de condiciones estructurales, familiares e individuales, así como de aspectos históricos, culturales, jurídicos, sociales y económicos. Esto da cuenta de la complejidad de la problemática, por lo que en este estudio se aboca sólo a los aspectos socioeconómicos en los ámbitos individual y familiar.

Este estudio corresponde a una investigación de corte cuantitativo, que contempla, en esta etapa inicial, un análisis descriptivo sustentado en dos fuentes de datos secundarias: el Módulo de Actividades de Niñas, Niños y Adolescentes, MANNA, y de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, ENOE, del cuarto trimestre de 2013.

La participación infantil en el ámbito familiar:

Marco teórico-conceptual

Para dar soporte teórico-conceptual a esta investigación proponemos apoyarnos, por una parte, en la teoría de las estrategias familiares de vida, y por otra parte, en la nueva sociología de la infancia.

Durante la infancia, la familia constituye el ámbito de socialización primaria por excelencia, es por ello fundamental analizar la participación de los NNA desde su entorno familiar. El grado de participación de NNA en diversas actividades, tanto domésticas como extradomésticas está relacionado con las necesidades y con los recursos familiares en cada momento del ciclo de vida familiar. En este estudio se considera que las familias tienen una cierta libertad para hacer frente a las limitaciones estructurales. La familia es así considerada como la institución

³ Resultados obtenidos a partir del Módulo sobre trabajo infantil de la ENOE, cuarto trimestre de 2007.

mediadora entre las acciones individuales y la sociedad. De manera que la realización de actividades domésticas por parte de los NNA forma parte de las posibles estrategias familiares de vida a las que se puede recurrir con el objeto de cumplir proyectos o de satisfacer necesidades familiares. Frente a un contexto socioeconómico determinado, las familias reaccionan de diferentes maneras, poniendo en marcha diversas estrategias para vivir, según sus propios recursos y necesidades; pero también tomando en cuenta los límites impuestos por el contexto: marco legal, sistema escolar, mercados de trabajo. Y los NNA, como miembros de la familia, pueden participar, más o menos activamente en actividades domésticas y/o extradomésticas, según sus características sociodemográficas individuales (edad, sexo, escolaridad, habilidades, *savoir-faire*). Ahora bien, se debe considerar que la potencial participación en actividades extradomésticas de cada persona depende de las restricciones impuestas por el mercado de trabajo local, mientras que la participación doméstica, aunque depende también de aspectos individuales, está generalmente subordinada a la participación de los integrantes en actividades económicas, ya que la reproducción social del hogar depende de la sobrevivencia (Torrado, 1981; García et al., 1982).

La familia también es el lugar donde se distribuyen las tareas y se establecen las obligaciones de cada persona, a fin de garantizar la reproducción cotidiana común y personal. Y la participación de NNA, al igual que aquella de los adultos, funciona según los modelos y las relaciones de género y de generación que dominan en el hogar, pero también en la sociedad entera; dichas relaciones pueden favorecer la participación de ciertos miembros de la familia en el trabajo extradoméstico o en el trabajo doméstico, según el sexo y la edad (Grootaert y Kanbur, 1995; Estrada Quiroz, 2005). Cabe mencionar que la distribución de tareas al interior del hogar no tiene nada de anodino, puede realizarse de manera explícita o implícita, autoritaria o democrática, en un clima de conflicto o de cooperación (Jelin, 1983).

En concordancia con esta aproximación de la participación infantil como una estrategia familiar de vida, se utiliza en este análisis una visión de la infancia que se inscribe en la corriente de la nueva sociología de la infancia, la cual considera a los NNA como sujetos sociales, protagonistas de sus propias vidas. Desde esta perspectiva, la participación infantil en las esferas pública y privada debe promoverse y adaptarse a su edad, su madurez, sus posibilidades y sus necesidades; y debe estar libre no sólo de la discriminación por edad, sino también por sexo (Liebel, 2003). Gaitán (2006) afirma que mirar a la y el niño como perteneciente a un grupo social, estrato o clase social, cuyas características y comportamiento son comprensibles en términos de leyes socioculturales, ofrece nuevas perspectivas, como son: la

posibilidad de entender los aspectos comunes a los sujetos que comparten el mismo estatus dentro de la sociedad, la de hacer comparaciones entre su situación en diferentes épocas históricas, sociedades y culturas y, asimismo, la de examinar las relaciones de éste con otros grupos componentes de la sociedad.

Cabe mencionar que para efectos de esta investigación, el trabajo doméstico familiar incluye tanto la realización de tareas domésticas en el seno del hogar (cocinar, lavar, barrer, trapear, etcétera) como el trabajo de cuidados (atender a otras personas del propio hogar: niños pequeños, enfermos o adultos mayores), sin remuneración. Por la naturaleza de la fuente de datos, al hablar de familia se hace referencia, en sentido estricto, al hogar de Ego. Se tomarán dos tipos de localidad: urbana (15 mil habitantes o más) y rural (menos de 15 mil habitantes). Y finalmente, cuando se hace referencia a los NNA, se habla de las personas de 5 a 17 años, las cuales se analizarán según tres grupos etarios que corresponden a los diversos niveles escolares: primaria (5 a 11 años), secundaria (12 a 14 años) y medio superior (15 a 17 años). La división por sexo y tipo de localidad responden a la necesidad de evidenciar que existen desigualdades en la participación de los NNA según estas categorías analíticas, a imagen de lo que pasa con los adultos, como se ha mostrado en algunos estudios recientes (Pacheco y Florez, 2014) y la división por esos tres grupos de edades también ha mostrado su pertinencia (Estrada Quiroz, 2014).

La participación de los NNA en el trabajo doméstico familiar: ¿Qué sabemos?

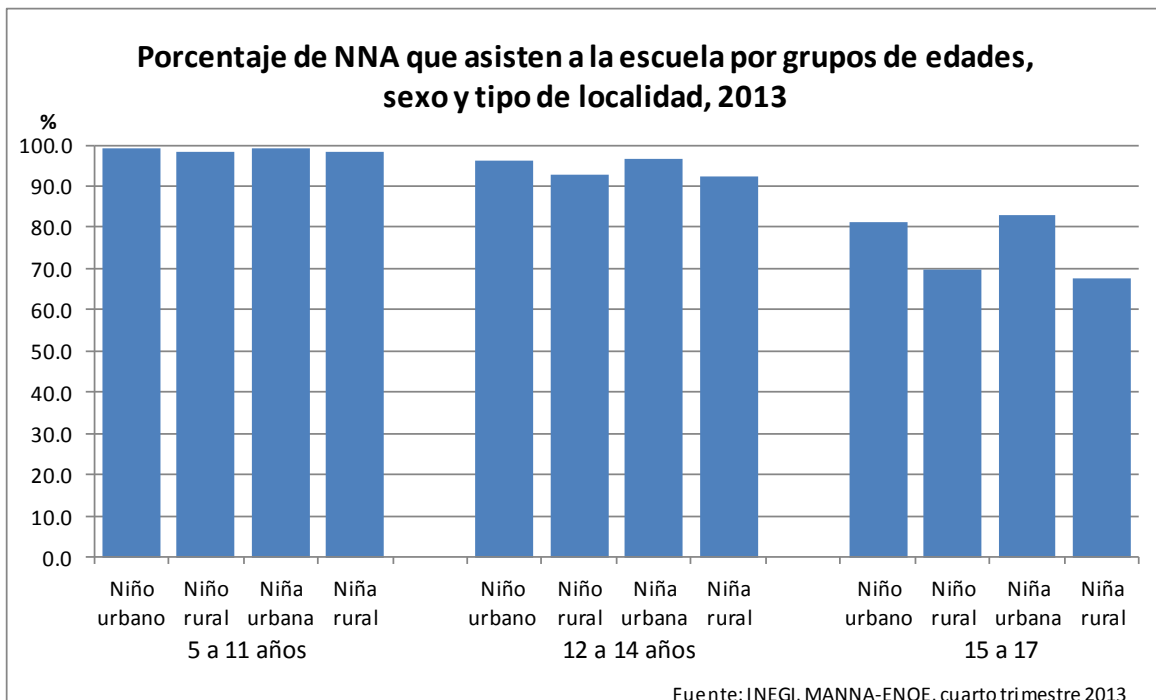
De acuerdo con datos del MANNA, en 2013 el grupo de 5 a 17 años asciende a 29'337,620 personas; esto implica casi una cuarta parte de la población nacional. De ellos, 58% habita una localidad urbana, 51% son hombres y 53% tiene de 5 a 11 años, 24% de 12 a 14 años y 23% de 15 a 17 años.

La actividad privilegiada de la mayor parte de los NNA se da en el ámbito escolar, 93% asiste a la escuela, lo que implica 27.2 millones de personas, aunque la participación se realiza de manera diferencial según el tipo de localidad, la edad y el sexo.

Entre los más jóvenes, de 5 a 11 años, la asistencia escolar es prácticamente universal en general. No obstante, justo al iniciar la educación secundaria, que corresponde al grupo de 12 a 14 años, se observa un descenso de la asistencia escolar y se evidencian diferencias según el tipo de localidad, aunque no por sexo: en promedio, los NNA urbanos presentan un porcentaje de 97% y los rurales de 93%. Pero es entre 15 y 17 años que las diferencias se acentúan en todos aspectos.

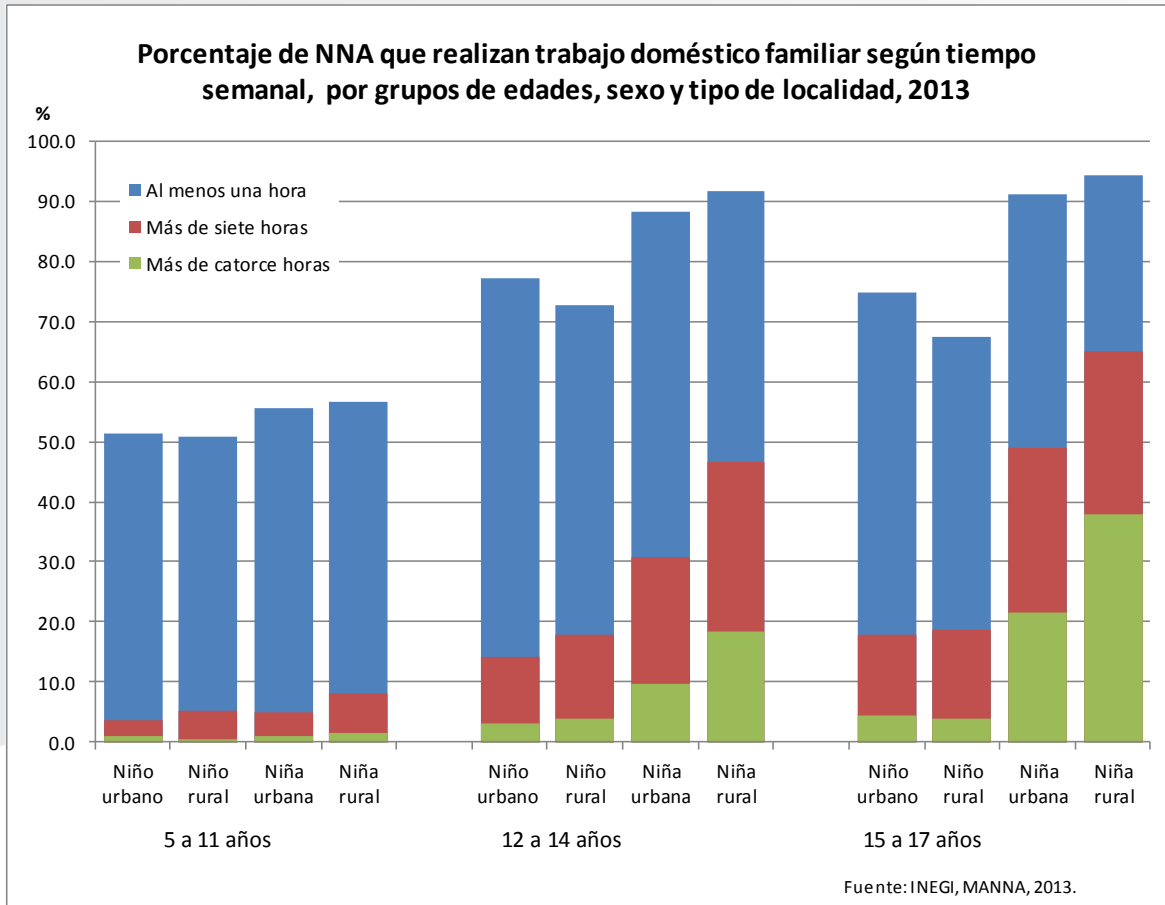
Respecto a los más jóvenes, aumenta de manera notable la deserción escolar. Según el tipo de localidad, las brechas se incrementan, presentando diferencias de más de 10 puntos porcentuales, siempre en favor de los NNA urbanos, entre quienes poco más de 80% asiste a la escuela. Entre hombres y mujeres, por primera vez, aparece una ligera diferencia (de dos puntos porcentuales), que en el caso de las localidades urbanas es en favor de las mujeres, y en el caso de las localidades rurales es favorable a los hombres (Gráfica 1). Este resultado muestra ya las desigualdades en la participación de los NNA según los tres criterios analíticos que se están estudiando, y que influyen también en la variedad e intensidad de las otras actividades en las que participan.

Gráfica 1



De acuerdo con anteriores investigaciones, se sabe que, después de la escolarización, la participación en los trabajos domésticos familiares es la actividad más frecuente entre los NNA (Estrada Quiroz, 2014). En 2013, esta situación se mantiene, al menos uno de cada dos NNA a partir de 5 años ya participa en este tipo de actividad, mínimo una hora semanal. Al margen del tiempo que dedican, es importante señalar que desde temprana edad algunos NNA contribuyen en las tareas de reproducción social de sus hogares. Y esta contribución se hace más importante después de 11 años. Aunque la participación es diferente según la edad, el sexo y el tipo de localidad, la proporción de los que participan varía muy poco desde 12 y hasta 17 años (Gráfica 2).

Gráfica 2



Sin embargo, el porcentaje de aquellos que realizan trabajo doméstico familiar disminuye notablemente si se toma en cuenta un mayor tiempo de dedicación a esta actividad, por ejemplo: más de siete o más de catorce horas semanales; y las diferencias por edad, sexo y tipo de localidad se acentúan (Gráfica 2). En todo el país, 19.6 millones de NNA (70%) dedican al menos una hora semanal al trabajo doméstico familiar, 5.1 millones (17%) invierten más de 7 horas semanales, 1.8 millones (6%) más de 14 horas; y uno de cada tres NNA, 9.4 millones, no participan ni una hora semanal en este tipo de actividad. Es decir que para una parte importante de los NNA mexicanos, el trabajo doméstico familiar representa una actividad que forma parte de su cotidiano, en mayor o menor medida.

Cabe destacar que, el grupo de 5 a 11 años participa poco en este tipo de actividades cuando se trata de invertir más tiempo: alrededor de 5% dedica a la semana más de siete horas y alrededor de 1% más de catorce horas, siendo las niñas rurales las más implicadas (8 y 2%, respectivamente), sin otras diferencias

notables a remarcar (Gráfica 2). Entre 12 y 14 años las brechas entre sexos y tipo de localidad se hacen muy evidentes: los varones participan menos que las mujeres, y con mayor frecuencia en localidades rurales que urbanas. Así, los menos implicados son los varones urbanos (14% más de siete horas semanales y 3% más de catorce) mientras que las mujeres rurales son las que alcanzan mayores niveles de participación (47 y 19%, respectivamente). Entre 15 y 17 años, aumenta ligeramente la participación de los varones urbanos, alcanzando la de los rurales que se mantiene prácticamente constante; de manera que se puede decir que en este grupo de edad no hay diferencia entre hombres por tipo de localidad; en cambio, las mujeres siguen siendo afectadas de manera diferencial por el tipo de localidad. Además de que participan en mayor porcentaje que en el grupo etario anterior en cualquiera de las dos jornadas de tiempo, la brecha entre rurales y urbanas es notable: las que dedican más de siete horas semanales, 65 y 49%, respectivamente, y las que dedican más de catorce horas, 22 y 38%, respectivamente. Esto evidencia la importante contribución de las mujeres, sobre todo en el ámbito rural y a partir de 12 años, en las actividades domésticas familiares; así como la participación de varones, aunque en menor proporción.

Interesa ahora conocer otras características de los NNA que participan en el trabajo doméstico familiar más de 14 horas semanales, así como de sus hogares.

Características de los NNA que dedican más de 14 horas semanales al trabajo doméstico familiar

En el Cuadro 1 se muestran algunos indicadores sociodemográficos de los NNA que dedican más de catorce horas a la semana al trabajo doméstico familiar.

La mayor parte de los NNA son hijos o nietos del jefe de hogar: aproximadamente nueve de cada diez, excepto las mujeres de 15 a 17 años, quienes representan ocho de cada diez; 5% de estas últimas son la cónyuge del jefe del hogar (en ambos tipos de localidad) y son nueras 8% en el ámbito urbano y 12% en el rural. Lo que habla de que las jóvenes esposas suelen quedarse en el hogar de la familia de su esposo o de su propia familia, ya que aproximadamente 20% de las NNA de 15 a 17 años ya no son solteras. En cualquier otra situación la soltería es la norma (más de 97%); llama la atención que en este sentido, no hay diferencias por tipo de localidad, y es de subrayar que se observan ya casos de mujeres casadas o unidas a partir de 12 años y hombres a partir de 15 años, aunque estos representen una pequeña proporción.

Pese a su dedicación activa en el trabajo doméstico familiar, la mayoría de estos NNA sigue asistiendo a la escuela, aunque en diferentes porcentajes según la edad, el sexo y el tipo de localidad. Entre 5 y 11 años la asistencia rebasa 93%, ya entre 12 y 14 años la asistencia es menor a 90%, y entre 15 y 17 años al menos tres de cada diez NNA no asiste a la escuela. No obstante, siempre se observa un nivel inferior de asistencia en el ámbito rural y entre las mujeres, respecto a sus pares, de manera que las mujeres rurales son las más afectadas por la deserción escolar. Es importante señalar que no se puede, por el momento, establecer un vínculo causal entre deserción escolar y trabajo doméstico familiar, aunque sí parece existir una fuerte relación. Por ahora, los resultados sugieren que la deserción escolar puede estar asociada al estado civil, por ejemplo.

Para aquellos que asisten a la escuela, si se toma en cuenta el tiempo dedicado al trabajo doméstico familiar y al estudio, los más jóvenes están “ocupados”, en promedio, al menos 48 horas semanales; y los de 12 años o más, al menos 52 horas. Esto implica una gran inversión de tiempo de estos NNA en actividades que contribuyen a la reproducción familiar y/o a su desarrollo personal.

Cuadro 1

Porcentaje de NNA que dedican más de 14 horas semanales al trabajo doméstico familiar, según diversas características sociodemográficas, por grupos de edades, sexo y tipo de localidad, 2013

| Características sociodemográficas | Asiste a la escuela | Horas semanales promedio de estudio | Soltero | Hijo del jefe | Nieto del jefe | Hijo o nieto del jefe |
|-----------------------------------|---------------------|-------------------------------------|---------|---------------|----------------|-----------------------|
| 5 a 11 años | | | | | | |
| Hombre urbano | 99.7 | 34 | ND | 73.9 | 23.8 | 97.7 |
| rural | -- | -- | -- | -- | -- | -- |
| Mujer urbana | 95.1 | 34 | ND | 78.0 | 19.9 | 97.9 |
| rural | 93.7 | 32 | ND | 82.7 | 14.1 | 96.8 |
| 12 a 14 años | | | | | | |
| Hombre urbano | 89.5 | 37 | 100.0 | 88.6 | 6.5 | 95.1 |
| rural | 83.0 | 37 | 100.0 | 86.0 | 7.8 | 93.8 |
| Mujer urbana | 87.1 | 37 | 98.4 | 84.7 | 9.2 | 93.9 |
| rural | 76.6 | 37 | 98.2 | 88.7 | 8.2 | 96.9 |
| 15 a 17 años | | | | | | |
| Hombre urbano | 69.2 | 38 | 97.4 | 86.2 | 5.9 | 92.1 |
| rural | 57.2 | 39 | 97.7 | 85.6 | 7.5 | 93.1 |
| Mujer urbana | 56.8 | 37 | 80.8 | 71.7 | 8.2 | 79.9 |
| rural | 39.3 | 37 | 79.4 | 74.4 | 4.9 | 79.3 |

-- El número de casos en la muestra es menor a 100.

Fuente: INEGI, MANNA y ENOE, cuarto trimestre de 2013.

Características de los hogares de los NNA que dedican más de 14 horas semanales al trabajo doméstico familiar

En este apartado se analiza sólo el caso de los NNA que son solteros, con el fin de buscar una relación entre las condiciones del jefe de hogar y su participación en el trabajo doméstico familiar.⁴ Para estudiar la situación familiar de los NNA que invierten más de 14 horas semanales en el trabajo doméstico, se pone como referencia la situación de los hogares, rurales y urbanos de manera separada, de los NNA que no dedican más de 14 horas semanales al trabajo doméstico familiar. Cabe señalar que las condiciones relativas a las características de los jefes de hogar, en el caso de los NNA que no dedican más de 14 horas semanales al trabajo doméstico, entre hogares rurales y urbanos, son tan distintas que confirma la pertinencia, e incluso la necesidad, de hacer esta división analítica. En las localidades urbanas hay un mayor porcentaje de hogares con jefatura femenina y con jefes no unidos o casados, así como un menor porcentaje de jefes con baja escolaridad y bajos niveles de ingresos que en las localidades rurales. Sólo la proporción de jefes que pertenecen a la PNEA es prácticamente igual (Cuadros 2 y 3). Esto sugiere que cuestiones culturales, sociales y económicas están inmersas en la vida de las familias, y por ende de los NNA.

En el Cuadro 2 se muestran algunos indicadores relativos sólo a la población urbana. De acuerdo con los resultados, se observa que existe una relación entre el hecho de que los NNA dediquen más de 14 horas semanales a actividades domésticas y que el jefe del hogar sea: mujer; soltero, separado, divorciado o viudo; con escolaridad básica; pertenezca a la PNEA y tenga un bajo o nulo ingreso. Las condiciones relativas al sexo, al estado civil y a la condición de actividad del jefe parecieran afectar sobre todo la participación de los varones y de los de mayor edad, y aunque menos, también la de las mujeres. La escolaridad del jefe tiene mayor efecto en las mujeres, aunque en los hombres también es perceptible. El ingreso del jefe no parece ser un determinante de la participación femenina, pero sí de la masculina, sobre todo a temprana edad.

⁴ Como no se pregunta el estado conyugal a los menores de 12 años, asumimos que todos ellos son solteros.

Cuadro 2

Porcentaje de NNA solteros que dedican más de 14 horas semanales a trabajo doméstico familiar según diversas características del hogar, por grupos de edades y sexo, localidades urbanas, 2013

| Características de los hogares | Promedio de personas en el hogar | Jefe de hogar | | | | |
|--|----------------------------------|---------------|---------------------------------------|---|-------------|---|
| | | Mujer | Soltero, divorciado, separado o viudo | Escolaridad máxima de primaria o secundaria | PNEA | Ingreso máximo de 1 SM o no recibe ingresos |
| 5 a 11 años | | | | | | |
| Hombre | 5 | 35.9 | 27.0 | 81.0 | 3.8 | 9.0 |
| Mujer | 6 | 23.7 | 20.7 | 84.8 | 8.9 | 19.2 |
| 12 a 14 años | | | | | | |
| Hombre | 5 | 31.0 | 28.1 | 72.8 | 7.5 | 19.4 |
| Mujer | 5 | 26.7 | 23.8 | 82.3 | 10.7 | 20.0 |
| 15 a 17 años | | | | | | |
| Hombre | 5 | 36.2 | 37.8 | 72.6 | 7.5 | 14.4 |
| Mujer | 5 | 32.6 | 28.8 | 80.4 | 12.3 | 21.4 |
| | | | | | | |
| TOTAL NNA no trabajadores domésticos* | 5 | 23.3 | 19.6 | 68.8 | 13.3 | 20.9 |

* Incluye los NNA que no dedican más de 14 horas semanales al trabajo doméstico familiar.

Fuente: INEGI, MANNA y ENOE, cuarto trimestre de 2013.

En el Cuadro 3 se presentan los mismos indicadores del hogar ahora para los NNA rurales. En este caso, el sexo y el estado civil del jefe del hogar afectan la participación principalmente de los varones, y muy poco la de las mujeres. Una baja escolaridad y un bajo nivel de ingresos del jefe parecieran ser factores fundamentales, en todos los subgrupos. Al respecto cabe señalar que la precariedad salarial tiene un efecto sobre todo en el caso del grupo de 12 a 14 años, entre los mayores las explicaciones de la participación de los NNA en el trabajo doméstico familiar podrían relacionarse además con aspectos socioculturales, como la percepción tradicional de que la mujer debe dedicarse al hogar y/o la unión marital a temprana edad, por ejemplo. Y la pertenencia del jefe al grupo de la PNEA parece solo afectar la participación de los hombres en el trabajo doméstico familiar, sobre todo la de los mayores.

Cuadro 3

Porcentaje de NNA solteros que dedican más de 14 horas semanales a trabajo doméstico familiar según diversas características del hogar, por grupos de edades y sexo, localidades rurales, 2013

| Características de los hogares | Promedio de personas en el hogar | Jefe de hogar | | | | |
|--|----------------------------------|---------------|---------------------------------------|---|-------------|---|
| | | Mujer | Soltero, divorciado, separado o viudo | Escolaridad máxima de primaria o secundaria | PNEA | Ingreso máximo de 1 SM o no recibe ingresos |
| 5 a 11 años | | | | | | |
| Hombre | 6 | -- | -- | -- | -- | -- |
| Mujer | 6 | 14.0 | 11.1 | 95.0 | 9.6 | 39.6 |
| 12 a 14 años | | | | | | |
| Hombre | 6 | 29.8 | 26.7 | 95.4 | 15.4 | 40.9 |
| Mujer | 6 | 16.1 | 12.5 | 93.4 | 11.9 | 42.2 |
| 15 a 17 años | | | | | | |
| Hombre | 5 | 24.4 | 18.8 | 94.6 | 22.8 | 37.9 |
| Mujer | 6 | 19.8 | 15.9 | 93.6 | 14.6 | 36.6 |
| TOTAL NNA no trabajadores domésticos* | 6 | 17.9 | 12.7 | 89.3 | 13.5 | 32.9 |

-- El número de casos en la muestra es menor a 100.

* Incluye los NNA que no dedican más de 14 horas semanales al trabajo doméstico familiar.

Fuente: INEGI, MANNA y ENOE, cuarto trimestre de 2013.

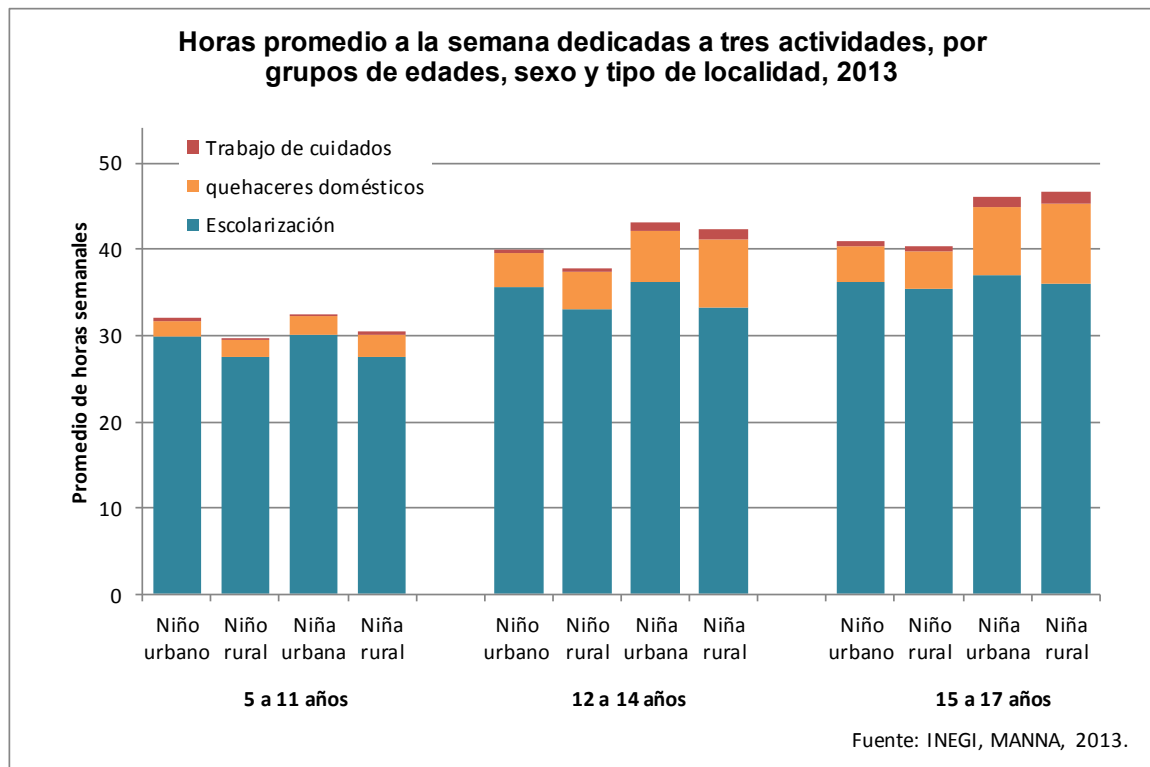
Participación de los NNA y su uso del tiempo

Para concluir con el análisis en torno a la participación en el trabajo doméstico familiar de los NNA, se estudia ahora el uso del tiempo en tres actividades que son comunes en la vida cotidiana de una gran proporción: estudio, quehaceres y cuidado de otras personas del propio hogar. El análisis concierne sólo aquellos que asisten a la escuela, es decir 93% de los NNA.

En la gráfica 3 se observa que, en promedio, la mayor parte del tiempo la dedican al estudio, enseguida a los quehaceres y en menor medida al cuidado de otras personas; aunque existen diferencias notables en el tiempo que invierten en cada actividad según la edad, el sexo y el tipo de localidad (Gráfica 3). Entre los más jóvenes, de 5 a 11 años, es menor el tiempo invertido en estas tres actividades, y el tiempo de trabajo de cuidados es casi inexistente, en promedio, en las localidades rurales participan 30 horas semanales, y en las localidades urbanas 32 horas (de las cuales dos horas son para los quehaceres), prácticamente sin diferencias por sexo. En el caso de los NNA de 12 a 14 años, el tiempo de estudio es en promedio de 35 horas, poco menos en las zonas rurales, y sin diferencias por sexo; los quehaceres implican mayor tiempo para las mujeres que para los hombres, dos horas más; y el trabajo de cuidados se hace presente, sobre todo entre las mujeres (una hora), y sin

diferencia por tipo de localidad. Entre 15 y 17 años la situación es muy similar para los hombres urbanos, en las localidades rurales aumentan el tiempo de estudios para hombres y mujeres; en cuanto a los quehaceres sólo las mujeres aumentan el tiempo de participación, dos horas en ambos ámbitos; el trabajo de cuidados aumenta ligeramente, pero sobre todo entre las urbanas.

Gráfica 3



Si se analiza el caso de los NNA que no asisten a la escuela, pero que dedican tiempo al trabajo doméstico familiar, también se observan diferencias en el tiempo que participan (Cuadro 4); ellos representan alrededor de dos millones de NNA en el país.⁵ Los resultados muestran que en general, el tiempo que participan los NNA en el trabajo doméstico familiar, de manera exclusiva, es mayor entre las mujeres y en el ámbito rural, aunque existen algunas particularidades si se analiza el tipo de actividad. Realizar quehaceres en el hogar no sólo es una actividad muy frecuente entre los NNA que no asisten a la escuela, sino que también ocupa una parte importante de su tiempo. Las mujeres ocupan en esta actividad el doble de tiempo que los hombres entre 12 y 14 años, y hasta el triple entre 15 y 17 años en el ámbito rural. Todos los hombres mantienen un nivel de participación constante en esta actividad (7 horas).

⁵ En este caso, los resultados para los NNA de 5 a 11 años no son estadísticamente representativos, así como para el trabajo de cuidados entre los de 12 a 14 años y los hombres rurales de 15 a 17 años.

Cuadro 4

Horas promedio a la semana dedicadas al trabajo doméstico familiar según actividad, por edad, sexo y tipo de localidad, 2013

| Características | Quehaceres | Trabajo de cuidados |
|-----------------|------------|---------------------|
| 12 a 14 años | | |
| Hombre urbano | 7 | -- |
| rural | 7 | -- |
| Mujer urbana | 15 | -- |
| rural | 17 | -- |
| 15 a 17 años | | |
| Hombre urbano | 7 | 12 |
| rural | 7 | -- |
| Mujer urbana | 17 | 25 |
| rural | 21 | 21 |

-- Menos de 100 casos en la muestra.

Fuente: INEGI, MANNA 2013.

Por su parte, el trabajo de cuidados es una actividad en la que las mujeres de 15 a 17 años invierten un tiempo considerable, sobre todo en las localidades urbanas, tanto que representa un trabajo extradoméstico de medio tiempo; los hombres están poco involucrados en esta actividad, no obstante, en las localidades urbanas, los que contribuyen en este sentido dedican en promedio 12 horas a la semana; aunque es la mitad del tiempo que ocupan las mujeres representa más de lo que en promedio ellos invierten en los quehaceres. Es de subrayar que su participación habla de una incorporación de los varones en el trabajo doméstico familiar, que cambia del modelo tradicional de distribución de roles por género.

Bajo el esquema anterior, es de suponer que algunos NNA llegan a cubrir jornadas de 40 horas semanales en el trabajo doméstico familiar, sin contar el tiempo que algunos invierten además en estudios o en trabajo extradoméstico, por señalar algunas otras actividades. De acuerdo con el MANNA, en 2013, del total de NNA en el país, 212 417 dedican al menos 40 horas semanales al trabajo doméstico familiar: 94% son mujeres; 85% tienen entre 15 y 17 años y 13% de 12 a 14 años; 78% no asiste a la escuela; 42% son casados o unidos; y 48% residen en localidades urbanas.

Comentarios finales

Es evidente que una proporción importante de los NNA utiliza parte de su tiempo

contribuyendo en las actividades de reproducción familiar, aunque existe una gran desigualdad en su participación según su edad, sexo y tipo de localidad. Como menciona Pérez García (2013), la participación en el trabajo doméstico familiar es sólo una de las expresiones de la desigualdad infantil. Y esto es preocupante porque las desigualdades de oportunidades que vive la infancia en el país hoy, muy probablemente contribuirán con las desigualdades en su vida futura.

Aunque se perciben cambios en favor de la igualdad de género, aún queda mucho por hacer en ese sentido; y lo que llama la atención es que las diferencias por tipo de localidad, que son tan notables, no parecen ser objeto de interés en las políticas públicas y en la agenda nacional. Esta doble desigualdad, coloca a las niñas rurales en una situación doblemente desventajosa para su desarrollo, respecto a sus pares.

Los resultados mostrados dan cuenta de que la participación infantil en el trabajo doméstico familiar tiene seguramente múltiples causas, objetivos y consecuencias, ya que no todos los NNA se involucran en la misma magnitud ni con la misma intensidad. Para la gran mayoría, el trabajo doméstico familiar se puede inscribir en un nivel de socialización en el ámbito de lo reproductivo, para otros implica un trabajo de tiempo completo.

Desafortunadamente, la falta de reconocimiento y de valor del trabajo doméstico familiar, además de la irrelevancia social que con frecuencia se da a la participación infantil, ocultan la gran contribución de los NNA a la economía familiar y nacional.

De todo lo anterior, se puede asegurar que el trabajo que México requiere, es un trabajo inclusivo, en el que se reconozca como trabajo no sólo aquellas actividades generadoras de valor económico, sino también aquellas que permiten la reproducción social, y que contribuyen de manera directa a que el trabajo “económico” exista y se desarrolle. De hecho, si el trabajo doméstico familiar infantil fuera remunerado, tendría una gran contribución económica (Pérez García, 2013). Pero no sólo eso, también se requiere un trabajo que reconozca la participación infantil, ya sea en el ámbito doméstico o extradoméstico, porque, al margen de la percepción que se tenga sobre la infancia y sobre cuáles deben ser sus ámbitos de acción social, el hecho es que muchos de los NNA trabajan, en casa o fuera de ella, y mientras la situación no permita que se dediquen sólo a sus estudios, habrá que reconocer su contribución, y su protagonismo; y sobre todo, se deberán buscar los medios para protegerlos y garantizar sus derechos, como infantes que son. Y finalmente, se debe reconocer que la participación infantil, en cuanto a sus características y a sus condiciones, tiene una gran relación con la situación familiar, así que mientras la calidad de vida de las familias mexicanas no mejore, la participación de los NNA se dará en condiciones poco adecuadas para su desarrollo. Se requiere entonces

que el mercado laboral y el Estado garanticen a sus trabajadores empleos bien remunerados, y el respeto a sus derechos laborales, además de dar opciones para que las familias puedan hacer frente a sus necesidades en materia de trabajo de cuidados de los hijos, un trabajo que están asumiendo con frecuencia los propios NNA. Por supuesto, lo anterior requiere de una lucha seria contra las desigualdades de género y de tipo de localidad, que como se ha mostrado, son flagrantes desde temprana edad.

Bibliografía

Estrada Quiroz, Liliana (2005). Familia y trabajo infantil y adolescente en México, 2000. En Mier y Terán, Marta y Cecilia Rabell (coords.). *Jóvenes y niños. Un enfoque sociodemográfico*. México: H. Cámara de Diputados, FLACSO-México, IISUNAM. pp. 203-247.

Estrada Quiroz, Liliana (2014). *Les enfants travailleurs urbains au Mexique*. Puebla: Fomento Editorial BUAP.

Gaitán, Lourdes (2006). *Sociología de la infancia. Nuevas perspectivas*. Madrid: Síntesis.

García, Brígida, Humberto Muñoz y Orlandina De Oliveira (1982). Hogares y trabajadores en la ciudad de México. México: El COLMEX-IISUNAM.

Grootaert, Christiaan y Ravi Kanbur (1995). Le travail des enfants : un point de vue économique. *Revue internationale du travail*, vol. 134, núm. 2. pp. 205-223.

Jelin, Elizabeth (1983). Familia, unidad doméstica y división del trabajo: ¿Qué sabemos? ¿Hacia dónde vamos? *Memorias del Congreso latinoamericano de población y desarrollo*, vol. II. pp. 645-674.

Liebel, Manfred (2003). *Infancia y trabajo. Para una mejor comprensión de los niños y niñas trabajadores de diferentes culturas y continentes*. Lima: Ifejant.

Pacheco, Edith y Nelson Flores (2014). Entre lo rural y urbano. Tiempo y desigualdades de género. En Pacheco, Edith y Brígida García (coord.) *Uso del tiempo y trabajo no remunerado en México*. México: El COLMEX, ONU Mujeres, Instituto Nacional de las Mujeres.

Pérez García, María Jesús (2013). "El conocimiento de la participación infantil en las actividades productivas de México: resultados de la contribución desde los quehaceres del hogar", *Estudios sociológicos*, vol. XXXI, núm. 93. pp. 921-941.

Torrado, Susana (1981). "Sobre los conceptos de 'Estrategias familiares de vida' y 'Proceso de reproducción de la fuerza de trabajo': Notas teórico-metodológicas". *Demografía y Economía*, vol. XV, núm. 2. pp. 204-233.

LA FEMINIZACIÓN DE UNA OCUPACIÓN: DESPACHADORAS DE GASOLINA

MARLENE SOLÍS PÉREZ¹



Resumen

En los últimos años, las gasolineras en México, han impulsado un cambio en sus políticas de empleo para enfrentar la creciente competencia que se aproxima con la posible entrada de gasolineras de empresas extranjeras. La contratación de mujeres como despachadoras es una novedad, ya que se trata de una ocupación que estaba reservada para los hombres “conocedores de autos”. En la ciudad de Tijuana, se inauguró la marca de gasolineras “Rendichicas”, que contrata mujeres despachadoras, utilizando las “cualidades femeninas” como atracción para los clientes. Por lo que podemos señalar que se trata de una reedición de la estrategia de las maquiladoras para la feminización de la mano de obra, al utilizar la representación tradicional del género femenino como un medio para enfrentar la competencia y garantizar mayores ganancias. El objetivo de la ponencia, es analizar la cultura organizacional y las formas en que se feminiza esta ocupación.

Palabras clave: gasolineras, despachadoras, rendichicas, feminización, servicios

¹ Profesora-investigadora del Departamento de Estudios Sociales de El Colegio de la Frontera Norte, sus líneas de investigación son: *trabajo, relaciones de género y frontera*. Recientemente ha coordinado los libros: *Estudios de lo Local en la Frontera Norte de México. Sujetos, Familias y Espacios*, México: COLEF, 2013; y junto con María del Rosío Barajas, *Fronteras Comparadas: Desarrollo, Trabajo y Migración*, COLEF/Juan Pablos Editores, 2013.

Introducción

En los últimos años, las gasolineras en México, han impulsado un cambio en sus políticas de empleo para enfrentar la competencia que se espera se vea incrementada por la entrada de gasolineras de empresas extranjeras. La contratación de mujeres como despachadoras es una novedad, ya que se trata de una ocupación que estaba reservada para los hombres “conocedores de autos” por excelencia.

Hace poco más de 50 años, las empresas maquiladoras iniciaron una política de empleo similar, demandando fuerza de trabajo femenina. Al respecto, se ha mostrado en distintas investigaciones que el fundamento ideológico de dicha política, se encontraba en las nociones acerca de las características femeninas de docilidad y destreza que resultaban idóneas para las tareas involucradas en los procesos productivos implicados en el ensamble de mercancías (Fernández de Kelly, 1983 y Arenal, 1986).

La contratación masiva de mujeres en empresas de exportación dio lugar a numerosas investigaciones, que analizan los impactos en los roles y la identidades de género, así como en el status social de las mujeres que se incorporan a estos mercados de trabajo. Surgieron, entonces, nociones como la de feminización de los empleos, que en un primer momento daba cuenta de la presencia mayoritaria de mujeres en determinadas ocupaciones. Sin embargo, esta idea ligada a un asunto de cantidades, no bastaba para mostrar un proceso en el que iba aparejado el abaratamiento de la fuerza de trabajo. Por ello, fueron varios los y las autoras que precisaban que la feminización implica una desvaloración sistemática de la fuerza de trabajo. Este proceso se encuentra ligado a la división tradicional del trabajo entre hombre y mujeres, que ha configurado las relaciones sociales y los espacios públicos y privados; se trata de aquella idea sobre la fuerza de trabajo femenina como secundaria², como mano de obra “prescindible”, flexible, volátil.

La feminización de la supervivencia se ha identificado como una tendencia global y que ha sido definida por Sassen (2003, p. 43), como la mayor dependencia de la economía y de los gobiernos de los ingresos de las mujeres, debido a: menores oportunidades de empleo para los varones; el predominio de las industrias nacionales exportadoras; el menor ingreso de los gobiernos por la carga derivada de la deuda externa; la mayor importancia de modos alternativos de subsistir, lucrar y fortalecer los ingresos de los gobiernos.

En el caso de las despachadoras de gasolina, al parecer, estamos observando una expresión más de esta tendencia, pero en un contexto social diferente de aquel

² Véase Abramo (2004) sobre la noción de trabajo femenino como secundario.

vivido por las obreras que se empleaban en las empresas de exportación, cuando se inició el Programa de Industrialización Fronteriza en México, en los años sesenta.

En esta ponencia, me interesa profundizar en las especificidades del proceso de feminización de la ocupación de despachador (despachadora) de gasolina, identificando y analizando los discursos presentes en la cultura organizacional de la compañía denominada Rendichicas, la cual cuenta con gasolineras en los estados norteños de Baja California, Sonora y Chihuahua.

La estructura de este texto se encuentra organizada en tres apartados: el primero de ellos se dedicará a describir la propuesta de mercadeo de la distribuidora Rendichicas; en el segundo se presenta los elementos teóricos que permiten el análisis de la cultura organizativa y la construcción del género en y por el trabajo; y en el tercer apartado, se realiza un análisis de la cultura organizacional de Rendichicas y la feminización de esta ocupación.

1. Rendichicas gasolinera: una empresa comprometida

Rendichicas gasolinera es una marca que ofrece el servicio de despachar gasolina y está asociada a la compañía mexicana Rendilitros Gasolinera. La compañía surge en 2010, con el objetivo de prepararse para la posible competencia de las compañías extranjeras de la distribución y la venta de gasolina, que podrán instalarse en México a partir de enero del 2016, como resultado de la reforma energética recientemente aprobada.

Esta compañía tiene su sede en Mexicali, Baja California, surgió en Tijuana y se ha expandido rápidamente a Sonora y Chihuahua. Lo “revolucionario” de esta organización es que constituye la primera, en México, en utilizar publicidad y marketing para atraer consumidores. Adicionalmente, en el diseño de la marca se establece una diferencia con el resto de las gasolineras al incorporar a las mujeres a la industria. Esta idea está muy ligada a la honestidad como un valor que se busca poner en práctica en este servicio que, en los últimos años, ha sido señalado justamente por defraudar consuetudinariamente al automovilista, utilizando distintas artimañas para despachar menor volumen de combustible por el costo oficial del litro.

Las rendichicas son “Las reinas del rendimiento”, este es el mensaje que buscan transmitir a los clientes (en masculino pues hay un entendido en la propuesta de la marca de que son varones) y de acuerdo a Andres Treviño, publicista de esta empresa:

“El marketing usado en *Rendichicas* es muy mexicano y con una realidad mexicana de honestidad, respeto y servicio, no tiene ningún concepto del negocio

gasolinero de Estados Unidos” (tomado de Pierre-Marc René, 2014)

El mismo publicista explica que fueron varios años los que se llevaron para crear la marca *Rendichicas* y “... hacer que la carga de gasolina fuera una experiencia amable, servicial y con muchas sonrisas” y a “...las despachadoras no se contratan (sic) por ser bellas, sino por su aptitud. Incluso se les enseña a sonreír, se les capacita para que tengan una buena presentación, estén motivadas y maquilladas.” (Ibid, 2014)

En la página web Treviño Creativo, como ejemplo de sus clientes, se presenta a la marca *Rendichicas* con el siguiente lema:

rendichicas gasolinera
Litros de verdad -y de confianza-

Desde su nacimiento en la plaza de Tijuana, Baja California, RendiChicas Gasolinera ha sido sinónimo de honestidad, carga completa y servicio amable. Por eso se han convertido en las favoritas de los automovilistas en varias ciudades de México. Litros de Verdad conecta con la gente por su alegría y su colorido pero, sobre todo, por lo derecho de sus palabras: “Los litros de a litro están en RendiChicas... las gasolineras de la honestidad”.

El marketing de la compañía incluye una página web, inglés y español, en la que se presenta con distintos elementos la idea de que se trata de un espacio femenino de trabajo, pues predomina el rosa y lo primero que se lee es:

Porqué

RENDICHICAS

Porqué mujeres

Creemos que nuestra responsabilidad moral es impactar positivamente a nuestra comunidad con un mejor trabajo, mejorar la igualdad de género y mejorar la vida cotidiana de nuestros clientes y empleados.

Esta es la razón!

<http://rendichicas.com/>

En seguida presentan un video promocional de tres minutos que está formado

por varios segmentos: inicia explicando qué hacen diferente, señalando que son un movimiento que llega a revolucionar la industria del sector gasolinero, ya que van más allá de garantizar la carga completa. Cómo lo hacen, a través del concepto de las Rendichicas y la metodología de desarrollo organizacional que han utilizado para mejorar y "...más aún revolucionar el sector gasolinero, ya que cuentan con una la filosofía motivacional que asegura que el cliente quiera regresar". Entonces, la voz en off nos explica que por años esta ocupación era exclusiva de los hombres, pero les ha interesado incorporar a las mujeres en esta compañía, ya que de 1,500 empleados, más de 1,300 son mujeres. Después de mostrarnos que han querido abrir un espacio de trabajo para las mujeres, nos describen el tipo de mujeres que se emplean: "... en su mayoría son madres de familia formadores de hogares que aportan un servicio de calidad".

El siguiente segmento del video, viene a informarnos que se trata de una empresa con sentido humano y responsabilidad social, para ello ha formado alianzas con los Institutos Estatales de la Mujer de Tijuana, Sonora y Chihuahua, con la asociación civil CCxM Conciencia Ciudadana por México, asimismo cuenta con certificaciones en Equidad de Género y como empresas que promueve e impulsa la cultura de la legalidad por parte de la fiscalía general del estado de Chihuahua.

Posteriormente, describe las acciones que ha llevado a cabo para promover el desarrollo personal de sus empleados, por medio de la impartición de cursos de: autoestima, capacitación estilo disney para lograra un servicio de excelencia, maquillaje, imagen y finazas personales, así como una serie de conferencias públicas sobre concientización, valores, autoestima y salud. Adicionalmente, organiza eventos de reconocimiento a su personal y de integración.

El penúltimo segmento del video, incluye la referencia a noticias, en periódicos, redes sociales y otros medios de comunicación, en las que se reconoce la calidad del servicios y el impacto positivo que ha tenido la compañía. Para finalizar, con mucho ánimo, la narración reafirma el concepto de la marca: "Rendichicas, progresando, innovando y siendo la punta de lanza del sector gasolinero, pero con alto compromiso por el desarrollo humano de colaboradores y de la sociedad en general: Rendichicas tu estación de confianza".

Además de la página web, Rendichicas tiene una cuenta en facebook, en la que mantiene informados a clientes y a sus empleados de sus logros o campañas publicitarias en las distintas estaciones de servicio con las que cuenta, así como sobre temas que de manera coyuntural surgen como importantes en las localidades y que le permiten establecer vínculos con la comunidad, tales como formas de prevención de la enfermedad de rickettsia y la deshidratación en verano, ofertas en

ciertas estaciones de servicio, efemérides, inauguraciones de nuevas estaciones, fotos de sus empleados, resultados de tómbolas, etcétera.

2. Cultura organizacional y género

El punto de partida para abordar el tema que nos ocupa lo situamos en los planteamientos de Godelier (1983) acerca de la distinción entre la producción material y la producción simbólica ambas presentes en los proceso productivos. Desde este punto de vista, el trabajo produce tanto bienes materiales como simbólicos. La cultura laboral, resulta, entonces, de la interacción entre los agentes involucrados en la producción. Es decir, que la cultura laboral sería la síntesis, producto de las negociaciones cotidianas que se generan entre el discurso gerencial y las formas propias de trabajo de los y las empleadas, que han desarrollado a lo largo de su biografía laboral y vital. Por ello, me parece fundamental abordar por separado, como estrategia analítica, lo que el demandante de fuerza de trabajo propone -el discurso gerencial-, por un lado, y por otro lado, la manera como es interpretado y vivido por los y las propias trabajadoras.

Dentro de los estudios de las organizaciones, se ha señalado la importancia de la dimensión simbólica en la estructuración de los procesos productivos, dando lugar a la noción de cultura organizacional o corporativa, para dar cuenta del conjunto presunciones y creencias que comparten los miembros de una organización (Schein,1984). Un elemento que caracteriza a la cultura organizacional, es la necesidad de coherencia básica entre la organización y su entorno, es decir, que ésta tiene como referente ineludible la sociedad en la que la organización se encuentre inserta. Al mismo tiempo, la cultura organizacional propicia proceso de identificación en el trabajo. Por lo que, de acuerdo a Schein (1984), las funciones de una cultura organizacional serían las de adaptación externa e integración interna.

De acuerdo a Montaña (2000), la cultura organizacional en latinoamérica, ha surgido más como discurso que como un proyecto que modifique la vida de las instituciones, esto debido a las relaciones jerárquicas que predominan en las organizaciones y que dificultan la creatividad y el involucramiento de las personas. Sin embargo, al considerar el conflicto como parte de las organizaciones nos lleva a una noción de la cultura como proceso en construcción. El fundamento teórico de esta idea, se encuentra en la concepción de Bourdieu (1991) respecto de la cultura como capital o recurso de los agentes que interactúan en un determinado espacio social. Desde esta perspectiva, el concepto de discurso, entendido como un dispositivos ideológico, nos permite entender lo que sucede al interior de las

organizaciones. Es decir que es posible concebir la cultura organizacional como un conjunto de negociaciones que ocurren desde distintos sistemas de símbolos que despliegan los agentes de acuerdo a sus propios recursos y su posición en el entramado de las relaciones de poder al interior de éstas, coincidiendo con lo planteado desde la literatura de la cultura laboral, que se ha desarrollado desde la sociología del trabajo.

De esta manera, recuperamos la concepción de Bourdieu sobre la cultura como campo de acción y de luchas, en la que los agentes sociales se enfrentan para producir o reproducir una determinada correlación de fuerzas. Junto a este planteamiento, podemos traer a esta reflexión, las discusiones que se han suscitado respecto a la ideología como sistema cultural, que ha permitido entender los procesos de dominación y legitimación. Con ello, reconocemos esta cualidad de los campos como arenas de luchas discursivas.

Género y Trabajo

Una de las primeras autoras en estudiar la producción y reproducción de las jerarquías de género en y por el trabajo, fue Acker (1990). La autora, sostenía que en la búsqueda del trabajador ideal juega un papel fundamental la identidad de género, puesto que las organizaciones son estructuradas “naturalmente” desde la visión masculina y -como estrategia para mantener las relaciones de dominación- se construye un trabajador asexuado, neutro, en apariencia, ya que más bien se trata de una forma de invisibilizar la primacía masculina.

Sin embargo, a partir de los estudios sobre las empresas maquiladoras, se ha presentado un panorama más elaborado acerca de los discursos gerenciales y sus formas de apelar a las nociones tradicionales género para lograr mayor productividad. Durante los primeros años de su instalación en México y en distintas localidades del mundo, las empresas maquiladoras o de exportación, tuvieron una política de empleo que se sostenía en la idea de que estos espacios laborales eran propios de las mujeres. El argumento central de ello, es que las mujeres son más dóciles y diestras que los hombres, cualidades esenciales para desempeñar eficientemente las tareas que estos segmentos del proceso productivo requieren.

Al respecto, Salzinger (2003), en su trabajo etnográfico en cuatro empresa maquiladoras en Ciudad Juárez, da cuenta de distintos mundos laborales en los que se busca la eficiencia productiva a partir de movilizar subjetividades femeninas de muy distinta manera, algunas con elementos del modelo tradicional femenino o que buscan construir al trabajador asexuado, otras de revaloración de la mujer

y emulación a los principios de la autonomía personal. Como conclusión de su investigación, la autora sostiene que la feminidad en estos contextos requiere entenderse como un conjunto de estructuras de significado siempre emergente, con carácter situado y relativo; por lo que la identidad de género deja de tener como referente un modelo de feminidad o masculinidad hegemónico, en lugar de esto, se observa una diversidad de modelos de feminidad y masculinidad. Además, formula el concepto de feminidad productiva, para entender las maneras en que el capitalista reconoce el trabajo barato de las mujeres, construyendo subjetividades que le permiten aumentar la productividad de la fuerza de trabajo femenina. De esta manera, Salzinger (2003), profundiza en el análisis de las formas discursivas en que se logra la feminización del trabajo.

Identidades laborales y de género

El reconocimiento de la existencia de distintos modelos de feminidad y masculinidad que se intercambian en los mundo laborales, así como las propias vivencias y personalidades de las y los trabajadores, llevan a pensar no sólo en plural cuando hablamos de estos modelos, sino a recuperar la noción acuñada en psicología social acerca de las personalidades con rasgos femeninos, masculinos y andróginos (Bem, 1976), independientemente del sexo de la persona. Así, hombres y mujeres pueden ajustarse a los ambientes en la fábrica, ya sea desde formas de ser masculinas o femeninas que cada persona puede desplegar en un contexto de interacción específico.

Entender al trabajo como acción simbólica implica pensar que mediante esta actividad los sujetos producen, reproducen y se apropian de significados (Reygadas, 2002). Es decir que considerando una perspectiva fenomenológica, el trabajo es un ámbito de socialización secundaria, en el que los individuos modifican la concepción que tienen de ellos mismos, al interactuar con los objetos de trabajo y con los “otros” en estos mundos de vida. En esta línea de pensamiento, el trabajo es visto como una práctica en la que los individuos construyen formas de reconocimiento de sí e identificaciones con los otros como resultado de una negociación, entre la identidad para sí y la identidad para y por el otro en el trabajo. Esta negociación genera transacciones que modifican en mayor o menor medida la identidad personal y de género.

Las trabajadoras y trabajadores requieren desplegar procesos continuos de negociación de sus identidades de género en ambientes laborales en donde no solamente los discursos son ambivalentes, sino las prácticas ambiguas. Sharim

(2005) señala que en la actualidad se establece una distancia entre discursos y prácticas, en ocasiones las prácticas son modernas pero los discursos son tradicionales y en otras ocurre lo contrario, es decir, se tienen prácticas tradicionales con discursos modernos. Esta situación, se debe a la mayor complejidad de los contextos socioculturales en los que hombres y mujeres definen sus identidades. En las empresas maquiladoras esta complejidad se traduce en la valoración y centralidad de las identidades flexibles, las cuales se caracterizan por la capacidad personal para traspasar distintas fronteras, de género, clase, etnia y otras (Reygadas, 2002).

Por otra parte, considero necesario recurrir a la perspectiva de la socio-antropológico del cuerpo para entender el proceso de construcción del trabajador ideal, haciendo uso de los atributos del género femenino o masculino, tal como ha ocurrido en las empresas maquiladoras, pero que resulta particularmente necesario para entender lo que ocurre hoy en día en las gasolineras. Esta afirmación se fundamenta en la naturaleza del trabajo de despachadora, pues se trata de un servicio y como plantea McDowell (2009):

The servicing body, its emotions and affects, now matters in ways that differ from the labouring body of an industrial, manufacturing economy in which physical effort was more significant than personal presentation and social interactions. For workers in manufacturing industries, the enduser of the products being made remained unknown. Other than research on consumer preferences, the eventual purchasers of goods and their makers had no connections and certainly did not meet in person. The waged labourer producing the goods almost never interacted with their future owners and whether or not they might have personal opinions of each other was irrelevant. In contrast, in the personal interactions between providers and consumers that are an essential element of service sector occupations, a wide range of emotions fuels the exchange between embodied individuals (McDowell, 2009,pp.225)

Corporalidad, género y trabajo

De acuerdo a Csordas (1994), el cuerpo es donde lo objetivo y lo subjetivo se encuentran, el cuerpo es la base existencial de la cultura. La metodología que el autor propone sobre el *embodiment*, postula que el cuerpo no es el objeto de estudio de la cultura sino el sujeto de la cultura. Asimismo, Mauss y Levi-Strauss (1971) sostenía que no hay un comportamiento natural del cuerpo y que el proceso de

convertirse en un individuo social implica un aprendizaje corporal. Desde la teoría de género, Butler (1999) nos dice que es el discurso heterosexual reiterado lo que performa el sexo, afirmación que constata las ideas de los autores anteriores al reafirmar que la materialidad del cuerpo es un producto cultural.

Para esta investigación, me interesa utilizar el concepto de hiperfeminidad que surge en los estudios lésbicos y gays para dar cuenta de la feminidad y la masculinidad como representaciones en construcción. Hiperfeminidad, se entiende como una estética contestataria que enfatiza lo artificial, es una forma de enunciación por exceso de la feminidad (Suárez, 2004), al mismo tiempo que la feminidad es vista como una máscara, un performance.

Por otra parte, en los estudios sobre la personalidad elaborados desde la psicología, se ha elaborado una escala, tanto de hiperfeminidad como de hipermasculinidad para medir, en el primer caso, si las mujeres adoptan en extremo los roles tradicionales de género, o -en el segundo caso- que tanto los hombre adoptan un estilo de vida alineado con el machismo (McKelvie, M., and Gold, S. R., 1994). El concepto de hipermasculinidad, también ha sido utilizado en los estudios sobre las representaciones masculinas en la literatura (Muñoz, 2011). La utilidad del concepto reside en que nos permite ver lo masculino y lo femenino como un continuum, que va de la masculinidad feminizada, o viceversa, hasta la hipermasculinidad o hiperfeminidad. Los diferentes grados de masculinidad se van transmitiendo en distintas etapas de la socialización y en distintas arenas de interacción social.

De acuerdo a Beynon (2002),

Hegemonic masculinity is established either through consensual negotiation or through power and achievement. At its most brutal, it is predicated upon raw coercion. The tension between hegemonic and subordinate masculinities is readily observable in many workplaces and organization. Many are saturated by hegemonic masculine values which are embedded in their structures and practices. (Beynon, 2002, p.16)

La masculinidad o feminidad hegemónica, puede o no implicar una hipermasculinidad o hiperfeminidad, como lo ha mostrado Salzinger (2003) para el caso de las empresas maquiladoras; donde los discursos gerenciales pueden utilizar distintos modelos de feminidad. Lo que me interesa recuperar es que en las organizaciones se observa una tensión entre los diversos modelos de feminidad o masculinidad y algunos pueden incluir formas hiperfeminizadas o hipermasculinizadas, como por ejemplo, en el caso de las trabajadoras domésticas como lo describe Castillo (2013) o en el

servicio militar.

En el caso de la ocupación de las despachadoras de gasolina, me parece que hay elementos que nos permiten sostener que el discurso gerencial promueve la hiperfeminidad como modelo ideal de despachadora, pero no sin incurrir en ambivalencias y mensajes contradictorios, como veremos enseguida.

3. Discusión: la cultura organizacional de *Rendichicas*

He considerado para realizar un análisis de la cultura organizacional de esta compañía en claves de género, las dos funciones definidas por Schein (1984), descritas líneas arriba, la de congruencia con el entorno e integración interna. De esta manera, para cada función paso a identificar enseguida los materiales visuales y textuales que se presentan en la página web, los discursos que se van elaborando para lograr la eficacia simbólica de su propuesta organizativa.

El estilo norteño de la institucionalización de la perspectiva de género

La sociedad del presente siglo, en México, ha sido testigo de un proceso de institucionalización de la perspectiva de género. Los gobiernos han tenido que emprender una serie de medidas para poner en práctica los compromisos internacionales, firmados en ocasión de las reuniones promovidas por la Organización de las Naciones Unidas (Copenhague 1975, Nairobi 1985, Belém Do Pará 1994 y Beijing en 1995 y sus reuniones de seguimiento), para promover la igualdad de género, la no discriminación de las mujeres y la vida libre de violencia para las mujeres.

En los estados del norte de México, donde la violencia en contra de las mujeres ha alcanzado niveles sin parangón, especialmente por el caso de Ciudad Juárez, los gobiernos han tenido que crear instituciones y diversos programas de gobierno para transversalizar la perspectiva de género. Además de realizar una serie de ajustes a los marcos legales de los estados para hacerlos coherentes con las leyes que a nivel nacional se han promulgado, tales como: La Ley de Igualdad entre Hombres y Mujeres y la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

Uno de los elementos presente en el discurso gerencial de la compañía *Rendichicas* es precisamente, este impulso del discurso oficial a favor de las mujeres. En este sentido, se busca la congruencia con las acciones de los gobiernos en relación a la promoción de la equidad de género. Sin embargo, este discurso es ambivalente y reproduce los estereotipos de feminidad que forman parte de la desvaloración de las mujeres y de los mecanismos de control asociados a las relaciones de poder sobre las mujeres.

Los estereotipos que se pueden identificar en tanto en los textos como en el lenguaje visual utilizado en el video promocional, son los siguientes:

- 1) Hay un tratamiento de las mujeres como si fueran niñas, es decir, una infantilización, que incluye el uso excesivo del rosa, los bailes y las expresiones ingenuas³. En el texto al asociar directamente a las mujeres con la honestidad, hay detrás un mecanismo de infantilización, pues se insiste en proyectar una imagen de las mujeres idealizada que incluye la ausencia de malicia, la transparencia, por ello la insistencia en presentar a mujeres “puras”, madres de familia, luchadoras y desvalidas, a las que se necesita proteger;
- 2) Otro estereotipo es la mujer bonita, arreglada y siempre presentable, por eso se incluyen los cursos de maquillaje; lo que importa es que se vea bien, que sea de ‘buen ver’;
- 3) Las mujeres son serviciales por naturaleza, además queda implícito que los clientes son hombres, aunque en las imágenes se presenten en el volante algunas mujeres también;

Por otra parte, me parece que en el discurso hay una exaltación de la feminidad que busca construir mujeres aniñadas, bonitas y serviciales, como un valor que se agrega al servicios de despachar gasolina, en este sentido me parece que en Rendichicas hay una construcción de la hiperfeminidad, como modelo de feminidad productiva. Tal hiperfeminidad, de manera ambivalente, se presenta como un modelo acorde con el proceso de institucionalización de la demanda global por la equidad de género, que en lo local se enfrenta a múltiples reinterpretaciones y contradicciones.

Empoderamiento y construcción de proyectos personales de vida

Rendichicas propone generar procesos de integración a la empresa, a través del reconocimiento de sus empleadas, por las características señaladas: mujeres ingenuas, bonitas y serviciales. Para ello, su política de empleo es selectiva, en su mayoría busca mujeres jefas de hogar, que según distintos estudios, efectivamente se trata de uno de los grupos poblacionales más vulnerables. La propuesta incluye algunas marcas, como el pañuelo rosa en el cuello y el maquillaje obligatorio, además del uniforme conocido de overol verde.

Un elemento novedoso, es el uso de las redes sociales, el facebook como un

³ Como sugiere el colectivo mano a mano, en el análisis de los modos de vida en los Call Centres en Argentina: “el capital infantiliza. Fenómeno viejo y conocido, pero actualizado en todas aquellas áreas que podríamos llamar de “nuevo” capitalismo, o mejor, de nuevos modos de explotación del capitalismo” (Colectivo Mano a Mano, 2006, pp. 131)

espacio de vinculación con los y las empleadas y con la comunidad. La compañía, se acerca a la gente y busca construir un sentido de pertenencia al lugar, convirtiéndose en intermediario que está al tanto de los problemas cotidianos de la comunidad.

Además, realiza varios eventos de integración como fiestas y paseos, así como distintos cursos de capacitación que incluye temas como la autoestima y las finanzas personales. Estos elementos, nos informan de una cultura organizacional, acorde con lo que se ha llamado desde la sociología del trabajo, la nueva cultura obrera, que se construye ya no a partir de relaciones autoritarias empleado-patrón, sino a partir de consensos, de generar una identificación con la empresa. Para ello, se propicia procesos de individualización, de construcción de autonomía personal.

De esta manera, Rendichicas se vende como marca que “empodera” a las mujeres, al ofrecerles un espacio laboral que les permite la superación personal, como se escucha en el audio, en la compañía se incentiva la educación proporcionándoles cursos para continuar sus estudios de preparatoria y hasta de universidad. En este sentido, proponen un tipo de empleo acorde con los tiempos de la flexibilidad para los jóvenes. Ya que se trata de un empleo temporal, a través del cual se puede progresar y hasta lograr a la movilidad social.

Bibliografía

- Abramo, Laís, 2004, "¿Inserción laboral de las mujeres en América Latina: una fuerza de trabajo secundaria?", *Estudios Feministas*, Florianópolis, vol. 12, núm. 2, pp. 224-235.
- Acker, Joan, (1990), *Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations*, *Gender & Society*, vol. 4, No. 2, pp. 139-158 [online] en <http://gas.sagepub.com/cgi/content/abstract/4/2/139>
- Arenal, Sandra, (1986), *Sangre joven. Las maquiladoras por dentro*, México, Nuestro Tiempo.
- Bem, Sandra, (1976), "Sex Role Adaptability: One Consequence of Psychological Androgyny", *Journal of Personality and Social Psychology*, vol. 31, núm, 4, pp.634-643 en <http://psych.cornell.edu/sec/pubPeople/slb6/>
- Beynon, John (2002), *Masculinities and culture*, Buckingham-Philadelphia: Open University Press.
- Bourdieu, P. (1991), *La Distinción. Criterio y bases sociales del gusto*. Madrid: Taurus.
- Butler, J. (1999). *Gender trouble*, Routledge: New York.
- Castillo, Fabiola, (2013), "La migración de cuerpo y mano de obra femenina a Andalucía. El trabajo doméstico: una visión antropológica", en Francisco Javier García Castaño, Nina Kressova (coords), *Diversidad cultural y migraciones*, pp.65-82.
- Colectivo De mano a mano, (2006), *¿Quién habla?*, Buenos Aires: Tinta Limón, 2006.
- Csordas, T.J. (1994). *Embodiment and experience*. London: Cambridge Studies in Medical Anthropology.
- Fernández-Kelly, María, (1983), *For we are sold, I and my people: women and industry in Mexico's frontier*, Albany, State University of New York Press.
- Godelier, Maurice, (1983), *Antropología y economía*, Barcelona: Anagrama.
- Mauss, M. y Levi-Strauss, C. (1971). «Técnicas y movimientos corporales». En *Sociología y Antropología*, pp. 337-356. Madrid: Tecnos.
- McKelvie, M., & Gold, S. R. (1994). Hyperfemininity: Further definition of the construct. *Journal of Sex Research*, 31(3), 219-228.
- Pierre-Marc, René, (2014), *La batalla de las gasolineras: una guerra litro por litro*, Forbes [online], <http://www.forbes.com.mx/la-batalla-de-las-gasolineras-una-guerra-litro-por-litro/>
- Reygadas, Luis (2002) "¿Identidades flexibles? Transformaciones de las fronteras de clase, etnia y género entre trabajadoras de maquiladora", en Aquiles Chihu Amparan, coord., *Sociología de la identidad*, México, Universidad Autónoma de México-Porrú, pp. 55-74.
- Sassen, Saskia, (2003), *The feminisation of survival: Alternative global circuits*. In: M. Morokvasic, U. Erel y K. Shinozaki. *Crossing Borders and Shifting Boundaries, Gender on the Move*. Opladen, Leske+ Budrich, I. pp. 59-77.
- Sharim, Dariela, (2005), *La Identidad de Género en Tiempos de Cambio: Una Aproximación Desde los Relatos de Vida*. *Gender Identity in Times of Change: A Life Approach*, Psykhe, Vol. 14, No. 2, pp. 19-32.
- Schein, E. H. (1984). "Coming to a new awareness of organizational culture". *Sloan Management Review*, 25 (2). Winter, 1984.
- Salzinger, Leslie, (2003), *Genders in production. Making workers in Mexico's global factories*, Berkeley, University of California Press.
- Suárez, Beatriz (2004), *De cómo la teoría lesbiana modificó a la teoría feminista (y viceversa)*, Universidad de Vigo, [online] http://pmayobre.webs.uvigo.es/pc/profesorado_11.htm#beatriz
- McDowell, Linda, 2009 *Working Bodies: Interactive Service Employment and Workplace Identities*, UK: Wiley-Blackwell.
- Montaño Luis, (2000), "La dimensión cultural de la organización elementos para un debate en América Latina", en De la Garza, Enrique(coord.), *Tratado Latinoamericano de sociología del trabajo*, México: Colmex, Flacso, UAM, FCE.
- Muñoz, Joaquín (2011), "El macho sarniento: la hipermasculinidad en yonquis y yanquis de Alonso de Santos y entre villa y una mujer desnuda de Sabina Berman" (2011). *Theses, Dissertations, Student Research: Modern Languages and Literatures*. Paper 9. [online] <http://digitalcommons.unl.edu/modlangdiss/9>

ESCENARIOS DE LA PARTICIPACIÓN LABORAL FEMENINA

BRENDA FABIOLA CHÁVEZ BERMÚDEZ¹



Resumen

A raíz de los cambios sociales, económicos y políticos se ha modificado la participación laboral de las mujeres. Al resultar muy difícil la adaptación por el rompimiento de cánones, se ha propiciado una incursión de las mujeres en el mercado laboral en situaciones desventajosas, porque finalmente la carga del hogar sigue siendo en su mayor parte para las mujeres. Con ello, vemos que los empleos de las mujeres tienden a ser precarios, a tiempo parcial, sin o con menores prestaciones o sectorizados.

Sin embargo, se percibe ya la autonomía del trabajo femenino, en cuanto a que ya no es considerado sólo como una ayuda para las familias o un complemento al trabajo realizado por la pareja, sino que se vislumbra la necesidad de aprovechar el talento femenino, que demandan los mercados globales y reclaman las democracias –participación de toda la ciudadanía–.

Con la finalidad de lograr una participación más equitativa se han adoptado en diversos países acciones afirmativas como la transversalidad de género en las políticas públicas o las reformas legislativas para adoptar las cuotas de género, adoptadas también en algunos países en el ámbito empresarial.

Existen aún muchos detractores de estas medidas afirmativas, quienes aseguran, entre otras cosas, que la desigualdad de la fuerza laboral tiene que ver con la capacitación de las mujeres.

Por ello, se pretende en el presente trabajo, realizar un análisis sobre la evolución que ha tenido la participación laboral femenina, las políticas estatales empleadas al respecto y los desafíos que se enfrentan en la actualidad.

¹ Especialista en Derecho Civil, Maestra en Derecho y Doctora en Derecho por la Universidad Juárez del Estado de Durango, adscrita al Instituto de Investigaciones Jurídicas, ensayista, articulista y autora en diversos temas, así como ponente en diversos congresos, locales, nacionales e internacionales en diversas áreas de las ciencias sociales. Las principales líneas de investigación en que se desarrolla son, Derecho Ambiental, temas de género y Derechos Humanos.

Actividad Laboral Femenina

La visión patriarcalista de la economía ha omitido el aporte de las mujeres al desarrollo económico, únicamente enaltecendo el trabajo generado por los hombres en lo público, encasillando a las mujeres al ámbito privado, así:

El trabajo remunerado se sitúa en un primer plano como elemento fundamental para el desarrollo de la economía capitalista y es elemento de identificación y de valoración social. El trabajo de mercado es asignado socialmente a los hombres, tiene remuneración que le reporta una mayor independencia, autonomía y reconocimiento, produce bienes de cambio sometidos a las relaciones capitalistas de producción y el objetivo fundamental es la obtención de beneficios que otorgan protección social, haciendo que los derechos se materialicen a raíz de participar en el mercado laboral.²

Solo a partir de la perspectiva de género, mediante la cual se comenzó a hacer visible el aporte de las mujeres al sostenimiento de las familias, se puede comprender que las mujeres al igual que los hombres han contribuido al desarrollo y crecimiento económico de las sociedades, aunque esa visibilización no permea aun en todas las culturas, con estereotipos fuertemente arraigados acerca de que el trabajo en el hogar es obligación de las mujeres y que las personas que se dedican al hogar no trabajan y en consecuencia no aportan a la economía. Así lo expresa Begoña, afirmando que “en la actualidad, todavía esta idea acerca de las relaciones entre trabajo productivo y reproductivo permanece oculta, invisibilizando la necesidad del trabajo doméstico para el desarrollo del capitalismo sin el cual no hubiera podido subsistir.”³

Cabe entonces, establecer la distinción de que una cosa es el aporte de las mujeres al desarrollo económico, afirmando que su contribución ha sido sustancial y, otra, es su ingreso al mercado de trabajo retribuido, con condiciones precarias en las que influyen diversos factores como las actividades desarrolladas en el hogar, la capacitación, educación y discriminación, principalmente.

Anteriormente, con las crisis económicas se experimentaba un incremento en la tasa de participación femenina, pues los hogares requerían de esa ayuda

² Begoña Leyra, Fatou. Las niñas trabajadoras, el caso de México, Catarata, Madrid, 2012, p. 15.

³ Ídem.

complementaria. No obstante a medida que aumentó esa participación se fue vislumbrando la necesidad de la fuerza laboral femenina para el desarrollo económico de los Estados. A través de esa concienciación social, se ha comprendido el bono de género, “que de manera general se refiere al beneficio económico potencial que se obtiene por el incremento de la participación de la mujer en la actividad laboral. La magnitud económica del bono de género se define como el incremento del producto *per cápita* que se logra en la medida en que se avanza hacia la equidad de género en la participación económica”.⁴

Aparte de las crisis económicas han influido otros factores en el trabajo femenino, al respecto Ariza y Oliveira exponen que para el caso latinoamericano:

“muchos son los cambios socioeconómicos que han incidido en el incremento de la actividad económica femenina a lo largo del proceso de industrialización. Si en los años sesenta y setenta éstos se asocian al proceso de sustitución de importaciones y a la modernización de la región, en los ochenta se vinculan a las crisis económicas periódicas, mientras que en los noventa es la puesta en marcha de un nuevo modelo económico el factor decisivo.”⁵

El fomento de la autonomía de las mujeres, a través del trabajo remunerado, no sólo es para beneficio del sector femenino, sino que implica calidad de vida en los hogares y mayor desarrollo para toda la sociedad. Autonomía sustentada por tres pilares fundamentales, de acuerdo con la CEPAL: 1. capacidad para generar ingresos propios y controlar activos y recursos (autonomía económica); 2. control sobre su propio cuerpo (autonomía física), y 3. plena participación en las decisiones que afectan sus vidas y la de su colectividad.⁶

De tal modo, que los cambios sociodemográficos ocurridos a nivel global en las últimas décadas han propiciado una mayor participación de las mujeres en el ámbito laboral, no obstante, en su mayoría esa incursión se presenta de manera diferente a la de los hombres, cuya diferencia está dada por diversas pautas. Las mujeres perciben menos salarios que los varones, tienen empleos a tiempo parcial,

⁴ Martínez Gómez, Ciro, Miller, Tim, Saad, Paulo. Participación laboral femenina y bono de género, Comisión Económica para América Latina y el Caribe CEPAL, Naciones Unidas, Santiago de Chile, 2013, p. 7.

⁵ Ariza, Marina y Oliveira, Orlandina, Cambios y continuidades en el trabajo, la familia y la condición de las mujeres, en Elena Urrutia (Coord) Estudios sobre las mujeres y las relaciones de género en México: aportes desde diversas disciplinas, México: El Colegio de México, p. 45.

⁶ Citado en: Martínez Gómez, Ciro, et. al., Op. Cit., p. 17.

no ocupan altos puestos en las empresas, se ocupan en sectores específicos, lo que viene a constituir la segregación ocupacional.

Como explica Larrañaga, las opciones de las mujeres siguen siendo limitadas, de este modo:

“... todavía se acepta socialmente la mayor implicación de las mujeres en los trabajos no remunerados, de ahí que las mujeres pueden tener diferentes opciones: participar plenamente en el mercado, no participar en el mercado y participar a medias. En el caso de los hombres la opción ha sido y sigue siendo una única (sic): participación plena en el mercado a lo largo de toda la vida adulta y está costando mucho que se acojan incluso a permisos para cuidado tanto por resistencias suyas como de las empresas.”⁷

En cuanto al tema del desempleo, éste afecta más a las mujeres, así lo determinan encuestas y estudios de organismos nacionales e internacionales, que reflejan una mayor ocupación en el caso de los varones.

De acuerdo con indicadores de ocupación y empleo del primer trimestre de 2015 de INEGI, la tasa de ocupación en el ámbito nacional es muy disímil, 77.6 puntos corresponden a hombres y 42.5 a mujeres.

Asimismo, la tasa de desocupación se mantiene igual (4.4%) para las mujeres, mientras que para los hombres disminuyó de 5.1% a 4.2% entre abril de 2014 y el mismo mes de 2015.⁸

Cifras que se corresponden con el nivel global, pues de acuerdo con datos de la Organización Internacional del Trabajo, “a nivel mundial, la tasa de actividad de las mujeres sigue siendo sólo de aproximadamente el 50 por ciento mientras que la de los hombres alcanza casi el 80 por ciento –situación que prácticamente no ha variado en 20 años”.⁹

Igualmente en el sector informal, en México, predominan más las mujeres, con

⁷ Larrañaga Sarriegui, Mertxe, Jubeto Ruiz, Yolanda, De la Cal Barredo Ma Luz, La diversidad de los modelos de participación laboral de las mujeres en la UE-27, Universidad del País Vasco, 2012, p. 298.

⁸ Indicadores de Ocupación y Empleo, cifras abril 2015, Boletín de prensa núm. 237/15, INEGI, Aguascalientes, Mayo de 2015.

⁹ El futuro del trabajo es indisociable del futuro de las mujeres en el trabajo”, Mensaje del Director General de la OIT, Guy Ryder, con ocasión de la celebración del Día Internacional de la Mujer, el 8 de marzo de 2015. En línea: http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/who-we-are/ilo-director-general/statements-and-speeches/WCMS_350882/lang-es/index.htm. Recuperado el 14 de julio de 2015.

un puntaje de 28.4, mientras que los hombres con un 26.4.

En este sentido, de acuerdo con cifras de la OCDE, en México **45 por ciento de las mujeres tienen empleo**, cifra menor que el promedio de la OCDE que es de 57 por ciento y **mucho menor en relación con la tasa de empleo de los hombres en México, que viene a ser de 79 por ciento**, con una diferencia muy alta de 34 puntos porcentuales entre ambos géneros, lo cual es mucho mayor que el promedio de la OCDE (16 por ciento). (OCDE, 2014).¹⁰ Aunque modestamente en aumento, la participación laboral femenina en México es incluso menor que la de otras economías emergentes.¹¹

Actividades del hogar

Las tareas del hogar y el cuidado de personas se han diseñado por las culturas como actividades eminentemente femeninas; con roles que han asumido las mujeres y que pese a su desempeño en actividades remuneradas, se siguen realizando casi en su totalidad.

Eso influye notablemente en el desempeño del trabajo remunerado, pues según revelan los datos estadísticos, las mujeres emplean mayores horas que sus pares varones en las tareas del hogar, incluso las mujeres encuestadas con relación al desempleo, manifiestan que no participan en actividades económicas por “no tener con quién o dónde dejar de manera segura a sus hijos/as, personas enfermas o adultos mayores”¹², una preocupación latente en ellas que no se cuenta entre los varones.

Esto es corroborado con la cuenta satélite del trabajo no remunerado en 2012 que se realiza en México, en la que se determinó que las mujeres aportan 78.3% de las horas destinadas a labores en el hogar y generan 76.1% de valor económico; mientras que los hombres contribuyen con el 21.7% de horas, equivalente al 23.9% del valor económico.¹³ El trabajo no remunerado en las labores domésticas y de cuidados, en términos de valor para el Producto Interno Bruto equivale en el año 2013 al 20.5%, para lo cual, la aportación de las mujeres es de 15.5%, correspondiendo

¹⁰ Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos OCDE, México, Sección empleo. En línea: <http://www.oecdbetterlifeindex.org/es/countries/mexico-es/>. Recuperado el 9 de julio de 2014.

¹¹ Cerrando las Brechas de Género: es Hora de Actuar, Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos OCDE. En línea: www.oecd.org/gender/Closing%20the%20Gender%20Gap%20-%20Mexico%20FINAL.pdf+&cd=1&hl=es-419&ct=clnk&gl=mx. Recuperado el 20 de julio de 2015.

¹² “El trabajo de cuidados, ¿Responsabilidad compartida?”, Boletín de resultados ELCOS 2012, Gobierno de la República, Instituto Nacional de las Mujeres, México, 2013, p. 21.

¹³ Mujeres y Hombres en México, 2014, Instituto Nacional de Estadística y Geografía, México, 2015. p.40.

a los hombres el restante 5.0 por ciento. El trabajo doméstico y de cuidados no remunerado que realiza cada mujer de 12 años o más de manera cotidiana para garantizar bienestar y desarrollo a su familia equivale a 42,500 pesos al año.¹⁴

Esta enorme diferencia en las horas dedicadas al hogar, es un factor altamente determinante para las actividades femeninas remuneradas, en virtud de las escasas horas que les quedan para dedicarle a esto último, considerando que en muchos casos se priorizan el trabajo doméstico y de cuidados.

Esa relación entre las responsabilidades familiares y el desempeño laboral coincide no solo en los países latinoamericanos, sino que también se comparte en otras regiones, tal es el caso de la Unión Europea, donde a través de un estudio, se constata que:

“Otra relación que parece fuera de toda duda es la desigual incidencia que las responsabilidades familiares tienen en la participación laboral de mujeres y de hombres. En este sentido, parece incuestionable, que la existencia de personas dependientes perjudica claramente a las mujeres.”¹⁵

Por tanto, las actividades que realizan las mujeres en el hogar son determinantes para su incursión en el mercado laboral, la cual viene dada en situaciones precarias, por obtención de empleos a tiempo parcial para tratar de compatibilizar sus responsabilidades como madres, esposas e hijas, empleos con menores retribuciones, sin ascensos y sin o con muy pocas prestaciones sociales, que hacen difícil el acceso a una pensión.

Así lo ha comprendido la OIT y PNUD, organismos que refieren que:

Abordar la relación entre vida laboral y familiar implica tomar como un todo el trabajo doméstico y productivo, fuerza laboral y familia. Las políticas de conciliación pueden tomar la forma del modelo tradicional, en el cual el bienestar de la familia está a cargo de las mujeres; o asumir un paradigma moderno de conciliación, que exige modificar la actual división sexual del trabajo, que no sólo establece una rígida asignación de roles y trabajos para hombres y mujeres, sino además se sustenta en un sistema de jerarquías de género. El logro de la igualdad de oportunidades

¹⁴ Estadísticas a propósito del día internacional de la Mujer, datos nacionales, 3 de marzo de 2015, Aguascalientes, INEGI, en línea: <http://www.inegi.org.mx/saladeprensa/aproposito/2015/mujer0.pdf>. Recuperado el 17 de julio de 2015.

¹⁵ Larrañaga Sarriegui, et. al, Op. Cit.,p. 325.

entre hombres y mujeres en el campo laboral requiere que compartan el trabajo doméstico y que revalorice la importancia de ambas esferas para el bienestar de la sociedad.¹⁶

En virtud de ello, para aumentar y mejorar la participación laboral de las mujeres, a fin de lograr un equilibrio en las responsabilidades, se precisa de políticas públicas que tomen en cuenta este vínculo entre ámbito público y ámbito privado para que aquellas acciones adoptadas para fomentar el empleo entre mujeres, como capacitación, empréstitos, cuotas de género o cualesquiera otras, se realicen de manera integral, esto es, ofreciendo también alternativas para compatibilizar las tareas de reproducción y crianza con modelos adecuados de guarderías y licencias maternales y paternales, y sensibilizando a la población sobre las responsabilidades compartidas y la concienciación en perspectiva de género.

Segregación ocupacional

La desigualdad en las ocupaciones se mide en relación a la predominancia de un género en ciertas actividades y la ausencia del otro, de acuerdo con lo manifestado en párrafos anteriores se tiene una desigualdad tanto en el mercado del trabajo como en los hogares, pues, predominan los varones en el primero, mientras que dedican muy pocas horas al ámbito privado, en comparación con las mujeres.

Asimismo dentro de las actividades laborales remuneradas, se percibe un desequilibrio pues prevalecen los varones en ciertos sectores (industria, transporte) mientras que las mujeres se agrupan preferentemente en actividades que reflejan las tareas del hogar (educación, alimentos, cuidados, servicio doméstico).

Dentro de la segregación ocupacional se distingue entre la vertical y la horizontal. La segregación horizontal se da cuando las mujeres se concentran en un número limitado de profesiones y la vertical se refiere a la escasa presencia de mujeres en las categorías más elevadas del escalafón profesional.¹⁷

Esto último es lo que se conoce como techo de cristal, a manera de una barrera invisible que impide a las mujeres acceder a las más altas jerarquías en las instituciones, con diversas hipótesis respecto a este problema, consistentes en que ellas mismas se imponen los obstáculos, las instituciones masculinizadas no

¹⁶ Trabajo y familia: hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social, Organización Internacional del Trabajo y Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, Santiago de Chile, 2009, p. 157.

¹⁷ Larrañaga, *Op. Cit.*, p. 312.

permiten su acceso, o bien, la carga familiar (gueto de terciopelo) impide que tomen mayores responsabilidades.

Respecto a la ausencia de mujeres en los puestos directivos de las instituciones, siguiendo a Larrañaga, se tiene que “durante mucho tiempo se ha venido considerando que las mujeres carecían de la formación adecuada para acceder a los puestos directivos, explicación que ha ido perdiendo peso en la medida en que los niveles educativos de las mujeres han crecido.¹⁸

En América Latina las mujeres se incorporan a la actividad económica preferentemente en el sector terciario, en ocupaciones altamente feminizadas que conforman espacios sexualmente segregados tales como: secretarias, enfermeras, maestras, meseras y trabajadoras no calificadas en los servicios personales. Junto a la discriminación salarial, la segregación ocupacional acarrea consecuencias desfavorables para sus posibilidades de ingreso y de movilidad social.¹⁹

Las estadísticas de ocupación y empleo en México, indican que las mujeres tienden a emplearse más en el sector servicios, pues en el sector primario, mientras hay 5 861 445 hombres, solo 651 183 mujeres participan.²⁰

Ello se produce por varios factores, algunos trabajos se han erigido como espacios masculinos cerrados a la intervención femenina, bajo supuestos como fuerza, valentía, destreza, que finalmente son habilidades atribuidas culturalmente a los hombres; mientras que a las mujeres se les ubica en trabajos donde se destacan habilidades de pasividad, sensibilidad, escasa fuerza física. El problema en ello es que los empleos masculinizados son los mejor pagados, y los feminizados al igual que la actividad privada son infravalorizados. Tal es la discriminación y el arraigo cultural de la desigualdad entre mujeres y hombres que a medida que se produce una mayor diversificación de las actividades femeninas, esos empleos anteriormente masculinizados, a mayor presencia femenina tiende a disminuir la retribución. Siguiendo a Daeren²¹, este fenómeno se ha observado en el sector de la educación, de la salud y el sector financiero.

Desigualdad salarial

¹⁸ *Ibidem*, p. 317.

¹⁹ Ariza, *et. al.*, *Op. Cit.*, p. 43.

²⁰ Cuadro resumen, indicadores de ocupación y empleo al primer trimestre de 2015, INEGI, Estadísticas, ocupación y empleo. En línea: <http://www3.inegi.org.mx/sistemas/temas/default.aspx?s=est&c=25433&t=1>. Recuperado el 17 de julio de 2015.

²¹ Daeren, Lieve, *Mujeres empresarias en América Latina: el difícil equilibrio entre dos mundos de trabajo*, CEPAL, Chile, 2000, p. 7. En línea: http://www1.gorecoquimbo.gob.cl/pmgGenero/economia_empleo/MUJERESEMPRESARIASENAMERICLATINA.pdf. Recuperado el 14 de julio de 2015.

La desigualdad económica y social causa mayor eco en las personas vulnerables, en cuanto al sector femenino ha llegado a arraigarse para conceptualizarse en la feminización de la pobreza, pues las mujeres padecen mayor precariedad que los varones.

De este modo, citando estadísticas de la ONU, en la mayoría de los países, las mujeres en promedio ganan sólo entre el 60 y el 75 por ciento del salario de los hombres. Los factores coadyuvantes incluyen el hecho de que es más probable que las mujeres se desempeñen como trabajadoras asalariadas y en trabajos familiares no remunerados; tienen más probabilidades de dedicarse a actividades de baja productividad y a trabajar en el sector informal y con menores probabilidades de movilidad al sector formal que los hombres.²²

La causa de ello se ubica en diversos factores, entre ellos, la desigual percepción del salario en relación con los hombres, incluso se ha documentado que ello ocurre aun cuando se realiza el mismo trabajo.

Incluso cuando los salarios relativos de las mujeres aumentan, factores como normas sociales, estigmas sociales en contra del trabajo de las mujeres o la preferencia de los empleadores, pueden detener el crecimiento de la participación de las mujeres en el mercado laboral.²³

Algunas de las causas de la desigualdad salarial las señala González Marín, explicando que:

Es el capitalismo quien saca a las mujeres del hogar y las lanza al trabajo asalariado. Dos elementos contribuyen a ello: los avances tecnológicos que hacen posible disminuir la utilización de la fuerza física y la discriminación de género. El resultado fue que los salarios de las mujeres fueran considerados como un complemento del ingreso familiar y, por tanto, inferiores al del jefe de familia.²⁴

La brecha salarial de género o «*gender pay gap*» se calcula como la diferencia entre el salario bruto por hora de los hombres y el de las mujeres como porcentaje

²² ONU Mujeres. Organización de las Naciones Unidas. En línea: <http://www.unwomen.org/es/what-we-do/economic-empowerment/facts-and-figures#sthash.XDnXceJx.dpuf>. Recuperado el 10 de julio de 2015.

²³ Cordourier, Gabriela y Gómez-Galvarriato, Aurora, La evolución de la participación laboral de las mujeres en la industria: una visión de largo plazo, Revista Economía Mexicana, nueva época, vol. XIII, núm. 1, primer semestre de 2004, p. 68.

²⁴ González Marín, María Luisa, Discriminación laboral: un mal que no ha sido erradicado. En: Chávez Carapia, Julia (Coord.), Perspectiva de género, ENTUNAM Universidad Nacional Autónoma de México, México, 2004 p. 143.

del salario bruto por hora de los hombres.²⁵

Entre las causas que motivan la percepción menor del salario, se pueden ubicar las siguientes:

- Discriminación. A través de factores ocultos, por tanto difíciles de detectar, se otorgan menores salarios a las mujeres.
- Feminización de los empleos. Las mujeres se sitúan mayormente en empleos que son el reflejo de sus actividades del hogar, educación, servicios, alimentos, cuidados, que generalmente son mal pagados, lo cual es debido también a la minusvaloración que se tiene de ellos, al igual que la actividad doméstica.
- Empleos a tiempo parcial. En virtud de la responsabilidad de la actividad reproductiva que recae en las mujeres. Sin una justa distribución de tareas del hogar, las mujeres se ven obligadas a participar en el sector laboral informal o a tiempo parcial, para empatar sus deberes familiares.

No obstante, siguiendo a Larrañaga, “la explicación de las disparidades salariales entre mujeres y hombres resulta compleja y no siempre esta disparidad es atribuible a las diferencias objetivas en el tipo de empleo ocupado y sus condiciones. Resulta imprescindible hacer referencia a todo el trabajo que se realiza en nuestras sociedades, es decir, tanto al remunerado (empleo) como el no remunerado (tareas desempeñadas en el hogar referentes al trabajo doméstico y al cuidado de personas dependientes), y al reparto de todo este trabajo entre mujeres y hombres.²⁶

De ello, la insistencia en la formulación de políticas públicas que abarquen el sector privado y público hacia un crecimiento en la participación laboral de las mujeres, de manera plena y en condiciones similares a las de sus pares varones.

Asimismo, la brecha salarial es mayor entre las mujeres que acceden a puestos directivos de las empresas, así fue dado a conocer por el Informe Mundial sobre Salarios 2014/2015 de la OIT, que, citando el caso de Europa, el 10 por ciento de las mujeres que percibían salarios más altos ganaban 700 euros menos al mes que el 10 por ciento de los hombres mejor remunerados, tendencia similar a la observada en los 38 países analizados por el informe.²⁷

El cierre de la brecha salarial proporciona mayores beneficios a la economía, por ello no es casualidad que las grandes potencias económicas con alto puntaje

²⁵ Larrañaga, *Op. Cit.*, p. 318.

²⁶ *Ibidem*, p. 324.

²⁷ La brecha salarial entre ambos sexos se amplía para las mujeres mejor remuneradas, Informe mundial sobre salarios 2014/2015, Organización Internacional del Trabajo, Ginebra Oit, 2015. En línea: www.ilo.org. recuperado el 2 de julio de 2015.

en el Índice de Desarrollo Humano, tenga también un buen trabajo respecto a la equidad de género, pues comprenden los beneficios de una sociedad equitativa y la necesidad del talento femenino para el crecimiento económico y social.

En el Informe de Brecha de Género que elabora el Foro Económico Mundial, se tiene que en 20 los países nórdicos son los que se encuentran en los primeros lugares en la lista de países con menor desigualdad de género, entre los primeros 5 se encuentran: 1. Islandia, 2. Finlandia, 3. Noruega, 4. Suecia y Dinamarca. México se encuentra posicionado en el número 80, con un aumento de desigualdad de género, pues en 2013 se posicionaba en el lugar 68.²⁸

Respecto a la falta de inclusión de mujeres en puestos directivos de las instituciones, se ha argumentado erróneamente que ello se debe a la falta de educación y capacitación de las mujeres, no obstante, las estadísticas abaten estos argumentos, puesto que, en México a nivel de profesional técnico, la conformación por sexo de la población se encuentra equilibrada” incluso en bachillerato las mujeres superan a los hombres en aproximadamente 100 mil personas.²⁹

Asimismo, de acuerdo con cifras de la OCDE, “las niñas mexicanas actualmente tienen un mejor desempeño que los varones. Las mujeres tienen mayores tasas de graduación de educación terciaria (universitaria) que los hombres (21% comparado con 18%).³⁰

Cuotas de género

Las medidas afirmativas como las cuotas de género, han servido de base para lograr una mayor y mejor incursión de las mujeres en el ámbito público. Comenzaron a adoptarse a medida que se hizo visible que en referencia a la inserción laboral, ésta no se da en las mismas condiciones para mujeres que para hombres, pues actitudes discriminatorias, falta de corresponsabilidad en los hogares, conceptos patriarcales fuertemente arraigados, provocan en las mujeres trabajos precarios, sectorizados y con bajos salarios, además de ser más afectadas que los hombres por el desempleo.

El principio de igualdad es el eje rector de los sistemas democráticos y representa una necesidad para la legitimación de las personas que encabezan los gobiernos. Pues bien, la paridad en las democracias hace referencia a la necesidad de que toda la población esté representada en los centros de toma de decisiones.

Así, “el diseño institucional y jurídico de las cuotas de género se ha establecido

²⁸ Global Gender Gap Index 2014, World Economic Forum. En línea: <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2014/part-1/>. Recuperado el 10 de julio de 2015.

²⁹ Mujeres y Hombres en México 2014, *Op. Cit.*, p. 47.

³⁰ Cerrando las Brechas de Género, *Op. Cit.*

con la finalidad de avanzar en el camino de la equidad y del acceso de las mujeres a los puestos de elección popular”.³¹

En México las cuotas de género comenzaron a adoptarse con la finalidad de mejorar la participación política de las mujeres, en el Código Federal de Instituciones y Procedimientos Electorales (COFIPE) sin embargo, se tuvo una evolución muy lenta en esta legislación; comenzaron por constituir una mera recomendación para los partidos políticos la promoción de una mayor participación de las mujeres en la vida política del país. Estableciendo luego el máximo de 70 por ciento para candidaturas de un mismo sexo, pero sin contemplar sanción alguna, que cambiaría luego a la proporción 60/40 por ciento en las candidaturas. Posteriormente se establecen sanciones para los partidos que no respeten la cuota pero con la excepción de las candidaturas de mayoría relativa por el proceso de elección del voto directo.

A raíz de ello, se tuvo un avance en la integración de legislaturas, destacando mayor presencia de mujeres, sin embargo, era aún muy poco, lejos de la paridad. En la adopción de las cuotas en México se ha percibido la negativa de los partidos políticos, sin apreciarse al interior de los mismos avances en la concientización de la participación femenina. En muchos casos analizados³², se percibió que los partidos políticos para cumplir con este mandato incluían a mujeres en las listas de candidatos, pero lo hacían en aquellos distritos en que el partido estaba menos posicionado y tenía altas probabilidades de perder. O bien, también hicieron uso de la artimaña de poner en la lista a mujeres con un suplente varón y al llegar a ocupar la curul, se les ordenaba ceder el lugar al suplente, caso conocido como “las Juanitas”.

Esta, es una “práctica discriminatoria a posteriori de haberse efectuado el proceso interno de selección de candidaturas, cuando las elites partidarias incluyen en la lista oficializada a las mujeres de la fracción perdedora o corrientes minoritarias a modo de castigo (‘El que pierde pone a la mujer’).³³

En el 2012 se marcó la diferencia para la integración de la legislatura, pues se tuvo una aplicación efectiva de la disposición legal sobre la cuota de género, como consecuencia de la sentencia del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación TEPJF, para el juicio SUP-JDC-12624 que obliga a los partidos políticos a incluir a mujeres a las listas de candidaturas y cumplir con la cuota establecida en la legislación electoral, debiendo integrar la fórmula completa por mujeres.

³¹ Gastélum, Diva. La trascendencia de la sentencia 12624 para la participación política de las mujeres en México. En Ladrón de Guevara, L. y Varela Zúñiga, R., (Coords) Sentencia de Amor 12624, Mujeres y Elecciones en México 2012, De Laurel, México, 2014.

³² Véase Sentencia de amor 12624, *Op. Cit.*

³³ Archenti, Nélica, Tula, María Inés. Algunas cuestiones iniciales sobre las leyes de cuotas. En Archenti, Nélica, Tula, María Inés (Eds) Mujeres y Política en América Latina, Heliasta, Argentina, 2012.

Finalmente esta sentencia siguió marcando pauta en sentido positivo, pues influyó en la promulgación de la Ley Federal de Instituciones y Procedimientos Electorales, que establece un 50/50 por ciento para las candidaturas a cargos de elección popular, sin establecer excepciones.

Por otra parte en la empresa privada, también, se ha hecho uso de las discriminaciones laborales positivas, con el fin de incluir a las mujeres en puestos directivos; ello como parte del principio de responsabilidad social de la empresa y porque se comprenden los beneficios de la diversidad dentro de la empresa, puesto que se necesitan diversas visiones para proyectar el producto hacia el mercado igualmente heterogéneo. Además de que combinando las habilidades y competencias de empleadas y empleados se vuelve una empresa más creativa.

Estas medidas de acción positiva implican “comportarse de acuerdo con los principios de justicia y equidad en el trato de mujeres y hombres, incorporando medidas que promuevan la igualdad efectiva entre ambos, y atendiendo a los impactos diferenciados de su actividad en los dos colectivos”.³⁴

Los países que han logrado una mayor equidad intergeneracional (países nórdicos) han adoptado cuotas de género en las empresas, de manera similar a las adoptadas para ocupar los puestos públicos. Así, estos países que ya han logrado el objetivo de la medida afirmativa temporal de igualdad para las legislaturas, han seguido con las medidas destinadas a lograr la igualdad efectiva ahora en el ámbito empresarial.

La Unión Europea ha argumentado los beneficios de la incorporación de las mujeres en los órganos de gobierno en las empresas (Documento: *Women in economic decision-making in the EU*, 2012), que resumidos se centran en que la presencia de las mujeres tiene un impacto positivo en los resultados y actuación de las empresas; proporcionan una comprensión más amplia del comportamiento económico y de consumidores, en virtud de que ellas controlan aproximadamente el 70% del gasto global de los consumidores; mejora en la calidad de toma de decisiones; el comportamiento ético es mejor en las empresas con mujeres en los consejos; implica un mejor uso del talento, en atención a que la mitad de las personas graduadas de las universidades son mujeres.³⁵

En México el sistema de cuotas no ha alcanzado a la empresa privada; existen algunos intentos de incorporarlas, a manera de promoción en la Ley de Cámaras Empresariales y en las Confederaciones, pero apenas es una propuesta planteada con la finalidad de que en los consejos de las organizaciones privadas se integren

³⁴ Velasco, Eva, Aldamiz-echeverría, Covadonga, Fernández, Sara, M. Gurutze y Larrieta, Izaskun, Guía de buenas prácticas en responsabilidad social de género, Pirámide, Madrid, 2013, pp. 12-13.

³⁵ Citado en Velasco, et. al, *Op. Cit.*, p. 14.

con, al menos, la mitad de mujeres.³⁶

Los números de mujeres empresarias, empleadoras, con negocio propio son muy bajos en comparación con los hombres. En México mientras se cuentan 167 115 hombres empleadores, solo hay 44 780 mujeres. Igualmente para los trabajadores por cuenta propia, existen 1 034 777 hombres y solo 596 354 mujeres.³⁷

De acuerdo con las cifras de los países de la OCDE, alrededor del 30% del total de empresas pertenecen a mujeres. Mientras en México solo 7% de los miembros de la junta directiva de las empresas mexicanas son mujeres (10% en la OCDE)³⁸

Desde los inicios de la adopción de las cuotas de género, las personas arraigadas en el modelo patriarcalista, han intentado desecharlas, mencionando que se cede el lugar de una persona capaz, con méritos y experiencia por una que no posee esas cualidades, por solo atender la cuota, y siguen existiendo aún muchos detractores de estas medidas afirmativas, pero basta con ver la legislación y políticas emprendidas por los países con elevados índices de igualdad de género, que son los que han adoptado mayores políticas de igualdad y reformas legislativas con acciones positivas, así como con un adecuado servicio de guarderías y licencias por nacimiento o adopción de hijas o hijos, pues han comprendido que la fuerza laboral femenina no sólo es benéfica para ellas y sus familias, sino como un valioso aporte a la sociedad y para el crecimiento del Estado. Alemania que es una potencia económica y altamente influyente en la política de la Unión Europea, recientemente ha decidido adoptar las cuotas femeninas en los Consejos de Administración de las empresas que cotizan en bolsa, al comprender los beneficios que implica la paridad de género.³⁹

Consideraciones finales

Es preciso reconocer a las mujeres como actoras económicas, valorando el

³⁶ A fin de impulsar la participación femenina en el sector empresarial, la diputada Adriana Fuentes Téllez (PRI) propuso modificaciones legales para que los consejos de dichas organizaciones se integren con, al menos, la mitad de mujeres. Boletín No. 5529, 26 de abril de 2015, LXII Legislatura, Cámara de Diputados, H. Congreso de la Unión. En línea: <http://www5.diputados.gob.mx/index.php/es/Comunicacion/Boletines/2015/Abril/26/5529-Establecer-cuotas-de-genero-en-camaras-y-confederaciones-empresariales-propone-iniciativa>, Recuperado el 17 de julio de 2015.

³⁷ Cuadro resumen, indicadores de ocupación y empleo al primer trimestre de 2015, INEGI.

³⁸ Cifras 2009, Cerrando las brechas de género: es hora de actuar, resultados principales, Ciudad de México, 2012, OECD, en línea: www.OECD.org/gender. Recuperado el 20 de julio de 2015.

³⁹ El Parlamento alemán aprobó de una cuota femenina en los Consejos de Administración de las grandes empresas del país, En marzo de 2015 el proyecto de ley impulsado por el Ejecutivo de la canciller federal Angela Merkel establece que a partir del 2016 las cerca de 100 empresas alemanas que cotizan en bolsa deben contar en sus Consejos de Administración con al menos 30% de mujeres, (Alemania da si a cuota de género en empresas, El Universal, 7 marzo 2015, sección El mundo en línea: <http://archivo.eluniversal.com.mx/el-mundo/2015/impreso/alemania-da-si-a-cuota-de-genero-en-empresas-89987.html>)

trabajo que realizan en casa y que desde siempre se ha atribuido como obligación casi exclusiva de ellas, reconociendo su aporte al desarrollo de las sociedades y que en el mercado tiene un efectivo valor, pues “que suma 3 mil 061 billones de pesos.⁴⁰

La incursión de las mujeres en el mercado laboral cada vez es mayor, aunque aún se presentan en su desempeño obstáculos con trabajos precarios, a tiempo parcial, sectorizados y permea la brecha salarial.

Se precisa de políticas públicas integrales que permitan una incursión equitativa de las mujeres en el mercado laboral con licencias parentales, servicios de guarderías y un reparto equitativo de las responsabilidades del hogar.

Las medidas afirmativas como las cuotas de género, se acogen de diversas formas por los países, mientras en unos son voluntarias y a manera de recomendación en otros, las reglas que las contienen son vinculantes, y en ambos casos se aprecian avances en cuanto a equidad de género, pues el avance cultural de estas naciones enrola la igualdad.

En México, no existe ninguna medida respecto a la promoción del trabajo de las mujeres en las empresas privadas, esperando que la adopción de alguna de ellas, no cause las mismas reticencias y simulaciones que hubo que superar la instauración de las cuotas de género en las candidaturas a integrar las cámaras en el Congreso de la Unión y Legislaturas estatales, medidas que no han permeado en la integración de los municipios, ni en los Poderes Ejecutivo y Judicial, donde continúa una muy baja presencia de mujeres.

Fomentar el trabajo de las mujeres es hacer realidad sus derechos humanos, se motiva su desempeño, se obtiene independencia económica y la sociedad es más igualitaria y más sana, al procurar la autonomía de las mujeres, con lo cual les permite deshacerse de los diversos tipos de discriminación de que es objeto, entre ellos la violencia de género, en virtud de que la independencia económica les permite abandonar esos círculos.

⁴⁰ Cifras del año 2012, *Mujeres y Hombres en México, Op. Cit.*, p. 39

Bibliografía

Alemania da si a cuota de género en empresas, El Universal, 7 marzo 2015, sección El mundo en línea: <http://archivo.eluniversal.com.mx/el-mundo/2015/impreso/alemania-da-si-a-cuota-de-genero-en-empresas-89987.html>

Archenti, Nélica, Tula, María Inés (Eds). Mujeres y Política en América Latina, Heliasta, Argentina, 2012.

Begoña Leyra, Fatou (2012). Las niñas trabajadoras, el caso de México, Madrid: Catarata.

Boletín No. 5529, 26 de abril de 2015, LXII Legislatura, Cámara de Diputados, H. Congreso de la Unión. En línea: <http://www5.diputados.gob.mx/index.php/esl/Comunicacion/Boletines/2015/Abril/26/5529-Establecer-cuotas-de-genero-en-camaras-y-confederaciones-empresariales-propone-iniciativa>, Recuperado el 17 de julio de 2015.

Cerrando las Brechas de Género: es Hora de Actuar, Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos OCDE. En línea: www.oecd.org/gender/Closing%20the%20Gender%20Gap%20-%20Mexico%20FINAL.pdf+&cd=1&hl=es-419&ct=clink&gl=mx. Recuperado el 20 de julio de 2015.

Chávez Carapia, Julia (Coord), Perspectiva de género, ENTUNAM Universidad Nacional Autónoma de México, México, 2004.

Cordourier, Gabriela y Gómez-Galvarriato, Aurora, La evolución de la participación laboral de las mujeres en la industria: una visión de largo plazo, Revista Economía Mexicana, nueva época, vol. XIII, núm. 1, primer semestre de 2004.

Cuadro resumen, indicadores de ocupación y empleo al primer trimestre de 2015, INEGI, Estadísticas, ocupación y empleo. En línea: <http://www3.inegi.org.mx/sistemas/temas/default.aspx?s=est&c=25433&t=1>. Recuperado el 17 de julio de 2015.

Daeren, Lieve, Mujeres empresarias en América Latina: el difícil equilibrio entre dos mundos de trabajo, CEPAL, Chile, 2000, p. 7. En línea: http://www1.gorecoquimbo.gob.cl/pmgGenero/economia_empleo/MUJERESEMPRESARIASENAMERICALATINA.pdf. Recuperado el 14 de julio de 2015.

El futuro del trabajo es indisociable del futuro de las mujeres en el trabajo”, Mensaje del Director General de la OIT, Guy Ryder, con ocasión de la celebración del Día Internacional de la Mujer, el 8 de marzo de 2015. En línea: http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/who-we-are/ilo-director-general/statements-and-speeches/WCMS_350882/lang-es/index.htm. Recuperado el 14 de julio de 2015.

“El trabajo de cuidados, ¿Responsabilidad compartida?”, Boletín de resultados ELCOS 2012, Gobierno de la República, Instituto Nacional de las Mujeres, México, 2013.

Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, ENOE, Cifras durante el primer trimestre de 2014, Boletín de prensa, núm. 208/14, Instituto Nacional de Geografía, Estadística e Informática, INEGI, México, 2014.

Estadísticas a propósito del día internacional de la Mujer, datos nacionales, 3 de marzo de 2015, Aguascalientes, INEGI, en línea: <http://www.inegi.org.mx/saladeprensa/aproposito/2015/mujer0.pdf>. Recuperado el 17 de julio de 2015.

Indicadores de Ocupación y Empleo, cifras abril 2015, Boletín de prensa núm. 237/15, INEGI, Aguascalientes, Mayo de 2015.

Invertir en las mujeres es fundamental para acabar con la pobreza e impulsar el crecimiento que se necesita, Banco Mundial, Julio 14 de 2015, en línea, <http://www.bancomundial.org/es/news/feature/2015/07/14/investing-women-vital-ending-poverty-boosting-needed-growth>. Recuperado el 17 de julio de 2015.

La brecha salarial entre ambos sexos se amplía para las mujeres mejor remuneradas, Informe mundial sobre salarios 2014/2015, Organización Internacional del Trabajo, Ginebra Oit, 2015, en: www.ilo.org. recuperado el 2 de julio de 2015.

Larrañaga Sarriegui, Mertxe, Jubeto Ruiz, Yolanda, De la Cal Barredo Ma Luz, La diversidad de los modelos de participación laboral de las mujeres en la UE-27, Universidad del País Vasco, 2012.

Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales, Texto Vigente, Nueva Ley publicada en el Diario Oficial de la Federación el 23 de mayo de 2014.

Martínez Gómez, Ciro, Miller, Tim, Saad, Paulo, Participación laboral femenina y bono de género, Comisión Económica para América Latina y el Caribe CEPAL, Naciones Unidas, Santiago de Chile, 2013.

Mujeres y Hombres en México 2014. Instituto Nacional de Estadística y Geografía, México, 2015.

Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos OCDE, México, Sección empleo, en línea: <http://www.oecdbetterlifeindex.org/es/countries/mexico-es/>. Recuperado el 9 de julio de 2014.

ONU Mujeres. Organización de las Naciones Unidas. En línea: <http://www.unwomen.org/es/what-we-do/economic-empowerment/facts-and-figures#sthash.XDnXceJx.dpuf>. Recuperado el 10 de julio de 2015.

Pacheco Ladrón de Guevara, Lourdes y Varela Zúñiga, María del Rosario (Coords.). Sentencia de amor 12624, mujeres y elecciones en México 2012, De Laurel, México, 2014.

Trabajo y familia: hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social, Organización Internacional del Trabajo y Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, Santiago de Chile, 2009.

Urrutia, Elena (Coord.). Estudios sobre las mujeres y las relaciones de género en México: aportes desde diversas disciplinas, México: El Colegio de México.

Velasco, Eva, Covadonga Aldamiz-echeverría, Sara Fernández, M. Gurutze y Izaskun Larrieta. Guía de buenas prácticas en responsabilidad social de género, Pirámide, Madrid, 2013.

MUJERES, HOMBRES Y PRECARIZACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO: ANÁLISIS Y EVOLUCIÓN EN LA ECONOMÍA MEXICANA 2005-2014

EDUARDO RODRÍGUEZ JUÁREZ¹
ELÍAS GAONA RIVERA²
EFRAÍN RIVERA MACÍAS³



Resumen

El alto desempleo que vive la economía mexicana representa la base para explicar la precarización laboral que hoy padecen las y los trabajadores en México. Es un hecho que las estrategias de libre mercado han fallado; el abandono de la política de protección laboral ha impulsado la incertidumbre en el trabajo. Mujeres y hombres a lo largo de la historia han tenido roles sociales bien definidos, lo que ha ocasionado diferencias de género en el mundo del trabajo. La vulnerabilidad social que presentan las mujeres al destinar parte de su tiempo en las actividades familiares y del trabajo, las hace aceptar condiciones laborales precarias.

Por lo anterior, este estudio presenta un análisis del comportamiento de las condiciones de trabajo en cada una de las entidades federativas de México, durante el período 2005-2014 a través de un Índice de Empleo Decente que evalúa su comportamiento en la población asalariada de México. Se observa en general, que las condiciones de trabajo se están precarizando, sin embargo, el proceso de precarización es más acelerado entre las mujeres asalariadas, por lo que se requiere generar políticas laborales que analicen las diferencias de género.

Introducción

El desafío que en materia laboral tiene la economía mexicana consiste en la creación urgente de empleo, así como, evitar la precarización de las plazas existentes y de las de nueva creación; reto que se antoja difícil en las actuales condiciones económicas. La política exportadora implementada en México desde los 1980 e intensificada en los últimos años, ha planteado como estrategia de competitividad la reducción de los salarios; lo que ha ocasionado un detrimento en el mercado interno, disminuyendo no sólo la demanda de producto, sino además, al personal necesario para la producción.

El desempleo crece por la caída del mercado interno, además, la precarización del trabajo ha mermado la calidad de vida de los trabajadores llevándolos a una situación de empobrecimiento, fenómeno que no sólo afecta a los trabajadores en situación de pobreza, sino que genera nuevas reconfiguraciones sociales; al generar nuevos pobres, inhibiendo la cohesión social. La precarización del trabajo y el empobrecimiento de los trabajadores, es un proceso ligado a la demanda y oferta de trabajo que obliga a aceptar actividades laborales precarias por no haber otra opción, tras el abandono de los esquemas de solidaridad social; lo que provoca inseguridad, incertidumbre y falta de garantías socioeconómicas en el plano laboral.

En el mundo laboral las condiciones sociales e históricas han definido roles entre hombres y mujeres, generando diferencias de género en el trabajo, mismas que han situado a la mujer en una situación inferior a la de los hombres. A pesar de que en los últimos años hubo un incremento de la participación femenina en el mercado laboral, éste ha venido aparejado de una creciente diferenciación en materia de condiciones de empleo y salario entre hombres y mujeres; derivados de un elemento totalmente biológico: el sexo.

Las mujeres han sido obligadas a participar en trabajos que carecen de seguridad y prestaciones sociales, como el sector informal. Esta situación ha llevado a diversos autores a plantear elementos teóricos que permitan el análisis de género en el contexto económico. Noriega (2010), desarrolla un estudio donde señala la diferenciación entre mujeres y hombres, la cual se debe a su papel en la reproducción de la vida humana y en las responsabilidades directas que ello implica y que se suponen son intransferibles. La mujer-madre toma sus decisiones considerando su demanda neta de producto para su consumo, misma que resulta de la demanda bruta o total, menos la parte de producto que destinará al consumo de sus hijos.

La variante entre hombre y mujer según Noriega (2010), se encuentra en el supuesto de que la mujer madre asume la responsabilidad sobre las variables en

las que sus decisiones determinan las condiciones materiales de las hijas o hijos a los que han dado vida y mantienen irrenunciablemente bajo su custodia.

Gaona y Rodríguez (2011), señalan que las mujeres madres tienen una restricción de tiempo respecto a las que no lo son: deben compartirlo con el cuidado de sus hijos, así las mujeres madres tendrán que incluir un parámetro de descuento en su oferta laboral el cual está dado por el tiempo que destinan a cuidar a sus hijos. La oferta de trabajo de la mujer madre considera el factor de descuento ρ , de tal forma de que si éste es igual a cero, la oferta de trabajo del hombre y la mujer serían iguales (caso de mujeres sin hijos), pero si ρ es igual o cercano a 1, la oferta de trabajo deberá ser menor derivado del tiempo que destina al cuidado de los hijos.

De acuerdo con los trabajos anteriormente señalados, no es posible suponer que las decisiones de oferta de trabajo entre mujeres y hombres se comportan de la misma manera, lo que implica modificar las políticas de empleo, sobre todo en los últimos años; en los que se ha incrementado de manera considerable la participación de la mujer en la vida laboral y social. Cada vez más mujeres son jefas de familia, lo que representa una responsabilidad mayor al ser el sostén económico del hogar.

El desafío consiste en generar políticas de género que vayan más allá del ámbito social y se inserten en el sector laboral, pues casi por regla general, la mujer debe destinar su tiempo entre la vida laboral y familiar, lo que las hace ser vulnerables y aceptar trabajos cada vez más precarios y con condiciones salariales bajas. De lo anterior, el objetivo de este trabajo es analizar el comportamiento de las condiciones de trabajo en cada una de las entidades federativas de México, durante el período 2005-2014 a través de un Índice de Empleo Decente que mide en el tiempo (2005-2014) y en el espacio (las 32 entidades federativas), el comportamiento que han presentado las condiciones de trabajo de la población ocupada y asalariada de México. Con el fin de mostrar que la precarización de las condiciones laborales no han ayudado a incentivar los niveles de empleo, sino más bien han empobrecido cada vez más a uno de los sectores considerados más vulnerable: Las mujeres.

El trabajo se encuentra estructurado de la siguiente manera: en primer lugar se presenta una descripción teórica sobre las condiciones de trabajo y su relación con el empobrecimiento con el fin de entender su conceptualización. En segundo lugar, se presenta la metodología que permite la elaboración de un Índice de Empleo Decente (IED) para hombres y mujeres, con el objetivo de desarrollar un comparativo entre ambos y su relación con los niveles de desempleo. Por último se presentan las conclusiones y recomendaciones.

Condiciones de trabajo y empobrecimiento una breve concepción teórica

Si se define al trabajo como el tiempo que dedica el ser humano al objeto de trabajo y a la transformación de ese objeto en algo útil, cuya materialización se realiza en el proceso productivo y se plasma en el producto, no basta con explicar la relación trabajo-materia prima, se requiere la utilización de medios de trabajo (u objetos de trabajo) que permitan la elaboración de productos. La organización, los distintos avances científicos y tecnológicos, la destreza de los trabajadores; son elementos que potencializan el trabajo humano; entre más desarrollados se encuentren cada uno de ellos, menor será el tiempo destinado a su producción. Estos aspectos son llamados por Marx capacidad o fuerza productiva (Marx 1867, p. 57).

Las Condiciones de Trabajo (CT), son todos aquellos elementos en el ambiente físico y social del trabajo, que influyen en la salud y bienestar del trabajador, y tienen una incidencia sobre las facultades intelectuales y las potencialidades creadoras del sujeto. “Las condiciones de trabajo son formas institucionales, relaciones sociales de producción, modos de organización de las empresas y sus organizaciones de gestión del trabajo y de la producción”. (Neffa 1995, p.7). Las CT son una expresión de las características económicas de cada sociedad reflejadas en el proceso productivo, y como señala Neffa (1995) estas pueden expresarse a través de:

- a) La organización, grado de división, el contenido y la significación del trabajo.
- b) La duración y configuración del tiempo de trabajo.
- c) La ergonomía de las instalaciones, útiles y medios de trabajo.
- d) La transferencia de innovaciones tecnológicas y organizacionales.
- e) El modo de gestión de la fuerza de trabajo, que incluye la evaluación del desempeño y la carrera profesional.
- f) Los servicios sociales y asistenciales para el bienestar de los trabajadores.
- g) Las posibilidades de participar activamente en el mejoramiento de las condiciones y medio ambiente de trabajo.

Las CT se manifiestan in situ, es decir, en el lugar de trabajo el cual conforma el ambiente interno de la empresa (*I*), en él se expresan las características que

inciden sobre el trabajador influenciándolo en su bienestar laboral. El trabajador (**L**), persona que experimenta el trabajo en el ambiente interno predeterminado por la empresa, posee elementos que le son intrínsecos permitiéndole la materialización de su trabajo, estos son: sus conocimientos, su fuerza física, habilidades, destrezas, y su tiempo (**T**). Abstrayendo todos los elementos que integran las **CT** y al **L**, y, simplificando el análisis al tiempo destinado a la actividad laboral, podemos entonces formalizar un sistema que explique el comportamiento de las **CT**.

Para ello supóngase, la economía mundo representada en un sólo espacio y periodo de tiempo, existiendo un solo producto físico (por lo tanto un solo mercado de producto), y un único factor de producción representado por el trabajo (el que solo exista un único factor de producción, significa que el único bien físico ha sido elaborado por el trabajo). En él se pueden observar dos características fundamentales (Ver gráfico 1):

1. Una correspondencia entre producto y trabajo, por lo que si en nuestra economía existiera “n” bienes entonces tendríamos n mercados de producto con su respectivo sector laboral.
2. Las condiciones de trabajo representan un subsistema del ambiente interno de la empresa.

La expresión lógica que se fórmula, a partir de los argumentos anteriores señala que:

- a) Si **I** entonces **CT**.
- b) Si **L** entonces **T**.
- c) Si **I** y **CT** entonces **L** y **T**

En la inferencia lógica (a), la proposición expresa que si se verifica **I**, entonces se verifica **CT**. La primera premisa de esta proposición indica:

- Si se trata de una empresa con ambiente interno, entonces existen condiciones de trabajo. La conclusión es ambiente interno, implica condiciones de trabajo.

De la misma forma para la proposición (b), expresa que si se verifica **L**, entonces se verifica **T**. La premisa de esta proposición indica:

- Si se habla de un trabajador, entonces existe una situación de tiempo destinado al trabajo. La conclusión es: trabajador, implica tiempo de trabajo.

La última (c), enuncia que si se verifica **I** e **CT**, entonces se verifica **L** y **T**. La

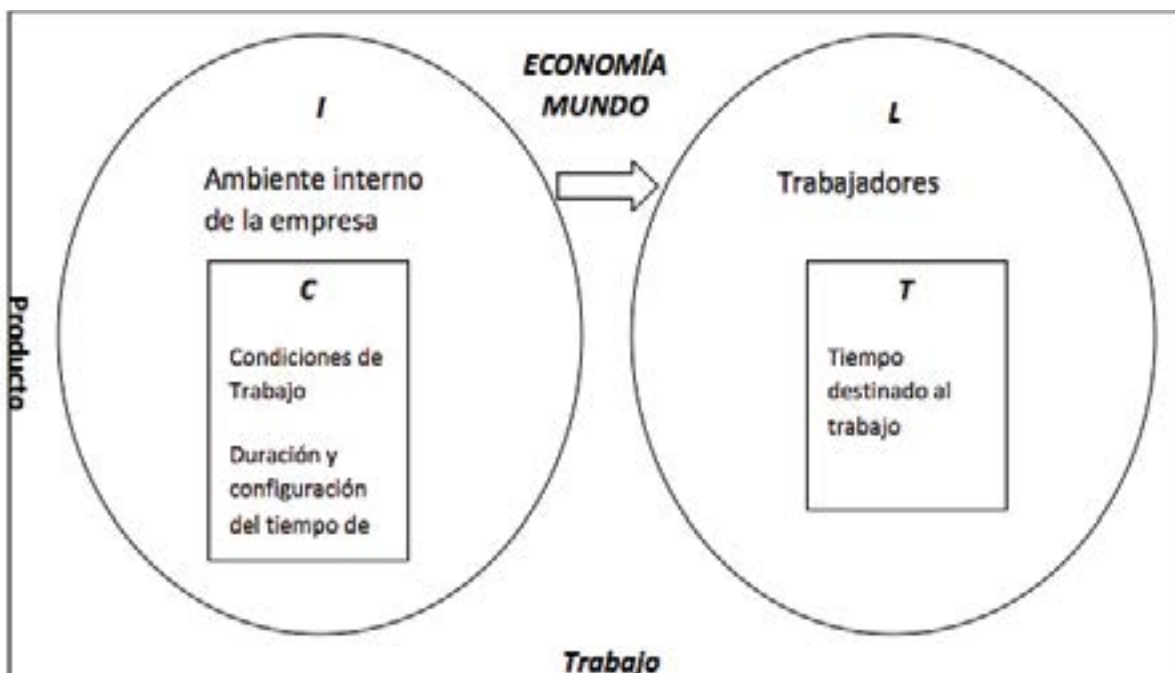
premisa muestra que:

- Si se habla de un ambiente interno y condiciones de trabajo, entonces existe trabajadores y tiempo destinado al trabajo.

La conclusión sería: Ambiente interno y condiciones de trabajo, implica trabajadores y tiempo destinado al trabajo. En esta proposición se observa la existencia de una relación unívoca el ambiente interno y las condiciones de trabajo determinadas por la empresa, condicionan el tiempo que el trabajador destina a la empresa.

El ambiente interno de la empresa expresado a través de las condiciones de trabajo, determina el tiempo destinado a esa actividad por parte de un trabajador, es decir, corresponde al productor ofrecer un monto de condiciones de trabajo, y la decisión de emplearse o no implica un análisis costo-beneficio ampliamente detallado por parte de los trabajadores para determinar su oferta de trabajo, considerando no sólo el salario real, sino además otros elementos como son los ingresos no salariales y las condiciones mismas de trabajo.

Gráfica (1). Condiciones de trabajo: Validez sistémica



Fuente: Elaboración propia.

La relación que existe entre los trabajadores y sus condiciones de trabajo representan la relación que existe entre los trabajadores y el tiempo destinado a la materialización del producto. Cuando las CT son consideradas socialmente adecuadas, es decir, el ambiente interno, no ha sufrido deterioro o daño alguno se tiene que $CT = 1$, y en caso contrario se manifiesta como $CT \neq 1$. El primer caso nos indica que la cantidad existente de CT se considera “normal”, por otra parte cuando $CT \neq 1$, nos indica un deterioro si ($0 < CT < 1$) o bien un ambiente interno más que favorable para el trabajador si ($1 < CT$) impactando de manera directa en el bienestar del individuo. El comportamiento de las condiciones de trabajo se expresa de la siguiente forma:

$$Si (I[CT]) = 1 \quad (L[T]) = 1$$

$$Si (I[CT]) \neq 1 \quad (L[T]) \neq 1$$

Lo cual no implica que:

$$Si (L[T]) = 1 \quad \text{NO} \quad (I[CT]) = 1$$

$$Si (L[T]) \neq 1 \quad \text{NO} \quad (I[CT]) \neq 1$$

Obsérvese, que la relación que existe entre condiciones de trabajo y tiempo destinado a la actividad laboral es unidimensional, es decir, los efectos que impactan en el tiempo de trabajo, emergen del ambiente interno de la empresa (condiciones de trabajo) y no al revés, por lo que para que un trabajador pueda realizar sus actividades de manera eficiente y productiva se requiere la existencia de un monto “normal” de condiciones de trabajo, si no es así, si el monto de condiciones de trabajo se encuentra deteriorado el trabajador comenzará a sentirse presionado al realizar la actividad para la cual fue contratado, lo cual implicará incorporar un mayor desgaste físico y en consecuencia un mayor tiempo. Por otro lado existe la posibilidad de que las condiciones laborales sean mayores que lo considerado normal y con ello un menor desgaste físico lo que implica menos tiempo.

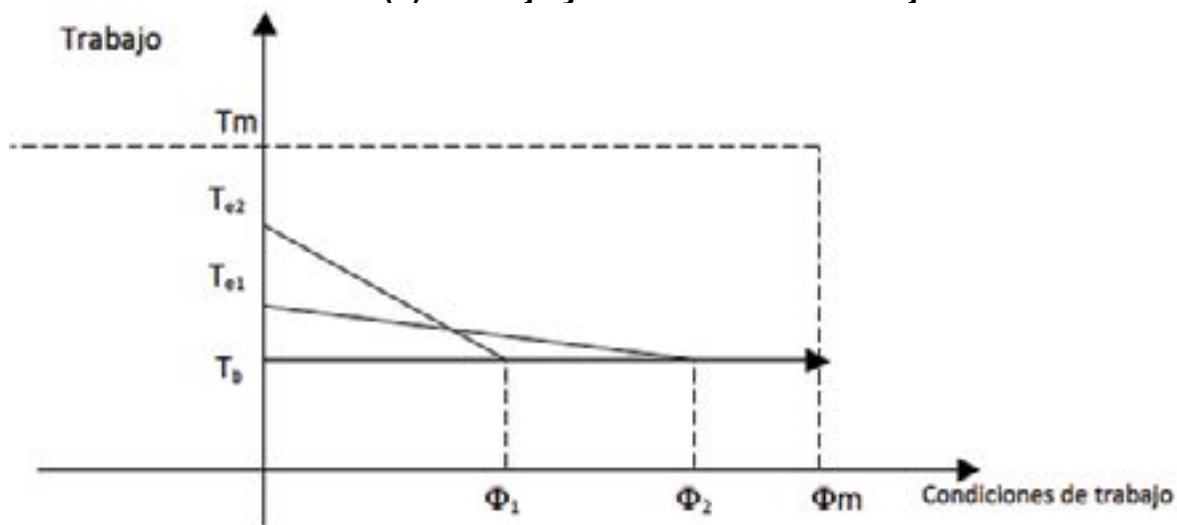
Las CT no pueden ser nulas porque son indispensables para la producción, se requiere el mínimo de estos medios para poder desarrollar cualquier actividad productiva. Por ejemplo: los trabajadores al tomar sus decisiones respecto a su oferta laboral además de su salario y de algunas prestaciones sociales, esperan obtener un mínimo de elementos para desempeñar su actividad, el minero desearía como mínimo el casco y la mascarilla, mientras que un contador esperaría un espacio adecuado con iluminación, escritorio amplio, el investigador universitario esperaría tener una computadora con acceso a Internet, un cubículo bien equipado, etc.

Nótese que bajo esta nueva concepción las CT no representan únicamente

las prestaciones sociales, lo que implica una relación directa con la producción, además, la empresa como responsable de ofrecerlas decide si son mayores, menores o iguales a las consideradas normales, para el desarrollo de la fuerza de trabajo. Cuando las condiciones de trabajo se expresan en su forma normal, se habla de una situación no precaria, cuando las condiciones de trabajo son menores a la expresión normal se habla de un proceso de precarización de las mismas.

En el gráfico (2) puede observarse la relación existente entre trabajo y las condiciones que éste presenta, allí T_m representa el monto máximo de tiempo de trabajo disponible por los individuos, el punto m indica las condiciones normales de trabajo, es decir, aquellas consideradas como suficientes para desarrollarlo. El tiempo de trabajo necesario para realizar el producto cuando las condiciones de trabajo son las normales está representado por la letra T_b , y allí es igual a uno, es decir, si una empresa proporciona las condiciones de trabajo normales solo requerirá una cantidad de trabajo igual al trabajo básico.

Gráfica (2). Trabajo y condiciones de trabajo



Fuente: Elaboración propia.

La precarización de las condiciones de trabajo no solo involucra pérdida en los esquemas de seguridad social sino que además implica destinar un mayor tiempo a las actividades productivas. La precariedad del trabajo solo había sido entendida como aquel estado en el cual las condiciones de trabajo no presentan ninguna garantía, además de que el salario es bajo y el empleo es incierto, como puede observarse en el cuadro (1).

Cuadro (1). Conceptualización del término condiciones de trabajo

| AUTOR | DEFINICIÓN |
|---|--|
| OIT Acrav | Se refiere a la inseguridad, incertidumbre y falta de garantías socioeconómicas en el plano laboral |
| Gerardo González Chávez | Insuficiencia de ingreso o necesidad de laborar jornadas mayores a las normales para percibir ingresos que permitan sobrevivir. Además de sufrir pérdidas de garantías de bienestar antes existentes en la negociación contractual como punto de referencia en cuanto a prestaciones, beneficios y garantías adquiridas al momento de ser contratados. |
| Eduardo Manzo Ramos | Insuficiencia de ingreso o necesidad de laborar jornadas mayores a las normales para percibir ingresos que permitan sobrevivir. |
| Clara Marticorena | Esta puede definirse en función de la inestabilidad temporal en las tareas, la ausencia de cobertura social (obra social, pago por enfermedad, jubilación, etc.), y los bajos e inestables ingresos. |
| Minor Mora Salas/Juan Pablo Pérez Salazar | Pérdida del derecho a hacerse de un ingreso decente; pérdida de los derechos mínimos de seguridad social. Erosión de la protección a los desempleados. |

Fuente: Elaboración propia en base a diversos autores.

Lo precario puede concebirse como algo escaso, inestable, pobre o insuficiente¹, la precarización conlleva a un estado dinámico que cuando se relaciona con un sujeto ocasiona una insatisfacción al individuo, pues al significar un proceso de decadencia de algún aspecto, por mínimo que éste sea reduce el bienestar. Esa reducción del bienestar material de las personas, se conoce con el nombre de empobrecimiento, el empobrecimiento en nuestros días es un proceso variante que depende de los cambios en los modelos de desarrollo; atacando a los sectores medios de la población, pero entrañándose en los trabajadores.

Es necesario, generar un trabajo productivo, que otorgue a los trabajadores un salario digno, una mejor calidad en el lugar donde laboran y protección social a sus familias; de manera se abra el camino hacia mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social. El trabajo decente ofrece las condiciones propicias para desarrollar de la mejor manera una actividad laboral, con lo que se busca según la OIT, un salario digno, oportunidades para desarrollarse en el trabajo sin discriminación, condiciones laborales adecuadas y seguras, la incorporación de sindicatos, libre opinión de los trabajadores en los asuntos laborales, “el aumento del empleo y de la calidad del mismo también puede mitigar los problemas que surgen de una mayor desigualdad” (Nayyar, 2014, pág. 388).

¹ La palabra precario proviene del latín precarius que significa no seguro, logrado por ruegos. La real academia de la lengua española define a lo precario como lo que no posee los medios o recursos suficientes.

Índice de Empleo Decente, construcción metodológica y análisis de datos

Como parte del objetivo de este trabajo, se desarrolla el Índice de Empleo Decente² (IED) a través de la técnica de componentes principales; el cual permite obtener una medida resumen que dé cuenta de la intensidad del fenómeno a analizar. Es decir, lo que se busca es un indicador que evalúe el impacto global de las variables, además de que facilite su análisis y comprensión. La técnica de componentes principales, es un método matemático que transforma un conjunto de variables o indicadores, en uno nuevo; donde con un número menor de variables se pretende reelaborar una interpretación más sencilla del fenómeno original.³

Esta técnica estadística requiere que las variables originales presenten factores comunes, es decir, un nivel de correlación significativo. Estas nuevas variables, se van construyendo según el orden de importancia de acuerdo a la variabilidad total recogida de la muestra. Para su cálculo, se considera una serie de variables (...) y se trata de calcular un nuevo conjunto a partir de las originales. Los nuevos componentes principales o factores serán una combinación lineal de las variables originales, y además serán independientes entre sí. Tal cálculo se desarrollo por medio de una matriz de correlaciones donde se observa la relación de las variables utilizadas entre sí, para conocer si (...) están correlacionadas.

Para dar mayor sustento al análisis, se aplico el test de esfericidad de Barlett,⁴ y el estadístico de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO), el cual compara la magnitud de los coeficientes de correlación observados con la magnitud de los coeficientes de correlación parcial:

Donde: r_{ij} representa el coeficiente de correlación simple entre las variables X_i y X_j y $r_{i.k}$ representa la correlación parcial entre las variables X_i y X_j eliminando el efecto de las restantes variables incluidas en el análisis. De modo que esta medida de adecuación KMO debe tomar un valor próximo a 1. Si el valor de KMO está por debajo de 0.6 los valores se consideran mediocres lo que infiere que no es pertinente utilizar el análisis factorial con esos datos.

Esta técnica estadística se utilizó para evaluar la calidad del empleo entre

² De acuerdo con la OIT (2015), el trabajo decente significa contar con oportunidades de un trabajo que sea productivo y que produzca un ingreso digno, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración a la sociedad, libertad para que la gente exprese sus opiniones, organización y participación en las decisiones que afectan sus vidas, e igualdad de oportunidad y trato para todas las mujeres y hombres.

³ Esta técnica tiene Tiene sus orígenes con Pearson a finales del siglo XIX, y posteriormente por Hotelling en los años 30 del siglo XX. Para un mayor analizas se recomienda consultar el anexo metodológico para la construcción de un índice de marginación, publicado por CONAPO 2000.

⁴ La prueba de esfericidad de Bartlett, se emplea para comprobar si la matriz de correlaciones es una matriz identidad, es decir, que tiene ausencia de correlación significativa (>0.05) entre variables. Esto indicaría que el modelo factorial es inadecuado.

los hombres y mujeres asalariados de México de acuerdo con los microdatos proporcionados por la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), elaborada por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI); en virtud de que son éstos lo que han visto precarizadas sus condiciones de trabajo en los últimos años. El fin, es identificar las características de estabilidad y bienestar en el trabajo, mismas que de acuerdo a las particularidades del sector laboral mexicano se conforma por cinco aspectos principales, a saber: remuneraciones, jornada laboral, prestaciones sociales, servicio de salud y estabilidad laboral, como se muestra en el cuadro (2).

Cuadro (2) México: Elementos utilizados para la elaboración del Índice de Empleo Decente

| Variable | Justificación de la variable | Forma de operacionalización en el (IED) expresada en Porcentajes (%) |
|---|---|--|
| Remuneración adecuada de la actividad laboral | Existencia de salario mínimo, que asegure la subsistencia del trabajador y sus dependientes, mediante la obtención de una canasta básica, así como un pago regular del mismo. | Población ocupada que perciba más de 2 salarios mínimos. |
| Jornada laboral decente | Periodo laboral justo. En México que no exceda las horas laborales marcadas en la Ley Federal del Trabajo Art. (61). | Población ocupada que realiza su actividad laboral en jornadas de entre 35 a 48 hrs. por semana. |
| Estabilidad y seguridad del empleo (contratación) | Contar con un contrato que brinde la certeza de desempeñar alguna labor, sin tener la incertidumbre de ser excluido de la actividad. | Población ocupada que cuente con un contrato por escrito. |
| Prestaciones | Es una proporción del salario mínimo, que reciban los trabajadores o sus dependientes por diferentes conceptos como aguinaldo, pensión, entre otros. | Población ocupada con acceso a prestaciones. |
| Seguridad medica | Tener acceso a los estándares mínimos de seguridad social, como servicios médicos decentes. | Población ocupada con acceso a alguna institución de salud. |

Fuente: Elaboración propia con información de la página web de la OIT 2014

Ordenando los resultados obtenidos para indicar cuáles de las entidades federativas poseen un mayor nivel de empleo decente, se sugieren tres categorías subdivididas en tres subcategorías, las cuales, no sólo resumen la calidad del empleo en cada una de las entidades federativas del país; sino además permite observar

con más detalle la evolución que ha tenido el trabajo decente en los últimos años.

Dichas categorías son:

1. Índice de Empleo Decente Alto { Alto-Alto
Alto-Medio
Alto-Bajo
2. Índice de Empleo Decente Medio { Medio-Alto
Medio-Medio
Medio-Bajo
3. Índice de Empleo Decente Bajo { Bajo-alto
Bajo-Medio
Bajo-Bajo

Analizando los resultados obtenidos, en los cuadros (3) y (4) se presenta el Índice de Empleo Decente para mujeres (IEDM) y hombres (IEDH), respectivamente. A nivel nacional el IEDM obtenido durante el periodo de estudio ubicó 15 entidades promedio por debajo de la media y 11 por arriba de ésta. En comparación con el de los hombres, el cual también presenta la mayoría de entidades por debajo de la media sin embargo, el número de estados en esta clasificación es menor (14), mientras que 13 se encuentran por arriba de la media lo que implica un mayor número de entidades, ver gráficas (2) y (3).

Si se analiza a detalle las variaciones presentadas en el IEDM por entidad federativa, podemos ver que Tlaxcala es la entidad con el menor IEDM, en contraparte Chihuahua obtuvo el valor más alto, estados como: Hidalgo, Guerrero y Chiapas, redujeron la calidad del empleo de las mujeres el cual se encontraba en un rango Bajo-Alto, para pasar al rango Bajo-Medio, mientras que Baja California Sur, Quintana Roo, Sinaloa y Querétaro, pasaron de Medio-alto a Alto-Bajo. Para el caso masculino la situación no es muy distinta pues Tlaxcala también representa el estado con menor calidad del empleo y Chihuahua la de más alto IED, sin embargo las entidades más pobres según el CONEVAL (2014), Chiapas, Guerrero y Oaxaca obtuvieron un IDEH en la categoría Bajo Medio, sin tener ninguna evolución. Mientras que Nuevo León y Coahuila se ubicaron en el IDEH más alto.

**Cuadro (3). Índice de Empleo Decente para Mujeres
asalariadas por entidad federativa 2005-2014**

| Entidad | 2005 | IED | 2006 | IED | 2007 | IED | 2008 | IED | 2009 | IED |
|---------------------|-------------|-------------------|-------------|-------------------|-------------|-------------------|-------------|--------------------|-------------|--------------------|
| Aguascalientes | 0.09 | Medio Bajo | -0.14 | Medio Bajo | 0.01 | Medio Bajo | 0.16 | Medio Medio | 0.11 | Medio Medio |
| Baja California | 1.72 | Alto Medio | 1.92 | Alto Medio | 1.85 | Alto Medio | 1.51 | Alto Medio | 1.63 | Alto Medio |
| Baja California Sur | 0.90 | Medio Alto | 1.41 | Alto Bajo | 1.03 | Medio Alto | 1.08 | Alto Bajo | 1.08 | Alto Bajo |
| Campeche | -0.57 | Bajo Alto | -0.77 | Bajo Alto | -0.50 | Bajo Alto | -0.57 | Medio Bajo | -0.48 | Medio Bajo |
| Coahuila | 1.33 | Alto Bajo | 0.89 | Medio Alto | 0.84 | Medio Alto | 1.00 | Alto Bajo | 0.90 | Alto Bajo |
| Colima | -0.27 | Medio Bajo | -0.37 | Bajo Alto | -0.26 | Medio Bajo | -0.16 | Medio Medio | -0.35 | Medio Bajo |
| Chiapas | -0.87 | Bajo Alto | -0.84 | Bajo Medio | -0.61 | Bajo Alto | -0.75 | Medio Bajo | -0.67 | Medio Bajo |
| Chihuahua | 2.76 | Alto Alto | 2.67 | Alto Alto | 2.49 | Alto Alto | 2.39 | Alto Alto | 2.13 | Alto Alto |
| Distrito Federal | 0.45 | Medio Medio | 0.55 | Medio Medio | 0.39 | Medio Medio | 0.44 | Medio Alto | 0.49 | Medio Alto |
| Durango | 0.32 | Medio Medio | 0.28 | Medio Medio | 0.18 | Medio Medio | 0.34 | Medio Medio | 0.70 | Medio Alto |
| Guanajuato | -0.56 | Bajo Alto | -0.40 | Bajo Alto | -0.46 | Medio Bajo | -0.46 | Medio Bajo | -0.78 | Bajo Alto |
| Guerrero | -1.02 | Bajo Alto | -0.83 | Bajo Medio | -1.20 | Bajo Medio | -1.37 | Bajo Medio | -1.02 | Bajo Alto |
| Hidalgo | -0.60 | Bajo Alto | -0.51 | Bajo Alto | -0.52 | Bajo Alto | -0.67 | Medio Bajo | -0.53 | Medio Bajo |
| Jalisco | 0.24 | Medio Bajo | 0.34 | Medio Medio | 0.46 | Medio Medio | 0.28 | Medio Medio | 0.44 | Medio Alto |
| México | -0.30 | Medio Bajo | -0.35 | Bajo Alto | -0.13 | Medio Bajo | -0.20 | Medio Bajo | -0.13 | Medio Medio |
| Michoacán | -0.53 | Bajo Alto | -0.54 | Bajo Alto | -0.43 | Medio Bajo | -0.27 | Medio Bajo | -0.32 | Medio Bajo |
| Morelos | -1.08 | Bajo Alto | -0.93 | Bajo Medio | -1.25 | Bajo Medio | -1.09 | Bajo Alto | -0.88 | Bajo Alto |
| Nayarit | -0.42 | Bajo Alto | -0.32 | Bajo Alto | -0.28 | Medio Bajo | -0.19 | Medio Bajo | -0.36 | Medio Bajo |
| Nuevo León | 1.24 | Alto Bajo | 1.29 | Alto Bajo | 1.32 | Alto Bajo | 1.33 | Alto Medio | 1.46 | Alto Medio |
| Oaxaca | -1.37 | Bajo Medio | -1.06 | Bajo Medio | -1.02 | Bajo Alto | -0.94 | Bajo Alto | -0.86 | Bajo Alto |
| Puebla | -1.41 | Bajo Medio | -1.39 | Bajo Medio | -1.43 | Bajo Medio | -1.57 | Bajo Medio | -1.83 | Bajo Medio |
| Querétaro | 0.94 | Medio Alto | 0.70 | Medio Alto | 1.26 | Alto Bajo | 1.18 | Alto Bajo | 0.70 | Medio Alto |
| Quintana Roo | 0.22 | Medio Bajo | 0.29 | Medio Medio | 0.36 | Medio Medio | 0.52 | Medio Alto | 0.51 | Medio Alto |
| San Luis Potosí | 0.12 | Medio Bajo | -0.07 | Medio Bajo | -0.08 | Medio Bajo | 0.08 | Medio Medio | 0.20 | Medio Medio |
| Sinaloa | 0.28 | Medio Medio | 0.34 | Medio Medio | 0.34 | Medio Medio | 0.71 | Medio Alto | 0.95 | Alto Bajo |
| Sonora | 1.12 | Alto Bajo | 1.21 | Alto Bajo | 1.26 | Alto Bajo | 0.94 | Alto Bajo | 0.92 | Alto Bajo |
| Tabasco | 0.53 | Medio Medio | 0.40 | Medio Medio | 0.10 | Medio Medio | 0.21 | Medio Medio | 0.08 | Medio Medio |
| Tamaulipas | 0.28 | Medio Medio | 0.14 | Medio Bajo | 0.33 | Medio Medio | 0.06 | Medio Medio | 0.03 | Medio Medio |
| Tlaxcala | -2.15 | Bajo Bajo | -2.33 | Bajo Bajo | -2.44 | Bajo Bajo | -2.66 | Bajo Bajo | -2.86 | Bajo Bajo |
| Veracruz | -0.78 | Bajo Alto | -0.72 | Bajo Alto | -0.70 | Bajo Alto | -0.42 | Medio Bajo | -0.51 | Medio Bajo |
| Yucatán | -0.81 | Bajo Alto | -0.98 | Bajo Medio | -0.99 | Bajo Alto | -1.06 | Bajo Alto | -0.94 | Bajo Alto |
| Zacatecas | 0.17 | Medio Bajo | 0.11 | Medio Bajo | 0.07 | Medio Bajo | 0.10 | Medio Medio | 0.18 | Medio Medio |
| Nacional | 0.01 | Medio Bajo | 0.02 | Medio Bajo | 0.03 | Medio Bajo | 0.03 | Medio Medio | 0.02 | Medio Medio |

| Entidad | 2010 | IED | 2011 | IED | 2012 | IED | 2013 | IED | 2014 | IED |
|---------------------|-------------|--------------------|-------------|--------------------|-------------|--------------------|-------------|--------------------|-------------|-------------------|
| Aguascalientes | -0.20 | Medio Bajo | -0.12 | Medio Medio | -0.03 | Medio Medio | -0.17 | Medio Medio | 0.03 | Medio Alto |
| Baja California | 1.44 | Alto Medio | 1.36 | Alto Medio | 1.30 | Alto Medio | 1.45 | Alto Medio | 1.65 | Alto Medio |
| Baja California Sur | 0.68 | Medio Alto | 1.01 | Alto Bajo | 0.88 | Alto Bajo | 0.96 | Alto Bajo | 0.87 | Alto Bajo |
| Campeche | -0.29 | Medio Bajo | -0.25 | Medio Medio | -0.06 | Medio Medio | -0.09 | Medio Medio | -0.14 | Medio Medio |
| Coahuila | 0.70 | Medio Alto | 1.08 | Alto Bajo | 1.23 | Alto Medio | 1.13 | Alto Bajo | 1.37 | Alto Medio |
| Colima | -0.49 | Medio Bajo | -0.73 | Medio Bajo | -0.71 | Bajo Alto | -0.75 | Bajo Alto | -0.73 | Medio Bajo |
| Chiapas | -0.47 | Medio Bajo | -0.69 | Medio Bajo | -0.43 | Medio Bajo | -0.49 | Medio Bajo | -0.77 | Medio Bajo |
| Chihuahua | 2.39 | Alto Alto | 2.20 | Alto Alto | 2.47 | Alto Alto | 2.22 | Alto Alto | 2.05 | Alto Alto |
| Distrito Federal | 0.25 | Medio Medio | 0.40 | Medio Alto | 0.61 | Medio Alto | 0.40 | Medio Alto | 0.20 | Medio Alto |
| Durango | 0.23 | Medio Medio | 0.24 | Medio Medio | 0.01 | Medio Medio | 0.21 | Medio Medio | 0.46 | Medio Alto |
| Guanajuato | -0.71 | Medio Bajo | -0.41 | Medio Bajo | -0.74 | Bajo Alto | -0.73 | Medio Bajo | -0.62 | Medio Bajo |
| Guerrero | -1.23 | Bajo Alto | -1.51 | Bajo Medio | -1.57 | Bajo Medio | -1.52 | Bajo Medio | -1.73 | Bajo Medio |
| Hidalgo | -0.51 | Medio Bajo | -0.99 | Bajo Alto | -0.84 | Bajo Alto | -0.75 | Medio Bajo | -0.82 | Medio Bajo |
| Jalisco | 0.53 | Medio Alto | 0.51 | Medio Alto | 0.49 | Medio Alto | 0.46 | Medio Alto | 0.39 | Medio Alto |
| México | 0.12 | Medio Medio | 0.26 | Medio Alto | 0.18 | Medio Medio | 0.11 | Medio Medio | 0.01 | Medio Alto |
| Michoacán | -0.21 | Medio Bajo | -0.06 | Medio Medio | -0.55 | Medio Bajo | -0.52 | Medio Bajo | -0.36 | Medio Medio |
| Morelos | -0.80 | Medio Bajo | -0.67 | Medio Bajo | -0.88 | Bajo Alto | -0.74 | Medio Bajo | -0.73 | Medio Bajo |
| Nayarit | -0.35 | Medio Bajo | -0.19 | Medio Medio | -0.26 | Medio Bajo | -0.22 | Medio Bajo | -0.15 | Medio Medio |
| Nuevo León | 1.45 | Alto Medio | 1.17 | Alto Medio | 1.10 | Alto Bajo | 1.37 | Alto Medio | 1.28 | Alto Medio |
| Oaxaca | -0.96 | Bajo Alto | -0.93 | Bajo Alto | -1.15 | Bajo Medio | -1.07 | Bajo Alto | -1.12 | Bajo Alto |
| Puebla | -1.73 | Bajo Medio | -1.67 | Bajo Medio | -1.26 | Bajo Medio | -1.48 | Bajo Medio | -1.32 | Bajo Alto |
| Querétaro | 1.05 | Alto Bajo | 0.87 | Alto Bajo | 0.89 | Alto Bajo | 0.98 | Alto Bajo | 1.04 | Alto Bajo |
| Quintana Roo | 0.69 | Medio Alto | 0.49 | Medio Alto | 0.43 | Medio Alto | 0.75 | Alto Bajo | 0.87 | Alto Bajo |
| San Luis Potosí | 0.43 | Medio Alto | 0.62 | Medio Alto | 0.62 | Medio Alto | 0.31 | Medio Alto | 0.19 | Medio Alto |
| Sinaloa | 0.90 | Alto Bajo | 0.88 | Alto Bajo | 0.71 | Alto Bajo | 0.66 | Medio Alto | 0.90 | Alto Bajo |
| Sonora | 1.28 | Alto Medio | 1.23 | Alto Medio | 1.07 | Alto Bajo | 1.19 | Alto Bajo | 1.11 | Alto Bajo |
| Tabasco | -0.12 | Medio Medio | 0.11 | Medio Medio | 0.39 | Medio Alto | 0.21 | Medio Medio | 0.08 | Medio Alto |
| Tamaulipas | -0.00 | Medio Medio | -0.26 | Medio Medio | 0.02 | Medio Medio | 0.14 | Medio Medio | -0.08 | Medio Alto |
| Tlaxcala | -2.70 | Bajo Bajo | -2.66 | Bajo Bajo | -2.62 | Bajo Bajo | -2.67 | Bajo Bajo | -2.46 | Bajo Bajo |
| Veracruz | -0.46 | Medio Bajo | -0.53 | Medio Bajo | -0.34 | Medio Bajo | -0.42 | Medio Bajo | -0.57 | Medio Medio |
| Yucatán | -1.18 | Bajo Alto | -1.16 | Bajo Alto | -1.18 | Bajo Medio | -1.09 | Bajo Alto | -1.07 | Bajo Alto |
| Zacatecas | 0.22 | Medio Medio | 0.37 | Medio Alto | 0.22 | Medio Medio | 0.11 | Medio Medio | 0.15 | Medio Alto |
| Nacional | 0.01 | Medio Medio | 0.02 | Medio Medio | 0.02 | Medio Medio | 0.03 | Medio Medio | 0.03 | Medio Alto |

Fuente: Elaboración propia con base a microdatos de la ENOE, 2005-2014.

Cuadro (4). Índice de Empleo Decente para Hombres asalariados por entidad federativa 2005-2014

| Entidad | 2005 | IED | 2006 | IED | 2007 | IED | 2008 | IED | 2009 | IED |
|---------------------|-------------|--------------------|--------------|-------------------|--------------|--------------------|--------------|--------------------|--------------|-------------------|
| Aguascalientes | -0.24 | Medio Bajo | -0.33 | Medio Bajo | -0.28 | Medio Bajo | -0.1 | Medio Medio | -0.07 | Medio Alto |
| Baja California | 1.398 | Alto Medio | 1.599 | Alto Medio | 1.428 | Alto Medio | 1.182 | Alto Medio | 1.167 | Alto Medio |
| Baja California Sur | 0.906 | Alto Bajo | 1.247 | Alto Bajo | 1.302 | Alto Bajo | 1.36 | Alto Medio | 1.353 | Alto Medio |
| Campeche | -0.58 | Medio Bajo | -0.65 | Bajo Alto | -0.39 | Medio Bajo | -0.34 | Medio Bajo | -0.22 | Medio Alto |
| Coahuila | 1.694 | Alto Medio | 1.488 | Alto Medio | 1.474 | Alto Medio | 1.405 | Alto Medio | 1.341 | Alto Medio |
| Colima | 0.023 | Medio Medio | 0.086 | Medio Medio | -0.09 | Medio Medio | 0.143 | Medio Alto | -0.01 | Medio Alto |
| Chiapas | -1.22 | Bajo Medio | -1.11 | Bajo Medio | -1.02 | Bajo Medio | -1.03 | Bajo Alto | -1.05 | Bajo Alto |
| Chihuahua | 2.299 | Alto Alto | 2.117 | Alto Alto | 2.096 | Alto Alto | 2.003 | Alto Alto | 1.687 | Alto Alto |
| Distrito Federal | 0.579 | Medio Alto | 0.463 | Medio Medio | 0.653 | Medio Alto | 0.733 | Alto Bajo | 0.851 | Alto Bajo |
| Durango | 0.481 | Medio Alto | 0.257 | Medio Medio | 0.324 | Medio Medio | 0.771 | Alto Bajo | 0.585 | Alto Bajo |
| Guanajuato | -0.32 | Medio Bajo | -0.12 | Medio Bajo | -0.33 | Medio Bajo | -0.35 | Medio Bajo | -0.58 | Medio Medio |
| Guerrero | -0.67 | Bajo Alto | -0.49 | Bajo Alto | -0.8 | Bajo Alto | -0.96 | Bajo Alto | -0.83 | Medio Bajo |
| Hidalgo | -0.59 | Medio Bajo | -0.64 | Bajo Alto | -0.6 | Bajo Alto | -0.82 | Bajo Alto | -0.89 | Medio Bajo |
| Jalisco | 0.554 | Medio Alto | 0.665 | Medio Alto | 0.845 | Medio Alto | 0.74 | Alto Bajo | 0.722 | Alto Bajo |
| México | -0.23 | Medio Bajo | -0.41 | Medio Bajo | -0.43 | Medio Bajo | -0.33 | Medio Bajo | -0.21 | Medio Alto |
| Michoacán | -0.82 | Bajo Alto | -0.86 | Bajo Alto | -0.86 | Bajo Alto | -0.92 | Bajo Alto | -0.64 | Medio Medio |
| Morelos | -1.11 | Bajo Medio | -1.1 | Bajo Medio | -1.25 | Bajo Medio | -1.2 | Bajo Medio | -1.16 | Bajo Alto |
| Nayarit | -0.66 | Bajo Alto | -0.57 | Bajo Alto | -0.44 | Bajo Alto | -0.45 | Medio Bajo | -0.18 | Medio Alto |
| Nuevo León | 1.607 | Alto Medio | 1.674 | Alto Medio | 1.556 | Alto Medio | 1.515 | Alto Medio | 1.696 | Alto Alto |
| Oaxaca | -1.35 | Bajo Medio | -1.25 | Bajo Medio | -1.26 | Bajo Medio | -1.37 | Bajo Medio | -1.24 | Bajo Alto |
| Puebla | -0.92 | Bajo Alto | -1.15 | Bajo Medio | -1.31 | Bajo Medio | -1.38 | Bajo Medio | -1.54 | Bajo Medio |
| Querétaro | 1.108 | Alto Bajo | 1.019 | Alto Bajo | 1.147 | Alto Bajo | 1.219 | Alto Medio | 1.06 | Alto Medio |
| Quintana Roo | 0.638 | Medio Alto | 0.324 | Medio Medio | 0.381 | Medio Medio | 0.584 | Alto Bajo | 0.527 | Alto Bajo |
| San Luis Potosí | -0.06 | Medio Medio | -0.2 | Medio Bajo | -0.12 | Medio Medio | -0.24 | Medio Medio | -0.19 | Medio Alto |
| Sinaloa | 0.027 | Medio Medio | 0.08 | Medio Medio | 0.203 | Medio Medio | 0.405 | Medio Alto | 0.516 | Alto Bajo |
| Sonora | 1.194 | Alto Bajo | 1.334 | Alto Bajo | 1.28 | Alto Bajo | 0.96 | Alto Bajo | 1.073 | Alto Medio |
| Tabasco | -0.43 | Medio Bajo | -0.29 | Medio Bajo | -0.34 | Medio Bajo | -0.35 | Medio Bajo | -0.31 | Medio Medio |
| Tamaulipas | 0.591 | Medio Alto | 0.712 | Medio Alto | 0.584 | Medio Alto | 0.373 | Medio Alto | 0.397 | Alto Bajo |
| Tlaxcala | -2.29 | Bajo Bajo | -2.33 | Bajo Bajo | -2.28 | Bajo Bajo | -2.39 | Bajo Bajo | -2.72 | Bajo Bajo |
| Veracruz | -0.58 | Medio Bajo | -0.73 | Bajo Alto | -0.6 | Bajo Alto | -0.54 | Medio Bajo | -0.49 | Medio Medio |
| Yucatán | -0.48 | Medio Bajo | -0.54 | Bajo Alto | -0.59 | Bajo Alto | -0.41 | Medio Bajo | -0.48 | Medio Medio |
| Zacatecas | -0.58 | Medio Bajo | -0.36 | Medio Bajo | -0.33 | Medio Bajo | -0.26 | Medio Medio | -0.21 | Medio Alto |
| Nacional | 0.04 | Medio Medio | 0.045 | Medio Bajo | 0.052 | Medio Medio | 0.048 | Medio Medio | 0.036 | Medio Alto |

| Entidad | 2010 | IED | 2011 | IED | 2012 | IED | 2013 | IED | 2014 | IED |
|---------------------|--------------|--------------------|--------------|--------------------|--------------|--------------------|--------------|--------------------|--------------|--------------------|
| Aguascalientes | -0.04 | Medio Medio | 0.002 | Medio Medio | -0.33 | Medio Bajo | -0.19 | Medio Bajo | 0.055 | Medio Medio |
| Baja California | 0.889 | Alto Bajo | 0.901 | Alto Bajo | 0.861 | Alto Bajo | 0.944 | Alto Bajo | 1.175 | Alto Medio |
| Baja California Sur | 1.306 | Alto Medio | 1.358 | Alto Medio | 1.376 | Alto Medio | 1.265 | Alto Medio | 1.125 | Alto Medio |
| Campeche | 0.005 | Medio Medio | 0.016 | Medio Medio | -0.07 | Medio Medio | 0.11 | Medio Medio | -0.08 | Medio Medio |
| Coahuila | 1.387 | Alto Medio | 1.646 | Alto Alto | 1.628 | Alto Alto | 1.674 | Alto Alto | 1.727 | Alto Alto |
| Colima | -0.02 | Medio Medio | -0.3 | Medio Bajo | -0.25 | Medio Medio | -0.05 | Medio Medio | -0.04 | Medio Medio |
| Chiapas | -1.01 | Bajo Alto | -1.04 | Bajo Medio | -0.83 | Bajo Alto | -1.06 | Bajo Alto | -1.15 | Bajo Alto |
| Chihuahua | 1.666 | Alto Alto | 1.656 | Alto Alto | 1.735 | Alto Alto | 1.87 | Alto Alto | 1.915 | Alto Alto |
| Distrito Federal | 0.743 | Alto Bajo | 0.738 | Medio Alto | 0.733 | Alto Bajo | 0.511 | Medio Alto | 0.446 | Medio Alto |
| Durango | 0.338 | Medio Alto | 0.387 | Medio Alto | 0.194 | Medio Alto | 0.088 | Medio Medio | 0.275 | Medio Alto |
| Guanajuato | -0.4 | Medio Bajo | -0.44 | Medio Bajo | -0.55 | Medio Bajo | -0.65 | Medio Bajo | -0.54 | Medio Bajo |
| Guerrero | -0.82 | Bajo Alto | -1.17 | Bajo Medio | -1.26 | Bajo Medio | -1.41 | Bajo Medio | -1.6 | Bajo Medio |
| Hidalgo | -1.04 | Bajo Alto | -1.15 | Bajo Medio | -1.12 | Bajo Medio | -0.96 | Bajo Alto | -0.81 | Medio Bajo |
| Jalisco | 0.801 | Alto Bajo | 0.661 | Medio Alto | 0.722 | Alto Bajo | 0.741 | Alto Bajo | 0.719 | Alto Bajo |
| México | -0.18 | Medio Medio | -0.02 | Medio Medio | -0.06 | Medio Medio | -0.13 | Medio Medio | -0.12 | Medio Medio |
| Michoacán | -0.67 | Medio Bajo | -0.61 | Bajo Alto | -0.62 | Medio Bajo | -0.63 | Medio Bajo | -0.6 | Medio Bajo |
| Morelos | -1.22 | Bajo Alto | -0.99 | Bajo Medio | -0.94 | Bajo Alto | -1 | Bajo Alto | -0.88 | Medio Bajo |
| Nayarit | -0.46 | Medio Bajo | -0.47 | Bajo Alto | -0.22 | Medio Medio | -0.24 | Medio Bajo | -0.23 | Medio Medio |
| Nuevo León | 1.626 | Alto Alto | 1.729 | Alto Alto | 1.764 | Alto Alto | 1.715 | Alto Alto | 1.776 | Alto Alto |
| Oaxaca | -1.26 | Bajo Medio | -1.04 | Bajo Medio | -1.02 | Bajo Alto | -1.14 | Bajo Alto | -1.19 | Bajo Alto |
| Puebla | -1.45 | Bajo Medio | -1.28 | Bajo Medio | -1.19 | Bajo Medio | -1.14 | Bajo Alto | -1.17 | Bajo Alto |
| Querétaro | 1.272 | Alto Medio | 1.234 | Alto Medio | 1.155 | Alto Medio | 1.13 | Alto Medio | 0.935 | Alto Bajo |
| Quintana Roo | 0.804 | Alto Bajo | 0.741 | Medio Alto | 0.794 | Alto Bajo | 0.909 | Alto Bajo | 0.821 | Alto Bajo |
| San Luis Potosí | 0.076 | Medio Medio | 0.241 | Medio Medio | 0.218 | Medio Alto | -0.07 | Medio Medio | 0.11 | Medio Medio |
| Sinaloa | 0.582 | Alto Bajo | 0.527 | Medio Alto | 0.445 | Medio Alto | 0.487 | Medio Alto | 0.472 | Medio Alto |
| Sonora | 1.011 | Alto Bajo | 1.024 | Alto Bajo | 1.093 | Alto Medio | 1.233 | Alto Medio | 1.025 | Alto Medio |
| Tabasco | -0.23 | Medio Medio | -0.34 | Medio Bajo | -0.1 | Medio Medio | -0.35 | Medio Bajo | -0.37 | Medio Medio |
| Tamaulipas | 0.3 | Medio Alto | 0.031 | Medio Medio | 0.213 | Medio Alto | 0.438 | Medio Alto | 0.373 | Medio Alto |
| Tlaxcala | -2.78 | Bajo Bajo | -2.67 | Bajo Bajo | -2.68 | Bajo Bajo | -2.36 | Bajo Bajo | -2.35 | Bajo Bajo |
| Veracruz | -0.41 | Medio Bajo | -0.53 | Bajo Alto | -0.54 | Medio Bajo | -0.63 | Medio Bajo | -0.88 | Medio Bajo |
| Yucatán | -0.51 | Medio Bajo | -0.57 | Bajo Alto | -0.73 | Medio Bajo | -0.72 | Bajo Alto | -0.66 | Medio Bajo |
| Zacatecas | -0.35 | Medio Bajo | -0.32 | Medio Bajo | -0.45 | Medio Bajo | -0.42 | Medio Bajo | -0.33 | Medio Medio |
| Nacional | 0.035 | Medio Medio | 0.045 | Medio Medio | 0.038 | Medio Medio | 0.048 | Medio Medio | 0.055 | Medio Medio |

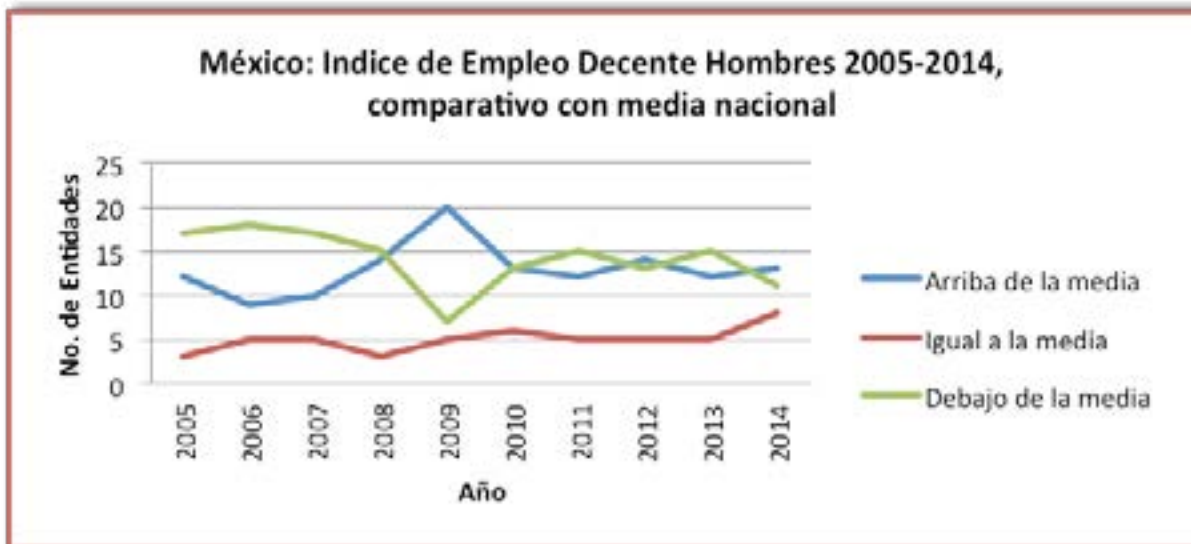
Fuente: Elaboración propia con base a microdatos de la ENOE, 2005-2014.

Gráfica (2)



Fuente: Elaboración propia con base en el cuadro (3)

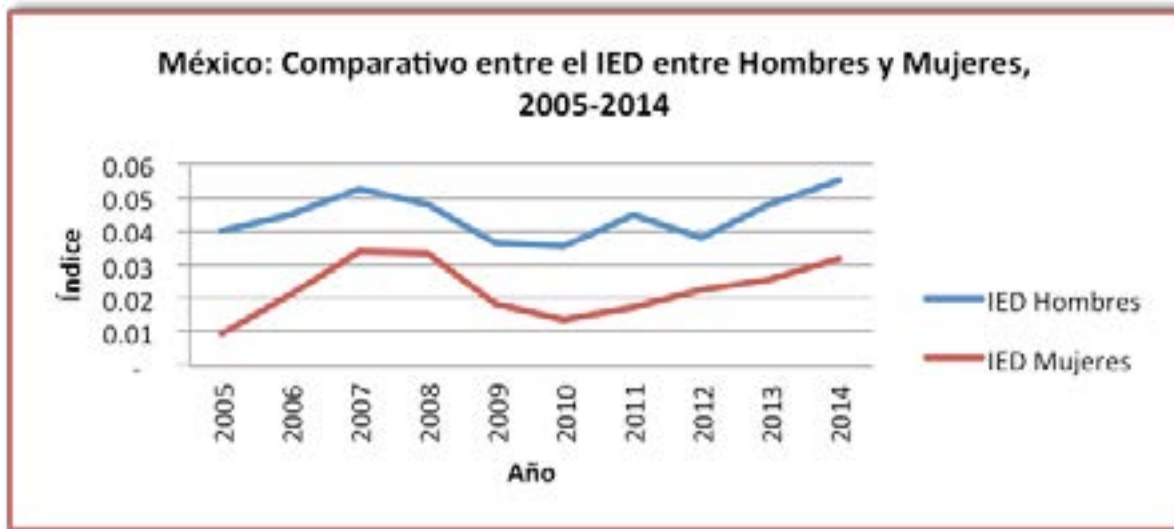
Gráfica (3)



Fuente: Elaboración propia con base en el cuadro (4)

La gráfica (4), muestra la evolución del IED para Mujeres y Hombres, ahí se observa que de manera general los hombres obtienen un mayor IED que las mujeres, además al final del ciclo los hombres logran mejorar su nivel de empleo decente respecto de las mujeres, quienes se encuentran en niveles de 2008 y 2009 años en los que obtuvieron el IED más alto.

Gráfica (4)



Fuente: Elaboración propia con base en el cuadro (3) y cuadro (4)

El trabajo, como única forma que poseen los individuos para hacerse llegar del producto social y satisfacer sus necesidades, es fundamental así como evitar su precarización, en este sentido, en materia de empleo en el periodo de estudio (10 años), el desempleo para las asalariadas se incremento en 28.9% de 5.7 a 7.3%, mientras que para los hombres este se incrementó en un 39% de 5.4% para 2005 a 7.5 en 2014, ver gráfica 5.

Gráfica (5)



Fuente: Elaboración propia con base a información de la ENOE-INEGI 2014-2015.

De especial atención resulta el comportamiento del desempleo que padecen las

y los asalariados mexicanos, quienes resintieron de manera mucho más drástica la crisis de 2009, año en que se obtienen las tasas de desempleo más altas. Obsérvese que la tendencia entre tasa de desempleo y empleo decente en México, es inversa en el periodo de estudio, como lo muestran las gráficas (4) y (5). Lo que implica que en períodos en donde el IED crece los niveles de desempleo se encuentran casi estables o disminuyen. Sin embargo, cuando el empleo decente disminuye, los niveles de desempleo tienden a incrementarse; esto puede deberse a que mejorar las condiciones de trabajo implica mejorar el bienestar material de los hombres y mujeres, con lo que se incentiva el consumo y la empresa al ver incrementadas sus ventas contratan más trabajadores.

Conclusiones

Nuestra investigación se planteó como objetivo fundamental: analizar el comportamiento de las condiciones de trabajo de las mujeres y hombres asalariados en cada una de las entidades federativas de México; lo que permitió corroborar la hipótesis de que la precarización que están viviendo las y los trabajadores mexicanos se ha endurecido, sobre todo cuando se trata de las mujeres trabajadoras. Esta situación está orientando a las y los trabajadores a una situación de vulnerabilidad y empobrecimiento, en la cual la política económica nacional no ha contribuido a su erradicación.

Las estrategias de empleo no han considerado del todo el género en las políticas que se implementan, pues entidades donde la pobreza es más intensa, los hombres presentan condiciones de trabajo menores, a diferencia de las mujeres. Es necesario enfocarse en las entidades que muestran disminuciones abruptas en sus índices de empleo decente, así como, en aquellas que presentan altos índices de desempleo, puesto que éstas deberían de contar con mayor atención, para poder atacar la problemática específica de cada región. La vinculación y colaboración entre instituciones educativas y gobierno, en un marco proactivo en el que los primeros identifiquen problemas y propongan soluciones, y los segundos actúen de manera eficaz y con pertinencia para erradicarlos, debe orientar la política nacional.

La situación que viven las y los trabajadores asalariados refiere a una problemática en donde las organizaciones sindicales participan de manera pasiva, avalando las políticas empresariales unilaterales de precarización de las condiciones de trabajo. La mayoría de las empresas pretende instrumentar más a fondo la flexibilidad productiva, en donde el trabajador pierde cada vez más sus derechos laborales. Contar con las condiciones de trabajo propicias para el desarrollo de un trabajo

decente se ha convertido para gran parte de la fuerza laboral ocupada de México en una utopía.

Es imprescindible virar el rumbo de la política económica hacia nuevos horizontes, que permitan el desarrollo de instituciones eficientes que logren consolidar medidas de protección al trabajo, y con ello reducir la incertidumbre en la que se encuentran hoy miles de personas, además, el incremento al salario debe ser un objetivo en materia de empleo, si se quiere resarcir el daño que se le ha hecho a los trabajadora y a los pequeños empresarios, al reducir el poder adquisitivo de los consumidores y por tanto la demanda de productos locales.

Bibliografía

- Castel, R. (2006). La metamorfosis de la cuestión social: Una crónica del asalariado. Buenos Aires: Paidós.
- CONAPO. (07 de 05 de 2012). CONAPO. Recuperado el 19 de 02 de 2014, de http://www.conapo.gob.mx/es/CONAPO/Indices_de_Marginacion_2010_por_entidad_federativa_y_municipio
- CONEVAL. (2014). CONEVAL. Recuperado el 18 de Julio de 2014, de [http://www.coneval.gob.mx/Medicion/Paginas/Indice-de-la-tendencia-laboral-de-la-pobreza-\(ITLP\).aspx](http://www.coneval.gob.mx/Medicion/Paginas/Indice-de-la-tendencia-laboral-de-la-pobreza-(ITLP).aspx)
- De la Garza, E. (2003). Problemas clásicos y actuales de la crisis del trabajo. Mexico, D.F.: UAM.
- Gaona, E., & Rodríguez, E. (2011). Equidad en el empleo: El caso de las mujeres trabajadoras en las entidades federativas de México. En M. L. Franco, & C. Mejía, Cambios sociales y precariedad en el empleo (págs. 141-155). México D.F.: Lito Grapo.
- Manzanera, S., & Ortiz, P. (2012). Precarización Laboral y Exclusión Social. Murcia, España.: Universidad de Murcia.
- Marticorena Clara (2005): "Precariedad laboral y caída salarial el mercado de trabajo de trabajo en la Argentina de post convertibilidad" Asociación Argentina especialista en estudios de trabajo, Buenos Aires, Argentina.
- Mora, M., & Pérez, J. (2006). De la vulnerabilidad social al riesgo de empobrecimiento de los sectores medios: un giro conceptual y metodológico. CRC, Costa Rica.: Facultad Latino Americana de Ciencias Sociales.
- Nayyar, D. (2014). La importancia del empleo para reactivar el crecimiento y reducir la desigualdad. (OIT, Ed.) Revista Internacional del Trabajo, 133(3), 387-401.
- Noriega Ureña, F. A. (2010). Microfundamentos para la economía de la mujer . Economía y Sociedad , 69-89.
- Noriega, F. A. (2006). Economía para no economistas. México D.F.: Ciencia Nueva Editores.
- OIT. (2012). Las políticas del mercado de trabajo en Argentina. Recuperado el 3 de Diciembre de 2014, de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_bai_pub_108.pdf
- Pacheco, E., & De la Garza E. (2011). Trabajos atípicos y Precarización del Empleo. Mexico, D.F.: El Colegio de México.
- Rodríguez, E., & Gaona, E. (2010). La Reforma Laboral ¿Promueve la competitividad y el empleo? En A. Terrones C., Globalización Crisis y Crecimiento Económico en México (pág. 198). Pachuca: Plaza y Váidez.
- Stiglitz, J. E. (2002). Empleo, justicia social y bienestar de la sociedad. Revista Internacional del Trabajo , 9-30.
- Trabajo, O. I. (2015). OIT. Recuperado el 01 de 07 de 2015, de <http://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang-es/index.htm>

TRAYECTORIAS DE VIDA DE MUJERES TRABAJADORAS: ENTRE LA IDENTIDAD COMO TRABAJADORAS Y LA REPRODUCCIÓN SOCIAL Y BIOLÓGICA

ELEOCADIO MARTÍNEZ SILVA¹



Resumen

El estudio es acerca de las trabajadoras adultas que tienen responsabilidades domésticas y el cuidado de hijos. Mujeres que se han hecho observables por su importante participación en la fuerza de trabajo para defender la situación económica del hogar evitando enviar a sus hijos al mercado laboral.

Desde una mirada metodológica de lo cualitativo, a través del enfoque de los “cursos de vida”, el estudio tiene como objetivo aportar reflexiones acerca de las subjetividades e identidades de las mujeres trabajadoras de servicios personales de intendencia insertas en el mercado de trabajo de la subcontratación. Apoyado en la investigación de referencia, uno de los hallazgos de la investigación indican que la característica de inserción-expulsión-inserción del mercado de trabajo de las mujeres es un obstáculo para la modificación de los roles tradicionalmente asignados a hombres y mujeres al interior de las unidades domésticas y por lo tanto se dificulta la construcción de identidades laborales.

Planteamiento

Uno de los fenómenos sociales de mayor relevancia en los últimos años ha ocurrido en el mundo del trabajo producto de la transformación ocurrida en los

¹ Doctor en Ciencia Social con especialidad en Sociología por El Colegio de México. Profesor investigador de la Facultad de Filosofía y Letras de la UANL. Miembro del Sistema Nacional de Investigadores.

mercados de trabajo a partir de la crisis y reestructuración económica iniciadas en la década de los 1980. Proceso que implicó la tercerización de la economía; pérdida de relevancia del sector productivo; desempleo y deterioro de las condiciones de trabajo y la feminización de la mano de obra.

Dentro del cambio social de los últimos treinta años, la inserción-participación de las mujeres en la economía es de particular relevancia. Según estadísticas nacionales, el incremento de la participación económica de las mujeres ha sido exponencial: en 1970 era de 17.65%, en 1991 se ubicó en 31.5 % y para el 2005 pasó a 39.5% de la Población Económicamente Activa (PEA) ²

La atención sociológica del presente estudio se centra en un grupo particular de mujeres trabajadoras: mujeres adultas que para defender la situación económica del hogar se han insertado en el mercado de trabajo después de los 40 años. Mujeres que no habían tenido una trayectoria laboral. Que habían construido una sólida identidad en la esfera de la reproducción social y biológica.

Mónica Martínez (2006) ha visibilizado a este grupo de mujeres en el periodo 1990-2003. Documenta que el porcentaje de hogares con utilización de mano de obra femenina, en el grupo de 18 a 64 años, aumentó de 22.4 a 28.2% en las unidades con jefatura de hombres y de 42.9 a 47.8 % en las unidades con jefatura femenina. Asimismo, destaca el aumento de los hogares con jefatura masculina que utilizó la mano de obra disponible de mujeres mayores a los 65 años, de 4.1% paso a 9.5 %. En el caso de los hogares con jefatura femenina se mantuvo en 8.3 % durante el período de referencia. La autora refiere, además, que en los hogares con jefatura masculina y femenina redujeron la proporción en la utilización de mano de obra adolescente (12 a 17 años) y mantuvo la proporción en jóvenes mayores de 18 años.

De los datos anteriores se deduce la existencia de un grupo de mujeres adultas que para defender la situación económica del hogar han ingresado al mercado de trabajo evitando sacar a sus hijos de la escuela, con la esperanza de que una trayectoria escolar larga posibilite mejorar sus condiciones de vida.

Para la presente investigación se entrevistó a doce mujeres adultas que laboran en el sector de servicios personales en tareas de intendencia en la Universidad Autónoma de Nuevo León a través de empresas contratistas. La elección del sector económico se debió a tres razones: (1) En el sector de los servicios, el de servicios personales ha tenido un crecimiento importante, pasó del 16.3 al 19.3% de 1990-

² Hasta 2004, esta tasa se calculaba para la población de 12 años y más. A partir de 2005 sólo se incluye a la población de 14 años y más. Fuentes: IX Censo General de Población, 1970. INEGI-STPS, Encuesta Nacional de Empleo, 1991, 2002, 2004. INEGI/STPS, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, segundo trimestre 2005. (Tomado del INMUJERES)

2003; (2) Es un sector que se caracteriza por la mala calidad de empleo; (3) En los tiempos de crisis las mujeres participaron en forma importante a través de esta actividad económica.

Las preguntas de investigación que se han planteado son:

- 1) ¿Qué características tiene la forma de inserción laboral de las mujeres trabajadoras que tienen responsabilidades domésticas y el cuidado de hijos?
- 2) ¿Cómo impacta la forma de inserción-expulsión-inserción de las mujeres trabajadoras de nuestro estudio en su subjetividad e identidad?
- 3) ¿Cómo perciben los cambios en sus cursos de vida individuales y familiares?; ¿Cómo identifican los puntos de inflexión en sus trayectorias de vida?; ¿Cómo ven sus vidas?

Teórica y metodológicamente el estudio se sustenta en los enfoques de los “cursos de vida” que proporcionan una importante perspectiva para los estudios cualitativos acerca de transiciones y procesos sociales. Asumiendo un posicionamiento que toma en consideración los aspectos dinámicos de las trayectorias de vida de las mujeres trabajadoras.

El aporte del presente estudio radica en que posibilita repensar la participación económica de las mujeres desde enfoques analíticos que sacan del callejón sin salida al que la habían llevado los estudios de estrategias de sobrevivencia y trayectorias laborales, hegemónicos en los años 1980 y 1990, al ubicar la problemática en torno a las identidades laborales. Además, la relevancia radica en que permite reflexionar sobre las vidas de las personas y colectivos que están envueltas en procesos de cambio en un ambiente social que está alterando la vida cotidiana y afectando los aspectos más personales de las experiencias individuales y de colectivos.

Este trabajo está dividido en cinco partes. En la primera se ofrece una perspectiva de los cambios y continuidades del mercado de trabajo y la participación económica de las mujeres en la ciudad de Monterrey. En seguida se presenta el marco analítico a través del enfoque de los “cursos de vida”. Después se ofrece una descripción del método. Se continúa con descripción de las trayectorias de vida de las mujeres entrevistadas. Finalmente se realiza una discusión y conclusiones.

1. Mercado de trabajo y participación económica de las mujeres en Monterrey

En México, distintas investigaciones han dado cuenta de la importancia de la participación femenina en el mercado de trabajo, así como la desventaja con

respecto a la participación laboral de los hombres. El propósito del presente apartado es presentar, a través de fuentes secundarias, los cambios en el mercado de trabajo en la ciudad de Monterrey y la forma de inserción-participación de las mujeres regiomontanas en las últimas tres décadas, poniendo especial atención en las mujeres trabajadoras adultas en el sector de los servicios.

Según Ramones (citado por Mónica Martínez, 2006) en 1989 el empleo en Monterrey ya dependía de manera importante del comercio y servicios en un 63%. La mayoría de los hombres y mujeres se ocuparon en servicios educacionales y “otros servicios” (jardineros, lavanderas, cuida coches, cocineros, entre otros) que requieren baja calificación.³ En el período de crisis y reestructuración económica de 1980 a 1989 en Monterrey ya se hacía observable la presencia femenina en la fuerza de trabajo con un 30% de la Población Económicamente Activa (PEA).⁴

Mónica Martínez, al darle seguimiento al cambio en el mercado de trabajo en Monterrey en la década de la apertura económica (1990-2000), observa un incremento en la participación económica de hombres y mujeres hasta alcanzar el 57.8 % de la PEA en 1998. La participación de las mujeres llegó a un 42.2% en 1997 y en 1999 cayó a 36.8 %.⁵ Además, con datos de la Encuesta Nacional de Empleo Urbano (ENEU), documenta que para el 2003 en el sector manufacturero un 21.8 % del total de la fuerza de trabajo era femenina: Trabajadoras manuales pasaron de un 60.9 % en 1990 a un 59.7 % en el 2003. 56.9 y 57.5 % respectivamente eran obreras y artesanas, un 4 y 2.2 % en servicios al público y personales.

El fortalecimiento del sector de los servicios ha sido exponencial desde la década de los 1980 en Monterrey. Entre el comercio y los servicios representaron el 63.0 % de la PEA en el 2003. **Con un lente más fino se observó que la expansión de los servicios fue muy heterogénea:** Los distributivos, productivos y sociales mostraron un crecimiento moderado mientras que los personales se expandieron considerablemente (Pozos, citado por Mónica Martínez, Ibdm). Otros autores como Estrella y Zenteno (1999) señalan que los servicios sociales constituyeron, entre 1984 y 1994, las principales fuentes de empleo para las mujeres y mejor remunerados.

Mónica Martínez resalta que para el período 1990-2003, a excepción de los

³ Hay un amplio debate si el empleo en el sector servicios es preponderantemente informal o formal.

⁴ El empleo en la industria se redujo en este período de 33 a 28% de la PEA, en tanto que la masculina y femenina disminuyó de 43 a 33 % y 21 a 18 % respectivamente. La proporción de hombres y mujeres en la industria cambió: en 1980 era de seis por una mujer, para 1989 fue de cuatro por una mujer. En lo que respecta al comercio y servicio, la misma fuente destaca que la PEA en el comercio se incrementó del 17 al 21 % de 1980 a 1989. Mientras tanto, la PEA en el sector de los servicios paso de 29.2 a 37.2 % en el mismo período. (Ramones, citado por Martínez de la Peña, 2006)

⁵ Este incremento, según Orlandina de Oliveira (citada por Martínez de la Peña) no necesariamente se ubica en la demanda de mano de obra, sino en el autoempleo o los trabajos sin remunerar.

servicios personales, la variación fue poco significativa en el sector servicios. En los productivos (financieros, bancarios, de servicios, bienes raíces, profesionales, técnicos especializados, entre otros) se encontraban las ocupaciones mejor remuneradas. La proporción de hombres ocupados frente a las mujeres fue de 7.2 a 8.7 %. En los sociales, en donde se encuentran los relacionados con la educación, los médicos, las enfermeras, de salud en general, administración pública son los de mayor paga junto con los servicios productivos la presencia de las mujeres es muy alta en los servicios sociales, en el 2003 fue de 20.3% frente a 6.2 % de hombres.

En el sector de los servicios personales (aseo, limpieza de artículos en general e inmuebles, servicios de reparación y mantenimiento, peluquerías, estilistas, masajistas, y los quehaceres domésticos, jardinería, choferes, niñeras, vigilantes) se pasó del 16.3 al 19.3% en el período considerado por Mónica Martínez. En 1995, fecha de gran crisis económica, la cifra se ubicó en 23.5%. La proporción de mano de obra femenina entre 1990 y 1993 pasó de 18.6 a 26%. En el 2003 quedó en 22.9%. Un incremento sostenido que es muy perjudicial para los trabajadores debido a la mala calidad de este empleo. En los tiempos de crisis las mujeres participaron en forma importante a través de esta actividad económica.

En lo que respecta a la **participación económica familiar**, Mónica Martínez **documenta que el porcentaje de hogares con utilización de mano de obra femenina, en el grupo de 18 a 64 años, aumentó de 22.4 a 28.2% en las unidades con jefatura de hombres y de 42.9 a 47.8 % en las unidades con jefatura femenina.** Asimismo, destaca el aumento de los hogares con jefatura masculina que utilizó la mano de obra disponible de mujeres mayores a los 65 años, de 4.1 a 9.5 %. En el caso de los hogares con jefatura femenina se mantuvo en 8.3 % durante el período de referencia.

Otro hallazgo de Mónica Martínez, central para nuestra investigación, refiere a que **los hogares con jefatura masculina y femenina redujeron la proporción en la utilización de mano de obra adolescente (12 a 17 años) y mantuvo la proporción en jóvenes mayores de 18 años.** Finalmente, observa que los hogares regiomontanos han optado por enviar en una mayor proporción a las mujeres jóvenes al mercado de trabajo que a los hombres.

Mónica Martínez también detalla la participación económica familiar en Monterrey. Las mujeres ganan menos que los hombres en igualdad de circunstancias, en términos de edad, escolaridad e inserción laboral. Aumento sensible de hogares que contaban con participación económica femenina; Más mujeres trabajadoras en unidades domésticas con jefatura femenina; La tendencia creciente de hogares con este tipo de participación fue más importante en los encabezados por hombres.

Los datos anteriores pueden suponer, a juicio de la autora, una transformación en la división social del trabajo que asignan a hombres y mujeres adultos roles económicos y domésticos diferenciados o bien indicar sobrecargas en el trabajo para este grupo de mujeres. **Las mujeres adultas con actividad económica tienen a su cargo en mayor medida las responsabilidades domésticas y el cuidado de los hijos, también, en estas mujeres adultas ha recaído la responsabilidad de defender la situación económica del hogar. Mujeres que son nuestro objeto de estudio.**

El desempleo, en términos comparativos de género, los datos para México arrojan que las mujeres son más susceptibles a experimentarlo que los hombres. Por ejemplo, la variación por ambos sexos durante junio del 2011, en comparación con el mismo mes de 2010, se tiene que la tasa de desocupación en los hombres registró sólo una ligera subida, al pasar de 5.23% a 5.26%, mientras que en las mujeres se incrementó de 4.75% a 5.69% en el mismo período.⁶ Otras fuentes apuntan a esta misma tendencia. El desempleo en mujeres mexicanas en el 2013 según la OCDE ascendió a 5.3 % en tanto el de los hombres se ubicó en 5.1 %.⁷

2. Marco analítico

La participación de las mujeres de nuestro estudio en la economía puede ser constatada no sólo a través de las transformaciones de la estructura del mercado de trabajo sino también por los acontecimientos que relatan las mujeres con respecto a sus intereses, sus percepciones, sus perspectivas a futuro y sus anécdotas acerca de las trayectorias de vida. En este sentido, el presente apartado se dedica a presentar la propuesta analítica de los “cursos de vida” a través la mirada de Tamara Hereven, en su texto, “Turning points and transitions: perceptions of the life course” (1988). Esta perspectiva consiste básicamente en analizar cómo la gente ve sus propias vidas, cómo perciben los cambios en sus cursos de vida individuales y familiares, y cómo identifican los puntos de inflexión en sus trayectorias de vida, tomando en cuenta el desarrollo histórico y el contexto social y cultural en el que se encuentran.

Hereven utiliza dos conceptos centrales que funcionan como ejes de análisis para estudiar los cursos de vida: Las transiciones normativas y los puntos de inflexión. Las transiciones normativas son llamadas de esta manera cuando se conforman en cuadros de tiempo socialmente construidos. Entre los ejemplos de este tipo de transiciones podemos mencionar: empezar un trabajo, contraer matrimonio, formar

⁶ Sube desempleo en junio; pega más a mujeres: INEGI (Cartera) (2011, junio, 21) *El Universal*.

⁷ Sube desempleo en jóvenes y mujeres, según OCDE (Cartera) (2013, enero, 16) *El Universal*.

una familia y jubilarse, puesto que estos procesos son definidos normativamente en una sociedad. Las transiciones suelen ocurrir de manera voluntaria, de acuerdo con Hareven, aunque existen excepciones, y en ocasiones estas transiciones pueden ocurrir fuera del tiempo o de la secuencia normal. De igual manera, ciertas personas pueden identificar una transición como normativa, mientras que otros la pueden considerar un punto de inflexión.

El segundo concepto utilizado por Hareven es el de “punto de inflexión”. Éste representa un proceso que continúa influenciando subsecuentes eventos de la vida en varias formas. Un punto de inflexión es un proceso que involucra la alteración del curso de vida, y requiere de ciertas estrategias y decisiones. No se trata necesariamente de un acontecimiento aislado y drástico de poca duración, ni significa un salto repentino de una fase a otra. La duración o continuidad de un punto de inflexión depende de varias condiciones, como: la personalidad, las expectativas, la historia temprana de vida, los recursos, los valores culturales y las condiciones históricas que afectan la vida individual. Hareven menciona que una transición normativa se puede convertir en un punto de inflexión bajo el impacto de crisis familiares internas, enfermedades o incapacidades físicas, pérdida o daño de propiedad, o pérdida del empleo. Estos hechos pueden afectar el curso de vida posterior de la persona, incluso aunque dicha persona no se percate de ello sino hasta tiempo después. Hareven menciona que es de esperar determinadas variaciones en la experiencia de los puntos de inflexión, de acuerdo con el contexto social, los recursos y la historia de vida.

Hareven también establece que una transición normativa puede convertirse en un punto de inflexión bajo diversas condiciones: cuando coincide con una crisis o es seguida de una crisis, cuando es acompañada por un conflicto familiar, cuando la transición normativa ocurre fuera de tiempo, cuando ocurren imprevisibilidades, o en el caso de que exista un ajuste social requerido para una transición normativa (por ejemplo, cuando mudarse de casa involucra migrar del campo a la ciudad).

Una exanimación empírica de los puntos de inflexión puede hacer surgir problemas metodológicos relacionados con el significado subjetivo, pues los individuos definen estos puntos de acuerdo a sus propias percepciones.

Los postulados de Hareven acerca de las transiciones normativas y los puntos de inflexión en el estudio de los cursos de vida fueron empleados para analizar a las sociedades en Estados Unidos y Japón en periodos de tiempo y contextos determinados. Hareven encontró diferencias interesantes entre las percepciones de los cursos de vida de los japoneses y de los estadounidenses, de acuerdo con las transiciones normativas definidas para cada sociedad y las concepciones subjetivas de los puntos de inflexión.

Para el caso de México, cabe esperarse que en la actualidad lo que Hareven conoce como transiciones normativas, que se encuentran socialmente definidas, en la práctica se manifiesten de manera inconsistente, inestable, movediza. De manera que, cada vez en mayor medida, se espera que los individuos entren en transiciones normativas fuera del tiempo socialmente estándar (por ejemplo, ingresar al mercado de trabajo demasiado temprano o más tarde de lo que es socialmente esperado); que las transiciones no ocurran en la secuencia normativa fijada socialmente (tener hijos antes de contraer matrimonio); o, incluso, que estas transiciones no lleguen a ocurrir en la vida de los individuos (cuando, por ejemplo, no existe la posibilidad de retiro o la jubilación en la vida laboral). Esta característica imprevisible de los cursos de vida en la actualidad, produce que cada proceso de transición considerado normativo tenga mayor posibilidad de convertirse en un punto de inflexión, es decir, en un acontecimiento o proceso que tenga la capacidad de afectar el rumbo o la trayectoria de vida individual. Así, los proyectos a largo plazo se convierten en una idea obsoleta en el plano individual, puesto que los individuos construyen su vida cada vez en mayor medida de acuerdo con las situaciones que se presentan y existe una exigencia a ajustarse a la imprevisibilidad. Este hecho obedece al fenómeno al que asistimos actualmente en nuestro país, en el que las instituciones públicas y el Estado crean un distanciamiento para con los compromisos sociales y la asistencia de la población. De esta manera muchos de los aspectos de la vida cotidiana se determinan más en función de las estrategias, decisiones y acciones individuales, y ya no en función de una trayectoria definida, estable y predeterminada.

3. Método

La investigación se desarrollo con un enfoque eminentemente cualitativo y recuperando información cuantitativa de origen secundaria acerca de los cambios en la participación económica de las mujeres. La recolección de información cualitativa fue por medio de 12 entrevistas abiertas y semi-estructuradas a mujeres trabajadoras adultas que tienen responsabilidades domesticas y el cuidado de hijos. Las entrevistas buscaron captar los procesos de las trayectorias de vida de las mujeres (el abandono escolar, la vida en pareja y la inserción laboral en el mercado laboral, etcétera). En general se busco reconstruir las trayectorias de vida de las mujeres.

El estudio se realizó con mujeres trabajadoras que al momento de la investigación se desempeñaban como intendentes en las Universidad Autónoma de Nuevo León a través de las empresas de servicios. La estrategia fue la denominada “bola de nieve” que permitió acceder a 12 entrevistas en los últimos dos años. En la muestra

cuantitativa estuvieron presentes trabajadoras con experiencias de vida y laborales muy similares.

4. Trayectorias identitarias de las mujeres trabajadoras

Durante todo el tiempo que duró el trabajo de campo, incluyendo la transcripción y codificación de entrevistas, siempre tuve la sensación de que en realidad estaba aprendiendo aspectos fundamentales sobre la experiencia de vida de las mujeres trabajadoras. Sin embargo, a pesar de mi involucramiento con los datos y con las personas, aún estaba lejos de descubrir un patrón coherente. Ante esta situación me empezó a asaltar una pregunta: qué era lo que tenían en común las vidas de las trabajadoras.

La respuesta encontrada fue a partir de la investigación de referencia en los hallazgos de Escobar y Kries (2005) para el caso de las mujeres trabajadoras chilenas:

(1) Las características de inserción-expulsión-inserción del mercado de trabajo de las mujeres imposibilita la construcción de una identidad laboral; (2) La característica de inserción-expulsión-inserción del mercado de trabajo de las mujeres es un obstáculo para la modificación de los roles tradicionalmente asignados a hombres y mujeres al interior de las unidades domesticas; (3) Las mujeres construyen una identidad flexible de acuerdo a su inestable condición de trabajo: cuando están trabajando asumen una identidad como trabajadoras, pero rápidamente reasumen una identidad ligada a la reproducción social y biológica.

El presente apartado se centra en describir las narrativas sobre trayectorias de vida de mujeres entre 40 y 60 años, mujeres que se insertaron en la fuerza de trabajo por razones de viudez, desempleo del esposo o su bajo ingreso. El espacio laboral de la intendencia fue el único en el que tenían posibilidades reales de ingreso por los bajos requisitos de entrada, la expansión de la subcontratación de esta tarea y la alta rotación de personal.

Silvia, de 50 años, tiene 17 años trabajando en compañías de limpieza. Su inserción en la fuerza de trabajo fue porque una enfermedad del esposo, teniendo que asumir las responsabilidades económicas de su hogar. A pesar de la imperiosa necesidad de un trabajo remunerado, el marido no estuvo de acuerdo en su decisión, “Me decía que lo importante era que siguiera atendiendo a los niños”. Silvia asume que su condición de trabajadora es básicamente “por necesidad”, así como por la búsqueda de la pensión y la seguridad médica. La identidad o lealtad de Silvia hacia la “empresa” o “compañía” no está presente: al igual que la mayoría de las mujeres entrevistadas el espacio social de trabajo (la UANL), a través del trato con

los profesores, investigadores y estudiantes, es el motivo de satisfacción laboral y lealtad.

Por su parte, Ana tuvo que trabajar después de su divorcio hace ocho años y con tres hijos que sostener. El trabajo le ha gustado porque el horario (6 a 14 horas) le posibilita atender a sus hijos. La única diferencia que ve entre el trabajo que hace en su hogar y el de intendencia es de que “de perdido acá te pagan un salario” “allá y acá te dedicas a barrer, a trapear”.

En el caso de inserción laboral de Magdalena prevalece la misma situación: un largo período sin trabajar por razones de autoridad y control del esposo, hasta que la inestabilidad laboral del marido la empujó al mercado de trabajo. El empleo en las “compañías” de intendencia le permitió seguir manteniendo la atención y cuidado de los hijos, “trabajaba de tarde, la mañana me servía para hacer las tareas de la casa, barrer, lavar, planchar, ya por la noche me daba tiempo de hacer la cena”. Señala que cada día lo único que quiere es que termine la jornada laboral para poder llegar a su casa y atender a su familia. El destino de su salario, al igual que el de otras de las mujeres entrevistadas, no va dirigido al “sostenimiento del hogar”, sino a “cosas que se van necesitando durante la semana” Para Magdalena, como para otras mujeres del estudio, su trabajo no es motivo de conversación en las reuniones familiares, en cambio, el esposo destina largos momentos de la convivencia cotidiana para pláticas acerca de su trabajo, “él siempre me cuenta de su trabajo, de soldador, y no hay quien lo pare, ya me tiene fastidiada”.

María es una mujer que inició su vida laboral a los 60 años, lo cual no es una rareza sociológica, como cohorte está presente en las estadísticas de ocupación y empleo en México. Desde la adolescencia tuvo la expectativa de estudiar para enfermera pero la situación económica de la familia no fue propicia, su logro escolar fue de seis años: “Mi mamá me puso a que le ayudara en su puesto en un mercado. Vendía algo de ropa. Le ayudaba y me daba algo de dinero para comprar mis cosas”.

Pasaron seis años desde que dejó la escuela y a los 19 años contrajo matrimonio. Desde ese momento para María se canceló toda posibilidad de una trayectoria laboral: “Mi esposo ya no me dejó trabajar, me decía que para eso estaba él”. Los problemas económicos en la familia, por el bajo ingreso de su esposo por su trabajo de taxista, propiciaron que abriera una tienda de abarrotes en su casa, actividad que no se pudo sostener debido a que el cuidado de sus cinco hijos y esposo le demandaba mucho tiempo: “era muy complicado, no podía atender la tienda y a mis hijos, estaban muy chicos y había que prepararles la comida, lavar la ropa, cuidarlos, y también a mi esposo”.

Con hijos adultos, un esposo que dejó de cumplir su rol de jefe proveedor del

hogar, a causa de su raquílica jubilación, y a una larga situación de encierro y violencia física y psicológica causada por el esposo, propiciaron que María decidiera ingresar a la fuerza laboral asalariada: “en los últimos años me sentía muy mal, muy sofocada en casa. Mi hija me recomendó que me metiera a trabajar en la limpieza de oficinas, para que me saliera de la casa y no estar soportando a mi marido. Fuimos a un lugar que estaban contratando y al siguiente día ya tenía trabajo”.

Su inserción laboral le permitió, por primera vez en su vida de adulta, traspasar las fronteras de su hogar. Tuvo que pasar por un proceso de aprendizaje en el uso del transporte público, escaleras eléctricas, elevadores: “me daba mucho miedo las escaleras eléctricas y los elevadores...ni los conocía...pero un día me di valor y los empecé a usar, si no lo hacía no podría trabajar”.

A pesar de lo ímprobo de las tareas de intendencia, la “calidez” de los profesores universitarios la hacen sentirse apreciada y por lo que aprecia su empleo “Lo que me aflige es perder mi trabajo aquí con las maestras, me hablan con mucho respeto, ya ve que si se le acaba el contrato a la empresa a nosotros también”.

Cuando enfrenta dificultades con algún supervisor de la compañía contratista acude con maestras para buscar la protección, “ya ellas hablan con los jefes de uno y ya no nos molestan tanto, nos tienen más paciencia...por eso uno no quiere dejar de trabajar con las maestras”.

La diferencia entre un buen y mal trabajo le circunscribe al trato que recibe tanto de supervisores, como de las maestras: “una crece como persona cuando te respetan, cuando te tratan como persona, eso es lo que he encontrado en este trabajo”

El trabajo también le ha permitido enfrentar las situaciones de coerción y de violencia de su esposo: “...el ya no estarle pidiendo un peso a mi marido me ha ayudado mucho como persona. Mis hijos me respetan tanto que uno se siente muy bien. A mi marido le estoy demostrando que puedo valerme por mí misma. Siempre me decía que el día en que él me dejara me moriría de hambre”.

Blanca tras haber cursado la carrera de secretaria contador en la ciudad de Monterrey ocupó por nueve años un puesto de secretaria en la universidad pública. La decisión de estudiar una carrera corta estuvo determinada por las expectativas que sus padres tenían hacia ella. Su inserción laboral como secretaria fue muy significativa en su vida ya que además de ser un trabajo que le ofrecía estabilidad y prestaciones sociales, el realizar una actividad para la que había estudiado le otorgaba enormes satisfacciones.

Pocos años después de su ingreso al mundo del trabajo asalariado contrajo matrimonio procreando tres hijos. Por presiones de su esposo tuvo que dejar de trabajar ante las dificultades para la atención y cuidado de los hijos. Su salida del

trabajo fue desalentadora en su vida: “me sentí muy triste, tanto que me había esforzado para estudiar, y el trabajo me gustaba mucho, fue una gran tristeza”.

A pesar del bajo salario del esposo, producto de un trabajo de mensajero, por varios años se dedicó al cuidado de sus tres hijas y de su conyugue. La situación cambio recientemente cuando su pareja dejó su trabajo a la edad de 53 años “porque no le gustaba el trabajo que tenía”. Ante las dificultades del esposo para conseguir un empleo que “llenara” sus expectativas, Blanca se ve en la necesidad de buscar trabajo. Por contactos personales llega a una de las muchas empresas de limpieza que proliferan por la ciudad. De forma inmediata le otorgan el empleo a la edad de 44 años. En ese momento sus tres hijas siguen viviendo en el hogar. La mayor de 21 años, otra de 18 y una tercera de 8 años. La hija mayor no ha podido continuar sus estudios universitarios por cuestiones económicas trabajando en un empleo muy precario, la otra hija es estudiante universitaria y la menor en educación básica.

El salario de Blanca, 750 pesos semanales, lo destina en su totalidad la compra de alimentos. Su bajo salario y el desempleo del esposo confluyen para que su vida cotidiana se haya convertido en un sufrimiento: “no alcanza para la comida, en ocasiones no puedo salir a trabajar por no tener dinero para el transporte”.

La mitad de su tiempo lo dedica al trabajo asalariado y la otra mitad al del hogar. El esposo desempleado atiende el trabajo escolar de la hija menor y apoya en la elaboración de alimentos. “Está bien que él (esposo) ayude en los cosas de la casa, pero hay que trabajar los dos, ya que mi salario solo alcanza para mal pasarla, que trabaje, aunque no me ayude en las tareas de la casa”.

Desde su ingreso como trabajadora de limpieza fue canalizada a trabajos en la Universidad Autónoma de Nuevo León, institución que se deshizo de todo el personal de planta del área de intendencia para subcontratarlo. Aprovechando su “retorno” a la UANL realizó esfuerzos en vano para regresar a su empleo de secretaria: “Visite a algunas compañeras para que me ayudaran a regresar a mi trabajo de secretaria pero no se pudo hacer nada debido a mi edad”.

El trabajo ímprobo de intendente, limpiar baños y oficinas, extenuantes jornadas por un bajo salario, ha sido “aceptado” en función a la poco control sobre sus tareas, de tener un ingreso en un contexto de desempleo del esposo, la relación “cálida” de profesores y los lazos de amistad con una compañera de trabajo.

“...Uno se siente bien, las maestras nos tratan muy bien, nos hablan con cariño y respeto...” “...Me gusta el trabajo...ya que uno piensa que hay mucha gente que quisiera tener de perdido un trabajo y una de perdido lo tiene, porque ahorita está bien difícil encontrar uno. ...” “...Aquí he podido tener una amiga...nos juntamos para comer todos los días, nos contamos todos nuestros problemas y uno se siente

bien....”

El residuo de identidad ocupacional de secretaria de Blanca sigue muy presente. A pesar de que realiza el trabajo de intendencia se define como secretaria: Quisiera trabajar en lo que sé hacer, se bastante de ortografía...Me gustaría capacitarme en computación, pero ni dinero ni tiempo tengo...Un buen trabajo es lo que uno

5. Discusión y conclusiones

Las trayectorias identitarias de las mujeres trabajadoras de nuestro estudio cobran sentido sociológico si se les ve como procesos **que están determinadas por el tiempo como variable dependiente** y las variables independientes son los contextos, las secuencias, fuerzas impulsoras y puntos de inflexión. (Bidart, Longo y Méndez (2012)

Para Bidart, Longo y Méndez todos los procesos (trayectorias de vida o profesionales) están arraigados en un **contexto** que está estructurado por un número de elementos (ingredientes). Los procesos en turno actúan sobre el contexto, generando nuevos elementos que ayudan a cambiarlo. De tal manera que la relación entre proceso y contexto es de mutua construcción. La selección de qué es relevante o no está determinado por las fronteras e interacciones entre los intereses en juego, las situaciones y la distribución social del conocimiento. (ibdm, 4)

En el proceso de formación profesional de las mujeres de nuestro estudio varios elementos objetivos y subjetivos se combinan e interactúan. Algunos tienen mayor significancia que otros, definiendo oportunidades y constriñendo situaciones en varios niveles: el rol de la mujer en la sociedad mexicana, el cual valora la posición de la mujer en la familia, el mercado laboral en la ciudad de Monterrey, la dimensión individual de recursos y experiencias, como la familia, el divorcio o fallecimiento del conyugue. Las ambiciones laborales y profesionales personales y familiares en cada momento de la vida de las mujeres.

La **secuencia** es más o menos un período estable de interacción de los ingredientes, y sus ritmos internos tienen repercusiones sobre la transición de una secuencia a otra. Esto puede ser resultado de un repentino cambio provocado por impredecibles eventos exógenos o de un lento cambio que puede gradualmente desplazar la combinación de ingredientes dentro de la nueva configuración. Así la secuencia está vinculada a su anterior configuración y ella allana el camino de la posible futura configuración de ingredientes en virtud de su temporalidad y dinámica interna. Las secuencias están arraigadas en el tiempo. Cada una es una continuidad de una predecesora, reteniendo algunas de sus características, mientras incorpora nuevos ingredientes, o reviviendo viejos anhelos en una específica combinación.

(ibdm, 5)

Retornando a la vida de las mujeres de nuestra investigación, en la mayoría de ellas una primera secuencia fue el embarcarse en un proyecto de construir una familia y dedicarse al por completo al rol de madre y esposa. Un segundo período es cuando deciden realizar una trayectoria laboral. En esta nueva secuencia algunos ingredientes cambian: la situación laboral del esposo, la muerte de la pareja, la insatisfacción con la vida familiar y de pareja. En este segundo período algunas mujeres vuelven a evaluar su sueño juvenil de trabajar y ser independientes. Si bien las oportunidades de empleo son decepcionantes, es especialmente valorado por la independencia económica y social.

Las **fuerzas impulsoras** de acción también juegan una parte en la evolución del proceso. Un proceso está caracterizado por movimiento. Para comprender un proceso se debe de explorar su desarrollo en el tiempo, esto es para analizar como varios ingredientes y sus configuraciones se elaboran y recombinan en el curso del proceso. La noción de fuerzas impulsoras describe un principio generador de movimiento de los ingredientes y de las configuraciones en el tiempo.

Las fuerzas impulsoras derivan de la combinación de la respectiva dinámica de los contextos, ingredientes, organizaciones implicados en el proceso. Lo anterior puede ser el resultado de disposiciones individuales combinados con un proyecto organizacional en un cierto contexto de crisis, qué fue lo que finalmente derivó en cierto tipo de cambios. El movimiento no es determinístico, como una maquinaria, el movimiento es más bien generado por un número de diferentes y eventualmente principios contradictorios. En ocasiones varias fuerzas impulsoras se combinan para determinar un proceso, su única trayectoria. Las fuerzas impulsoras pueden ser de diferente tipo; programático, evolutivo, dialéctico, teleológico. (ibdm, 6)

La primera secuencia en la vida de las mujeres de nuestro estudio, la de ser madre-esposa puede tener un impulso de fuerza de carácter evolutivo, pasar a una vida adulta y formar una familia, una teleológica acerca el fin último de las mujeres en la sociedad y la familia. En la secuencia de inserción laboral la fuerza impulsora puede ser de carácter pragmática como el sostener económicamente a la familia, escapar de la coerción del esposo y de la vida en el hogar, un teleológico de buscar una identidad como trabajadoras.

Para Bidart, Longo y Méndez el análisis de un proceso no puede estar completo sin una comprensión del **punto de inflexión** que forma la dirección de cambio de trayectoria. Un proceso puede experimentar un radical cambio de dirección. El concepto de punto de inflexión ayuda a hacer la crónica de estos grandes cambios. Se define como una intensa reordenamiento de los ingredientes asociados a un

evento, lo que provocó una crisis y el surgimiento de una alternativa y liderar el proceso de cambiar la orientación. La intensidad y el ritmo de la reordenación y la magnitud del cambio, junto con su imprevisibilidad y la irreversibilidad, son los principales criterios para la identificación de los puntos de inflexión. Un punto de inflexión es un momento particular en el proceso, una vez más cargado de cambio de las secuencias anteriores y posteriores. (ibdm, 7)

La conjugación de varios ingredientes, temporalidades y eventos explican la inflexión y transición de la secuencia de madre-esposa a la de trabajadora y un retorno al rol de madre-esposa. Una es el desempleo o jubilación del esposo. Evento que las acerca a los hijos con la idea de sacarlos adelante. Otra consecuencia es la reinterpretación de su trayectoria, unas quieren demostrar que pueden ser independientes del esposo. Los anteriores elementos se combinaron con nuevos ingredientes que facilitan el cambio de dirección, como la amplia posibilidad de encontrar un trabajo en el sector limpieza. El trabajo de las mujeres, su relación con la familia, sus sueños se conjugan para su secuencia laboral.

Las evidencias empíricas acerca de la trayectoria de la identidad de las mujeres trabajadoras refuerzan hallazgos de diversos estudios en América Latina sobre el fenómeno de las identidades y subjetividades de las mujeres trabajadoras (Escobar y Kries, 2005). Las mujeres trabajadoras enfrentan una gran paradoja: A diferencia de los hombres presentan una gran incorporación a la fuerza del trabajo y a la vez son las más afectadas por la desocupación. Esta experiencia de las mujeres en su incorporación económica es marcada por una fuerte intensidad entre el empleo y el desempleo lo cual tiene impactos relevantes en la subjetividad y las identidades.

Bibliografía

Bidart, C, E. Longo, A. Méndez, (2012) "Time and Process: An Operational. Framework for Processual Analysis" en *European Sociological Review Advance Access*, 1995. núm. 0. pp. 1-9.

Escobar, A. y S. Kries, (2005) *Desocupación en Chile en el marco de la mundialización 1990-2002: su carácter e impacto en la subjetividad*. Concepción. Colectivo de mujeres América.

Estrella, G. y R. Zenteno, (1999) "Integración de la mujer a los mercados laborales urbanos en México: 1988-1994" en *Estudios Demográficos y Urbanos*. vol 14 núm. 3- septiembre-diciembre, 1999, pp. 675-740.

Hareven, T.; Kanji, M., (1988) "Turning Points and Transitions: Perceptions of the life course". *Journal of Family History*. No. 3.

Martínez de la Peña, M., (2006) *Mercado de trabajo y participación económica familiar en Monterrey, 1990-2003*. Tesis doctoral. México, Centro de Estudios demográficos, El Colegio de México.

Organización Internacional del Trabajo (OIT), Notas sobre la crisis. 2006 y 2012.

Oficina Internacional del Trabajo (OIT), *Panorama Laboral 2008: América Latina y el Caribe*, Lima, Oficina Regional para América latina y el Caribe, 2009.

Valenzuela, E. y Zenteno, G. (1999), "Integración de las mujeres en los mercados laborales urbanos en México: 1988- 1994" en *Estudios Demográficos y Urbanos*, vol. 14, núm. 3, pp. 675-740.

TRAYECTORIAS OCUPACIONALES DE MUJERES QUE NO PARTICIPAN DE MANERA CONTINUA EN EL MERCADO DE TRABAJO EN LA ZMVM

MANUEL TRIANO ENRÍQUEZ¹



Introducción

La participación económica de las mujeres mexicanas creció de manera sostenida en el siglo XX. A inicios del siglo XXI su participación alcanza un nivel de casi dos terceras partes de la de los hombres. El ascenso de su participación ha sido posible por la incidencia de un conjunto de factores de corto y largo plazo entre los que pueden resaltarse el cambio sectorial en el mercado de trabajo, el incremento generalizado del nivel educativo, el descenso de la fecundidad, así como los cambios en la estrategia de crecimiento y la flexibilización del mercado de trabajo (Oliveira, Ariza y Eternod, 2001; Ariza y Oliveira, 2003).

La participación de las mujeres tiene rasgos que la hacen particular. En principio, el tipo de trabajos a los que comúnmente acceden está circunscrito por la segregación ocupacional por sexo (Pedrero, Rendón y Barrón, 1997; Oliveira y Ariza, 2000). Pero su inserción también es el resultado de la interacción de aspectos tradicionales de la división sexual del trabajo con el contexto familiar al que pertenecen y otra serie de circunstancias contingentes a las que deben adaptarse. Entre éstas pueden mencionarse las características de la unión conyugal, el nacimiento de hijos, su número e intervalos intergenésicos. Estos elementos interactúan con otras contingencias como la ocupación y el nivel de ingreso del cónyuge, el acuerdo u oposición de éste con su trabajo y el tener

¹ Alumno del doctorado en ciencias sociales con especialidad en sociología de El Colegio de México, generación XVI, 2014-2018.

a alguien que pudiese hacerse cargo del cuidado de los hijos (Coubès, 1997; Coubès, 2002).

Esto es, la forma de inserción laboral de las mujeres obedece a la interacción entre el trabajo productivo remunerado con el contexto doméstico y familiar particular al que ésta pertenece. El resultado de este proceso es una heterogeneidad de patrones de inserción laboral que incluyen mujeres que se mantienen sin ninguna experiencia, mujeres con experiencia corta y un abandono temprano del empleo, mujeres con salidas y retornos frecuentes, y mujeres con trayectoria laboral continua (Coubès, 1997; Coubès, 2002).

Entre estas maneras de participación económica una de las más importantes es la que corresponde a realizar entradas y salidas cortas o largas del mercado de trabajo. Tener un periodo de inactividad después de experimentar transiciones como la unión conyugal o el nacimiento del primer hijo es común a mujeres de diferentes estratos. La proporción más importante de quienes siguen una carrera laboral “intermitente” se concentra en edades “medias” (25 a 39 años). Las actividades que estas mujeres desempeñan suelen ser del sector terciario y, principalmente, comerciales e informales. Este tipo de inserción implica mayor inestabilidad y precariedad que la inherente a los trabajos de tiempo completo en el sector formal; además, tiene efectos negativos potenciales en las carreras de las mujeres, pues impide la acumulación de experiencia, obstaculiza posibles ascensos y disminuye la probabilidad de acceder a otros beneficios propios de un trabajo estable (Cruz, 1995; Coubès, 1997; Cerruti, 2000; Oliveira, Ariza y Eternod, 2001; Coubès, 2002; Ariza y Oliveira, 2003; Triano, 2010).

También hay mujeres que no participan en el mercado de trabajo a lo largo de su curso de vida.² A pesar de que el número quienes se mantienen en esta condición es cada vez menor, todavía son un grupo de tamaño considerable –al menos en la ZMVM (Triano, 2010).

En este contexto, el objetivo de este trabajo es contribuir al conocimiento sobre los rasgos de las mujeres que se encuentran en esta situación ocupacional, a través de la identificación de factores de origen social y adscriptivos vinculados con su pertenencia a trayectorias relacionadas con no participar en el mercado de trabajo.

Datos, métodos y variables

Los datos que se utilizan para el análisis provienen de la Encuesta sobre Desigualdad y Movilidad Social en la Zona Metropolitana del Valle de México (ENDESMOV) que es una base con datos sobre movilidad ocupacional intergeneracional e intrageneracional de adultos que en 2009 residían en la ZMVM.³

² El curso de vida observado en este trabajo es de los 10 a los 30 años de edad.

³ El diseño y levantamiento de la encuesta fue coordinado por el Dr. Patricio Solís de El Colegio de México.

En Triano (2010) se construyeron 15 trayectorias ocupacionales para hombres y mujeres de la ZMVM. De éstas, 12 trayectorias son directamente ocupacionales y se agruparon en la categoría denominada de esa manera (“trayectoria ocupacional”); las tres trayectorias relacionadas con no participar en el mercado de trabajo se conservaron con las denominaciones de “sin experiencia laboral” (es decir, que entre los 10 y 30 años de edad no participan en el mercado de trabajo), “Intermitencia” (que en el periodo de observación tienen salidas “cortas” de entre 2 y 4 años) y “salida del mercado de trabajo” (que salieron por más de cinco años, pudiendo o no regresar a desempeñar actividades productivas remuneradas durante el periodo de observación). A pesar de que las trayectorias están construidas para ambos sexos, debido al interés de este análisis sólo se utilizó la información correspondiente a mujeres.

La técnica de análisis que se utiliza es la regresión logística multinomial. Las variables que se utilizan se presentan en el cuadro 1.

Cuadro 1. Variables del modelo

| Variable | Categorías | Descripción |
|---------------------------------|---------------------------------|--|
| Variable dependiente | | |
| Trayectoria ocupacional | Sin experiencia laboral | Nunca entró al mercado de trabajo entre los 10 y 30 años. |
| | Intermitencia | Salió del mercado de trabajo por lapso de entre 2 y 4 años. |
| | Salida del mercado de trabajo | Salió del mercado de trabajo por lapso de más de 5 años. |
| | Trayectorias ocupacionales | Entró al mercado de trabajo y nunca salió entre los 10 y 30 años. |
| Variables independientes | | |
| Cohorte | 1950-1959 | Nacieron en 1950-1959 |
| | 1960-1969 | Nacieron en 1960-1969 |
| | 1970-1979 | Nacieron en 1970-1979 |
| IOS | Variable continua estandarizada | Índice de orígenes sociales. |
| Escolaridad | Variable discreta en años | Grados aprobados. |
| Unión | Alguna vez unido | Vive con su pareja en unión libre; Separado; Divorciado; Viudo; Unido por civil e iglesia. |
| | Nunca unido | Soltero. |
| Ocupación del cónyuge | Manual baja calificación | Ocupación del cónyuge al momento de la unión. |
| | Manual alta calificación | |
| | Comercio | |
| | No manual baja calificación | |
| | No manual alta calificación | |

Fuente: elaboración propia.

Análisis descriptivo

Algunas de los rasgos de las trayectorias ocupacionales de mujeres, de acuerdo con variables seleccionadas, son las siguientes (cuadro 2):

Las mujeres que desempeñan actividades productivas remuneradas son la proporción de mayor tamaño (40.0 por ciento). Entre quienes están en las *trayectorias no directamente ocupacionales* la proporción más importante es la de quienes abandonaron el mercado de trabajo (32.2 por ciento), mientras que quienes siguieron trayectorias intermitentes y nunca desempeñaron actividades productivas remuneradas tienen tamaños menores, pero similares (13 por ciento).

La trayectoria de mujeres que abandonaron el mercado de trabajo apenas cambió su tamaño al comparar entre cohortes; la de quienes nunca participaron en éste y la de quienes lo hicieron de forma continua tienden a perder relevancia en el tiempo mientras que, por el contrario, la intermitente a ganarlo.

Las mujeres que abandonaron el mercado de trabajo provienen en proporciones más importantes de hogares con nivel social “bajo” (41.6 por ciento del tercil inferior de la distribución del índice de origen social); por el contrario, en marcado contraste, quienes están ocupadas de forma continua provienen de orígenes sociales altos (47.9 del tercil superior).

Las mujeres con trayectorias continuas tienen la escolaridad mediana más alta (11 grados terminados), seguidas respectivamente con un grado menos por quienes desempeñan trayectorias intermitentes, abandonaron el mercado de trabajo y quienes nunca participaron en el mercado de trabajo.

La proporción de mujeres que alguna vez se había unido es mayor que la de quienes nunca lo habían hecho entre quienes abandonaron el mercado de trabajo y quienes nunca participaron en él. En contraste, las mujeres con trayectorias intermitentes tenían proporciones similares entre ambos estatus. El comportamiento de las mujeres con trayectorias ocupacionales era la opuesta del de las primeras: la proporción más grande nunca se había unido.

Las mujeres que abandonaron el mercado de trabajo se unen en proporciones más importantes con cónyuges que desempeñan actividades de la parte media y baja de la estructura ocupacional (comerciantes y trabajadores manuales); quienes siguen una trayectoria intermitente se unen en primera instancia con comerciantes; mientras que las mujeres que nunca participaron en el mercado de trabajo lo hacen más con parejas de la parte baja de la estructura ocupacional (trabajadores manuales). En contraste, las mujeres con trayectorias directamente ocupacionales se unen con parejas de la parte alta de la estructura ocupacional (trabajadores no manuales).

Trayectorias ocupaciones de mujeres relacionadas con estar fuera del mercado de trabajo por características de origen social e individuales, ZMVM, 2009

| Trayectorias ocupacionales de mujeres | | | | | |
|---------------------------------------|--|--------------------------|--------------------------------|----------------------------|---------------|
| Variable / Categoría | Nunca participó en el mercado de trabajo | Trayectoria intermitente | Abandonó el mercado de trabajo | Trayectorias ocupacionales | Total |
| Cohorte | | | | | |
| 1950-1959 | 18.46 | 7.68 | 30.65 | 43.21 | 100.00 |
| 1960-1969 | 15.34 | 12.93 | 31.46 | 40.28 | 100.00 |
| 1970-1979 | 9.42 | 18.95 | 34.10 | 37.54 | 100.00 |
| IOS | | | | | |
| Tercil inferior | 14.56 | 15.13 | 41.63 | 28.68 | 100.00 |
| Segundo tercil | 15.07 | 11.63 | 30.83 | 42.46 | 100.00 |
| Tercil superior | 11.56 | 15.86 | 24.69 | 47.89 | 100.00 |
| Nivel educativo | | | | | |
| Mediana de grados | 8 | 10 | 9 | 11 | 9 |
| Unión | | | | | |
| Alguna vez unido | 15.19 | 13.76 | 34.37 | 36.68 | 100.00 |
| Nunca unido | 6.74 | 13.75 | 19.76 | 59.75 | 100.00 |
| Ocupación del cónyuge | | | | | |
| MBC | 16.20 | 11.85 | 33.03 | 38.91 | 100.00 |
| MAC | 15.48 | 14.99 | 33.42 | 36.10 | 100.00 |
| COM | 9.03 | 20.61 | 38.63 | 31.73 | 100.00 |
| NMB | 9.16 | 16.14 | 22.87 | 51.83 | 100.00 |
| NMA | 8.22 | 10.77 | 24.84 | 56.17 | 100.00 |
| Total | 13.96 | 13.76 | 32.23 | 40.05 | 100.00 |
| n | 151 | 137 | 388 | 381 | 1,007 |

Fuente: elaboración propia con base en la ENDESMOV, 2009

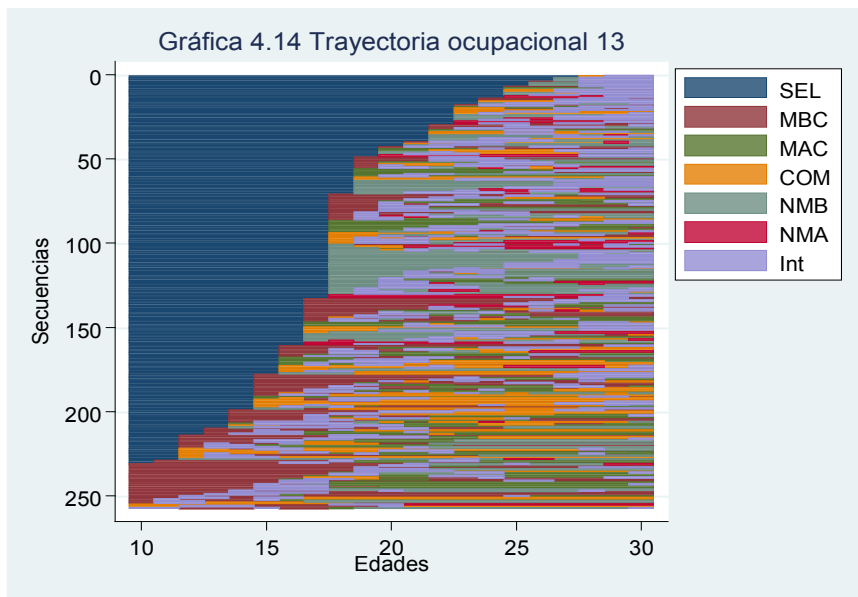
Es decir, con esta descripción podría sostenerse que el perfil ocupacional general de las mujeres que de la ZMVM es el siguiente:

Las mujeres que nunca tuvieron participación económica entre los 10 y 30 años de edad son cada vez menos y su origen social se sitúa en mayor medida en la parte media-baja de la estructura social, su escolaridad es la más baja, tienen mayor proporción de alguna vez unidas en relación con quienes nunca lo han hecho (más de dos a uno) y se unen con parejas que en mayor medida se desempeñan en la parte baja de la estructura ocupacional. Es decir, podría decirse que estas son mujeres con un perfil más “tradicional” que tiende a desaparecer.

En contraste, las mujeres con trayectorias intermitentes representan proporciones cada vez más importantes en la ZMVM y su origen social es tanto bajo como alto.

Su escolaridad es la más alta *entre quienes no desempeñan actividades productivas remuneradas de forma continua*; no se concentran en un tipo de unión conyugal, sino que tienen proporciones similares entre las alguna vez unidas y las que nunca se han unido; y se unen un poco más con parejas de la parte media de la estructura ocupacional (comerciantes). Esto es, podría sostenerse que estas son mujeres con un perfil más “moderno” que podría tender a ser cada vez más común. En la gráfica 1 se representa esta trayectoria. cada línea simboliza la secuencia seguida por un individuo entre sus diez y treinta años de edad.⁴ El color de las líneas cambia de acuerdo al estado ocupacional en el que aquéllos se encontraban en un año calendario determinado.

Gráfica 1. Trayectoria intermitente, ZMVM



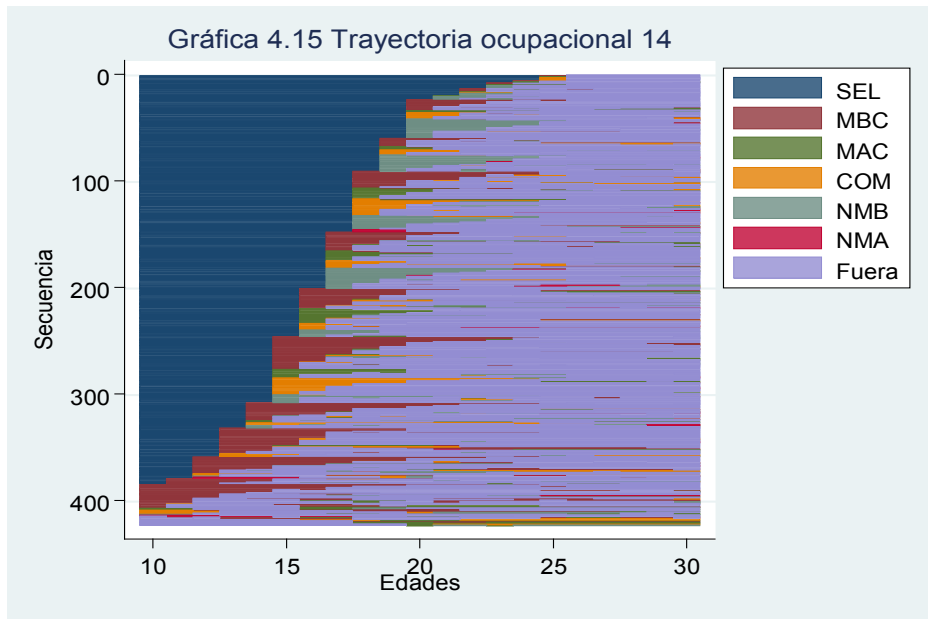
Fuente: elaboración propia con base en la ENDESMOV, 2009

Quienes abandonan el mercado de trabajo también son cada vez más, pero su crecimiento como grupo es mucho más modesto que el de las mujeres con trayectorias intermitentes. Proviene en mayor medida de hogares de la parte baja de la estructura social. Su nivel educativo es intermedio y su comportamiento conyugal es similar al de quienes nunca trabajaron, pero se unen no sólo con quienes provienen de la parte baja de la estructura ocupacional (manuales), sino también con parejas de la parte intermedia (comerciantes). Este conjunto de mujeres podría considerarse como de “transición” entre las más tradicionales y las más contemporáneas; o bien,

⁴ Para la construcción de las trayectorias se consideraron tanto hombres como mujeres de la ZMVM. Esto permite efectuar comparaciones entre sexos.

debido a su relativa estabilidad y predominancia, como las que parecen tener un comportamiento más específicamente relacionado con los factores estructurales y contingentes mencionados en la introducción. En la gráfica 2 se representan las secuencias de estados ocupacionales entre los 10 y 30 años de edad de quienes siguieron esta trayectoria.

Gráfica 2. Trayectoria de salida del mercado de trabajo, ZMVM



Fuente: elaboración propia con base en la ENDESMOV, 2009

Por último, las mujeres que participan de manera continua en el mercado de trabajo tienden a disminuir ligeramente en el tiempo: este tipo de trayectoria es una ruta menos común en comparación con las trayectorias que implican salidas con o sin nuevas entradas. No obstante, estas mujeres provienen marcadamente de hogares de la parte alta de la estructura social y tienen la escolaridad más alta entre todas. Además, son quienes tienden menos a unirse, pero cuando lo hacen es con parejas de la parte alta de la estructura ocupacional.⁵

Análisis logístico multinomial

En esta sección se ajusta un modelo logístico multinomial para intentar verificar la asociación del conjunto de factores de origen social e individuales con las trayectorias no ocupacionales de mujeres en la ZMVM encontrados en la sección previa.

⁵ La representación gráfica de cada una de estas trayectorias puede consultarse en Triano (2010).

Especificación del modelo y bondad de ajuste

En la introducción se identificaron un conjunto de factores relevantes en términos analíticos que, de acuerdo con la bibliografía especializada, pueden contribuir a explicar las trayectorias de mujeres que se distinguen por no participar de manera continua en el mercado de trabajo. En este párrafo se valida si, en efecto, dichos factores contribuyen a mejorar la explicación de las trayectorias. Para ello, en primer lugar, se examinan distintas medidas de bondad de ajuste (cuadro 3).

Se consideraron cuatro medidas de bondad de ajuste (seudo R^2 de McFadden, AIC, BIC y LL) para cinco ajustes sucesivos de regresión logística distintos. Los primeros dos ajustes corresponden a las variables de origen social y los últimos a tres toman en cuenta además variables individuales. Del análisis de estas medidas puede concluirse que el mejor modelo es que el que excluye la ocupación del cónyuge, pues aunque la pseudo R^2 de McFadden y el log likelihood mejoran con la inclusión progresiva de cada variable,⁶ el criterio bayesiano (BIC) y el de Akaike (AIC) indican que el ajuste modera su bondad cuando se incluye dicha variable. La ocupación del cónyuge es el único factor que no contribuye de forma sistemática a mejorar la bondad de ajuste del modelo.

Cuadro 3. Ajuste de modelos de regresión logística multinomial, ZMVM, 2009

| Medidas de bondad de ajuste | Variables | | | | |
|-----------------------------|-----------|-----------|------------------------|-----------|-------------------|
| | Cohorte | IOS | Escolaridad ego (años) | Unión | Ocupación cónyuge |
| PseudoR2 | 0.010 | 0.020 | 0.033 | 0.045 | 0.051 |
| AIC | 2589.542 | 2470.764 | 2446.098 | 2421.696 | 2430.209 |
| BIC | 2633.775 | 2529.254 | 2519.211 | 2509.431 | 2576.434 |
| LL (model) | -1285.771 | -1223.382 | -1208.049 | -1192.848 | -1185.104 |

Fuente: elaboración propia con base en la ENDESMOV, 2009

Análisis de las probabilidades y del modelo

En el cuadro 4 y los siguientes se presentan tanto los coeficientes como las probabilidades derivados del modelo de regresión logística multinomial final para estimar la probabilidad de que una persona pertenezca a una de las tres trayectorias

⁶ Lo cual es en general esperable y ocurriría al incluir más variables.

ocupacionales relacionadas con estar fuera del mercado de trabajo comparadas con seguir una trayectoria ocupacional continua en éste.

Lo primero que llama la atención del análisis por *cohorte* es que los coeficientes de las mujeres que nunca participaron en el mercado de trabajo y de quienes nacieron en la década de 1960 correspondientes a las trayectorias intermitentes y de abandono no son significativos (cuadro 4). Los coeficientes que sí son significativos corresponden a las mujeres que nacieron en 1970 de éstas últimas dos trayectorias.

Cuadro 4. Coeficientes del modelo logístico multinomial para estimar la probabilidad de pertenencia a una trayectoria ocupacional por cohorte, ZMVM, 2009

| Trayectoria / Cohorte | Coeficiente | RRR | Probabilidad | p-value |
|---|-------------|-------|--------------|---------|
| Trayectorias ocupacionales | | | | |
| Cohorte 1950-1959 | --- | --- | 0.455 | --- |
| Cohorte 1960-1969 | --- | --- | 0.377 | --- |
| Cohorte 1970-1979 | --- | --- | 0.330 | --- |
| Nunca participó en el mercado de trabajo | | | | |
| Cohorte 1950-1959 | --- | --- | 0.170 | --- |
| Cohorte 1960-1969 | 0.117 | 1.124 | 0.158 | 0.635 |
| Cohorte 1970-1979 | -0.100 | 0.905 | 0.111 | 0.712 |
| Trayectoria intermitente | | | | |
| Cohorte 1950-1959 | --- | --- | 0.098 | --- |
| Cohorte 1960-1969 | 0.529 | 1.698 | 0.138 | 0.070 |
| Cohorte 1970-1979 | 0.945 | 2.572 | 0.182 | 0.001 |
| Abandonó el mercado de trabajo | | | | |
| Cohorte 1950-1959 | --- | --- | 0.277 | --- |
| Cohorte 1960-1969 | 0.357 | 1.430 | 0.328 | 0.085 |
| Cohorte 1970-1979 | 0.628 | 1.873 | 0.376 | 0.003 |

Fuente: elaboración propia con base en la ENDESMOV, 2009

El riesgo relativo de que una mujer tenga una trayectoria con participación intermitente en el mercado de trabajo respecto a las que participan de forma continua aumenta más de dos veces para quienes nacieron en la década de 1970 respecto a quienes lo hicieron en la de 1950 (RRR = 2.57). En el caso de quienes abandonaron el mercado de trabajo, el incremento es de 87 por ciento para las mujeres de dicha generación (RRR = 1.87). En otras palabras, manteniendo fijos en su nivel medio las

otras variables de origen social e individuales, la probabilidad estimada de tener una trayectoria intermitente y de abandonar el mercado de trabajo es más grande (0.18 y 0.38) para las mujeres que nacieron en la década de 1970.

El índice que mide el *origen social* es significativo sólo para las mujeres que siguieron una trayectoria intermitente con un valor menor de 0.1 (cuadro 5).

El riesgo de que una mujer tenga una trayectoria con participación intermitente en el mercado de trabajo respecto a las que participan de forma continua disminuye en 21 por ciento conforme se proviene de un hogar con mejores condiciones socioeconómicas (RRR = 0.79). Esto es, manteniendo fijos en su nivel medio las otras variables de origen social e individuales, la probabilidad de que una mujer de la ZMVM siga una trayectoria intermitente es mayor para quienes provienen de un hogar con origen social bajo que para quienes provienen de uno con nivel alto.

Cuadro 5. Coeficientes del modelo logístico multinomial para estimar la probabilidad de pertenencia a una trayectoria ocupacional por origen social, ZMVM, 2009

| Trayectoria / Índice de Orígenes Sociales (IOS) | Coeficiente | RRR | Probabilidad | p-value |
|---|-------------|-------|--------------|---------|
| Trayectorias ocupacionales | | | | |
| P10 | --- | --- | 0.592 | --- |
| P90 | --- | --- | 0.206 | --- |
| Nunca participó en el mercado de trabajo | | | | |
| P10 | 0.026 | 1.026 | --- | 0.840 |
| P90 | --- | --- | 0.287 | --- |
| P10 | --- | --- | 0.794 | --- |
| Trayectoria intermitente | | | | |
| P10 | -0.233 | 0.792 | --- | 0.067 |
| P90 | --- | --- | 0.021 | --- |
| P10 | --- | --- | 0.000 | --- |
| Abandonó el mercado de trabajo | | | | |
| P10 | -0.164 | 0.848 | --- | 0.100 |
| P90 | --- | --- | 0.100 | --- |
| P10 | --- | --- | 0.000 | --- |

Fuente: elaboración propia con base en la ENDESMOV, 2009

La variable de *escolaridad*, medida en grados terminados, no es estadísticamente significativa para las mujeres con trayectorias intermitentes (cuadro 6).

El riesgo de que una mujer nunca participe en el mercado de trabajo o que lo abandone disminuye en 13 y 9 por ciento por cada grado escolar terminado, respectivamente (RRR = 0.87 y 0.91) en relación con las mujeres con trayectorias ocupacionales continuas. La probabilidad de pertenecer a dichas trayectorias, manteniendo fijos en su nivel medio las otras variables de origen social e individuales,

disminuye de manera sistemática, como se dijo. Por ejemplo, la probabilidad de pertenecer a la trayectoria de nunca trabajar es de 0.18 para quienes concluyeron un número de grados equivalente al de primaria y se reduce hasta 0.06 para quienes tienen escolaridad de posgrado. En el caso de quienes abandonaron el mercado de trabajo dichas probabilidades disminuyen de 0.37 a 0.21 para los mismos grados.

Cuadro 5. Coeficientes del modelo logístico multinomial para estimar la probabilidad de pertenencia a una trayectoria ocupacional por escolaridad, ZMVM, 2009

| Trayectoria / Escolaridad | Coeficiente | RRR | Probabilidad | p-value |
|---|-------------|-------|--------------|---------|
| Trayectorias ocupacionales | | | | |
| 6 grados terminados | --- | --- | 0.377 | --- |
| 9 grados terminados | --- | --- | 0.334 | --- |
| 12 grados terminados | --- | --- | 0.287 | --- |
| 15 grados terminados | --- | --- | 0.241 | --- |
| 17 grados terminados | --- | --- | 0.212 | --- |
| Nunca participó en el mercado de trabajo | | | | |
| | -0.137 | 0.872 | --- | 0.000 |
| 6 grados terminados | --- | --- | 0.182 | --- |
| 9 grados terminados | --- | --- | 0.142 | --- |
| 12 grados terminados | --- | --- | 0.109 | --- |
| 15 grados terminados | --- | --- | 0.081 | --- |
| 17 grados terminados | --- | --- | 0.065 | --- |
| Trayectoria intermitente | | | | |
| | 0.004 | 1.004 | --- | 0.915 |
| 6 grados terminados | --- | --- | 0.118 | --- |
| 9 grados terminados | --- | --- | 0.141 | --- |
| 12 grados terminados | --- | --- | 0.164 | --- |
| 15 grados terminados | --- | --- | 0.186 | --- |
| 17 grados terminados | --- | --- | 0.199 | --- |
| Abandonó el mercado de trabajo | | | | |
| | -0.096 | 0.908 | --- | 0.000 |
| 6 grados terminados | --- | --- | 0.377 | --- |
| 9 grados terminados | --- | --- | 0.334 | --- |
| 12 grados terminados | --- | --- | 0.287 | --- |
| 15 grados terminados | --- | --- | 0.241 | --- |
| 17 grados terminados | --- | --- | 0.212 | --- |

Fuente: elaboración propia con base en la ENDESMOV, 2009

La variable de unión conyugal es estadísticamente significativa para las mujeres de todas las trayectorias (cuadro 7). El riesgo de que una mujer nunca participe en el mercado de trabajo entre los diez y treinta años de edad respecto a las que

participan de forma continua aumenta casi tres veces para quienes alguna vez se unieron respecto a quienes nunca lo hicieron (RRR = 2.8). En el caso de quienes abandonaron el mercado de trabajo el riesgo es más pronunciado, pues éste es cuatro veces mayor (RRR = 3.6). En contraste, el menor riesgo es para quienes siguen una trayectoria intermitente (RRR = 1.8).

La probabilidad de nunca participar en el mercado de trabajo o de abandonarlo es mayor –alrededor de dos a uno– para las mujeres alguna vez unidas que para quienes nunca se unieron, manteniendo fijos en su nivel medio las otras variables de origen social e individuales (0.09 contra 0.15 para las primeras y 0.17 contra 0.36 para las segundas). En el caso de las trayectorias intermitentes, la probabilidad es la misma tanto para quienes alguna vez se unieron como para quienes no lo hicieron nunca (0.14).

Cuadro 6. Coeficientes del modelo logístico multinomial para estimar la probabilidad de pertenencia a una trayectoria ocupacional por tipo de unión conyugal, ZMVM, 2009

| Trayectoria / Unión | Coefficiente | RRR | Probabilidad | p-value |
|---|--------------|-------|--------------|---------|
| Trayectorias ocupacionales | | | | |
| Nunca unido | --- | --- | 0.599 | --- |
| Alguna vez unido | --- | --- | 0.349 | --- |
| Nunca participó en el mercado de trabajo | | | | |
| Nunca unido | --- | --- | 0.092 | --- |
| Alguna vez unido | 1.029 | 2.797 | 0.150 | 0.003 |
| Trayectoria intermitente | | | | |
| Nunca unido | --- | --- | 0.135 | --- |
| Alguna vez unido | 0.574 | 1.775 | 0.139 | 0.043 |
| Abandonó el mercado de trabajo | | | | |
| Nunca unido | --- | --- | 0.174 | --- |
| Alguna vez unido | 1.274 | 3.573 | 0.362 | 0.000 |

Fuente: elaboración propia con base en la ENDESMOV, 2009

Comentarios finales

En este trabajo se buscó identificar algunos factores asociados a las trayectorias ocupacionales de mujeres de la ZMVM que se caracterizan por no mantener una relación continua con el mercado de trabajo.

Se pueden concluir los siguientes puntos:

En el análisis descriptivo se encontró que las *mujeres que nunca participaron en el mercado de trabajo entre los 10 y 30 años de edad* tienden a ser cada vez menos, su origen social es medio y bajo, su escolaridad es la más baja, tienen mayor proporción de alguna vez unidas en relación con quienes nunca lo han hecho (más de dos a uno) y se unen con parejas que en mayor medida se desempeñan como trabajadores manuales.

Sin embargo, el ajuste del modelo logístico multinomial no permitió confirmar todos estos rasgos, pues las variables cohorte y origen social no resultaron significativas; además, finalmente no se incluyó la ocupación del cónyuge en el modelo por no ser significativa para explicar las trayectorias.

Lo que sí se pudo verificar con el ajuste es que (a) el riesgo de pertenecer a esta trayectoria aumenta conforme se tienen menos escolaridad y (b) crece de forma considerable para quienes están unidas.

En el caso de las mujeres con *trayectorias intermitentes*, el análisis descriptivo mostró que representan proporciones cada vez más importantes en la ZMVM: si bien las mujeres que siguen esta ruta no son las más numerosas, sí son quienes han aumentado más su importancia relativa en el tiempo. Esto permite contextualizar que no provengan de un origen social específico, sino que se distribuyan de manera más o menos uniforme entre lugares altos, medios y bajos; así como que no se concentran en un tipo de unión conyugal, sino que tienen proporciones similares entre las alguna vez unidas y las que nunca se han unido. Su escolaridad es la más alta entre quienes no desempeñan actividades productivas remuneradas de forma continua y se encuentra sólo debajo de las mujeres con trayectorias ocupacionales permanentes.

El ajuste del modelo estadístico permitió verificar que (a) la pertenencia a esta trayectoria crece a través de sucesivas cohortes (la importancia es mayor para quienes nacieron en la década de 1970), que (b) aumenta conforme se proviene de un hogar con menor nivel socioeconómico y (c) que la probabilidad es la misma tanto para las mujeres que alguna vez se han unido como para quienes nunca lo han hecho.

El análisis descriptivo sugirió que las *mujeres que abandonan el mercado de trabajo* se caracterizan también por ser cada vez más, aunque con un crecimiento modesto como grupo. Su origen social se ubica hacia los lugares de la parte baja. Su nivel educativo es intermedio y su comportamiento conyugal es similar al de quienes nunca trabajaron.

El ajuste del modelo permitió confirmar que las mujeres que abandonan el mercado de trabajo (a) son más entre las más jóvenes, (b) tienden a ser más conforme provengan de hogares con origen social modesto. Además, (c) son más quienes siguen esta trayectoria conforme se tiene menos educación y (d) aumenta el número de quienes siguen esta ruta de manera muy considerable para quienes están unidas.

Por último, el análisis descriptivo mostró que las *mujeres que desempeñaron actividades productivas de forma continua* en el curso de vida observado tienen un origen social y un perfil individual en marcado contraste con las mujeres que no participan en el mercado de trabajo de manera permanente. En primer lugar, las mujeres que siguen rutas ocupacionales en las que pueden desempeñarse de forma continua tienden a ser cada vez un poco menos en la ZMVM (al igual que quienes nunca participan en el mercado de trabajo, y en contraste con las trayectorias intermitentes y de quienes dejan de trabajar que cada vez son más comunes). Su origen social tiende a ubicarse en los lugares medios y altos, en contraposición con el resto de las rutas ocupacionales que se ubican en mayor medida en la parte media y baja. Su escolaridad es la más alta entre todas las mujeres. Casi dos de cada tres nunca se han unido, en oposición con quienes nunca trabajaron y quienes abandonaron el mercado de trabajo que tenían proporciones de dos a uno en favor de quienes habían celebrado uniones conyugales.

Parece que el tipo de *factores que en conjunto contribuyen* mejor a explicar la trayectoria ocupacional de mujeres que no participan de manera continua en el mercado de trabajo son los individuales. En particular, estar unida y contar con un mayor número de grados escolares terminados contribuyen a no tener participación económica. No obstante, el tiempo también juega *en contra* de no desempeñar actividades productivas remuneradas, pues conforme se pertenece a una cohorte más joven es más probable seguir una trayectoria directamente laboral aunque se de manera intermitente o dejándolo de hacer eventualmente.

Bibliografía

Ariza, Marina y Orlandina de Oliveira. (2003). "Tendencias y contratendencias de la feminización en México". En Fernando Pozos (coord.) *La vulnerabilidad laboral del modelo exportador en México*. Guadalajara: Universidad de Guadalajara. pp. 143-189.

Cerruti, Marcela. (2000). "Intermittent employment among married women: a comparative study of Buenos Aires and Mexico City". En *Journal of Comparative Family Studies*. vol. 31. núm. 1. pp. 19-43.

Coubès, Marie-Laure. (1997). "Contingence et nécessité, trajectoires d'emploi et relation de sexe". En *Les différenciations par sexe dans l'emploi a la frontière nord du Mexique*. Tesis para obtener el grado de doctora en demografía. Universidad de París X-Nanterre. pp. 231-268.

Coubès, Marie-Laure. (2002). "Diferenciaciones por sexo en el empleo. Evolución entre generaciones". En *Revista Demos. Carta Demográfica sobre México*. pp. 21-22.

Cruz, Rodolfo. (1995). "Inestabilidad y volatilidad en el empleo de la fuerza de trabajo fronteriza". En *Revista Estudios Demográficos y Urbanos*. septiembre-diciembre. vol. 10. núm. 3. pp. 523-544.

Oliveira, Orlandina de, Marina Ariza y Marcela Eternod. (2001). "La fuerza de trabajo en México: un siglo de cambios". En José Gómez de León Cruces y Cecilia Rabell Romero (coords.) *La población de México. Tendencias y perspectivas sociodemográficas hacia el siglo XXI*. México: Consejo Nacional de Población / Fondo de Cultura Económica. pp. 873-923.

Triano Enríquez, Manuel. (2010). *Desigualdad de oportunidades y trayectorias ocupacionales en la ZMVM*. Tesis

LA INSERCIÓN LABORAL DE LAS MUJERES EN LAS VENTAS DIRECTAS MULTINIVEL: UN ACERCAMIENTO AL MERCADO DE TRABAJO FEMENINO EN TLAXCALA, A TRAVÉS DEL SISTEMA DE REDES MARY KAY

MA. ARACELI MORALES SILVA¹



Resumen

El objetivo principal de esta ponencia es presentar los avances realizados para el protocolo de tesis de maestría, titulada de la misma forma que este documento. Así también, presentar algunos resultados de trabajo de campo realizados en un grupo de vendedoras Mary Kay durante aproximadamente un año (2013) en las ciudades de San Martín Texmelucan Pue.; Apizaco y Tlaxcala, Tlax.; con el fin de aportar información relevante a mi investigación de tesis de licenciatura relacionada con el mismo tema.

Introducción

La venta directa en su concepto general entendida como “el suministro de productos de consumo (bienes y servicios) a lo privado” (Berry 1997, citado por Brodie, Albaum y Chen 2004); ha existido desde la edad media, ¿por qué? Porque al no existir caminos para una comunicación accesible, los comerciantes tenían que llevar sus productos hasta la puerta de los hogares de sus clientes o compradores, dichos comerciantes llevaban a cabo el rol de facilitar la adquisición de mercancía. A través del tiempo, la venta directa se fue modificando, modernizando y adaptando

¹ Licenciada en Sociología por la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, actualmente estudiante de la Maestría en Desarrollo Regional en el Colegio de la Frontera Norte, siendo parte de la especialidad en Sistemas Productivos.

a los diferentes estilos de vida de la sociedad misma; llegando hasta lo que hoy es:

La comercialización de productos y servicios directamente al consumidor, cara a cara, generalmente en sus hogares o en los hogares de otros, en el lugar de trabajo y otros lugares fuera de locales minoristas permanentes, normalmente mediante la explicación o demostración personal de un vendedor directo independiente (WFDSA, 2013).

La venta directa popularmente se entiende como sinónimo de venta por catálogo, aunque en ocasiones dicho catálogo no tome tanta importancia. Este método de comercialización generalmente es emprendido por las empresas transnacionales bien conocidas como Avon, Amway, Herbalife, Mary Kay, Tupperware, etc., incorporadas a la WFDSA²; las cuales conforman su fuerza de ventas a través de *trabajadores independientes* que hacen una inversión propia, pero que a la vez, llevan a cabo su negocio bajo el logo de la empresa que se trate.

Hoy en día, los mexicanos empleados en este tipo de negocios suman más de 2,500,000³ (AMVD⁴, 2015), lo que me lleva a decir que es uno de los trabajos más populares de la actualidad; sin embargo, en Latinoamérica, existen pocos estudios relacionados con el tema. Además, aunque hay una gran diversidad entre la gente que opta por este tipo de trabajos, el 80% de la fuerza de ventas directas está conformada por mujeres; lo cual nos lleva a la gran interrogante, ¿por qué? Precisamente, la investigación propuesta pretende responder a esa pregunta.

Mujeres y su relación con la venta directa

La historia de la mujer en relación con el trabajo ha sido una discusión bastante amplia entre los analistas de género, pero definitivamente hablando de estilos de vida puedo afirmar que la independencia femenina siempre se busca de manera distinta dependiendo claro, del campo cultural y económico en el que nos hayamos desenvuelto a lo largo de nuestra vida, según Bourdieu (2012) el *habitus* de cada mujer es el que determinará cuán importante es salir a trabajar o quedarse en casa a cargo del bienestar familiar.

Hasta hace una década, se tenía registrado que en México las mujeres no mostraban un interés genuino por participar en el mundo laboral externo y si lo hacían era en su etapa de soltería o una vez que sus hijos tienen una edad escolar

² (WFDSA) World Federation of Direct Selling Associations: Federación Internacional de Asociaciones de Venta Directa, definición oficial, 2013.

³ Aproximadamente la misma cantidad de los empleados en maquiladoras multinacionales instaladas en territorio nacional.

⁴ Asociación Mexicana de Ventas Directas.

mayor a los 6 o 7 años (Parrado y Zenteno 2005).

Sin embargo hoy en día aspectos como la carencia de ofertas de trabajo con buenos salarios y la transformación en las formas familiares nos ha mostrado que en la clase media de las urbes existen cada vez más madres solteras e incluso casadas, que dejan a sus hijos pequeños a cargo de los abuelos o en instituciones especializadas al cuidado de los niños para salir en busca de alguna oportunidad laboral o en su defecto cubrir jornadas de trabajo extenuantes (De Oliveira y Ariza, 2001: 352).

La falta de un “interés genuino” de participar en el mercado de trabajo por parte de las mujeres, se debe al tipo ideal que la mayoría de las sociedades heteropatriarcales han hecho de la mujer. Por ello mismo, es que estudios en ciencias sociales recientes, han demostrado que tradicionalmente, pero en especial ahora, la mayor parte de las mujeres que salen a trabajar, se emplean en lo servicios (Pacheco, 2015). Donde, según la corriente neomarxista (Castells 2003 y Bourdieu, 2012), se visualiza a la mujer como el empleado ideal, debido a su capacidad *innata* del trato con la gente, su atención múltiple y su espíritu de servicio⁵.

En la praxis e históricamente hablando, los primeros trabajos desarrollados fuera del hogar asignados a la mujer, eran de tipo servicial como el de secretarías, niñeras, costureras, entre otras. Así mismo, dentro del sector servicios se encuentran actividades como las ventas o comercialización de productos (de distinta índole), ramo en el cual México ha tenido, desde su primer boom, altos índices de participación femenina, debido a distintas razones, entre ellas, la necesidad de sobrevivencia ante la carencia en la oferta de empleos formales.

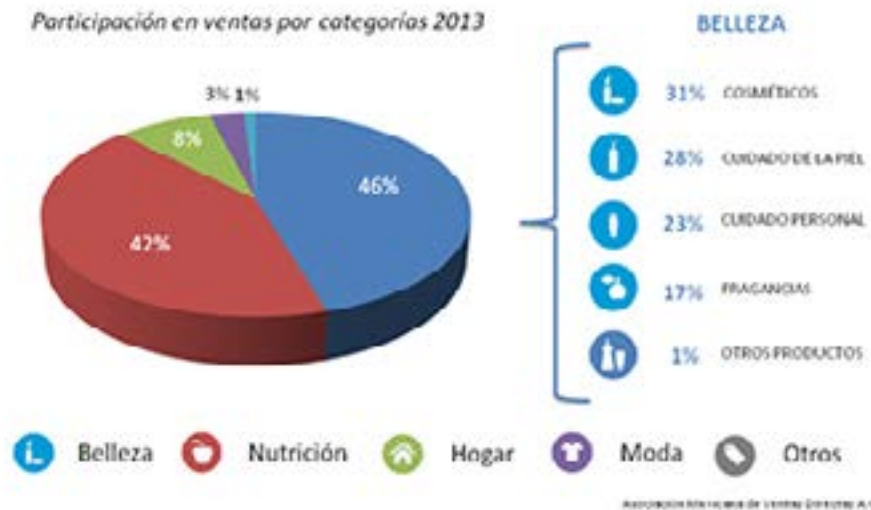
Las recesiones económicas [cómo las varias que ha sufrido México] reducen la restricción de empleos remunerados y desalientan el empleo [formal] para la población femenina. (...) La limitada expansión de oportunidades de empleos de mayor prestigio, fue compensada –en parte- por un incremento en las oportunidades ocupacionales relacionadas con las ventas. Esto sugiere que en años recientes, las actividades de ventas se volvieron un mecanismo central de incorporación al mercado laboral, incluso entre las mujeres con niveles más altos de educación (Parrado y Zenteno, 2005: 199).

Esas ventas se reproducen en diferentes mecanismos, uno de ellos, por ejemplo, es la venta directa y se sabe que tanto a nivel nacional como internacional el mercado

⁵ Esta “visualización” de los roles laborales femeninos nace de la división sexual del trabajo hecha en un principio por E. Durkheim y que posteriormente retoman los neomarxistas para argumentar que ese rol “encaja” con el estereotipo de trabajador multitareas del modelo de reproducción moderno (caracterizado por la velocidad y el amplio flujo de información y consumo).

más exitoso dentro de este ramo, es el de los cosméticos superando el 45% de las ventas directas totales. Lo cual, tiene una relación inherente con el hecho que de los 2,500,000 de personas que trabajan en la venta directa; poco más de dos millones son mujeres (Morales, 2014).

Grafica 1



Fuente: Asociación Mexicana de Ventas Directas 2015.

Esto precisamente sucede porque el discurso usado en la mayoría de las empresas de venta directa, se basa en la imagen ideal de mujer, donde a pesar de las necesidades económicas y el cambio en los estilos de vida, aún se tiene un cierto sentimiento de culpa al tener que dejar el cuidado de los hijos a cargo de terceras personas. En el mundo de las vendedoras directas fácilmente podemos encontrar afirmaciones como la siguiente: -“Las mujeres queremos la independencia económica pero no estamos dispuestas a sacrificar toda nuestra familia por ello”- (Venta directa: La importancia del capital social, 2013).

La libertad de establecer su propio horario, sugiere ser el atractivo principal para que las mujeres mexicanas modernas se inserten en actividades como la venta directa, aunque esto implique la nula seguridad laboral y cero prestaciones, “la libertad de ser su propio jefe compensa la inseguridad” (Castells, 2003: 294).

La invención de las ventas directas no fue coincidencia, desde que este tipo de compañías existen formalmente, fueron hechas para que las principales trabajadoras y consumidoras, fueran las mujeres de la clase media urbana⁶. Lo vemos al notar

⁶ Esta afirmación la hago bajo el supuesto de que según la AMVD el 78 de las ventas se generan en áreas urbanas.

que Avon es la empresa más antigua y famosa de este ramo, la cual, actualmente sigue en pie. Avon es una empresa de cosméticos y como esta existen muchísimas otras no por nada el 46% de las ventas directas en México son de belleza.

Si revisamos la gráfica 1, nos damos cuenta como el 91% de las ventas directas en nuestro país está dedicado a productos relacionados con el perfeccionamiento de la imagen corporal, mientras que un 8% más se dedica a la comercialización de productos relacionados con la reproducción de la imagen tradicional de la mujer, encargada de mantener el bienestar en el hogar y la familia.

Es decir el 99% de las empresas dedicadas a la venta directa en México están dirigidas al público femenino. Por eso es que, además de ser la mujer quien ocupa el mayor porcentaje de trabajadoras dentro de este ramo, también ocupamos el mayor porcentaje a la hora de comprar: *La mujer continúa siendo la principal compradora con un 65% de los pedidos* (Sanchez, 1998: 115).

La mujer y el consumo de la moda⁷ tienen una conexión inseparable debido a que es esto lo que nos da una sensación de individualidad, de distinción de los hombres. *El acto de comprar, el punto de compra, se marginó y trivializó como resultado de su asociación con el trabajo de las mujeres y con lo femenino* (Nava: 169). Entonces si el trabajo de una mujer es comprar moda y productos que sirvan para verse mejor, ¿por qué no vender nosotras mismas esos productos?

La venta directa proporcionó la satisfacción de hacer útil a la mujer (al vender se trabaja fuera de casa y remuneradamente), sin dejar de ser femenina, ya que los productos que se comercializan sirven para remarcar la imagen de este ideal. No porque otros trabajos femeninos sean inútiles ni porque las ventas directas sean la única opción laboral remunerada que abre las puertas a la mujer, pero si es éste tipo de trabajo el que proporciona remuneración económica (a diferencia de la labor de ama de casa) y no requiere de que la mujer se masculinice, como lo requerirían otros campos⁸.

Mary kay y su sistema multinivel

La venta directa se puede dividir básicamente en dos: La venta directa y la venta directa multinivel; la diferencia entre ellas es básicamente su sistema de obtención de ganancias. Es decir, en el primero (ventas directas simples) el crecimiento y

⁷ “La preocupación por “seguir la moda” es claramente mucho más alta en las mujeres de los cuadros medios” (Bourdieu, 2012: 448). A esto se debe el éxito de la venta directa; ofrece artículos para cubrir consumos culturales necesarios de la clase media, al alcance de su bolsillo.

⁸ En el discurso la mayoría de las veces, estos otros campos como las ingenierías o el trabajo de obreras, promueven la igualdad de oportunidades para las mujeres, pero en el ejercicio, se presentan prácticas que solicitan los cambios de actitudes e imagen de las que laboran en ellos.

las ganancias dependen exclusivamente de alcanzar los stocks máximos de venta individual y solo en algunos casos se recibe una mínima bonificación por ingresar gente nueva a la empresa que se trate. El mejor y más grande ejemplo de este tipo de marketing es el de Avon Cosmetics.

Mientras que en el sistema multinivel la vendedora crece principalmente en relación al tamaño de su grupo de ventas (vendedoras ingresadas a través de ella), sin dejar de lado claro las ventas individuales, pero aquí los cheques por estar a cargo de un grupo de venta son mucho más significativos. Casos de este tipo encontramos muchos (Omnilife, Mary Kay, Amway, entre otros), pero, una de las empresas pioneras en emplear y tener éxito con este mecanismo fue Tupperware.

Con esto podemos decir que todas las empresas de venta multinivel pertenecen a la venta directa, pero no todas las empresas de venta directa pertenecen al sistema multinivel. Me refiero también a que el sistema de venta con el cliente es el mismo (a través de la demostración privada en los hogares), pero el sistema de ganancias del vendedor si se modifica. La Asociación Mexicana de Ventas Directas, tiene registrado que más del 70% de las empresas afiliadas se manejan bajo el sistema multinivel; y precisamente Mary Kay Cosmetics es una de ellas.

Aunque cada empresa tiene sus propios estatutos para el ingreso de gente a su fuerza de ventas, los cuales, regularmente son flexibles para que cualquier persona que tenga la intención y el monto de inversión necesario para adquirir su kit de inicio; en Mary Kay Cosmetics México, el sexo si resulta una limitante ya que uno de los requisitos más importantes para poder vender es demostrar “legalmente” que la aspirante sea una mujer. Todo ello me llevó a realizar mi estudio de caso con mujeres Mary Kay.

El hecho de que se haya escogido un estudio de caso en Tlaxcala se debió principalmente a la accesibilidad de los informantes; se tenía contacto con la vendedora de nivel más alto a nivel estatal. Mary Kay cuenta con representantes nacionales en casi todos los estados de la república, (El Distrito Federal, Nuevo León y Jalisco incluso tienen más de tres representantes); pero existen algunos casos que aún dependen de una representante nacional externa a su estado; este es el caso de Tlaxcala, pero incluso con esa debilidad la lidereza que proporcionó los contactos para mis entrevistas se encuentra a solo un nivel de alcanzar el directorado nacional⁹.

Además, la razón por la cuál las entrevistas también incluyeron casos de un municipio en Puebla, tiene su explicación con el sistema de crecimiento multinivel que caracteriza a Mary Kay (descrito más adelante). El crecimiento de los grupos de venta no depende de la región en la que se viva, sino los contactos que se tengan

⁹ Para un mejor entendimiento de crecimiento multinivel Mary Kay consulte el anexo No. 1

y la empresa no impone ninguna limitante territorial por ello es que, en este caso la directora tenía un grupo de venta exitoso en Texmelucan, Pue., así también, hoy en día cuenta con uno más en el municipio de Chignahuapan, Pue.

Si bien, existen varias empresas exitosas de esta naturaleza conformadas por mujeres (por ejemplo Jafra); el estereotipo de género con el que se abanderó Mary Kay es mucho más apegado a lo que se conoce como la mujer tradicional (descrito en el apartado anterior). Las consultoras (vendedoras) Mary Kay se rigen bajo cuatro valores básicos creados por su fundadora Mary Kay Ash:

- **Espíritu de entrega:** La noble búsqueda para hacer el bien, un dinámico espíritu de equipo, ayudando a otros a encontrar, más allá de las paredes de las oficinas Mary Kay. Las recompensas de tender la mano a los demás o de recibir una noble acción conduce a un ambiente de confianza, de calidad humana y de fomentar las buenas relaciones.

- **La regla de oro:** Tratar a los demás como te gustaría ser tratado. Este comprobado principio ha pasado la prueba del tiempo y es el cimiento de nuestras reglas de la práctica del liderazgo. También creemos en un ambiente de trabajo en equipo, de respeto por los demás, fomentando las relaciones basadas en la confianza, honestidad y calidad humana.

- **Hazme sentir importante:** Mary Kay Ash dijo alguna vez –es muy sencillo y causa un gran impacto-. Imagina a cada persona que conozcas con un letrero alrededor del cuello que diga “hazme sentir importante”. En Mary Kay esto es una realidad... desde ser reconocido por un trabajo bien hecho, hasta contar con la amistad de personas de se preocupan por ti.

- **Balance de prioridades:** Mary Kay frecuentemente compartía sus prioridades de “primero dios, segundo familia y tercero carrera, siguiendo esta tradición, exhortamos a nuestros empleados a que encuentren apropiadamente su balance de prioridades en sus vidas, como parte importante de nuestra cultura alrededor del mundo. En Mary Kay entendemos que una carrera exitosa es solo una parte de una vida balanceada¹⁰.

Durante las capacitaciones Mary Kay, estos valores son retomados todo el tiempo; pues según las vendedoras expertas, practicar todos estos valores en la vida diaria es la clave del éxito para desarrollar su negocio. En el trabajo de campo más de la mitad de las mujeres entrevistadas mencionaron la regla de oro como el aspecto más importante en su vida y en su negocio, con respecto al balance de las prioridades la mayoría de las entrevistadas mencionaron que es “la gran ventaja de la filosofía Mary Kay para la vida de la mujer”.

¹⁰ Información tomada del sitio oficial www.marykay.com.mx

Además, Mary Kay como empresa multinivel se maneja por redes de grupos, en el cual existe una distinción de niveles, pero, que a diferencia de los sistemas piramidales los niveles no son *tan* rígidos, es decir se puede superar sin problemas burocráticos a la personas que se encuentre delante de ti, tan solo con cumplir con las metas de ventas y/o inicios¹¹ necesarios.

Existen cuatro rangos principales que son: consultora, saco rojo, directora y directora nacional y los cuales se distinguen uno de otro a través de sus uniformes. Dentro de estos rangos existen varios niveles que se explican a profundidad en el anexo 1, pero cuando una consultora cambia de uniforme quiere decir que el cambio de nivel es muy importante (y podrá decirse que el cambio de status, ingresos y estilo de vida también son significativos).

La consultora simple, en pocas palabras, es solo una vendedora de productos, su trabajo e ingresos principales provienen simplemente de la venta. Cuando se cuenta con un saco rojo, quiere decir que esta consultora ya tiene experiencia y es una líder porque cuenta con un grupo pequeño de consultoras para asesorar; sus ingresos base siguen siendo los de la venta, pero el ingreso por sus inicios comienza a ser significativo.



Imagen 1: UNIFORMES EN LA RED MULTINIVEL MARY KAY.

Izquierda: consultora simple, centro izquierda: consultora red jacket, centro derecha: directora, derecha: directora nacional.

Cuando se habla de directoras, se habla ya de una amplia experiencia, pues son ellas las encargadas de la capacitación profesional del grupo a su cargo, que en promedio cuenta con 40 mujeres o más, dependiendo el nivel de directorado. En este caso, las bonificaciones por su red de consultoras es mucho mayor y se vuelve su ingreso principal, los cheques de directora, en el lenguaje común equivaldría a un salario mensual, aunque las ventas son libres para cualquier nivel.

¹¹ Inicios: Mujeres inscritas por una consultora Mary Kay, es decir la cantidad de personas iniciadas por una vendedora en particular; por ejemplo, si yo inscribo a 3 mujeres, tendría tres inicios.

En cambio, las directoras nacionales, tal y como su nombre lo dice son líderes nacionales de Mary Kay, es decir, ellas son en otras palabras las presidentas de áreas específicas en el país, áreas que se van definiendo de acuerdo a los grupos descendientes de su red personal. Todas las mujeres que se encuentran en este nivel ya no tienen que preocuparse por inestabilidades económicas, los beneficios de este lugar equivalen al de un empresario exitoso, además que dentro del mundo Mary Kay las directoras nacionales son unas verdaderas celebridades.

Hacer la descripción de los uniformes era importante para entender que el sistema multinivel Mary Kay puede dividirse en dos grupos principales: consultoras (ver anexos 1a y 1b) y directoras (ver anexos 1c y 1d) y que estos a su vez se subdividen de acuerdo a sus uniformes (como ya se dijo, el cambio de uniforme también significa cambio importante en los ingresos).

Algunos resultados y conclusiones

Todo lo anterior me llevó a interesarme un poco más en el aspecto de la red Mary Kay, tanto en el ámbito interno, como en el externo. En el ámbito interno lo interesante es el cambio ingresos reales y la trayectoria que consolida la vendedora a la hora de llegar a un nivel que resulte relevante para el cambio en su estilo de vida.

Así mismo, algunos resultados del trabajo de campo revelaron que la fusión de los valores de la empresa con el crecimiento de la vendedora en la escalera éxito¹², tenían un impacto importante al exterior del ámbito laboral (hablando sobre todo a nivel familiar), por ello el interés de analizar la red en su conjunto, tomando en cuenta sobre todo lo siguiente:

Mary Kay tiene la política de que toda su fuerza de ventas, debe practicar los valores señalados al principio del apartado, y para que esto sea más fácil de llevar a cabo todas las redes configuradas a raíz de su sistema multinivel deben verse y tratarse como una familia. Por ello cuando una consultora tiene un nuevo inicio se dice que esta recién ingresada es su hija y a la vez la iniciadora tiene a alguien que previamente la ingresó, dicha mujer vendría siendo la abuela de la recién llegada y así sucesivamente.

Entonces, al tener una visión de árbol genealógico es más fácil otorgar una motivación en equipo. *La competitividad puede ser una motivación muy fuerte. Sin embargo, he aprendido que es más poderosa cuando compites contra ti misma y aprendes de tus fracasos* (Ash, 2007: 10). A raíz de esta oración es que las consultoras

¹² Escalamiento de niveles en su sistema multinivel.

deben verse como compañeras y no como competencia, ya que todas buscan conseguir sus objetivos y según la empresa, todas tienen las mismas oportunidades de lograrlo, solo necesitan una razón y la motivación suficiente para hacerlo.

El traslado de este discurso al ámbito personal, forzosamente implicaba cambios en la vida privada. En el anexo 2, se muestran algunas de las respuestas obtenidas mediante entrevistas semi-estructuradas, intentando hallar rasgos en común en las vendedoras de diferentes niveles y con antigüedades muy variadas. Además, en términos de la relación que el género tiene en mercados laborales como estos, me encontré cosas tan interesantes como las siguientes:

- Mary Kay tiene en sus estatutos la rotunda prohibición de que estos productos los comercialicen hombres, es decir si no eres mujer y quieres conseguir ingresos usando la venta directa es mejor que pienses en otras opciones porque “si eres hombre no te maquillas, por lo tanto no tienes ninguna oportunidad de vender el producto”. Aunque en otras compañías de cosméticos existen casos (pocos pero existen) de hombres exitosos que se dedican a esta rama. Para disfrazar esta discriminación la empresa se respalda diciendo –Todos tienen la oportunidad, ya sea mediante su mamá, su hermana, etc. Todos tienen a alguna mujer a su lado para prestar su nombre o simplemente para ser su apoyo-.

- Hablando de estado civil fuera de la vida laboral, debo decir que las mujeres directoras que entreviste se encontraban solteras y las que estaban casadas contaban con el apoyo incondicional de sus esposos¹³, de hecho los maridos de las dos directoras con más alto rango de esta pre-área se encargaban de la administración del negocio, pues a ellas por sus múltiples actividades dentro de este trabajo ya no les daba tiempo de administrar sus cuentas y requerían de un asistente. Incluso en algunos testimonios externos a la pre-área han declarado que cuando la mujer Mary Kay llega a un nivel en el cual ya no tiene que preocuparse por las carencias económicas, sus esposos han tenido la oportunidad de abandonar sus empleos, por el hecho de no estar satisfechos con su labor y ahora si se dedican a lo que les agrada, aunque esto no genere ingresos reales; porque “Mary Kay le da a la familia el bienestar económico necesario para realizar todo eso que siempre han soñado”.

- En cuanto a los estados civiles en general, me encontré con un surtido rico, pero si puedo declarar que las consultoras que se inician en este negocio por una razón de necesidad económica son principalmente madres solteras o divorciadas, lo que igual les permite una mayor libertad en el manejo de su tiempo, pero las consultoras que se encuentran casadas y han tenido éxito es porque sus maridos las apoyan al menos emocionalmente o simplemente no las limitan en cuanto a tiempo se refiere,

¹³ Todas las directoras entrevistadas contaban al menos con licenciatura.

en cambio las que tienen ese tipo de problemas en su casa cuentan con un despegue de negocio más prolongado. Al menos en esta aproximación, no encontré casos en los que Mary Kay haya sido la causa de algún divorcio o que las represiones de algún esposo interviniera en el fracaso de alguna consultora y si los hubo no se mencionaron en las entrevistas. De hecho la mayoría de las mujeres sin pareja de esta pre-área cuando ingresaron ya se encontraban solteras.

Todos esos resultados me llevaron a hacerme una segunda interrogante la cuál espero responder con la investigación de posgrado planteada. ¿Qué características deberían de tener el sistema multinivel Mary Kay y los actores involucrados en él para que este sea considerado un sistema productivo? Para dar una respuesta a ello me propongo hacer un análisis de redes sociales que involucre tanto a actores directos como indirectos y así lograr identificar los impactos que este tipo de negocios tienen más allá de lo administrativo, intentando llegar a vislumbrar modificaciones más concretas en el campo de la vida familiar de las mujeres tlaxcaltecas.

Bibliografía

AMVD, Asociación Mexicana de Ventas Directas. (2015) Sitio web oficial: <http://www.amvd.org.mx/> [Consultado en el periodo Junio-Julio 2015].

Ash, Mary Kay. (2007). *Ocurren los milagros*. Alama. México.

Bourdieu, Pierre. (2012). *La Distinción: Criterio y bases sociales del gusto*. Taurus. Madrid. Trad. Ma. Del Carmen Ruiz de Elvira.

Brodie, S., Albaum, G., Robert, D., García L., Pumela, R., Oksanen, E., Wotruba, T. (2004). "Public Perceptions of Direct Selling: An International Perspective" Research Report by Westminster Business School. University of Westminster. Londres.

Castells, Manuel. (2003). "Mujer y Trabajo" en Cap. 4: El fin del patriarcado: movimientos sociales, familia y sexualidad en la era de la información, tomado de *La Era de la Información: Economía, Sociedad y Cultura*, Vol. II: El poder de la Identidad. Siglo XXI. México D.F. Trad. Carmen Martínez Gimeno.

De Oliveira, Orlandina y Ariza, Marina. (2001). "Transiciones familiares y trayectorias laborales femeninas en el México urbano" en Gomes, Cristina. (comp.) *Procesos sociales, población y familia. Alternativas teóricas y empíricas en las investigaciones sobre vida doméstica*. FLACSO, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales. Porrúa. México.

Maza, Octavio. (2006). *Las ventas multinivel: Análisis de las formas de trabajo asociadas*. Univ. Autónoma de Ags. y Univ. Michoacana de San Nicolás Hgo. México.

Morales, Araceli. (2014). *Las mujeres Mary Kay: Construcción de estilos de vida, a partir de la venta directa multinivel*. Tesis de Licenciatura. UAEH. México.

Nava, Mica. (2000) "Mujeres, consumo y modernidad europea" Conferencia impartida para la Red Universidad de Estudios de Género. PIEM-Colmex, PUEG-UNAM-Xochimilco. 29 de Marzo. México. D.F. [En línea] Disponible en: http://www.academia.edu/3608667/Mujeres_consumo_y_modernidad_europea [Consultado el 16/Mayo/2013].

Pacheco, Edith. (2014). "Mujeres y heterogeneidad laboral en los mercados de trabajo hoy" en De la O, Ma. Eugenia (coord.). *Mujeres y diversidad laboral en México*. Universidad de Guadalajara. México.

Parrado, Emilio y Zenteno, René. (2005). "Medio Siglo de Incorporación de la Mujer a la Fuerza de Trabajo: Cambio Social, Reestructuración y Crisis Económica en México", en Coubes, Marie L., Zavala, María E. y Zenteno, René (coord.), *Cambio Demográfico y Social en el México del Siglo XX. Una Perspectiva de Historias de Vida*.

Cámara de Diputados, Escuela de Graduados en Administración Pública y Política Pública del Tecnológico de Monterrey, El Colegio de la Frontera Norte y Miguel Ángel Porrúa. México, D.F.

Sánchez, Esther. (1998). "Venta directa y Telemarketing. Evolución del comercio sin tienda en España" en Distribución y Consumo. Año n°8. Núm. 39. [En línea] Mercasa. Madrid. Disponible en: http://www.magrama.gob.es/ministerio/pags/biblioteca/revistas/pdf_DYC/DYC_1998_39_103_107.pdf [Consultado el 22/Agosto/2013].

WFDSA, World Federation of Direct Selling Associations o Federación Internacional de Asociaciones de Venta Directa. (2015). "Venta Directa" en WFDSA. [En línea] Washington. Disponible en: http://www.wfdsa.org/legal_reg/index.cfm?fa=sp_ppaper2 [Consultado durante Junio 2015].

Anexo 1a: Clasificación de niveles de consultoras

| NIVEL | REQUISITOS | BONIFICACIONES | BENEFICIOS |
|-------------------------------------|---|---|---|
| CONSULTORA DE BELLEZA INDEPENDIENTE | Enviar tu documento de iniciación con todos los datos ahí solicitados. Adquirir el Kit de belleza de tu elección. Estar activa. | Ninguna | Broche mary-kay. Descuentos en productos del 40% al 50%. Pedidos de reposición. Reconocimientos, premios trimestrales y cortes de seminario de ventas e iniciación. Revista Applause. Asistencia a Seminario y Conferencia de carrera. Acceso a En-contacto y a Tu negocio en línea. |
| CONSULTORA SENIOR | Contar con 1-2 inicios personales activos. Estar activa. | Ninguna | Todos los anteriores de consultora de belleza independiente, más: Marco decorativo del broche de consultora senior. Uso de mascada roja, (opcional). |
| INICIADORA ESTRELLA | Contar con 3-4 inicios personales activos. Estar activa. | 4% de bonificación del grupo de compra. | Todos los anteriores de consultora de belleza independiente, más: Marco decorativo del broche de iniciadora estrella. Uso del saco rojo. Publicación especial hacia la cumbre. Pertenecer al club de red jackets. Clases especiales en eventos como seminario y conferencia de carrera. |
| LÍDER DE GRUPO | Contar con 5-7 inicios personales activos. Estar activa. | 6% de bonificación del grupo de compra. | Todos los anteriores de iniciadora estrella, más: Marco decorativo del broche de líder de grupo. |

Anexo 1b: Clasificación de niveles de consultoras

| NIVEL | REQUISITOS | BONIFICACIONES | BENEFICIOS |
|---------------------------------|---|---|--|
| FUTURA DIRECTORA DE VENTAS | Contar con 8 o más inicios personales activos. Estar activa. | 8% de bonificación del grupo de compra al tener 8 inicios personales activos y 12% cuando de los 8 inicios activos, por lo menos 5, colocan un pedido de 300 puntos o más en el mismo mes calendario y la futura directora tiene una producción personal de 600 puntos o más en el mismo mes. | Todos los anteriores de líder de grupo, más: Marco decorativo del broche de futura directora de ventas independiente. |
| DIRECTORA EN CALIFICACIÓN (DIQ) | Estar activa, tener por lo menos 5 meses de antigüedad en la compañía, contar con una producción personal de 1200 puntos promedio mensual, 10 inicios personales calificados con 600 puntos de promedio mensual en los 3 meses anteriores a iniciar la calificación. Se consideran máximo 3 nuevos inicios del mes anterior, al inicio de la calificación. Para ser aceptada como DIQ es necesario enviar una carta de intención al directorado, la cual deberá recibirse en las oficinas de mary-kay los primeros días del mes en que se desee iniciar su periodo de calificación. | 4%, 6%, 8% ó 12% de bonificación del grupo de compra, según el número de consultoras activas. | Todos los beneficios anteriores de futura directora de ventas más: Uso de la mascada DIQ. SPID Servicio de Paquetería Interna para Directoras. |

Anexo 1c: Clasificación de niveles en directoras

| NIVEL | REQUISITOS | BONIFICACIONES | BENEFICIOS |
|---|---|--|---|
| DIRECTORA DE VENTAS INDEPNDETE. | Estar activa. Mantener una producción de unidad mensual mínima de 10000 puntos y 18 consultoras activas en la unidad. | 4%, 6%, 8% ó 12% de bonificación del grupo de compra. Del 9% al 13% de bonificación por volumen de unidad. Bono por volumen de unidad: \$1000 a \$20000. | Uso del traje de directora de ventas independiente. Servicio de paquetería interna de directoras (SPID). Publicaciones especiales. Planificador trimestral. Broche con marco para directora de ventas independiente. Participar en el programa del trofeo sobre ruedas. Participar en el programa de seguro de vida. Asistencia a conferencia de liderazgo. Viajes internacionales. Asistencia a orientación para nuevas directoras. Clases especiales en seminario, conferencia de carrera y conferencia de liderazgo. Oportunidad de iniciar personalmente en mercados internacionales designados (Programa GLDP) Cortes para directoras. |
| DIRECTORA SENIOR DE VENTAS INDEPNDETE. | Estar activa. Tener de 1 a 4 directoras de 1ª línea activas. Todas las anteriores de directora de ventas independiente. | Todas las bonificaciones anteriores de la directora de ventas independiente. 4% de bonificaciones de unidades descendientes de 1ª línea. | Todos los anteriores de directora de ventas independiente. Broche especial de acuerdo al nivel. Uso de la blusa del traje de directora de acuerdo al nivel. |
| DIRECTORA EJECUTIVA DE VENTAS INDEPNDETE. | Estar activa. Contar con 5-7 directoras de ventas independientes activas de 1ª línea. | Todas las bonificaciones anteriores de la directora de ventas independiente. 5% de bonificaciones de unidades descendientes de 1ª línea. | Todos los anteriores de directora senior de ventas independiente. Puede asistir a encuentro ejecutivo. |

Anexo 1d: Clasificación de niveles en directoras

| NIVEL | REQUISITOS | BONIFICACIONES | BENEFICIOS |
|---|--|--|--|
| DIRECTORA EJECUTIVA ELITE DE VENTAS INDEPNDTE | Estar activa. Contar con 8 o más directoras de ventas independientes activas de 1ª línea. | Todas las bonificaciones anteriores de la directora ejecutiva de ventas independiente. | Todos los anteriores de directora ejecutiva de ventas independiente. |
| DIRECTORA NACIONAL DE VENTAS INDEPNDTE | 10 directoras de 1ª línea de las cuales 8 sean directoras senior u 11 directoras de 1ª línea, de las cuales 7 sean directoras senior o 12 directoras de 1ª línea de las cuales 6 sean directoras senior. | 4%, 9% o 13% de bonificaciones del grupo de compra. 13% de bonificación de unidad personal. 5% de bono por volumen de unidad personal. Del 5% al 8% de bonificación por directoras de 1ª línea. 3% de bonificación por directoras de 2ª línea. 2% de bonificación por directoras de 3ª línea. Si cumple con las bases de 10/8, 11/7 ó 12/6. \$30000 de bono por debut de directoras de 1ª línea. \$6000 de bono por aniversario de directoras de ventas independientes de 1ª línea si la directora retoño acumula en su aniversario, una producción de 150000 puntos de producción unidad. | Uso del traje de directora nacional de ventas independiente. Publicación del National News Notes en internet. NSD Suite dentro de la página de internet mary-kay en la sección de En-contacto. Lujoso viaje anual para ella y su esposo (summit). Elección de un automóvil rosa 300C Chrysler o una camioneta rosa sienna Toyota. Programa "Un gran futuro". Oportunidad de iniciar personalmente en mercados internacionales designados (programa GLDP) Seguro de vida por \$2000000. Orden del 50% en sus compras personales sin importar el tamaño de la orden. Programa de reconocimiento "Inner circle". Programa de reconocimiento "Cadillac Rosa". Programa de reconocimiento "Brazalete de diamantes". |

Anexo 2a.- Tabla de analisis de resultados en entrevistas

| INFORMANTE | EDAD | ESTADO CIVIL | TIEMPO EN LA EMPRESA | NIVEL | ESCOLARIDAD | ACTIVIDAD | Deseo en la vida | Meta en Mary-Kay | Tiempo que conoce el producto |
|------------|------|--------------------|----------------------|---------------------|-------------------|--------------------------------|-----------------------------------|------------------|-------------------------------|
| Itzel | 35 | Separada | 8 años | Consultora | Secundaria | Hogar | Seguridad económica | | 8 años |
| Sandra | 24 | Soltera | 3 meses | Consultora | Licenciatura | Tendera | Patrimonio | Directora | 3 meses |
| Teresa | 41 | Soltera / Separada | 3 años | Consultora Senior | Licenciatura | Jefa de sucursal en financiera | Mujer que inspire a otras mujeres | Directora | 15 años |
| Carolina | 43 | Soltera / Separada | 3 años | Iniciadora Estrella | Carrera Comercial | Hogar | Seguridad económica | | 15 años |

EJE I

| | | | | | | | | | |
|---------|----|---------|--------|---------------------|-------------------|-------------------|---------------------|--------------------|---------|
| Julieta | 52 | Casada | 1 año | Iniciadora Estrella | Carrera Comercial | Hogar | Ser feliz | Directora | 15 años |
| Thania | 25 | Soltera | 4 años | Líder de grupo | Licenciatura | Estudiar | Seguridad económica | Directora | 5 años |
| Laura | 45 | Casada | 2 años | Futura Directora | Bachillerato | Taller de Maquila | Seguridad económica | Directora | 6 años |
| María | 32 | Soltera | 2 años | Futura Directora | Maestría | Docente | Seguridad económica | Directora nacional | 2 años |

| | | | | | | | | | |
|-----------|----|---------|--------|-----------|--------------|--------|-----------------------------------|------------------------------------|---------|
| Elizabeth | 47 | Soltera | 9 años | Directora | Especialidad | Médico | Salud/ Dinero/ Amor | Máximos niveles | 10 años |
| Gloria | 24 | Soltera | 3 años | Directora | Licenciatura | | Mujer que inspire a otras mujeres | Auto/ Anillo/ Viaje/ Todo | 5 años |

Anexo 2b.- Tabla de analisis de resultados en entrevistas

| INFORMANTE | Razón para iniciarse | Regla de Oro | Ayudar a otras mujeres | | | Autoestima más alta | Horario de trabajo | Mejoría con respecto a su trabajo |
|------------|--|--------------|------------------------|-----------|--------|--|------------------------|-----------------------------------|
| | | | Emocional | Económico | Imagen | | | |
| Itzel | Vender | | | | | Si | Ratos libres | Los productos se venden solos |
| Sandra | Conocer gente y aprender a maquillarse | | | Si | | Si/Amigas nuevas | Ratos libres | Económica |
| Teresa | Negocio propio productivo | | Si | Si | Si | Si | Tarde | Económica |
| Carolina | Productos al 50% | Si | Si | | | Si/Amigas nuevas | Mañana y tarde | Económica |
| Julieta | Productos al 50% / Distracción | Si | Si | | Si | Si/Descubres capacidades que no sabías/ Amigas nuevas | Tarde | Sólo en el tiempo/Edad |
| Thania | Dinámica del grupo | Si | Si | | | Descubres capacidades que no sabías | Mañana y tarde | Económica |
| Laura | Productos al 50% | Si | Si | Si | Si | | Alterna ambos trabajos | Económica |
| María | Productos | Si | Si | | Si | | Tarde | No ha tenido otro trabajo |

| | | | | | | | | |
|-----------|----------------------------|----|----|----|----|----|-------------|---------------------|
| Elizabeth | Distracción y dinero extra | | Si | Si | Si | Si | Tarde | Económica / Carrera |
| Gloria | Alcances de la empresa | Si | | Si | | Si | Todo el día | Económica |

PARTICIPACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS ADULTAS MAYORES EN EL ESTADO DE MÉXICO

HUGO MONTES DE OCA VARGAS¹
SERGIO CUAUHTÉMOC GAXIOLA ROBLES LINARES²



Resumen

Esta ponencia pretende analizar la situación laboral de las personas adultas mayores (60 años y más) en el Estado de México. La fuente de información que se utilizará es la Encuesta sobre envejecimiento demográfico en el Estado de México, 2008. Los resultados muestran que tanto la participación en el mercado de trabajo como las características sociodemográficas cambian conforme aumenta la edad. La mayoría de los adultos mayores que laboran 10 horas lo hacen en el sector agropecuario. Tanto hombres como mujeres trabajan cerca de siete horas diarias, pero ellas reciben un salario promedio notablemente menor. Por otra parte, de los adultos mayores a los que se les preguntó ¿qué si les gustaría aprender un oficio y si aceptarían un empleo si se los ofrecieran? Cerca de un 40 por ciento contestó que sí.

¹ Economista egresado de la Facultad de Economía de la Universidad Autónoma del Estado de México (UAEM), cuenta con Maestría en Demografía por El Colegio de la Frontera Norte (COLEF) y con estudios de Doctorado en Estudios de Población en El Colegio de México (COLMEX). Profesor-Investigador del Centro de Investigación y Estudios Avanzados de la Población (CIEAP) de la UAEM. Cuenta con varias publicaciones sobre "Envejecimiento poblacional en el Estado de México, en la Revista *Papeles de Población*. Compilador y autor de varios capítulos del libro "Análisis sociodemográfico en el Estado de México", coautor del libro "Encuesta sobre envejecimiento demográfico en el Estado de México. Tabulados ESEDEM-2008

² Actuario por la Facultad de Ciencias de la Universidad Nacional Autónoma de México. Maestro en Estudios de Población por la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (sede México). Doctor en Estudios de Población por El Colegio de México. Profesor de Tiempo Completo del Centro de Investigación y Estudios Avanzados de la Población de la Universidad Autónoma del Estado de México (UAEM). Docente en programas de licenciatura de la UAEM. Ha publicado varios artículos. Líneas de investigación: envejecimiento, mercados de trabajo y pobreza.

Palabras clave: Mercado de trabajo, Población adulta mayor, México.

Introducción

Hoy en día, la participación laboral de la población adulta mayor de 60 años o más se ha convertido en un tema de interés, pues con el aumento de la sobrevivencia disminuyen las posibilidades de que la población envejecida mantenga un trabajo y con ello un ingreso suficiente de manera independiente, situación que se agrava aún más en las personas que no trabajan. Ante este contexto, la población con 60 o más años se encuentra en una seria desventaja, pues quienes aún trabajan perciben ingresos precarios e insuficientes para cubrir sus necesidades básicas personales, familiares y sobre todo de salud.

Al respecto se tiene la idea de que al llegar a la edad de retiro laboral (65 años de edad), la población deja de ser productiva económicamente, aspecto que en nuestro país, el retiro del mercado de trabajo está regulado por disposiciones legales e institucionales. De acuerdo con el INEGI (2000), la edad del retiro oscila entre los 60 y 65 años, según la ley aplicable al sector laboral de que se trate. En este sentido Del Popolo (2001) así como Montoya y Montes de Oca Vargas (2006, 2009) mencionan que llegar a estas edades no significa que la población deje de trabajar, pues se puede encontrar quienes continúan laborando, ya sea por mantenerse activos y útiles o por la necesidad de seguir contando con un ingreso para aportar al gasto familiar o para su propio sustento.

Entre las principales causas que hacen que el adulto mayor se mantenga inserto o activo en el mercado de trabajo son el que aún son jefes de familia, la falta de bienes e ingresos y sobre todo la falta de cobertura en seguridad social, en lo que respecta a prestaciones sociales, jubilaciones y pensiones y asistencia médica. Es de considerar que solo una reducida proporción de población con 60 años o más obtiene ingresos por concepto de jubilación o pensión, por lo que el ingreso obtenido de su trabajo sigue siendo la principal fuente de recursos económicos para el sustento individual y familiar. El ingreso que percibe la población envejecida es de suma importancia, pues al igual que el resto de la población, tiene necesidades que debe satisfacer; entre ellas, cubrir sus gastos de atención médica, así como tratar de tener una vida digna, lo cual es difícil de mantener con ingresos bajos. Ahora bien, en la población con bajos o nulos ingresos y que además carece de apoyos institucionales, la familia juega un papel importante en la atención y manutención de estos adultos mayores. Ante esta situación el presente trabajo analiza las características socioeconómicas de la población de 60 años o más,

las condiciones económicas y de seguridad social, posición en el trabajo, y el deseo de trabajar y aprender algún oficio y por último reflexiones generales. La fuente de información a trabajar es la Encuesta sobre envejecimiento demográfico en el Estado de México, 2008. Encuesta con información especializada sobre las características sociodemográficas de la población de 60 años y más en el Estado de México.

Características sociodemográficas de la población de 60 años o más

El Estado de México actualmente concentra 14 por ciento de la población total del país y concentra el mayor volumen de población envejecida (más de un millón de adultos mayores de 60 años o más), por lo que en términos absolutos y porcentuales es y con el paso del tiempo será en las próximas tres décadas la entidad con mayor número de personas envejecidas. Por lo que profundizar en la participación laboral de las población envejecida en la entidad mexiquense, comenzaremos adentrándonos en las condiciones económicas y de seguridad social en la población económicamente activa anciana en la entidad es de suma importancia, toda vez que requiere de una atención especial debido al aumento que año con año traerá consigo las demandas de empleo y seguridad social por parte de la población trabajadora envejecida cada vez serán mayores. En este sentido retomando lo que menciona Ham (2003), es de esperarse que gran parte de los trabajadores en edad avanzada trate de permanecer en activo ante la ausencia o insuficiencia de pensiones por retiro laboral. Por lo que es pertinente recordar que los datos censales del INEGI para el año 2010 mostraban que más de tres de cada 10 personas con 60 años o más aun formaban parte de la población económicamente activa.

Entre las características sociodemográficas que influyen en la permanencia en la actividad laboral en la población adulta mayor de acuerdo al sexo es diferencial, en el caso de la población masculina destaca la condición de vivir con una pareja y el nivel de instrucción. En cambio en la población femenina, el factor que favorece la permanencia laboral es vivir sin pareja. Otra característica sociodemográfica que mantiene insertos en el mercado de trabajo a los adultos mayores, es la relación de parentesco, tanto para hombres como para mujeres, pues ser jefe(a) de familia o cónyuge tiene distintos grados de responsabilidad y poder de decisión en el hogar.

La ESEDEM (2008) confirman este argumento respecto al parentesco, toda vez que hombres y mujeres de 60 años o más aun fungen como jefes de hogar incrementan la probabilidad de aun participen económicamente en el mercado de

trabajo.

En lo que respecta a la permanencia en el mercado de trabajo según la diferenciación por edad y sexo, la ESEDEM (2008), revela que el grupo de edad de 60 a 69 años, en el caso de los hombres, estos eran casados (87.1 por ciento), estudiaron la primaria (68.3 por ciento) y 96 por ciento eran jefes de hogar; para el caso de las mujeres activas económicamente de este grupo de edad presentaron un comportamiento similar, aunque con algunos matices, solo 53.3 por ciento estaban casadas, 26.1 eran viudas y sólo 13 por ciento se encontraron separadas o divorciadas. Las condiciones cambian conforme aumenta la edad: entre los hombres que tenían 70 a 79 años se registró que 75.5 por ciento estaban casados y 19.9 por ciento eran viudos; 60.5 por ciento tenían instrucción primaria y 32.3 por ciento no asistió a la escuela, lo más destacable fue que 92.4 por ciento ocuparon la posición de jefe de hogar. En cambio, 44.6 por ciento de las mujeres activas de ese rango de edad eran casadas, y solo 41.9 por se encontraron en situación de viudez. Es importante mencionar que 51.3 de estas mujeres carecían de algún tipo de instrucción educativa; en cambio, 46.7 por ciento solo estudiaron la primaria y 43.8 por ciento fueron jefas de hogar y 43 por ciento eran cónyuges de los jefes de hogar, es decir aun a esas edades aun ayudaban a complementar el ingresos del hogar (Ver cuadro 1)

Por su parte, en las edades de 80 o más años, la participación económica aún se apreciaba, sobre todo en las mujeres, pues 72.8 por ciento de las que aun trabajan eran viudas, 72.5 por ciento carecían de instrucción educativa; 45.6 por ciento aún eran jefas de hogar, 25.3 eran cónyuges, 14.7 eran amas de casa y 11.9 eran suegras. En cambio, 38.4 por ciento de los hombres eran viudos y solo 61.5 por ciento estaban casados, esta situación prevalecía en este grupo de población dado que, cuando éstos enviudaban o se divorciaban buscaban una nueva pareja para no permanecer solos por mucho tiempo, a diferencia de las mujeres, quienes no buscaron otra pareja y decidían quedarse solas al momento de enviudar. De entre los hombres de 80 años o más 64 por ciento carecía de escolaridad, y prevalecía el ser jefes de hogar 87.7 por ciento. (Véase el cuadro 1).

Cuadro 1
Distribución porcentual de la población adulta mayor económicamente activa por variable sociodemográfica según sexo, 2008

| Rubro | Hombres | | | Mujeres | | |
|-----------------|---------|-------|----------|---------|-------|----------|
| | 60-69 | 70-79 | 80 o más | 60-69 | 70-79 | 80 o más |
| Estado conyugal | | | | | | |

EJE I

| | | | | | | |
|-----------------------|------|------|------|------|------|------|
| Soletero | 2.5 | 2.8 | 0.2 | 7.6 | 5.6 | 0.0 |
| Casado o en unión | 87.1 | 75.5 | 61.5 | 53.3 | 44.6 | 27.2 |
| Separado o divorciado | 5.2 | 1.8 | 0.0 | 13.0 | 7.9 | 0.0 |
| Viudo | 5.2 | 19.9 | 38.3 | 26.1 | 41.9 | 72.8 |
| Nivel de Escolaridad | | | | | | |
| Ninguno | 18.9 | 32.3 | 64.0 | 30.4 | 51.3 | 72.5 |
| Preescolar | 0.1 | 0.2 | 0.0 | 0.7 | 0.0 | 0.0 |
| Primaria | 68.3 | 60.5 | 36.0 | 62.2 | 46.7 | 27.5 |
| Secundaria | 9.3 | 3.8 | 0.0 | 2.3 | 1.2 | 0.0 |
| Media superior | 2.3 | 2.0 | 0.0 | 3.8 | 0.0 | 0.0 |
| Superior | 1.1 | 1.2 | 0.0 | 0.6 | 0.8 | 0.0 |
| Parentesco | | | | | | |
| Jefe de hogar | 96.0 | 92.4 | 87.7 | 41.9 | 43.8 | 45.6 |
| Cónyuge | 1.0 | 1.0 | 10.4 | 48.0 | 43.0 | 25.3 |
| Hijo(a) | 0.7 | 0.0 | 0.0 | 2.6 | 2.2 | 0.0 |
| Padre-madre | 0.6 | 2.5 | 0.0 | 4.8 | 10.6 | 14.7 |
| Suegro(a) | 0.1 | 1.2 | 1.9 | 0.7 | 0.4 | 11.9 |
| Otro | 1.6 | 2.9 | 0.0 | 2.0 | 0.0 | 2.5 |

Fuente: elaboración propia con base en la ESEDEM 2008.

Condición económica y seguridad social

En el Estado de México, el retiro laboral no siempre se da al cumplir 60 años o más, pues una alta proporción de este grupo de población aún se encuentra trabajando e incluso busca trabajo, situación que se relaciona con la baja cobertura de seguridad social, y más específicamente en lo que respecta al sistema de pensión y jubilación existente en la entidad. Según Montoya y Montes de Oca (2010), la inserción y permanencia de esta población en el mercado laboral es una de las principales estrategias para mantener algún tipo de condición económica de no dependencia. Al respecto, de acuerdo con lo que menciona Del Popolo (2002) en la población adulta mayor un rasgo característico ha sido su precaria condición de actividad, ya que no cuenta con algún tipo de seguridad social. Ahora bien de la población de 60 años o más, quienes cuentan con alguna pensión o jubilación está asociada con el hecho de haber realizado a lo largo de su vida laboral algún trabajo en la economía formal. Al observar el cuadro 2, de acuerdo a los resultados de la ESEDEM (2008) podemos darnos cuenta que 96 por ciento de los que recibieron pensión fue por haber trabajado a lo largo de su vida en alguna actividad formal; en contraste también se puede observar que 86 por ciento de los adultos mayores que

trabajaron durante su vida no contaban con pensión o jubilación. Esto último puede deberse a dos circunstancias, una de ellas es que dicho porcentaje de población no tuvo un empleo formal, y la otra se debe a que hayan trabajado por temporadas en trabajos formales, pero no alcanzaron a cubrir determinados requisitos de cotización. Al respecto, según la Cámara de Diputados (1995), en la Ley del Seguro Social se menciona que una de las condiciones para obtener la jubilación consiste en que el trabajador labore durante 30 años, ahora con la nueva reforma se extiende la edad laborar a 35 años. Por supuesto que esto pone en desventaja a los que participaron en el mercado de trabajo formal durante un periodo no prolongado. Particularmente, quienes están en peores condiciones económicas son las mujeres, dado que históricamente han estado dedicadas a los quehaceres y atención de los hogares, lo cual limita su participación en el mercado de trabajo formal. También es importante señalar que más de 40 por ciento de las personas aún trabajaban en el 2008 lo hacían por el hecho de no contar con ingresos por pensión o jubilación. Situación que obligaba a la población envejecida a seguir insertos en el mercado de trabajo como una estrategia de sobrevivencia (véase el cuadro 2).

Cuadro 2

Distribución porcentual de la población adulta mayor que percibe jubilación o pensión por trabajo actual y a lo largo de su vida, 2008

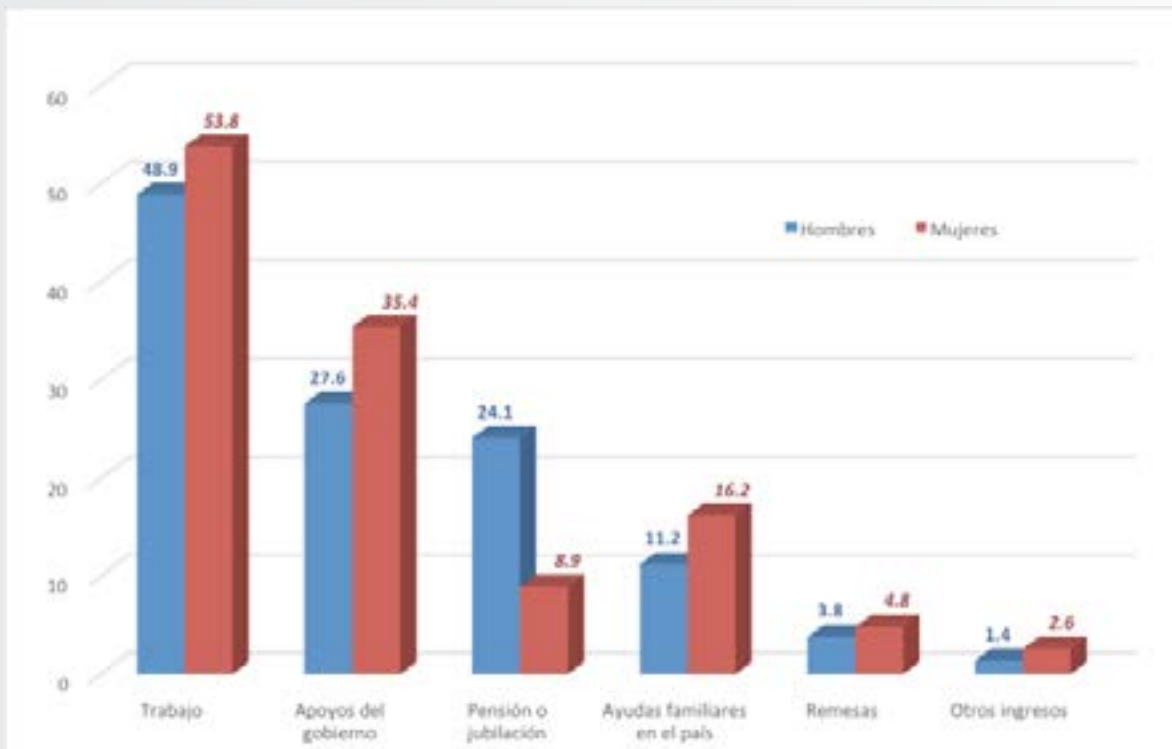
| | Recibe pensión o jubilación | | |
|----------------------------------|-----------------------------|------|-------|
| | Si | No | Total |
| Trabaja actualmente | 21.7 | 40.1 | 37.1 |
| No trabaja actualmente | 78.2 | 59.8 | 62.8 |
| No contestó | 0.1 | 0.1 | 0.1 |
| Trabajo a lo largo de su vida | 96.0 | 86.0 | 87.6 |
| No trabajo a lo largo de su vida | 4.0 | 14.0 | 12.4 |

Fuente: elaboración propia con base en la ESEDEM 2008.

En lo que respecta a otra percepción de ingresos en la población de 60 años o más se encuentran los que corresponden al trabajo, el cual de acuerdo con la ESEDEM (2008) fue el principal generador de recursos monetarios en la población de 60 años o más, ingresos que se utilizaban para cubrir necesidades, como la manutención familiar, de la vivienda, de asistencia médica, alimentación, vestido, entre otros (Montoya y Montes de Oca, 2006, 2009). De acuerdo con Solís (2001), existen otros

medios por los cuales se obtienen recursos económicos a edades avanzadas, entre los que se encuentran ingresos derivados de ahorros, apoyos de los sistemas de seguridad social, así como apoyos institucionales y no institucionales (CISS, 2005). La ESEDEM (2008) confirmó que la principal fuente de ingresos para hombres y mujeres de 60 años o más fueron los que proviene de su propio trabajo, los apoyos de programas de gobierno le siguen como la segunda fuente de ingresos, de los cuales eran más beneficiadas las mujeres. En cambio, en la percepción de ingresos por pensión o jubilación, los hombres registraron una mayor participación que las mujeres. Por último, las ayudas familiares fueron otra fuente de ingresos para este grupo de población, sobre todo para las mujeres (véase grafica 1).

Grafica 1
Distribución porcentual de la población adulta mayor por fuente de ingreso, según sexo, 2008



Fuente: elaboración propia con base en la ESEDEM 2008.

En lo que respecta a los ingresos que obtienen los adultos mayores se esperaría que los provenientes por el trabajo fuesen los más altos; sin embargo según la ESEDEM (2008), en el caso de los hombres, los mayores ingresos provenían de su jubilación o pensión la cual es de alrededor de 1,870 pesos mensuales, seguidos por los derivados del trabajo los cuales oscilan entre

1,800 pesos. Para el caso de las mujeres, el comportamiento es el mismo, sólo que con montos menores. Por lo que respecta a las ayudas familiares dentro del país y los apoyos de gobierno, también constituyen fuentes de ingreso para las personas con 60 años o más, y su monto promedio mensual fue de 500 pesos para los hombres y 350 para las mujeres. Ahora bien, los ingresos declarados en dólares provenientes de las remesas enviadas por familiares conformaron un ingreso medio mensual de 100 dólares tanto para hombres como para mujeres. Como se pudo observar, los ingresos mensuales medios de la población adulta mayor eran escasos (ESEDEM, 2008).

Adicionalmente, además de la recepción de ingresos por su trabajo, los apoyos de programas de gobierno y la recepción de ayudas, fueron las principales fuentes de ingresos para los adultos mayores a medida que aumenta la edad.

En el cuadro 3 se muestra la distribución porcentual de pensiones o jubilaciones que recibían los adultos mayores, en el que se puede observar que una gran parte de esta población no recibía ingresos por pensión o jubilación, situación que es más grave en el caso de las mujeres, ya que 91.1 por ciento de ellas no contaba con ninguno de estos ingresos; en cambio, más de 75 por ciento de los hombres tampoco recibió algún ingreso por pensión o jubilación. De los hombres que declararon haber recibido pensión, solo 29.6 por ciento recibió esta percepción, 21.6 recibió pensión por cesantía, 18.5 por vejez y 15.9 por ciento por retiro. En cambio, la mayor parte de las mujeres que recibieron ingresos por pensión, fue por viudez (54 por ciento) y solo 14.5 por ciento percibió ingresos por jubilación. La pregunta que resulta de estos datos es ¿Qué instituciones otorgan estas pensiones o jubilaciones? De acuerdo con la ESEDEM en 2008, estas pensiones fueron principalmente otorgadas por el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), con 79 por ciento en hombres y 76.1 por ciento en mujeres; le seguía el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado (ISSSTE) y posteriormente el Instituto Social del Estado de México y Municipios (Issemym). En lo que respecta al ingreso medio por pensión al mes, para los hombres fue de 1 870 pesos, y para las mujeres, 1 500 pesos (ver cuadro 3)

Cuadro 3

Distribución porcentual de la población adulta mayor que recibe pensión o jubilación según sexo, 2008

| Rubro | Hombres | Mujeres | Total |
|--|---------|---------|-------|
| Recibe algún dinero por pensión o jubilación | 24.1 | 8.9 | 15.9 |

EJE I

| | | | |
|---|-------|-------|-------|
| No recibe algún dinero por pensión o jubilación | 75.9 | 91.1 | 84.1 |
| El dinero que recibe por jubilación o pensión es por... | | | |
| Retiro | 15.9 | 6.7 | 13.1 |
| Vejez | 18.5 | 6.7 | 15.0 |
| Cesantía | 21.6 | 5.1 | 16.6 |
| Viudez | 0.2 | 54.0 | 16.4 |
| Invalidez | 7.6 | 3.5 | 6.4 |
| Accidente | 3.9 | 2.1 | 3.3 |
| Jubilación | 29.6 | 14.5 | 25.1 |
| Otro | 2.7 | 7.4 | 4.1 |
| Institución de la que proviene la pensión | | | |
| IMSS | 79.0 | 76.1 | 78.2 |
| ISSSTE | 9.7 | 10.7 | 10.0 |
| ISSEMyM | 4.7 | 4.7 | 5.7 |
| Institución privada | 3.2 | 3.6 | 3.3 |
| Pemex | 1.4 | 3.5 | 2.0 |
| | 2.0 | 1.4 | 1.8 |
| Ingreso mediano por pensión | | | |
| | 1,870 | 1,500 | 1,800 |

Fuente: elaboración propia

con base en la ESEDEM 2008.

Posición en el trabajo de las personas de 60 años o más.

Como se ha podido con los datos del apartado anterior, existen varios factores que condicionan la permanencia y participación de los adultos con 60 años o más en el mercado de trabajo, lo cual tiene que ver con la obtención de bajos ingresos y la falta de cobertura de seguridad social en lo que a pensiones y jubilaciones se refiere. Lo cual muestra una notable situación de vulnerabilidad económica, la cual se debería considerar para el diseño de políticas públicas en apoyo a este grupo de población. En lo que respecta a la posición en el trabajo, los estudios que tienen como objetivo analizar las condiciones laborales de la población ocupada han coincidido en que a medida que los trabajadores envejecen, tienden a emplearse en actividades informales (78.1 por ciento) y que éstas son no asalariadas regularmente. Cabe señalar que los adultos mayores de ambos géneros se emplean

en actividades del comercio informal. Pareciera que envejecer fuese una limitación para seguir desarrollando una actividad económica en el mercado laboral. Lo cual a su vez impide que el trabajador adulto mayor mantenga un empleo en el sector formal, por lo que tiene que buscar la manera de obtener otros ingresos en trabajos independientes o por cuenta propia.

De acuerdo con la ESEDEM, los hombres 49.6 por ciento se desempeñaron como trabajadores agropecuarios; por lo que respecta a las mujeres adultas mayores, solo el 30 por ciento realizaron este tipo de ocupación. Así, las ancianas se concentraron principalmente en las actividades relacionadas al comercio pues 45.5 por ciento realizan este tipo de trabajo; mientras que 16.7 por ciento son trabajadoras que desarrollaron alguna actividad de servicios (véase gráfica 2). Otro trabajo en el que participaron tanto hombres como mujeres de 60 años o más es por cuenta propia: 6.7 y 4.7 por ciento, respectivamente, lo cual nos habla de que estas personas se ven en la necesidad de auto emplearse como estrategia de sobrevivencia.

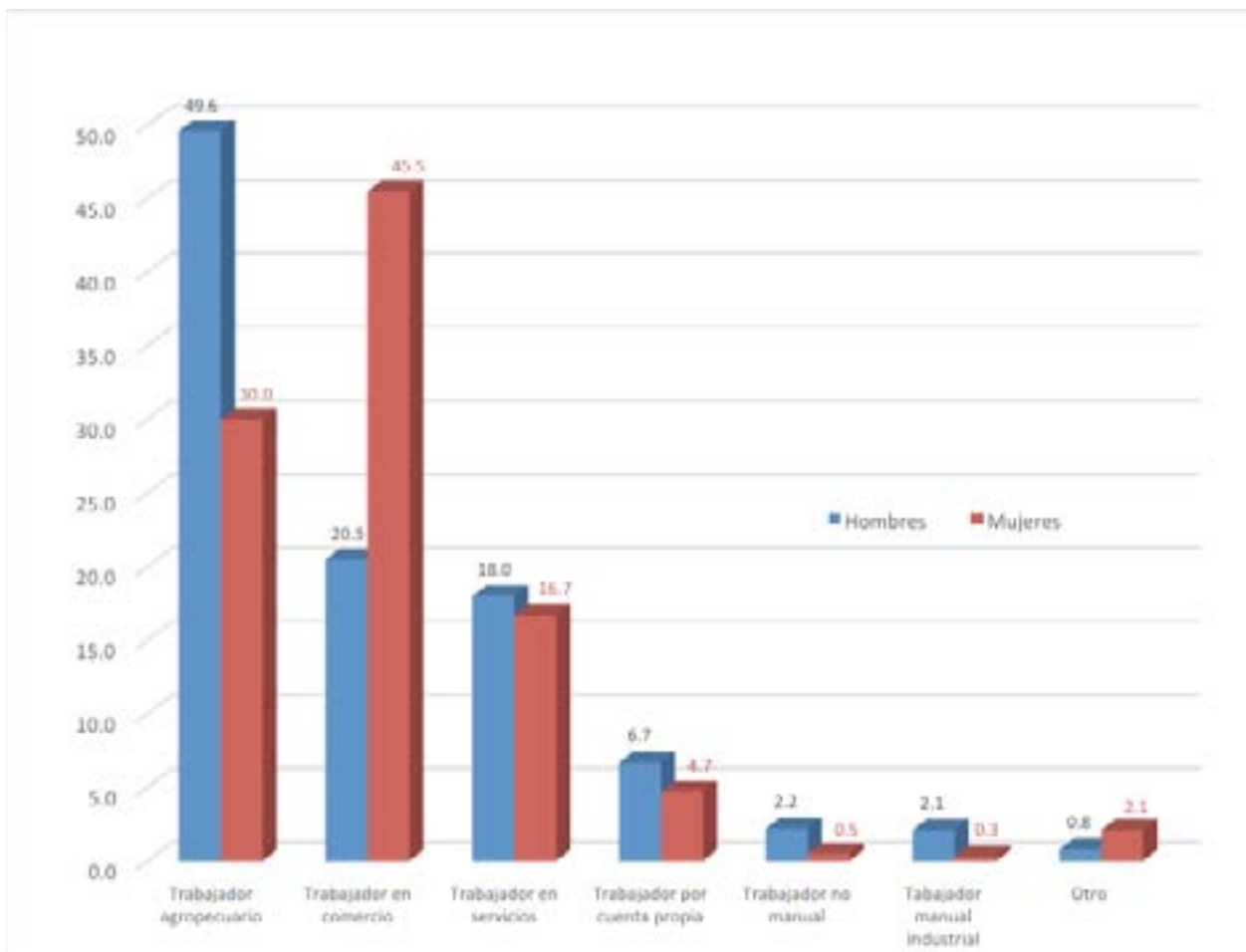
Hay que resaltar que la proporción de mujeres que trabaja por cuenta propia es superior a la registrada en la población masculina, y que sigue prevaleciendo en edades avanzadas. Así mismo, más de una cuarta parte de mujeres y hombres son trabajadores sin pago en el predio o negocio familiar. Esta posición los lleva a una situación de pobreza y de alta vulnerabilidad, toda vez que la falta de ingresos no les permite hacer frente a sus necesidades económicas y de asistencia médica, lo cual acentúa su dependencia familiar. Esto permite corroborar lo señalado anteriormente, en el sentido de que una de las principales fuentes de empleo para la población envejecida la constituye el trabajo informal.

Es de considerar que existe una gran heterogeneidad en la situación de la permanencia de la población de 60 años o más en el mercado laboral, pues podemos encontrar desde los que han realizado actividades formales y los que han desarrollado actividades no formales durante su vida. De los que han realizado alguna actividad formal, al llegar a la edad del retiro, algunos no se están retirando, otros lo han hecho, sin embargo, dado los bajos montos percibidos por jubilación, han pasado por la transición de tener un trabajo formal y de tiempo completo a otro de tipo informal y de medio tiempo o parcial. En contraparte, quienes no han desarrollado un trabajo formal siguen realizando actividades informales con ingresos bajos y precarios. Al respecto, según resultados de la ESEDEM (2008) hombres laboraron en promedio una hora más que las mujeres. Sin embargo, existe un gran contraste respecto a la obtención de ingresos según sexo: mientras las mujeres ganaban por su trabajo un ingreso mediano mensual de 800 pesos, los varones obtuvieron el

doble de esta cantidad por una jornada laboral casi similar; lo mismo pasó con los ingresos mensuales promedio.

Los datos reflejan la falta de flexibilidad del mercado laboral en cuanto a las horas trabajadas al día, por lo que sería conveniente promover políticas que permitan a los adultos mayores trabajos de tiempo parcial y con una remuneración digna en la medida que envejecen.

Gráfica 2
Distribución porcentual de la población adulta mayor por ocupación principal, según sexo, 2008.



Fuente: Elaboración propia con base en la ESEDEM 2008.

Deseos de trabajar y aprender un oficio en la población de 60 años o más

Recordemos que la permanencia de la población adulta mayor en el mercado de trabajo se debe principalmente a la falta de cobertura de seguridad social y a los

bajos montos de las pensiones y jubilaciones, así como de los bajos ingresos que perciben por realizar alguna actividad económica. De acuerdo con los resultados de la ESEDEM (2008) al preguntar a la población de 60 años o más, sobre las perspectivas laborales arrojó los siguientes resultados. Al preguntarles a los adultos mayores si le ofrecieran un trabajo ¿lo aceptaría? 56.5 de los hombres contestó que sí, mientras que sólo 43.5 por ciento de las mujeres respondió esta pregunta afirmativamente. En este mismo sentido, al preguntarles ¿le gustaría aprender un oficio? 48.1 por ciento de los hombres y 51.6 por ciento de mujeres respondieron que sí.

Cabe destacar que de los adultos mayores que actualmente trabajan, más de la mitad (57.9 por ciento) de la población masculina respondió que sí aceptaría una oferta laboral, mientras que 45 por ciento de las mujeres respondió lo mismo, respuestas de gran interés y relevancia, pues esto significa que la población adulta mayor tiene aún la necesidad y el deseo de mantenerse activos económicamente aun a edades avanzadas. Por otra parte, también puede interpretarse como un síntoma de la precaria situación laboral y económica en la que se encuentran y, sobre todo, la necesidad de obtener más ingresos incorporándose a otro empleo.

A manera de conclusión

Los resultados de la ESDEM 2008 muestran que una significativa proporción de adultos mayores que residen en el Estado de México permanece trabajando debido a la falta de ingresos en su vejez, pues 40.1 por ciento de los adultos mayores aun trabajaba en 2008 y no recibía pensión. Factor que insidió en que la población adulta mayor con 60 años o más permaneciera inserta en el mercado de trabajo, lo cual constituye un dato más de la injusticia social que prevalece en el Estado de México a inicios del siglo XXI, sobre todo si tomamos en cuenta que fueron precisamente los hombres y mujeres de 60 años o más quienes hicieron posible el desarrollo económico y social en el que vivimos actualmente el resto de la población. Un rasgo característico de la población adulta mayor de 60 años o más es la ausencia de ingresos por jubilación o pensión, así como su precaria condición económica, pues gran parte de los adultos mayores no reciben ingresos por pensión o jubilación, lo cual es más grave en el caso de las mujeres, toda vez que 91.1 por ciento de ellas no percibió ninguno de estos ingresos, contra 75.9 por ciento de los hombres en la misma situación.

La mayoría de los adultos mayores trabajaba en actividades agropecuarias (48.9 por ciento de hombres y 29.7 por ciento de mujeres); en el comercio lo hicieron

44.5 por ciento de la población femenina y sólo 19.2 por ciento de la mano de obra masculina envejecida, actividades que generalmente no están cubiertas por los programas de seguridad social. Asimismo, el análisis de las horas trabajadas permite concluir que los adultos mayores eran aun ocupados plenos, pues trabajaron en promedio siete horas diarias. La principal fuente de obtención de ingresos fue por el trabajo remunerado, le siguen en orden de importancia los apoyos de programas de gobierno y posteriormente los ingresos por jubilación o pensión; entre otras fuentes de ingresos, también se presentaron las transferencias familiares, las cuales pueden ser desde ayuda monetaria directa hasta cuidados personales.

El hecho de que los adultos mayores obtuvieron ingresos por distintas fuentes, no significa que presentaban una buena situación económica, ya que el ingreso medio que recibieron mensualmente varió entre los 1,870 pesos en hombres y 1,500 pesos en mujeres de acuerdo con los resultados de la ESEDEM 2008.

En el Estado de México, los ancianos que recibieron por parte del Estado alguna transferencia monetaria o en especie son muy pocos. En este sentido cabría preguntarse cuáles serán las condiciones de vida que enfrentarán las personas que pasarán a formar parte de la población de 60 años o más en el Estado de México durante las próximas dos décadas, tomando en cuenta que la entidad mexiquense lleva más de treinta años sin crecer económicamente.

Bibliografía

CÁMARA DE DIPUTADOS, 1995, Ley del Seguro Social, Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, Diario Oficial de la Federación, 21 de diciembre de 1995.

CEPAL, 2002, Los adultos mayores de América Latina y el Caribe, datos e indicadores, Santiago de Chile.

DEL POPOLO, Fabiana, 2001, Características sociodemográficas y socioeconómicas de las personas de edad en América Latina, Serie Población y Desarrollo, núm. 19, CEPAL/Celade, noviembre, Santiago de Chile.

GARCÍA, Brígida y Edith PACHECO, 2000, “Esposas, hijos e hijas en el mercado de trabajo de la ciudad de México en 1995”, en Estudios Demográficos y Urbanos, El Colegio de México, vol. 15, núm. 1, enero-abril.

GUZMÁN, José Miguel, 2002, “Envejecimiento y desarrollo en América Latina y el Caribe”, en Población y Desarrollo, núm. 28, mayo. Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía, División de Población, Santiago de Chile.

HAM-CHANDE, Roberto, 2003, El envejecimiento en México: el siguiente reto de la transición demográfica, Porrúa y El Colegio de la Frontera Norte.

HUENCHUAN, Sandra y José Miguel GUZMÁN, 2006, Seguridad económica y pobreza en la vejez: tensiones, expresiones y desafíos, Reunión de Expertos sobre Población y Pobreza en América Latina y el Caribe, del 14–15 de noviembre, organizado por CEPAL/CELADE/UNFPA.

INEGI, 2000, Indicadores de empleo y desempleo, Estadísticas Económicas, enero 1999, México.

INEGI, 2005, II Censo de Población y Vivienda, 2005, Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática, México.

MONTOYA-ARCE, Bernardino Jaciel y Hugo MONTES-DE-OCA-VARGAS, 2006, “Envejecimiento poblacional en el Estado de México: situación actual y perspectivas futuras”, en Papeles de Población núm. 50, octubre-diciembre, UAEM/CIEAP, Toluca.

MONTOYA-ARCE, Bernardino Jaciel y Hugo MONTES-DE-OCA-VARGAS, 2009, Situación laboral de la población adulta mayor en el Estado de México. Papeles de población, Vol.15, núm. 59. UAEM/CIEAP, Toluca.

MONTOYA-ARCE, Bernardino Jaciel y Hugo MONTES-DE-OCA-VARGAS, 2010. Los adultos mayores del Estado de México en 2008. Un análisis sociodemográfico. Papeles de población, Vol.16, núm. 65. UAEM/CIEAP, Toluca.

SOLÍS, Patricio, 2001, “La población en edades avanzadas”, en José GÓMEZ DE LEÓN CRUCES y Cecilia RABELL ROMERO (coords.), La población de México. Tendencias y perspectivas sociodemográficas hacia el siglo XXI, Conapo/FCE, México.

PRECARIEDAD LABORAL DE LOS ADULTOS MAYORES EN EL ESTADO DE MÉXICO, 2014.

YULIANA GABRIELA ROMÁN SÁNCHEZ



Resumen

El Estado de México experimenta el proceso del envejecimiento demográfico de manera acelerada. Este fenómeno afecta no sólo a la dinámica poblacional en su conjunto, sino también a la composición de la mano de obra. El impacto del envejecimiento demográfico en los mercados de trabajo se evidencia, por un lado, con el descenso de la participación laboral de jóvenes, y por otro, en el incremento de las tasas de participación económica que tiene la población de 60 años o más, situación que se acentuará en los años sucesivos. Bajo este contexto, el objetivo del presente documento consiste en analizar las condiciones laborales de los adultos mayores ocupados, que por decisión voluntaria o ajena a su voluntad, permanecen insertos en los mercados de trabajo, y que pronosticados los cambios demográficos y económicos su participación laboral aumentará con el paso del tiempo. El análisis de las condiciones laborales se realizó a través de la estimación y estratificación del índice de precariedad laboral con datos que provienen del primer trimestre de la ENOE-2014. Los resultados muestran que ocho de cada diez adultos mayores mexiquenses se encuentran en malas condiciones laborales, uno de cada dos se encuentra en el sector informal y de aquellos que se ubican en este sector, seis están en el nivel alto de precariedad laboral.

Introducción

El proceso de la transición demográfica que se experimenta en México ha traído como consecuencia transformaciones en la estructura por edad de la población. Estos cambios denotan una nueva realidad en el aumento de la relación de dependencia que tiene la población de 60 años sobre la Población Económicamente Activa (PEA), lo que configura el fenómeno definido como *envejecimiento demográfico*.

El Estado de México, como muchas otras entidades, tiene un proceso de envejecimiento demográfico acelerado. Este fenómeno afecta no sólo a la dinámica poblacional en su conjunto, sino también a la composición de la mano de obra. El impacto del envejecimiento demográfico en los mercados de trabajo se evidencia, por un lado, con el descenso de la participación laboral de jóvenes, y por otro, en el incremento de las tasas de participación económica que tiene la población de 60 años o más, situación que se acentuará en los próximos años.

Bajo este contexto, el objetivo del presente artículo consiste en analizar las condiciones laborales de los adultos mayores ocupados, que por decisión propia o ajena a su voluntad, permanecen insertos en los mercados de trabajo, y que pronosticados los cambios demográficos y económicos su participación laboral aumentará con el paso del tiempo.

En este sentido, el documento pretende analizar las condiciones laborales en las cuales se hallan los adultos mayores, personas de 60 años o más, que se ubican como ocupados dentro del mercado de trabajo. Lo anterior se logra a partir de la estimación y estratificación de un índice de las condiciones laborales. Esto con el propósito de segmentar en tres grupos mutuamente excluyentes a los adultos mayores según su situación laboral, esto obedece a la heterogeneidad que prevalece en los mercados de trabajo. Los datos utilizados serán de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) del primer trimestre del año 2014.

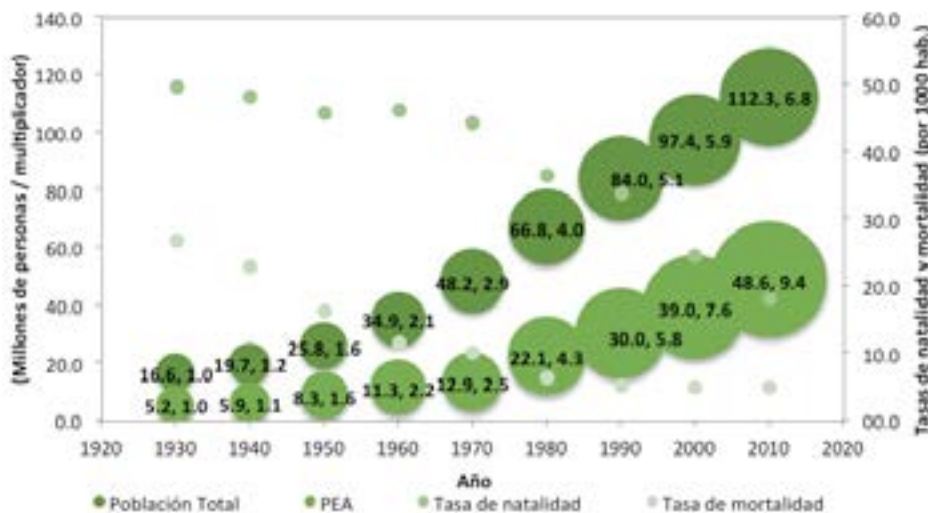
El artículo se compone de seis apartados. El primero contiene los fundamentos de la teoría de transición demográfica, la cual constituye el marco de referencia para resaltar la importancia y peso que tiene y tendrá la población adulta mayor como mano de obra en los mercados de trabajo. El segundo muestra la situación de la precariedad laboral y la población adulta mayor. El tercero hace referencia a la teoría de Mercados Segmentados, la cual aporta las bases teóricas y conceptuales para explicar en lenguaje científico los grados de precariedad laboral. El cuarto apartado presenta la estimación y estratificación del índice de precariedad laboral, muestra los datos, las variables, los indicadores y la técnica de Dalenius y Hodges. En el quinto apartado se da a conocer el análisis de los resultados. Por último se agregan algunos argumentos a manera de conclusiones y se suman las referencias bibliográficas.

1. Transición demográfica y su efecto en la mano de obra

La dinámica de la población plasmada a partir del proceso denominado *transición demográfica* ha impactado el funcionamiento de la economía y en especial la estructura de los mercados de trabajo. La transición demográfica se refiere al descenso de los niveles de mortalidad y de fecundidad que trae consigo profundas transformaciones en la estructura por edad de la población. Durante ésta ocurren dos momentos; el primero cuando la estructura etaria suele transitar de una joven a una madura. En el segundo la estructura tiende a una población envejecida y con ello a una significativa ampliación de la cúspide en el largo plazo (Alba, 2009).

En México la transición demográfica se ha presentado en dos etapas: la primera se caracteriza por tasas de mortalidad en rápido descenso entre 1940 y 1960, con tasas de fecundidad relativamente constantes e incluso ascendentes en ese periodo; la segunda puede ubicarse a finales de 1970, con el franco descenso de la fecundidad que empezó desde una década antes (Hernández, 2004; Partida, 2005). Otros autores, como Livi-Bacci (2002) y Partida (2005), identifican una tercera etapa en la cual los niveles de mortalidad y fecundidad convergen y tendrá lugar durante la primera mitad del presente siglo. Estos cambios provocaron que la población total de México aumentara de 16.6 millones en 1930 a 112.3 en 2010, lo que significó que la población total se multiplicara 6.8 veces en ocho décadas; mientras que la PEA pasó de 5.2 a 48.6 millones en ese mismo periodo, es decir, se multiplicó 9.4 veces, lo que confirma un mayor dinamismo de la población en edad laboral que la población total –ver gráfica 1-.

Gráfica 1. México: Población total, Población Económicamente Activa, tasas de mortalidad y natalidad, 1920 - 2010



Fuentes: Cervantes, D. 2015.

Las etapas de la transición demográfica han quedado impresas en la estructura por edad de la población, provocando transformaciones en la pirámide poblacional, la cual se espera que transite de una población joven a una envejecida, proceso acompañado de la reducción relativa de la población de menos de 15 años, el aumento de personas de entre 15 y 59 años, y un aumento absoluto y porcentual de la población de 60 años o más; haciendo que la edad promedio de los mexicanos aumente década a década (Rodríguez, et al 2000; Hernández, 2004).

En este sentido, las transformaciones de la estructura por edad de la población tienen y tendrán múltiples repercusiones sociales, económicas y laborales, es decir, el aumento de la población adulta mayor reclamará inversiones crecientes no sólo en el cuidado de su salud, instrumentación de esquemas financieros adecuados de pensiones y jubilaciones (Hernández, 2004) sino también en más empleo.

De mayor interés para los propósitos de esta investigación es el grupo de la población de 60 años o más; primero por sus notables efectos sobre las razones de dependencia y, por consiguiente, sobre las crecientes demandas que se han impuesto en el mercado laboral de México (Hernández, 2004; Alba, 2009), y segundo, porque este grupo de personas será un elemento fundamental que incida en la organización y funcionamiento de la sociedad y del mercado de trabajo.

1.1 Población adulta mayor como mano de obra

En algunos países, la población adulta mayor es vista, en general, como un grupo que ha dejado de ser productivo, que se encuentra retirado o jubilado y que al carecer de recursos se vuelve dependiente de la sociedad o de sus familias, más aún si su capacidad física y/o mental se encuentra afectada. Sin embargo, dado el aumento en la esperanza de vida existe evidencia -tanto en países latinoamericanos como en México (Bertranou, 2006; Sala, 2012)- de la creciente participación de este grupo de población en el mercado de trabajo.

En México, los datos de la ENOE indican que una proporción significativa de adultos mayores permanece dentro del mercado de trabajo aun habiendo cumplido la edad para retirarse laboralmente. En este sentido, el hecho de cumplir 60 años o más no significa que la población se jubile o deje de realizar alguna actividad económica para su manutención; por lo tanto, ya sea por decisión propia o por factores externos a su voluntad los adultos mayores continúan trabajando.

Estudios anteriores revelan que la población adulta mayor permanece en el mercado de trabajo debido a: la prolongación en la esperanza de vida, los cambios en los arreglos familiares, la falta de recursos económicos, trayectoria laboral,

factores relacionados con el estado de salud, estado civil o la falta de cobertura de seguridad social o simplemente porque el ingreso de su jubilación y/o pensión es bajo (Huenchuan y Guzmán, 2006; Millán, 2010). En ese sentido, por la necesidad de cubrir el consumo mínimo y necesario de bienes y servicios, gran parte de la población adulta mayor trata de desarrollar una actividad remunerada ante la ausencia o insuficiencia de las pensiones o jubilaciones, ya sea posponiendo la jubilación o procurando un ingreso complementario (Ham, 2003).

Al respecto, datos del Estudio Nacional sobre Salud y Envejecimiento en México (ENASEM) del año 2005, muestran que de la población de 50 años o más, una de cada seis personas reporta que no tiene ninguna fuente de ingreso, mientras que diez por ciento dice que su única fuente es el apoyo familiar (Wong R., Espinoza M. y Palloni A. 2007). Sólo una pequeña proporción de población con 60 años o más obtiene ingresos por concepto de jubilación o pensión. En este contexto, el apoyo familiar y/o percepción de ingresos por algún trabajo adquieren importancia para obtener seguridad económica en la vejez (Huenchuan y Guzmán, 2006).

Asimismo, Gutiérrez (2010) afirma que para el año 2010, sólo 20 por ciento de adultos mayores en México cuenta con una pensión y/o jubilación. Esta escasa cobertura del sistema de pensiones propicia que los adultos mayores continúen trabajando al límite de sus capacidades físicas en un escenario de empleos informales y de bajos salarios. Para el año 2005, en el Estado de México poco más de 36 por ciento de las personas que no recibían pensión o jubilación se encontraban trabajando, proporción mayor a la de aquellos que recibían pensión (20.73%); es decir, las condiciones económicas en las que se entonces encontraba la población obligaba a los adultos mayores a seguir en el mercado de trabajo como una estrategia de sobrevivencia (Montoya y Montes de Oca, 2005).

Paralelamente, existe evidencia de que la participación laboral de los adultos mayores mexicanos se ha incrementado. Según datos de la ENOE 2007, más de 40 por ciento de los varones de 60 años o más se encontraba inserto en el mercado de trabajo. En las mujeres, la participación fue de sólo 22.5 por ciento. Para el año 2014, según datos del primer trimestre de la ENOE, tres de cada diez personas de 60 años o más aún formaban parte de la población ocupada. Ante este hecho resulta necesario conocer en qué condiciones laborales se encuentran los adultos mayores mexicanos.

El análisis de situación laboral la población de 60 años o más como mano de obra es un tema de importancia económica, social, intelectual y política; que hace que sea un motivo de preocupación para la sociedad en general. Dicha preocupación se fundamenta en que los adultos mayores son uno de los grandes contingentes

de la población que tendrá mayor presencia en un futuro inmediato por el peso demográfico que representará en la población total.

La importancia de este estudio radica en prestar atención a la población de 60 años o más ocupada, cuya permanencia en los mercados de trabajo tiene características particulares, diferentes a las de los adultos o los jóvenes, por lo tanto merece un tratamiento y análisis por separado, pero sobre todo resulta importante analizar bajo qué condiciones laborales se encuentran en dichos empleos porque tradicionalmente este grupo de población conforma la mano de obra secundaria o marginal junto con los niños, mujeres y jóvenes.

Resulta trascendente analizar la situación laboral de los adultos mayores, por un lado por el inminente envejecimiento poblacional, debido al aumento de la esperanza de vida, que estará afectado, a largo plazo, la dinámica y estructura de los mercados de trabajo y con ello al aumento de la edad media de la PEA y por otro, para conocer las condiciones laborales de un grupo de población que debería estar disfrutando de los beneficios que obtuvieron o pudieron haber obtenido debido a que aportaron por años a la producción económica del estado. Asimismo, resulta preocupante que el grupo de personas de 60 años o más tiene acceso limitado para insertarse y permanecer en el mercado de trabajo, y le es difícil mejorar en sus condiciones económicas.

En este sentido, los adultos mayores no sólo representan los mayores retos y desafíos en la creciente demanda de salud, pensiones y jubilaciones sino también de empleo. No obstante, las condiciones de la economía mexicana son inestables y precarias. En 2005 el Producto Interno Bruto mexicano fue de 3.2 por ciento, cifra más baja a la obtenida un año antes (4.1 por ciento), pero bastante menor a la que se esperaba (Banco de México, 2006). A pesar de que en el año 2006 el crecimiento de la economía fue de 5.2 por ciento, esta situación duró poco, ya que para el año 2008 tan sólo alcanzó un crecimiento de 1.2 por ciento y un año más tarde descendió a (seis por ciento). Para 2010 se inició un proceso de recuperación y en 2012 el PIB alcanzó la cifra de 3.9 por ciento. Mientras que en el año 2014 la economía registró un crecimiento de 2.1 por ciento (muy inferior al pronosticado por el Gobierno Federal).

Este estancamiento de la economía ha contraído, por un lado, el mercado de trabajo formal y dificultado la generación de nuevos empleos, y por otro, ha fortalecido el sector informal. Peor aún, el empleo formal se ha flexibilizado y precarizado — mediante la subcontratación, debilitamiento e inestabilidad de las prestaciones laborales, entre otros— de tal forma que, en algunos sectores, la actividad formal corre el riesgo de dejar de representar una ventaja real sobre la actividad informal

(Portes y Haller, 2004 en CONAPO, 2010: 53).

Dado el débil desempeño de la economía mexicana, una gran proporción de adultos mayores se enfrenta a una disyuntiva que los empuja, ya sea hacia la postergación de su salida del mercado de trabajo o, por el contrario, a incorporarse al grupo de pensionados y/o jubilados, con montos que no alcanzan para tener una vida digna. Las precarias condiciones de trabajo en las que se encuentra una proporción importante de los adultos mayores sugieren un panorama inquietante sobre las circunstancias en las que se encuentra la población de 60 años o más dentro del mercado laboral, el cual es cada vez más exigente para incorporarse y/o permanecer en él.

Por ello, analizar el mercado de trabajo de la población adulta mayor resulta trascendente ante circunstancias como la falta de cobertura y bajos montos de pensión o jubilación, que hacen de este grupo de población un sector vulnerable a permanecer en empleos precarios.

Al centrar la atención de manera especial en los adultos mayores ocupados, el presente artículo pretende responder a la pregunta ¿cómo son las condiciones laborales de los adultos mayores que permanecen dentro del mercado laboral?

2 Precariedad laboral y población adulta mayor

La precariedad laboral ha existido desde que se emplea la mano de obra, pero ésta se manifestó con mayor intensidad a mediados de los años setenta con la crisis del modelo de acumulación fordista, llegando a su fin la época de oro (Neffa, *et. al.*, 2010). En la Nueva Economía Global, la precariedad laboral constituye el patrón que describe las nuevas formas de contratación y uso de la mano de obra, como resultado de las diferentes estrategias empresariales, impuestas a partir de la reestructuración productiva y flexibilidad laboral.

En el mundo laboral, la esencia de la precariedad laboral radica en el *empleo precario* (si se trata del sector formal de la economía) o *trabajo precario* (si se encuentra dentro del mercado informal). Para ambos casos no existe un concepto único. Por un lado, porque no hay una teoría propiamente dicha de la calidad del empleo (Carty, 1999; Castillo, 2009) y por otro, porque no se puede generalizar un concepto que obedece a particularidades económicas, sociales, culturales, políticas e históricas de cada país o región¹.

De forma consensada, los grupos de trabajadores con mayor posibilidad de

¹ La noción de calidad del empleo es un concepto más amplio que el de empleo precario, éste último es una derivación del primero, que incluye diversas dimensiones del mercado laboral y su dinámica interna (Castillo, 2009).

tener un empleo precario son los jóvenes, las mujeres, los migrantes y los adultos mayores, éstos últimos representan un segmento de la población ideal para insertarse y permanecer en el mercado laboral como mano de obra barata, por sus características propias.

Las nuevas estrategias empresariales de reducción de costos consideran, al incluir este segmento de población en su base productiva, una ventaja por la mayor facilidad que representa su explotación con ingresos bajos y sin prestaciones laborales. La situación laboral de los adultos mayores se complica por el aspecto demográfico, los cambios en la estructura de edad hacia el envejecimiento, mismos que traen nuevos retos y exigencias a los mercados de trabajo, que por cierto no han sido atendidos de manera adecuada.

3 Segmentación y precariedad laboral en el marco de la Teoría Mercados de trabajo Segmentados

La población adulta mayor se caracteriza por tener las mayores dificultades para mejorar sus condiciones laborales. A ello se añade que las relaciones laborales de la población de 60 años o más están conformadas por nuevas dinámicas en los hogares con nuevas relaciones sociales y experiencias laborales ya definidas que tienden a configurar identidades laborales emergentes donde predomina el *empleo precario*. Situación que está asociada a la segmentación y heterogeneidad del mercado de trabajo.

No obstante, el *empleo o trabajo precario* no afecta de manera homogénea a la población trabajadora de 60 años o más. Ante esto resulta necesario captar diferentes situaciones laborales en que se encuentran los adultos mayores ocupados. El argumento anterior tiene sentido debido a la heterogeneidad laboral del mercado que impide hablar de un solo camino, una única intensidad. Por lo tanto, no se puede hablar de puestos de trabajos precarios y no precarios, sino menores o mayores grados de precariedad (Fernández, 2014: 231) que representan diversos grados de alejamiento del trabajo estándar con matices diferenciados (Guadarrama, Hualde y López, 2012).

En este sentido, los adultos mayores viven en constante diversidad y desigualdad según su contexto individual, familiar y social, entre otros. Por esta diversidad y desigualdad el grupo que conforma a los adultos mayores tiene problemáticas laborales diferenciadas, que los empujan a ocupar cierto tipo de empleo en un mercado de trabajo estratificado; su experiencia, capacidad, habilidad y otras características los conducen a un específico mercado de trabajo.

Con la segmentación de los mercados del trabajo es posible ubicar e identificar

la heterogeneidad laboral entre géneros, una marcada segregación ocupacional por sector y rama de actividad, desigualdad en la percepción de ingresos, trabajos con y sin garantía de estabilidad, empleos deficientes sin la existencia de sindicatos, en donde se reconoce la discriminación por edad y sexo, pero sobre todo donde las necesidades de las empresas determinan el nivel de empleo y las condiciones laborales ofrecidas a la población, es ahí donde tiene cabida el empleo precario con sus diferentes niveles.

Las bases teóricas y herramientas conceptuales de la Teoría de Mercados Segmentados (TMS) tienen soporte para explicar en lenguaje científico los grados de precariedad laboral, así como los factores que intervienen para que la población adulta mayor ocupada se ubique en un determinado nivel de empleo precario. Cabe destacar que bajo esta perspectiva teórica, el mercado de trabajo se caracteriza por una segmentación de mercados de trabajo. Dentro de cada uno de éstos los trabajadores presentan condiciones laborales y salariales muy distintas, sin que los trabajadores de unos y otros mercados puedan competir entre sí, tal como lo postula el Modelo Neoclásico tradicional al considerar a los trabajadores como un grupo homogéneo. De esta forma, los planteamientos generales de la TMS tienen como hipótesis fundamental la heterogeneidad de situaciones laborales que presentan los diversos grupos de mano de obra que integran a la población trabajadora.

Los planteamientos de la Teoría de Mercados Segmentados tienen como hipótesis fundamental la heterogeneidad de situaciones que presentan los diversos grupos de trabajadores que integran a la población trabajadora, en este caso el artículo se centra en los trabajadores de 60 años o más. Lo anterior conduce a la segmentación en diferentes mercados de trabajos. Dentro de cada uno de éstos, los trabajadores presentan condiciones laborales y salariales muy distintas y más importante aún, los trabajadores no pueden competir entre sí, tal como postula el modelo neoclásico (Doeringer y Piore, 1983; Palacio y Álvarez, 2004).

Esta segmentación del mercado del trabajo permite identificar no sólo empleos con buenas condiciones laborales sino también trabajos y empleos precarios, inestables, sin seguridad social y de una imposible representación sindical. Esto como consecuencia no sólo de las condiciones del mercado de trabajo, sino de las propias estrategias empresariales que actúan en pro de reducir los costos laborales, intensificar el control de los asalariados y la búsqueda de maximizar sus utilidades deteriorando la vida laboral y personal de los trabajadores.

En suma, la combinación de estos indicadores conduce a la heterogeneidad de situaciones laborales que presentan los adultos mayores, que va más allá de una dualidad de buenas o malas condiciones laborales. Por el contrario se presentan

diversas situaciones que engloban cierto grado de deterioro en sus condiciones de trabajo. Por ello, la fase metodológica consistió en estimar diferentes grados de empleo precario a través de la estratificación de los índices de precariedad laboral. Cabe destacar que los resultados del índice de precariedad de los adultos mayores se contrastaron con los obtenidos de la PEA.

4 Estimación y estratificación del índice de las condiciones laborales de los adultos mayores

Los datos utilizados en el presente artículo provienen de la ENOE. El cuadro 1 muestra de manera específica el tamaño de muestra tanto de los adultos mayores como los no adultos mayores (de 15 a 59 años) del Estado de México –este último conjunto se utilizó como grupo de contraste-. Al respecto se puede destacar que fueron 506 adultos mayores, los cuales representan 487 mil 206 personas de 60 años o más. Mientras que los datos muestrales de la PEA o no adultos mayores ascienden a 6 mil 880, mismos que representan 6 millones 424 mil 214 ocupados.

Cuadro 1. Población Adulta Mayor y PEA en el Estado de México, 2014

| Población | Muestra | Población |
|------------------------|---------|-----------|
| Población adulta mayor | 506 | 487206 |
| PEA | 6880 | 6424214 |

Fuente: Elaboración propia.

Operacionalización del concepto de trabajo precario

El primer paso para estimar el índice de las condiciones laborales de los adultos mayores consistió en identificar las variables. Éstas permitieron analizar la diversidad de condiciones laborales de la población de 60 años o más y a partir de ahí encontrar diferentes intensidades en el deterioro de las condiciones de empleo.

Para ello se tomaron como referencia investigaciones anteriores como la de Sotelo (1999), Castillo (2005), ESOPE, (2005); De Olivera (2006); García (2006), Mora (2010). Para considerar a las *prestaciones laborales* se tomaron las recomendaciones de Sotelo (1999), Castillo (2005) y De Olivera (2006). Para agregar

la afiliación al sindicato se tomó en cuenta el estudio de García (2006). El tipo de contrato se agregó a partir de las investigaciones de Castillo (2001) y De Oliveira (2006). Con la integración de estas variables más la rotación de turnos, tipo de pago, tipo de ocupación, tamaño de la empresa y sector económico se pretende analizar de forma integral el fenómeno de la precariedad laboral en uno de los sectores de la población más vulnerables: los adultos mayores –ver cuadro 2-.

Cuadro 2. Dimensiones y variables de la precariedad laboral en los adultos mayores

| Dimensión | Explicación | Variabes | Tipo de variable/Va- lores asignados |
|-----------------------|---|---------------------------------------|---|
| Temporalidad | Describe la relación contractual y la duración del empleo. | -Ausencia de Contrato escrito | Binaria (Si=1 No=0) |
| | | -Duración del contrato temporal | Binaria (Si=1 No=0) |
| Organizacional | Contempla las condiciones generales del trabajo o empleo. | -Sin afiliación Sindical | Binaria (Si=1 No=0) |
| | | -Jornada de trabajo incompleta | Binaria (Si=1 No=0) |
| | | -Rotación de turnos | Binaria (Si=1 No=0) |
| Económica | Involucra el pago que se le hace al trabajador | -Ingreso mínimo del trabajo principal | Binaria (Si=1 No=0) |
| | | -Tipo de pago no es salarial | Binaria (Si=1 No=0) |
| Protección Social | Comprende las prestaciones laborales y sociales del trabajador. | -Sin prestaciones laborales | Binaria (Si=1 No=0) |
| | | -Sin acceso a servicios de salud. | Binaria (Si=1 No=0) |
| Estructura productiva | Contemplas las características de los puestos de trabajo | -Tipo de ocupación manual | Binaria (Si=1 No=0) |
| | | -Tamaño de la empresa micro o pequeña | Binaria (Si=1 No=0) |
| | | -Sector económico secundario | Binaria (Si=1 No=0) |

Fuente: Elaboración propia con base en Sotelo (1999), Castillo (2005), ESOPE, (2005), De Olivera (2006), García (2006) y Mora (2006 y 2010)

4.3 Estimación y estratificación del Índice de precariedad laboral

Para estimar el índice de las condiciones laborales o de precariedad laboral se llevó a cabo un análisis de factores a través del método de *componentes principales*. Se utilizó el paquete estadístico SPSS versión 19.

La factibilidad de los modelos se probó utilizando el estadístico KMO y el test de Bartlett. Para el presente estudio, el resumen de la prueba KMO, con un nivel de significancia de 0.05, fue de 0.768. Verificada estadísticamente la factibilidad del modelo, el análisis factorial consistió en cuatro etapas. A partir de este análisis se encontraron dos factores a partir de la alta correlación entre las variables. De ahí se obtuvo la puntuación factorial de los adultos mayores para estimar el Índice de Precariedad Laboral, combinando cada factor con la variabilidad explicada de cada uno. En total la variabilidad explicada por los factores asciende al 64.20 por ciento. En otras palabras, se multiplicó cada uno de los factores obtenidos por el ponderador de éste.

Una vez obtenido el Índice de Precariedad Laboral se recurrió a la estratificación del mismo para diferenciar, de acuerdo con sus características laborales, a la población adulta mayor ocupada según tres niveles de precariedad. Para ello, se utilizó el criterio de estratificación de mínima varianza obtenida por Dalenius y Hodges (1959).

La aplicación de esta técnica llevó a dividir en tres grupos el rango del Índice de Precariedad Laboral. Por lo tanto, la estratificación de los índices ayudó a segmentar al trabajo de los adultos mayores ocupados según sus condiciones laborales. Esto permite identificar adultos mayores con un nivel de precariedad *bajo*, *medio* y *alto* según el valor de su índice estimado previamente.

Por la diversidad de las condiciones laborales que experimenta la población adulta mayor, se han identificado tres niveles de precariedad laboral: *bajo*, *medio* y *alto*, mismos que son mutuamente excluyentes. El cuadro 3 presenta los resultados.

Cuadro 3. Proporción de adultos mayores ocupados y PEA según nivel de precariedad en el Estado de México, 2014.

| Nivel de precariedad | Población adulta mayor | | | Población no adulta mayor | | |
|----------------------|------------------------|---------|-----------|---------------------------|---------|-----------|
| | Porcentaje | Muestra | Población | Porcentaje | Muestra | Población |
| Bajo | 20.0 | 101 | 97249 | 27.5 | 1889 | 1763858 |
| Medio | 45.3 | 229 | 220494 | 31.8 | 2190 | 2044917 |
| Alto | 34.8 | 176 | 169463 | 40.7 | 2801 | 2615439 |
| Total | 100.0 | 506 | 487206 | 100.0 | 6880 | 6424214 |

Fuente: Elaboración propia.

5 Nivel de precariedad de los adultos mayores en el Estado de México

Los resultados muestran la gran heterogeneidad de las condiciones de empleo de toda la población adulta mayor ocupada. Las cifras muestran que sólo 20 por ciento de adultos mayores se ubican en el nivel bajo de precariedad, la cifra asciende a 45 por ciento cuando se trata del nivel medio de precariedad y a 35 por ciento en el nivel alto de precariedad. En otras palabras, 80 por ciento de los adultos mayores se ubican en empleos donde la inestabilidad, la inseguridad, los bajos salarios, la desprotección social, la desindicalización, la carencia de contrato, la excesiva o escasa jornada de trabajo son rasgos comunes de éstos.

Para contrastar las condiciones laborales de los adultos mayores se estimó de la misma manera el índice de precariedad laboral para el resto de la población ocupada, es decir, para aquellas personas ocupadas que tienen entre 14 y 59 años de edad. Al respecto, los resultados muestran que una mayor proporción de PEA se ubica en el nivel alto de precariedad laboral, que incluso supera la cifra que reportan los adultos mayores -40 por ciento-. No obstante, este grupo también evidencia mejores condiciones de empleo al ubicarse 27 por ciento en el nivel más bajo de precariedad.

En ambos grupos se observa que el nivel de precariedad laboral más bajo es el que registra la menor proporción de personas, dos adultos mayores contra casi tres personas económicamente activas. En el nivel medio y alto de precariedad laboral se observan más diferencias. Los adultos mayores tienden a concentrarse más en el nivel medio con 45 por ciento, mientras que la PEA registra mayor importancia en el nivel alto de precariedad. Estas cifras resultan preocupantes en el sentido de que en los grados más altos de precariedad laboral la población ocupada tiene más presencia, lo que refleja una situación laboral difícil. Por un lado, la PEA está en plena vida laboral, representa la mano de obra presente y futura es responsable de consolidar el desarrollo económico y social de la entidad. Por otro lado, los adultos mayores que fueron un grupo productivo, representativos del envejecimiento demográfico y esperan para su retiro una vida tranquila, continúan insertos en el mercado de trabajo con empleos precarios.

Si bien el alcance de esta investigación impide saber las razones por las que la población de 60 años o más sigue en el mercado de trabajo, estos resultados permiten inferir que un porcentaje considerable de adultos mayores -31.7 por ciento- a pesar de tener malas condiciones laborales continúa trabajando. Por un lado destaca la posibilidad de que no cuenten con los ingresos mínimos para salirse del empleo, debido a que los datos de la ENOE muestran que sólo seis por ciento de ocupados cuenta con una pensión (situación que destacan otras investigaciones

como Huenchuan y Guzmán, 2007; Nava y Ham, 2014). De este modo, las cifras reflejan que sólo seis de cada cien adultos mayores que tienen pensión prefieren participar en el mercado de trabajo aun si cuentan con una pensión y a pesar de estar en condiciones de precariedad que destinar su tiempo en el ocio, el esparcimiento o desarrollar otras actividades no económicas.

Asimismo, la participación de los adultos mayores en el mercado de trabajo propicia que la edad al retiro tienda a incrementarse, situación opuesta a lo que sucede en los países más desarrollados donde la edad al retiro no se extiende de manera prolongada debido a modificaciones en la cobertura y a la generosidad de los sistemas de seguridad social y donde además se registran tasas de participación más bajas de las que reportan países emergentes (Paz, 2010).

El análisis de los grados de precariedad laboral según el tipo de empleo de los adultos mayores muestra que una proporción importante de ellos se encuentra ocupada dentro de la economía informal en carácter de empleos no registrados. Las cifras muestran que 50 por ciento de los adultos mayores se ubica en el sector informal y que 60 por ciento de quienes se ubican en este sector está en el nivel alto de precariedad laboral. Este panorama es una señal de alerta, debido a que en la economía informal la tendencia es estar desprotegido de la seguridad social y ello implica el desamparo total para ser atendido en instituciones de salud. Por otro lado, cabe destacar que diez por ciento de los adultos mayores se ubica en el sector público y 90 por ciento de adultos de 60 años o más que están en este sector tiene un nivel bajo de precariedad laboral. Por lo tanto, los datos sugieren que el nivel de precariedad laboral donde se encuentran los adultos mayores depende de la estructura del mercado y de dónde se encuentra posicionado.

Asimismo, los resultados obtenidos del índice de precariedad laboral sugieren consecuencias negativas no sólo para la población adulta mayor sino para toda población ocupada, que van desde la insuficiencia de recursos que provoca situaciones de pobreza económica, alimentaria y patrimonial, empeora el estado de salud, ya sea por no estar afiliado a instituciones de salud o por jornadas de trabajo prolongadas, así como la incapacidad de asumir compromisos económicos, lo que propicia la desigualdad social entre los hogares y la inseguridad financiera, entre otros problemas.

En este sentido, los resultados empíricos van en línea con los planteamientos teóricos, los cuales destacan la diversidad de situaciones laborales en que se pueden encontrar los adultos mayores ocupados, esto como consecuencia de la reestructuración productiva y la flexibilidad laboral. Dichos procesos han generado nuevas relaciones de trabajo que conducen a la inseguridad en el empleo, la

disminución de los salarios y la desregulación de las condiciones de protección de los trabajadores, situaciones que promueven condiciones laborales precarias para la mayoría de la población ocupada. En estos términos se cumple la premisa básica de la flexibilidad laboral que consiste en eliminar o reducir el papel de las instituciones sindicales para replantear estrategias, nuevas formas de contratación y uso de la mano de obra.

Asimismo, la evidencia empírica sugiere que tanto los adultos mayores como la PEA son parte indispensable de las estrategias flexibilizadoras de las empresas. De ahí se puede concluir que las estrategias empresariales han configurado escenarios laborales flexibles que no sólo conducen al deterioro de las condiciones laborales, sino de la vida en general. Esto ha ocasionado, además, desigualdad entre toda la población.

Los hallazgos de esta investigación se suman a aquellos estudios que muestran para el contexto internacional (Castillo, 2009; Mora 2006 y 2010), nacional (De Oliveira, 2006, Nava y Ham, 2014) o local (Baca y Castillo, 2005) nuevas tendencias en la calidad del empleo, que más que mejorar los ingresos, la estabilidad laboral o la jornada de trabajo reflejan el deterioro en la condiciones laborales de los adultos mayores.

Se puede concluir dada la evidencia estadística y teórica, que el fenómeno de precariedad laboral se evidencia tanto en los adultos mayores como en el resto de la población ocupada en el Estado de México.

Conclusiones

Los hallazgos fueron contundentes al mostrar, por un lado, la escasa participación que tienen los adultos mayores en el nivel bajo de precariedad laboral, y por otro, la gran proporción de población de 60 años o más que se encuentra en el nivel medio y alto de precariedad. Esto indica que una baja proporción de adultos mayores tiene una posición laboral privilegiada y con ello se aíslan de la incertidumbre y la variabilidad que generan la demanda de trabajo y el proceso productivo. Este es el caso de los ancianos que se encuentran en el nivel bajo de precariedad laboral –20 por ciento-, mientras que una gran proporción de adultos mayores –80 por ciento- se comporta como un factor residual de la producción y con ello absorbe la parte de inseguridad e incertidumbre tanto de la demanda de mano de obra como de la demanda de bienes y servicios. Éste es el ejemplo de los adultos mayores que se ubican en el nivel medio y alto de precariedad laboral.

Bibliografía

- Alba, F. (2009). "El uso político de los dividendos demográficos", *Este País*, núm. 218, pp: 4-10.
- Baca y Castillo, (2005). "Precarización Ocupacional por Género en Zona Metropolitana de la Ciudad de Toluca", *Convergencia. Revista de Ciencias Sociales*, vol. 12, núm. 37, Universidad Autónoma del Estado de México Toluca, México, pp. 289-326.
- Bertranou, (2006). *Envejecimiento, empleo y protección social*, Organización Internacional del Trabajo (OIT), Santiago de Chile.
- Carty, L. (1999). "Una evaluación de la calidad del empleo en el Brasil, 1982-1996", en Infante, R. (ed), *El debate sobre la calidad del empleo: el caso de los Estados Unidos de América, 1970-1990*, Primera edición, Santiago, Oficina Internacional del Trabajo.
- Castillo, D. (2009). *Los nuevos trabajadores precarios*, México, D.F., Miguel Ángel Porrúa.
- Cervantes, D. (2008). *Inestabilidad Laboral en México: Trayectorias, movilidad y cambios en el tipo de contratación, 2005 - 2010*, Tesis de doctorado (Sin publicar), UNAM, México, D.F.,
- Dalenius, T. y Hodges, J. (1959). "Minimum Variance Stratification," *Journal of the American Statistical Association*, Núm. 54, Estados Unidos de Norteamérica, pp: 88-101.
- De Oliveira, O. (2006). "Jóvenes y precariedad laboral en México", *Papeles de Población*, Año 12, Núm. 49, Universidad Autónoma del Estado de México, pp: 37-73.
- Doeringer, P. y Piore, M. (1983). "Los mercados internos de trabajo", en Toharia, L. (comp.), *El mercado de trabajo: teorías y aplicaciones*, Madrid, Alianza Editorial, pp: 341-388.
- ESOPE (2004). *Precarious Employment in Europe: A Comparative Study of Labour Market related Risks in Flexible Economies*, Universidad Pública de Navarra Departamento de Trabajo Social Pamplona, España.
- García, B. (2006). "La situación laboral precaria: marcos conceptuales y ejes analíticos pertinentes", *Trabajo*, Año 2, Núm. 3, México, D.F., pp: 23-52.
- Guadarrama, et al. (2012). "Precariedad laboral y heterogeneidad ocupacional: una propuesta teórico-metodológica", *Revista Mexicana de Sociología*, 74, núm. 2, Universidad Nacional Autónoma de México-Instituto de Investigaciones Sociales, México, D.F. pp: 213-243.
- Gutiérrez (2010). "Envejecimiento poblacional y pobreza. El caso de los adultos mayores en Coahuila (1990-2000)", *Trayectorias*, vol. 12, núm. 30, Universidad Autónoma de Nuevo León, México, pp. 74-94,
- Hernández, E. (2004). "Panorama del mercado laboral de profesionistas en México", *Economía*, Núm. 2, México, D.F., UNAM, pp: 98-109.
- Huenchuan y Guzmán, (2006). *Seguridad económica y pobreza en la vejez: tensiones, expresiones y desafíos para políticas*, CELADE/CEPAL/Fondo de Población de Naciones Unidas, 14 a 15 de noviembre, Santiago de Chile, Chile.
- Millán, (2010). "Factores asociados a la participación laboral de los adultos mayores mexiquenses", *Papeles de Población*, vol. 16, núm. 64, Universidad Autónoma del Estado de México, México, pp. 93-121.
- Montoya y Montes de Oca, (2005). "Situación laboral de la población adulta mayor en el Estado de México", *Papeles de Población*, Universidad Autónoma del Estado de México, México, vol. 15, núm. 59, pp. 193-237,
- Mora, M. (2010). *Ajuste y empleo La precarización del trabajo asalariado en la era de la globalización*, México, D.F., El Colegio de México.
- Nava y Ham, (2014). "Determinantes de la participación laboral de la población de 60 años o más en México", *Papeles de Población*, vol. 20, núm. 81, Universidad Autónoma del Estado de México Toluca, México, pp. 59-87.
- Neffa, J. (2010). "La crisis de la relación salarial: naturaleza y significado de la informalidad, los trabajos/empleos precarios y los no registrados", en Neffa, J. et al, (coords.), *Empleo, desempleo y políticas de empleo*, Núm. 1, Primer trimestre, Buenos Aires, CEIL / PIETTE / CONICET, pp: 6-43.

- Palacio, J. y Álvarez, C. (2004). *El mercado de trabajo: análisis y políticas*, Madrid, Ediciones Akal.
- Partida, V. (2005). Situación demográfica en México. En *La transición demográfica y el proceso de envejecimiento en México*. México, D.F. pp. 24-30.
- Paz, (2010). Envejecimiento y Empleo en América Latina y el Caribe. Sector del Empleo, Documento de Trabajo, Organización Internacional del Trabajo, Núm. 56, Suiza.
- Portes, A. y Haller, W. (2004). La economía informal. En CEPAL-Serie Políticas Sociales. Santiago de Chile: ONU-CEPAL.
- Rodríguez, M. (1994). "Características del comportamiento de la PEA realmente ocupada en la región Toluca (1950-1990)", *Papeles de Población*, Núm. 2, Universidad Autónoma del Estado de México, Toluca, México, pp: 15-26.
- Sala, (2012). "Empleo y desempleo entre los adultos mayores de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires", *Población de Buenos Aires*, vol. 10, núm. 17, Dirección General de Estadística y Censos, Buenos Aires, Argentina, pp. 7-26
- Sotelo, A. (1999). *Globalización y precariedad del trabajo en México*, México, D.F., Ediciones el Caballito.
- Wong R., Espinoza M. y Palloni A. (2007). "Adultos mayores mexicanos en contexto socioeconómico amplio: salud y envejecimiento", *Salud Pública de México*, vol. 49, núm. Su4, 2007, Instituto Nacional de Salud Pública, México, pp. 436-447.

DIFERENCIACIÓN SALARIAL DE LA MUJER EN EL MERCADO LABORAL DE SALTILLO: UN ESTUDIO POR PROFESIONES

REYNA ELIZABETH RODRÍGUEZ PÉREZ¹
MONSERRAT GUADALUPE CANO CARDENAS²



Resumen

El objetivo de esta investigación es analizar los rendimientos de la educación universitaria por áreas del conocimiento, así como la desigualdad salarial y su descomposición en la ciudad de Saltillo. Utilizando como fuente de información la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) 2014 y el método Oaxaca y Blinder (1973). Los resultados indican que el 44 por ciento de las mujeres, se ubican en profesiones relacionadas con las carreras de ciencias sociales, administración y derecho, por otro lado el 53 por ciento de los hombres se encuentran en ingeniería, manufactura y construcción. De igual manera se encontró que existe una mayor desigualdad en carreras donde las mujeres son mayoría y el 85 por ciento de la desigualdad no se deben a las características productivas.

Introducción

El principal interés de esta investigación se centra en captar el diferencial en los salarios que no es explicado por las discrepancias propias de las dotaciones del capital humano de los profesionistas por área del conocimiento y género en la

¹Doctora en Ciencias, Profesora de Tiempo completo de la Facultad de Economía de la Universidad Autónoma de Coahuila, Unidad Campo redondo edificio "E" planta baja, CP 25000; correo electrónico: reynarodriguez@uadec.edu.mx. Tel. 52(844)4128782 ext. 117.

² Estudiante de Licenciatura de la Facultad de Economía de la Universidad Autónoma de Coahuila.

ciudad de Saltillo, Coahuila.

Es importante estudiar la desigualdad salarial por género por varias razones: para identificar sus causas, sus consecuencias, los diferentes niveles en los que se presenta, la relación que existe entre desigualdad y pobreza, entre otros. Para este análisis utilizaremos enfoques con perspectiva económica y social, para de esta manera entender el concepto de género como una serie de atributos y funciones que van más allá de lo biológico/reproductivo, construidos social y culturalmente y que son adjudicados a los sexos, para justificar diferencias y relaciones de opresión entre los mismos, a través de un repaso de como el concepto ha sufrido diversas connotaciones, en relación a las posibles diferencias (sexual, cultural, ideológica, representacional y discursiva) en cada sociedad, en función del contexto y tiempo en el que sean comparadas. (Anderson 2015)

En consecuencia, relaciones de género son también de poder que hacen referencia a asimetrías, sometimientos, subordinaciones, brechas, y desequilibrios entre hombres y mujeres. Lo que nos permite conocer el concepto familia y la identidad de género, son viables por la constante fricción al interior y con la sociedad, que le media tanto así que en la actualidad es visible que las contradicciones inmersas referente al concepto igualdad. Si bien se ha encontrado relación de la identidad de género, así como la reinención de la familia, dentro del sistema familia, en coherencia con los términos anteriormente expresados, llama la atención el concepto familia.

Las motivaciones personales que tiene la mujer para incursionar en el mundo laboral, pueden ser elogiadas de valentía, rebeldía o herejía; en relación al contexto social o cultural en el que se encuentren; por otra parte, la teoría e investigaciones sociales nos permiten visualizar esto de manera clara, desde una perspectiva económica y filosófica, de esta manera son perceptibles circunstancias que originan e incrementan las probabilidades de inserción laboral femenina.

Por su parte, las políticas de igualdad de oportunidades y de acción positiva, especialmente a partir de la oferta del sector público, han permitido el acceso de muchas mujeres al mercado laboral al superar discriminaciones históricas en profesiones y trabajos manuales.

La mujer mexicana, así como sus congéneres en demás países, sufre de un fenómeno social llamado segregación, donde la participación de esta en el mercado laboral se restringe debido a ciertas condiciones. Una consecuencia que en ese entonces no fue imaginable fue que en el proceso de migración de lo rural a lo urbano, la sociedad solo adoptó el proceso de acumulación y no una evolución o distribución del rol dentro del hogar, o bien rol de género. (Uribe-Echevarría 2008).

Discriminación salarial por género

Las mujeres se encuentran en desventaja dentro de la sociedad por el simple hecho de ser mujeres. (Savage Rodríguez 2010) Esta situación se manifiesta en todos los aspectos de la vida, en el trabajo, en el hogar, en la participación política, etc. Las formas en que una sociedad define los derechos, responsabilidades e identidades de las mujeres en relación con los hombres (Relaciones de género) son las que definen y gobiernan con frecuencia los procesos de consumo, distribución, producción y reproducción del sistema organizacional.

De todos los ámbitos en los que se presentan desigualdades entre hombres y mujeres, el mundo laboral es donde resulta más relevante el esfuerzo por combatir la desigualdad de género. Las mujeres no han tenido una incorporación fácil al mundo laboral, en comparación con los hombres, ya que ellas han ingresado al mercado de trabajo en una forma de subordinación y desigualdad de diversos tipos. (Savage Rodríguez 2010)

La diferencia salarial es una de las variables económicas que muestran la desventaja, de las mujeres frente a los hombres en el mercado laboral. Es un hecho que los hombres ganan mejores salarios que las mujeres, incluso después de controlar características que se relacionan con la productividad y la estructura de los salarios. (De la Rica, J. Dolado y Llorens 2008)

Tanto en México como en otros países se ha demostrado que existe la desigualdad salarial por sexo a favor del hombre y que esta diferencia se debe a razones que no están relacionadas con las habilidades, estudios o conocimientos, es decir, se debe únicamente a cuestiones de género, lo que trae como consecuencia la discriminación salarial en contra de las mujeres. (Rodríguez Pérez y Castro Lugo, Análisis de la discriminación salarial por género en Saltillo y Hermosillo: un estudio comparativo en la industria manufacturera 2014).

Se dice que existe discriminación salarial por razones de género, cuando dos individuos con características económicas y productivas iguales reciben salarios diferentes solamente por su sexo. (Uribe-Echevarría 2008)

Para el caso de España se realizó un estudio en el cual se propone una discriminación estadística, de las mujeres de acuerdo a un entrenamiento especializado para el trabajo. La idea es que en la medida en que menos mujeres con educación universitaria sufran de interrupciones laborales tales como: la ausencia de políticas de apoyo familiar, el encasillamiento de las labores domésticas, la crianza de los hijos, etc., los empleadores utilizarán la discriminación estadística para fijar los salarios, con el objetivo de pagar una

proporción menor a las mujeres que a los hombres. (De la Rica, J. Dolado y Llorens 2008)

Características del mercado laboral femenino en México

A partir de la década de los treinta, México sentó las bases económicas y políticas para la futura transformación. Pasó de ser una sociedad rural a una sociedad urbana; la industria se perfiló como el eje del proceso de acumulación.

En este sentido, la expansión de la economía provocó un incremento y una diversificación de las oportunidades ocupacionales, lo que permitió una creciente incorporación de las mujeres al empleo remunerado. El empleo de las mujeres creció como resultado de un fuerte incremento en la producción, pero, sobre todo, se crearon nuevas oportunidades ocupacionales en el comercio y, especialmente, en los servicios. Mientras que el 72 por ciento de las mujeres, en 1940, eran trabajadoras domésticas, en 1970, esta proporción se había reducido en un 43 por ciento (Rendón Garcini 1993). Por otra parte, el proceso de tercerización de la economía, favoreció la incorporación femenina.

Rendón (1993) afirma que, como producto del estancamiento económico y el retroceso en los niveles de vida de la mayoría, se ha dado un incremento del trabajo femenino, y forma parte de la estrategia desplegada por las mujeres para enfrentar la crisis

La segregación ocupacional por géneros que refleja la discriminación existente en contra de la mujer se redefine pero no desaparece.

La creciente inserción de las mujeres casadas en actividades generadoras de ingreso no se ha visto acompañada de cambios equivalentes, en la distribución de las labores domésticas dentro del hogar. Estas tareas siguen siendo responsabilidad femenina. Esta doble responsabilidad contribuye a perpetuar algunas de las condicionantes de la discriminación en contra de ellas, tales como la discontinuidad en las trayectorias laborales femeninas, el trabajo a tiempo parcial o en el negocio familiar sin remuneración.

Por otro lado, la infraestructura en el servicio de guarderías es insuficiente para abastecer las necesidades requeridas de una población con una base todavía amplia, como la que presenta México. En la mayoría de los casos, las mujeres han adquirido su licencia por maternidad; sin embargo, se está muy lejos de llegar a una igualdad de género. Este aspecto sigue siendo una característica de la discriminación hacia la mujer.

Metodología y datos

La metodología de la descomposición de Oaxaca-Blinder y el modelo sobre la determinación de salario, explicado con ecuaciones mincerianas, que es con lo que

se trabajaran los datos para poder analizar si existe o no la discriminación salarial por género, para las diferentes áreas del conocimiento, los niveles educativos y las ramas de actividad económica para la ciudad de Saltillo.

Modelo sobre la determinación de salarios. Ecuación de Mincer

El interés por analizar y cuantificar los rendimientos de la educación ha dado pie para la investigación. La herramienta que más se ha utilizado para estos análisis ha sido la ecuación minceriana de ingresos, a través de la cual se estima el impacto de un año adicional en la educación en los ingresos laborales percibidos por los trabajadores. (Freire Seoane y Teijeiro Álvarez 2008)

El modelo sobre la determinación de los salarios en capital humano está basado en la ecuación que desarrollo Mincer (1974) para datos individuales de selección cruzada. Este modelo tiene la ventaja de ser derivable de una especificación teórica de acumulación del capital humano.

Se considera un grave problema que presentan las estimaciones con variable continúa, ya que se adquiere una tasa de rendimiento única, independientemente de los distintos niveles de escolaridad. Pero, con el fin de calcular las tasas de rendimiento de cada nivel educativo se estimó la ecuación minceriana por medio de las variables dummies. Y la función de salarios empleada es la siguiente:

$$\ln y = \beta_0 + \beta_1 S_1 + \beta_2 S_2 + \beta_3 S_3 + \beta_4 S_4 + \beta_5 \exp + \beta_6 \exp^2 + \mu$$

Donde $\ln y$ es el logaritmo natural de ingresos y como variables independientes S_1 , S_2 , S_3 y S_4 son las variables ficticias que se relacionan con la educación, que asigna el valor de 1 al valor máximo y 0 al resto. S_1 se le asignó a los individuos que terminaron su educación primaria, S_2 aquellos que cuenten con secundaria, S_3 para aquellos individuos que tengan preparatoria y S_4 para los que tengan estudios universitarios. Por su parte \exp , X_i es la experiencia laboral del individuo, la cual esta medida como $X = t - s - 6$, en donde t es la edad del individuo, s los años de educación formal, menos 6 que es la edad en la que el individuo entra a la escuela; X_i^2 es una aproximación del modelo básico del ciclo vital en donde la concavidad del perfil edad-ingreso se capta mediante el término lineal y cuadrático de la experiencia, en donde se captan los rendimientos decrecientes del capital humano, y μ_i es el término de perturbación aleatoria que sigue una distribución normal con media cero y varianza constante

Metodología: Descomposición “Oaxaca-Blinder”

Para completar esta investigación es importante conocer los contrastes salariales de la educación por sexo, y será necesario saber identificar si tales diferencias se

deben a las incompatibilidades en capital humano o por discriminación en el mercado de trabajo.

El cálculo de la brecha de ingresos entre sexo se genera desde las funciones de ingreso mincerianas simples estimadas para hombres y mujeres y se aplica la técnica de Oaxaca.

En su planteamiento original, la descomposición Oaxaca-Blinder determina que la diferencia de salarios existente entre dos grupos de individuos se debe a dos componentes. El primero recoge la diferencia entre las variables explicativas que se observan de los dos grupos y el segundo recoge las diferencias entre las características no observables. Esto se mide por las discrepancias entre los parámetros de ambos grupos. (Vicéns Otero 2012)

El método de Oaxaca tiene la ventaja de que distingue la diferencia salarial provocada por distintas características personales y la diferencia salarial causada por las distintas retribuciones a igualdad de características, esta última se identifica como la diferencia salarial atribuida a la discriminación. (Rodríguez Pérez y Camberos Castro 2007)

En este método se supone la existencia de dos grupos de individuos A y B (hombres y mujeres, inmigrantes y nativos, calificados y no calificados, etc.) con diferencias en los salarios percibidos por cada grupo en función de un conjunto de K variables explicativas o predictores de X . El objetivo de esto es determinar que parte de la diferencia en la variable endógena se debe a las diferencias que existen entre las variables explicativas y que parte se debe a otros factores. (Vicéns Otero 2012)

Esta metodología parte del supuesto de los efectos generados por las dotaciones de capital humano, que deberían ser idénticos para ambos grupos; de forma que si se equiparan las diferencias en dotaciones de capital humano, estas podrían atribuirse a discriminación. $\ln(w_m)$ y $\ln(w_f)$ son las medias del logaritmo natural de ingresos de hombres (m) y mujeres (f). Si el modelo estándar de logaritmo de ingresos es estimado de forma separada para hombres y mujeres, a partir de la regresión lineal pasa a través de las medias de las variables.

$$\ln(w_m) - \ln(w_f) = X'_m b_m - X'_f b_f$$

Dónde: X_m y X_f son vectores que contienen las medias de las variables para hombres y mujeres, respectivamente y b_m y b_f son los coeficientes estimados.

Proporcionado estos resultados, el logaritmo diferencial de ingresos puede ser descompuesto en dos vías. Entonces $X' = X'_m - X'_f$, y $\Delta b = b_m - b_f$, la ecuación anterior puede escribirse de la siguiente forma:

$$\ln(w_m) - \ln(w_f) = \Delta X' b_m + X'_f \Delta b$$

El primer término de la ecuación anterior es la parte de diferencial del logaritmo

de ingresos, debido a las diferencias (promedio) de las características de hombres y mujeres; y el segundo término es la parte de la diferencia debido a diversos coeficientes o diversa estructura de salarios. Si en ausencia de la discriminación entre hombres y mujeres debería recibir igual retornos para las mismas características de capital humano, entonces las discrepancias en ingresos serán consecuencia a diferencias en el pago relacionado con las características; entonces, este segundo término podría estar interpretado como la parte de la diferencia del logaritmo del ingreso debido a la discriminación. Esto es en esencia la del enfoque de Oaxaca.

El método de Oaxaca de analizar la discriminación salarial tiene la ventaja de que distingue, por un lado, la diferencia salarial provocada por distintas características personales y, por otro, la diferencia salarial causada por las distintas retribuciones a igualdad de características entre hombres y mujeres, identificándose esta última como el porcentaje de la diferencia salarial atribuida a la discriminación.

Los Datos

La base de datos utilizada fue la ENOE 2014, y se tomaron en cuenta solo los datos referentes a información de los salarios para los trabajadores de la ciudad de Saltillo, Coahuila. La muestra toma de referencia a los hombres y mujeres que pertenecen a la PEA³, y que se encuentran entre los 16 y 65 años de edad. Se hizo esta selección de datos ya que además de relacionarse con el género también los datos debían estar relacionados con los diferentes niveles educativos.

La Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) 2014 proporciona información sobre niveles educativos, edad, ocupaciones, rama económica, horas trabajadas, salarios, etc. Para todos los datos se procedió a realizar una división por grupos dentro de cada variable (edad, nivel educativo, etc.). Al final se obtuvo lo siguiente: 5 grupos de edad, 11 ramas de actividad económica, 7 áreas del conocimiento, 5 niveles educativos y todo a su vez se dividió según el género.

Resultados

Estadística descriptiva

El cuadro 1 nos presenta los valores promedio de las principales variables de la muestra por grupos de edad, nivel educativo, sexo y salario por hora. En primer lugar se puede observar que la muestra es mayor en el caso de los hombres: 64.24 por ciento de hombres versus 35.74 por ciento de mujeres en Saltillo.

Una cuestión importante que se debe destacar es que el promedio del nivel de escolaridad es de 10 años y este es el mismo para ambos sexos y para el total de la muestra. A pesar de esto, se observa que el salario de los hombres es menor en un

³ Población económicamente activa.

4 por ciento en relación al de las mujeres, aun cuando son ellos los que tienen una mayor participación en el mercado de trabajo.

Para ambos géneros la participación en el mercado laboral va aumentando con respecto a la edad, y esta empieza a descender al llegar a la edad de los 50 años. El promedio máximo de años de estudio se alcanza en el intervalo de 26 a 35 años, siendo las mujeres quienes acumulan más años de estudio. Conforme se incrementa la edad los años educativos se van reduciendo, con lo que podemos decir que las viejas generaciones tienen niveles educativos mucho menores que las nuevas generaciones. También se puede observar que el salario medio por hora aumenta según el grupo de edad hasta alcanzar el máximo, en el intervalo de 46 a 55 para las mujeres y en el de 36 a 45 para los hombres, a partir de este el salario promedio comienza a descender. Para el caso de las mujeres el salario se reduce en un 13 por ciento, mientras que para los hombres solo reduce un 5 por ciento.

Cuadro 1. Valores promedio del salario por hora, por edad, escolaridad y sexo en Saltillo 2014.

| Grupo de Edad | Total de la Muestra | | | Hombres | | | Mujeres | | |
|---------------|---------------------|--------------------|--------|------------------|--------------------|--------|------------------|--------------------|--------|
| | Salario por Hora | Escolaridad (años) | Obs. | Salario por Hora | Escolaridad (años) | Obs. | Salario por Hora | Escolaridad (años) | Obs. |
| 16 a 25 | \$ 27.22 | 11.02 | 67,687 | \$ 26.37 | 10.72 | 44,396 | \$ 28.87 | 11.57 | 23,291 |
| 26 a 35 | \$ 32.75 | 11.72 | 80,683 | \$ 32.10 | 11.37 | 51,958 | \$ 33.98 | 12.34 | 28,698 |
| 36 a 45 | \$ 34.35 | 10.73 | 84,169 | \$ 34.81 | 10.60 | 52,272 | \$ 33.57 | 10.95 | 31,897 |
| 46 a 55 | \$ 33.59 | 10.2 | 58,306 | \$ 33.14 | 10.20 | 37,248 | \$ 34.40 | 10.20 | 21,058 |
| 56 a 65 | \$ 29.87 | 8.44 | 22,989 | \$ 29.62 | 9.00 | 15,738 | \$ 30.28 | 7.22 | 7,251 |

Fuente: elaboración propia con base en la ENOE 2014.

En el cuadro 2 se presentan las estadísticas que relacionan el nivel de estudios formales con el salario por hora promedio de los trabajadores. Lo que nos interesa observar es la relación positiva que se presenta en el nivel educativo con los salarios. En la primera, tercera y décimo primer columna se muestran las variaciones porcentuales, en el salario por hora cuando se pasa de un nivel educativo al otro para el total de la muestra y por sexo. Se puede observar que en cada uno de los casos se presenta un incremento significativo y creciente. Podemos notar, en particular, un importante incremento porcentual del salario al pasar de secundaria a preparatoria, en el caso del total de la muestra de un 3 por ciento a un 42 por ciento, para los hombres de un 3 por ciento a un 45 por ciento, y para las mujeres de un 5 por ciento a un 34 por ciento. Sin embargo, el incremento porcentual al pasar de preparatoria a estudios superiores es menor de lo que se esperaba para todos los casos; pero aun así se puede observar que

para el caso de las mujeres el incremento es mucho más significativo que para los hombres. Este fenómeno nos revela que las diferencias salariales entre los diferentes niveles educativos son muy importantes, ya que el incremento del salario por hora promedio para el nivel superior es de 115 por ciento en relación a primaria incompleta. Por último cabe mencionar que los promedio más altos de edad para esta muestra se encuentran en el nivel de educación “Primaria incompleta”, lo que se traduce en que las personas de viejas generaciones son aquellas que cuentan con estudios limitados y por ende con salarios más bajos.

Cuadro 2. Valores promedio del salario por hora, por edad, escolaridad y sexo en Saltillo 2014

| Nivel Educativo | Total de la Muestra | | | | Hombres | | | | Mujeres | | | |
|---------------------|---------------------|----------|--------|---------|------------------|----------|--------|---------|------------------|----------|--------|---------|
| | Salario por Hora | Cambio % | Edad | Obs. | Salario por Hora | Cambio % | Edad | Obs. | Salario por Hora | Cambio % | Edad | Obs. |
| Primaria Incompleta | \$ 20.54 | | 49.54 | 12,226 | \$ 20.88 | | 47.06 | 8,259 | \$ 19.81 | | 54.73 | 3,967 |
| Primaria | \$ 26.75 | 30 | 43.62 | 40,858 | \$ 26.54 | 27 | 42.74 | 25,551 | \$ 26.93 | 36 | 45.1 | 15,307 |
| Secundaria | \$ 27.57 | 3 | 34.89 | 145,454 | \$ 27.22 | 3 | 34.76 | 97,102 | \$ 28.26 | 5 | 35.16 | 48,352 |
| Preparatoria | \$ 39.04 | 42 | 34.83 | 75,638 | \$ 39.60 | 45 | 35.31 | 48,364 | \$ 37.97 | 34 | 33.97 | 27,274 |
| Superior | \$ 43.71 | 12 | 37.31 | 39,658 | \$ 42.36 | 7 | 38.14 | 22,363 | \$ 45.51 | 20 | 36.23 | 17,295 |
| Total | \$ 31.52 | | 40.038 | 313,834 | \$ 31.32 | | 39.602 | 201,639 | \$ 31.70 | | 41.038 | 112,195 |

En el cuadro 3 se muestran los valores promedios del salario por hora de los trabajadores asalariados profesionistas según el área del conocimiento y el sexo. Lo que nos interesa observar aquí es analizar si existe heterogeneidad en los salarios dependiendo del área del conocimiento, además de una relación desigual entre hombres y mujeres.

Lo primero que podemos observar es que para el promedio total de la muestra se tiene que existe una relación negativa en la diferencia salarial Hombre/Mujer, lo que nos indica que para el mercado laboral de Saltillo las mujeres profesionistas perciben un salario por hora 5.43 por ciento mayor en relación con los hombres profesionistas. También podemos notar que el tamaño de la muestra para los hombres 59 por ciento es ligeramente mayor comparado con el de las mujeres 41 por ciento, lo que nos lleva a decir que aunque las mujeres tienen casi el mismo nivel de participación en el mercado laboral, el salario que perciben por hora es más alto en relación con el de los hombres.

Cuando se analiza el salario por áreas del conocimiento y por sexo se observa que existe una concentración de hombres en el área de ingeniería, manufactura y construcción, sin embargo se puede notar que en el área de ciencias sociales, administración y derecho la participación de ambos sexos es similar, los hombres

con 15,964 y las mujeres con 15,187 observaciones, siendo también en esta área en donde existe la mayor concentración de las mujeres.

El salario por hora promedio para el total de la muestra es mayor en el área de ciencias naturales, exactas y de la computación 53.78, mientras que el menor se encuentra en el área de Artes y humanidades 21.48. Cuando se analiza al interior de las áreas de conocimiento por sexo se observa desigualdad en los salarios a favor de los hombres en 4 áreas (Educación 18 por ciento, Artes y Humanidades 42.5 por ciento, Ingeniería 9.1 por ciento y Agronomía 14 por ciento), y a favor de las mujeres en 3 áreas (Ciencias sociales y administración 4 por ciento, Ciencias naturales y exactas 20.1 por ciento y Salud 60.8 por ciento).

Cuadro 3. Valores promedio del salario por hora de profesionistas por área del conocimiento y sexo en Saltillo

| Áreas del Conocimiento | Muestra Total | | Hombres | | Mujeres | | Hombre/ Mujer |
|---|------------------|--------|------------------|--------|------------------|--------|--------------------------|
| | Salario por Hora | Obs. | Salario por Hora | Obs. | Salario por Hora | Obs. | Diferencias Salariales % |
| Educación | \$ 50.60 | 8,339 | \$ 57.72 | 1,676 | \$ 48.60 | 6,663 | 18.02 |
| Artes y Humanidades | \$ 21.48 | 2,349 | \$ 26.01 | 1,130 | \$ 16.87 | 1,219 | 42.55 |
| Ciencias sociales, administración y derecho | \$ 41.00 | 31,124 | \$ 40.19 | 15,946 | \$ 41.86 | 15,178 | -4.07 |
| Ciencias naturales, exactas y de la computación | \$ 54.75 | 3,538 | \$ 48.27 | 1,414 | \$ 59.29 | 2,124 | -20.13 |
| Ingeniería, manufactura y construcción | \$ 46.39 | 29,074 | \$ 47.11 | 23,954 | \$ 42.87 | 5,120 | 9.14 |
| Agronomía y veterinaria | \$ 31.79 | 3,644 | \$ 32.23 | 3,308 | \$ 27.75 | 336 | 14.09 |
| Salud | \$ 49.89 | 4,266 | \$ 27.76 | 1,157 | \$ 58.13 | 3,109 | -60.87 |
| Promedio total | \$ 42.27 | 82,334 | \$ 39.90 | 48,585 | \$ 42.20 | 33,749 | -5.43 |

Aplicación empírica

En el cuadro 5, lo primero que podemos observar es que tanto para la muestra como para hombres y mujeres, la rentabilidad de trabajar tiempo completo es negativa, siendo esta -38 por ciento para el total de la muestra, -34.1 por ciento para hombres y -44.1 por ciento para mujeres, siendo estas las que tienen el rendimiento menor. Al mismo tiempo se observa que para el total de la muestra el rendimiento del hombre es 6.4 por ciento mayor en relación a las mujeres.

Al analizar los datos por nivel educativo, teniendo como base el nivel de “Primaria incompleta” observamos que las mujeres presentan rendimientos positivos y mayores en relación con los hombres y el total de la muestra. En el nivel de Primaria completa el total de la muestra tiene un rendimiento del 20 por ciento, los hombres de un 13.7 por ciento y las mujeres de 41.8 por ciento, para Secundaria 28.4, 20.7 y 54.9 por ciento, para Preparatoria 62.6, 54.2 y 91.4 por ciento, y para Universidad y más 89.7, 82.4 y 115.1 por ciento. Estos resultados nos demuestran que, en general, contar con un nivel de educación mayor nos genera mayores rendimientos salariales, ya que conforme se avanza de nivel, el rendimiento va incrementando. Para el caso de las mujeres, la rentabilidad de seguir estudiando es significativamente mayor en relación con la de los hombres.

Cuando se analizan los datos por rama de actividad económica, teniendo como base a la Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca, se observa que los rendimientos salariales para las mujeres son en su totalidad menores en relación con los hombres y para el total de la muestra. Para la rama de la Industria extractiva y de la electricidad tenemos que el rendimiento para el total de la muestra es de 6 por ciento, para los hombres de 15.9 por ciento y para las mujeres de -43.7 por ciento, para la Industria manufacturera 5.1, 16.2 y -44.6 por ciento, para la Construcción 13.8, 23.3 y -49.1 por ciento, para el Comercio -17.3, -3.5 y -71.6 por ciento, para Restaurantes y servicios de alojamiento -20.7, -19.7 y -58.6 por ciento, para Transportes, comunicaciones y correos -1, 8.5 y -44.9 por ciento, Servicios profesionales y financieros -3.6, -1.7 y -37.7 por ciento, Servicios sociales 10.3, 15.3 y -35.5 por ciento, Servicios diversos 0.7, 11.3 y -45.9 por ciento, y para Gobierno 28.3, 42.9 y -27.5 por ciento. Estos resultados nos arrojan que para Saltillo, la rama económica con más rentabilidad, en relación al nivel educativo y a la agricultura, es la de Gobierno y organismos gubernamentales, ya que tanto para los hombres como para las mujeres es en la que los rendimientos son mayores.

Analizando los datos por grupo de edad, teniendo como base el grupo de 16 a 35 años, podemos observar que los resultados son muy similares a los que obtuvimos en la regresión anterior (por años educativos), ya que las mujeres presentan rendimientos mayores cuando pertenecen a los grupos de 26 a 35 años y de 56 a 65 años, con 17.6 por ciento y 30.7 por ciento respectivamente. Los hombres presentan rendimientos mayores cuando están situados en los grupos de edad de 36 a 45 y de 46 a 55, con 22.7 por ciento y 22.2 por ciento respectivamente.

Cuadro 5. Regresión Minceriana por niveles educativos, haciendo distinción por rama económica, grupo de edad y sexo.

| Variables | Total de la muestra | | Hombres | | Mujeres | | |
|---------------------------------------|--|------------|-----------|------------|------------|------------|-----------|
| | logwhrs | Coef. | St. Err. | Coef. | St. Err. | Coef. | St. Err. |
| Tiempo completo | | -0.3806962 | 0.003772 | -0.3412687 | 0.0061418 | -0.4417469 | 0.0048505 |
| Sexo | | 0.0649805 | 0.0023135 | | | | |
| Nivel Educativo | Primaria Completa | 0.2004059 | 0.0066822 | 0.1373202 | 0.0052775 | 0.418181 | 0.0184925 |
| | Secundaria | 0.2843236 | 0.0065332 | 0.2073399 | 0.0049854 | 0.5498393 | 0.0188096 |
| | Preparatoria | 0.6261511 | 0.0070299 | 0.5427949 | 0.0059763 | 0.9147095 | 0.0193864 |
| | Universidad y más | 0.8976462 | 0.0078161 | 0.8240843 | 0.0074313 | 1.15178 | 0.0202695 |
| Rama de actividad económica | Industria extractiva y de la electricidad | 0.0607892 | 0.0200679 | 0.1597894 | 0.0210647 | -0.4373913 | 0.0473985 |
| | Industria manufacturera | 0.0519034 | 0.0155361 | 0.1627918 | 0.0148078 | -0.4465297 | 0.0420367 |
| | Construcción | 0.1383812 | 0.0156283 | 0.2332337 | 0.014914 | -0.4911279 | 0.0451472 |
| | Comercio | -0.1735827 | 0.0157601 | -0.0355533 | 0.0152002 | -0.7161207 | 0.042265 |
| | Restaurantes y servicios de alojamiento | -0.207675 | 0.0162263 | -0.1978317 | 0.0171918 | -0.5860916 | 0.042192 |
| | Transportes, comunicaciones, correo y almacenamiento | -0.0107722 | 0.015976 | 0.0854091 | 0.0153967 | -0.449442 | 0.0427082 |
| | Servicios profesionales, financieros y corporativos | -0.0361163 | 0.0160163 | -0.0172344 | 0.0156137 | -0.3778402 | 0.0423818 |
| | Servicios sociales | 0.1032655 | 0.0163556 | 0.1539047 | 0.0164689 | -0.3556772 | 0.0426645 |
| | Servicios diversos | 0.0073835 | 0.0159195 | 0.1136483 | 0.0157878 | -0.4593657 | 0.0422957 |
| Gobierno y organismos gubernamentales | 0.2833045 | 0.0163902 | 0.4297075 | 0.0160458 | -0.2754546 | 0.0429847 | |
| Grupo de Edad | 26 a 35 | 0.1584411 | 0.0026636 | 0.1506982 | 0.0031802 | 0.1761696 | 0.0046851 |
| | 36 a 45 | 0.2100877 | 0.0028199 | 0.2279877 | 0.0033863 | 0.1697821 | 0.0049045 |
| | 46 a 55 | 0.2226762 | 0.0032586 | 0.2222487 | 0.0039815 | 0.217006 | 0.00549 |
| | 56 a 65 | 0.2206869 | 0.0066306 | 0.2176764 | 0.0070786 | 0.3074961 | 0.0153708 |

Fuente: elaboración propia con base ENOE 2014.

En el cuadro 6, se puede observar que, para el total de la muestra, en Ciencias sociales, administración y derecho el rendimiento es mayor con 3.90 por ciento, seguida de Ciencias naturales, exactas y de la computación y Salud con 3.69 por ciento y 3.67 por ciento respectivamente, dando turno a Ingeniería, manufactura y construcción con 3.65 por ciento, seguida de Educación con 3.17 por ciento, y finalmente se encuentran

Artes y humanidades con 3.05 por ciento y Agronomía y veterinaria con 2.62 por ciento. Lo anterior nos confirma que existe un mayor rendimiento en el área de ciencias sociales en detrimento de la agronomía y veterinaria, para el total de la muestra. Estos resultados nos son interesantes debido a que esperaríamos que para Saltillo, el cual se considera una zona industrial enfocada a la industria manufacturera, el área de conocimiento que tuviera rendimientos más altos fuera la de Ingeniería, pero en lugar de estos esta rama se encuentra en el tercer lugar de rentabilidad del salario.

Cuando se analiza al interior de las áreas del conocimiento por sexo se puede notar que tanto para las mujeres como para los hombres hay ciertas áreas en las que su rentabilidad es mayor en relación con el otro sexo. Para el caso del área de Educación los hombres muestran un 4.11 por ciento de rendimiento, y las mujeres un 2.70 por ciento, para Artes y humanidades 3.84 por ciento y 3.14 por ciento, para Ciencias sociales, administración y derecho 3.77 y 3.96 por ciento, para Ciencias naturales, exactas y de la computación 3.49 y 4.57 por ciento, para Ingeniería, manufactura y construcción 3.71 y 3.63 por ciento, para Agronomía y veterinaria 3.16 y 2.63 por ciento y para Salud 2.77 y 3.99 por ciento. Estos resultados nos muestran que para las mujeres el área del conocimiento que tiene un mayor rendimiento en relación con las demás y con los hombres es el área de Salud, mientras que para los hombres es más rentable estudiar algo referente a la rama de Educación. Estos resultados también podrían parecernos interesantes de acuerdo con los obtenidos anteriormente, en los cuales no habían salido destacadas las ramas relacionadas con educación y la salud para ninguno de los dos sexos.

Cuadro 6. Rentabilidad del salario por área de conocimiento y sexo para Saltillo 2014.

| | Muestra Total | Hombres | Mujeres |
|---|---------------|----------|----------|
| Educación | 3.170392 | 4.114459 | 2.709985 |
| Artes y Humanidades | 3.053253 | 3.840561 | 3.144517 |
| Ciencias sociales, administración y derecho | 3.909225 | 3.772857 | 3.960026 |
| Ciencias naturales, exactas y de la computación | 3.697485 | 3.492056 | 4.572067 |
| Ingeniería, manufactura y construcción | 3.653667 | 3.716803 | 3.63154 |
| Agronomía y veterinaria | 2.627337 | 3.166606 | 2.639624 |
| Salud | 3.671342 | 2.773825 | 3.990182 |

Fuente: elaboración propia con base en ENOE 2014

Descomposición Oaxaca-Blinder.

En el cuadro 7 podemos observar que los logaritmos del salario por hora para hombres y mujeres para cada área del conocimiento son muy similares, solo en el área de salud es donde se nota una mayor diferencia, siendo para las mujeres 4.06 y para los hombres 3.38.

Al analizar las diferencias salariales por área del conocimiento observamos que hay ciertas áreas en las que dicha diferencia es positiva, y otras en la que es negativa. El área de Agronomía y veterinaria es la que presenta la mayor diferencia negativa siendo esta de -68.6 por ciento, le sigue Artes y humanidades con una diferencia negativa de -15.4 por ciento y el área de Ingeniería, manufactura y construcción con -11 por ciento, y por último se encuentra el área de Ciencias naturales y exactas con -6.9 por ciento. Estas diferencias salariales se traducen en contra de las mujeres, lo que significa que en estas áreas del conocimiento las mujeres perciben un salario menor en relación al de los hombres.

Por otro lado, para el área de la Salud se muestra una desigualdad a favor de las mujeres, siendo esta de 68.15 por ciento, le sigue el área de Ciencias sociales, administración y derecho con un 6.15 por ciento a favor de ellas, y por último está el área de Educación con un 3.37 por ciento a favor.

Las diferencias salariales que están a favor de las mujeres se encuentran explicadas por características propias del capital humano en el área de Educación en un -0.24 por ciento, para Ciencias sociales y administración en un -0.97 por ciento, y para el área de Salud en un 35.81 por ciento. Mientras que por otro lado para las áreas en las que las diferencias salariales estuvieron en contra de las mujeres, estas están explicadas por características del capital humano, para Artes y humanidades en un 57.6 por ciento, para Ciencias naturales y exactas en un 48.16 por ciento, para el área de Ingeniería, manufactura y construcción en un -5.7% y para Agronomía y veterinaria en un -21.7 por ciento.

Al analizar las diferencias salariales también observamos que un porcentaje de ellas no se encuentra explicado por el nivel educativo y la experiencia, lo que nos lleva a decir que este porcentaje podría deberse a discriminación. Para las áreas que presentaron desigualdades a favor de la mujer, el área de la Salud fue la que presentó un mayor porcentaje No explicado, siendo este 31.6 por ciento, mientras que el área de Educación presentó un porcentaje de 3.6 y para el área de Ciencias sociales fue un 7.13 por ciento. Por otro lado, las áreas que presentaron desigualdades salariales a favor de los hombres la que presenta un mayor porcentaje es el área de Artes y humanidades con un -73.1 por ciento, seguida de Ciencias naturales y exactas con

-55 por ciento y Agronomía y veterinaria con -46.9 por ciento, y por último el área de Ingeniería con -5.2 por ciento.

Cuadro 9. Descomposición Oaxaca-Blinder por área del conocimiento.

| logwhrs | Ingeniería, manufactura y construcción | | Agronomía y veterinaria | | Salud | |
|--------------|--|-----------|-------------------------|-----------|-----------|-----------|
| | Coef. | St. Error | Coef. | St. Error | Coef. | St. Error |
| Mujeres | 3.854941 | 0.1310915 | 3.002031 | 0.4522153 | 4.069034 | 0.1605027 |
| Hombres | 3.965346 | 0.063005 | 3.688599 | 0.1769448 | 3.383898 | 0.3180737 |
| Diferencia | -0.1103558 | 0.1454462 | -0.6865681 | 0.4856008 | 0.6815356 | 0.3562751 |
| Explicado | -0.0576148 | 0.0435701 | -0.2171273 | 0.2314853 | 0.3581665 | 0.3044179 |
| No explicado | -0.052741 | 0.1400604 | -0.4694408 | 0.3159496 | 0.3169691 | 0.2278051 |

| logwhrs | Educación | | Artes y Humanidades | | Ciencias sociales, administración y derecho | | Ciencias naturales, exactas y de la computación | |
|--------------|------------|-----------|---------------------|-----------|---|-----------|---|-----------|
| | Coef. | St. Error | Coef. | St. Error | Coef. | St. Error | Coef. | St. Error |
| Mujeres | 4.066582 | 0.1207203 | 3.475009 | 0.127874 | 3.897459 | 0.0781134 | 4.046819 | 0.1387281 |
| Hombres | 4.032871 | 0.1875293 | 3.62993 | 0.1972594 | 3.835861 | 0.0921743 | 4.115891 | 0.4084851 |
| Diferencia | 0.0337111 | 0.2230261 | -0.154921 | 0.2350809 | 0.0615986 | 0.1208213 | -0.069072 | 0.4313995 |
| Explicado | -0.0024207 | 0.1088653 | 0.5768471 | 0.4497329 | -0.0097283 | 0.0321458 | 0.4816949 | 0.4744279 |
| No explicado | 0.0361318 | 0.2783213 | -0.7317681 | 0.3376727 | 0.0713269 | 0.0013708 | -0.5507668 | 0.3629384 |

Fuente: elaboración propia con base ENOE 2014

Conclusion

En las últimas décadas, se ha incrementado la incorporación de la mujer en todos los niveles educativos, por lo cual su participación en el mercado de trabajo también se ha visto creciente. En esta investigación se analizaron los rendimientos y de los distintos niveles educativos, así como las áreas del conocimiento, haciendo al mismo tiempo una distinción por sexo, se realizó un análisis de la desigualdad en los salarios y de cuáles son las razones que las causan y que no pueden ser explicadas por las características propias del capital humano.

Al analizar el rendimiento promedio del nivel de educación alcanzado, se encontró que para las mujeres es más rentable contar con un nivel educativo superior, ya que esto les genera una mayor probabilidad de obtener empleos mejor remunerados. El rendimiento para las mujeres fue de 7.9%, mientras que para los hombres fue de 6.6%.

Cuando se examina la rentabilidad promedio de la educación por niveles educativos,

se muestra una mayor rentabilidad a medida que se logra un nivel educativo superior, sin embargo, siempre aumenta para las mujeres en relación con los hombres en todos los niveles de instrucción, en donde ellas obtienen mayores rendimientos es en preparatoria, con un 91.4 por ciento. Para el nivel de universidad o más se aprecia una rentabilidad abruptamente mayor para ambos sexos, 115 por ciento para ellas y 82.4 por ciento para ellos. Con lo anterior expuesto se puede concluir que la inversión en educación es necesaria y rentable para los individuos, y aún más en el nivel superior, en donde parece estar mejor remunerada.

Por consiguiente, se entiende que el estudiar una carrera universitaria es rentable, sin embargo, al desagregar el análisis por áreas del conocimiento se encontró una gran heterogeneidad de los rendimientos entre ellas, donde la mejor valorada fue la de Ciencias sociales, administración y derecho (3.90 por ciento), y la menor es Agronomía y veterinaria (2.62 por ciento). Las diferencias salariales en cada una de las áreas resultaron la mitad positivas, a favor de los hombres, y la otra mitad negativas, a favor de las mujeres. Las mayores diferencias se encontraron en Artes y humanidades con 42.55 por ciento a favor de los hombres, y en el área de Salud con 60.87 por ciento a favor de las mujeres, y las diferencias más pequeñas se encontraron en Ingeniería, manufactura y construcción con 9.14 por ciento a favor de los hombres, y en el área de Ciencias sociales, administración y derecho con 4.07% a favor de las mujeres. Se puede observar claramente que existen desigualdades salariales tanto a favor de los hombres como de las mujeres.

También se encontraron diferencias al analizar la rentabilidad promedio de los profesionistas por sexo, ya que los hombres se encuentran mejor remunerados en el área de Educación (4.11%) y para las mujeres en Ciencias naturales, exactas y de la computación (4.57%). Con lo anterior se puede deducir que las mujeres que se incorporan en las áreas que anteriormente pertenecían exclusivamente a los hombres son mejor remuneradas en relación a otras en las que generalmente se concentra un mayor número de mujeres como en ciencias sociales, administración y educación. También se puede concluir que las variables de ocupación, ramas de actividad económica influyen en el rendimiento de los profesionistas, dependiendo del área y el sexo al que pertenecen.

Finalmente, al realizar el análisis de la discriminación por sexo en las áreas de estudio, se encontraron diferencias salariales que no son explicadas por las diferencias en el capital humano, es decir debido a la discriminación, estas diferencias son mayores en el área de Agronomía y veterinaria con 68.6 por ciento a favor de los hombres, seguida por el área de Ingeniería con un 11.1 por ciento, por otro lado en el área de la Salud con 68.15% a favor de las mujeres, seguida de Ciencias sociales y administración con 6.1 por ciento. Con lo anterior se entiende que existe discriminación en contra de la mujer profesionista dependiendo del área del conocimiento en el mercado laboral de Saltillo.

Bibliografía

- Anderson, Tim. «¿Por qué importa la desigualdad? Del economicismo a la integridad social.» *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*, 2015: 191-208.
- De la Rica, Sara, Juan J. Dolado, y Vanessa Llorens. «Ceilings or floors? Gender wage gaps by education in Spain.» *J Popul Econ*, 2008: 751-776.
- De Lauretis, Teresa. «La tecnología del género.» *Revista Colombiana de antropología*, 2004: 202-234.
- Freire Seoane, Ma. Jesús, y Mercedes Teijeiro Álvarez. *Las ecuaciones de Mincer y las tasas de rendimiento de la educación en Galicia*. Galicia, 2008.
- G. Ospino, Carlos, Paola Roldán Vasquez, y Nacira Barraza Narváez. «Oaxaca-Blinder wage decomposition: Methods, critiques and applications. A literature review.» *Revista de economía del Caribe*, 2009: 237-274.
- García de Fanelli, Ana M. «Patrones de desigualdad social en la sociedad moderna: una revisión de la literatura sobre discriminación ocupacional y salarial por género.» *Desarrollo Económico*, 1989: 239-264.
- García Leiva, Patricia. «Identidad de género: modelos explicativos.» *Escritos de Psicología*, 2005: 71-81.
- García Pérez, José Ignacio, y María Dolores Morales López. *Discriminación salarial en el mercado de trabajo español con especial referencia al caso de Andalucía*. Andalucía: Fundación Centro de Estudios Andaluces, 2006.
- Gómez Bueno, Carmuca. «Mujeres y trabajo: principales ejes de análisis.» *Papers*, 2001: 123-140.
- Horkheimer, Max. «La familia y el autoritarismo.» *La familia* (Editorial Panínsula), 1986: 177-194.
- Iglesias, Carlos. *La participación de la mujer en el mercado de trabajo nacional y madrileño*. Madrid: Instituto de Estudios Economicos, 2005.
- Larragaña, Mercedes. «Análisis Teóricos de la Desigualdad.» *Pendiente de Migración*. 2013. <http://pendientedemigracion.ucm.es/info/ec/jec7/pdf/com3-6.pdf> (último acceso: 7 de Abril de 2015).
- Mincer, Jacob. *Labor force participation of married women: A study of labor supply*. Princeton: Princeton University Press, 1962.
- Mitchell, Juliet. *Psychoanalysis and feminism*. New York: Vintage Books, 1974.
- Osborne, Raquel, y Cristina Molina Petit. «Evolución del concepto de género¹ (Selección de textos de Beauvoir, Millet, Rubin y Butler).» *EMPIRIA. Revista de Metodología de las Ciencias Sociales*, 2008: 147-182.
- Parsons, Talcott. *La estructura social de la familia*. Barcelona: Ediciones Península, 1986.
- Rendón Garcini, Ricardo. *El Prosperato. El juego de equilibrios de un gobierno estatal. (Tlaxcala de 1885 a 1911)*. México: Siglo Veintiuno, 1993.
- Robinson, Joan. *The Economic of Imperfect Competition*. Nueva York: St. Martin's Press, 1993.
- Rodríguez Pérez, Reyna Elizabeth, y David Castro Lugo. «Análisis de la discriminación salarial por género en Saltillo y Hermosillo: un estudio comparativo en la industria manufacturera.» *Nóesis: Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 2014: 81-113.
- Rodríguez Pérez, Reyna Elizabeth, y Mario Camberos Castro. «Análisis de la discriminación salarial de la mujer en Hermosillo, Sonora.» *Política y Cultura*, 2007: 219-250.
- Rodríguez Zepeda, Jesús. *Un marco teórico para la discriminación*. México: CONAPRED, 2006.
- Rubin, Gayle. «El tráfico de mujeres: notas sobre la "economía política" del sexo.» *Nueva Antropología*, 1986: 95-145.
- Savage Rodríguez, Daniela. «El género y la economía. ¿Cómo explica la economía la desigualdad salarial entre hombres y mujeres?» En *México: desigualdad económica y género*, de Flor Brown Grossman y Lilia Domínguez Villalobos, 70-100. México: Debates, 2010.
- Scott, Joan. «El género: una categoría útil para el análisis histórico.» *Historia y Género*, 1990: 23-56.

- Stolcke, Verena. «¿Es el sexo para el género como la raza para la etnicidad?» *Mientras tanto*, 1992: 87-111.
- Tajfel, Henri, y J.C. Turner. «The social identity of intergroup behaviour.» *Hall*, 1986: 7-24.
- Torres López, Juan. «Nuevas expresiones de la desigualdad social.» *Estudios Regionales*, 1999: 147-160.
- Tubert, Silvia. *Del sexo al género: los equívocos de un concepto*. Madrid: Ediciones Cátedra, 2003.
- Uribe-Echevarría, Verónica. *Inequidades de género en el mercado laboral: El rol de la división sexual del trabajo*. Santiago: División de Estudios: Dirección del Trabajo, 2008.
- Vicéns Otero, José. *Descomposición Oaxaca-Blinderen modelos lineales y no lineales*. Madrid: Instituto L. R. Klein - Centro Gauss, 2012.
- Vilas, Carlos María. «Desigualdad social y procesos políticos: una perspectiva interdisciplinaria.» *Anuario de Filosofía Argentina y Americana*, 2007: 9-33.

KICHPAN COOLE “MUJER BONITA” EMPRESA SOCIAL TRANSFORMADORA DE UNA COMUNIDAD MAYA

ANTROP. ZOILA JIMÉNEZ PACHECO¹



Las sociedades contemporáneas de América Latina están viviendo cambios políticos, sociales y económicos vertiginosos que desafían a naciones y pueblos a incorporarse en una corriente de cambio y adaptación, una espiral donde lo único constante es un nuevo paradigma. En este tránsito se genera competencia y desigualdad en la búsqueda de la satisfacción de las necesidades básicas. Lo que nos lleva a plantear la importancia del acceso a recursos económicos, sociales y culturales. Si las naciones se enfocan a realizar ajustes a marchas forzadas, cómo pueden las comunidades encarar estos nuevos retos.

Entre los ocho objetivos de desarrollo del Milenio, encontramos el erradicar la pobreza extrema y el hambre, promover la igualdad de género y autonomía de la mujer y garantizar la sostenibilidad del medio ambiente. A partir del declive de la actividad henequenera, la situación del trabajo para comunidades del interior del estado de Yucatán, se vio debilitada, situando a pueblos enteros a condiciones de pobreza extrema, teniendo que dejar sus comunidades en migraciones temporales uno, y definitivas otros, ya sean en destinos nacionales o internacionales.

En cuestión de género, podemos ver que a través de la historia, la mujer ha ocupado en todos los {ámbitos un papel secundario con respecto de la figura

¹ Zoila Margarita Jiménez Pacheco, originaria de Mérida, Yucatán, México. Es Antropóloga Social por la Universidad Autónoma de Yucatán y ha trabajado en diferentes temas, como Diversidad Religiosa, Migración Internacional, Jóvenes, Inserción al Mercado Laboral y recientemente Desarrollo Humano. También es Fotógrafa y Coordinadora General del Festival de Cine y Video Kayche' Tejidos Visuales. Actualmente trabaja en Fundación Haciendas del Mundo Maya A.C. en la Consolidación y Fortalecimiento de Comités Ciudadanos.

masculina; de la misma manera, con base en una diferencia jurídica o cosmovisión religiosa, ha sido víctima de la injusticia y desigualdad en la sociedad, o en el seno del hogar” (Castilla y Mira, 2008:49).

Santa Rosa de Lima es una comisaria de 913 habitantes según el Censo del 2010, pertenece a un municipio de tradición henequenera que tuvo su época de gloria hace más de cien años y que a su declive solo dejó una estela de desempleo, donde cubrir las necesidades básicas se convirtió en la meta de cada día, lo que se traduce en una situación de desventaja para poder competir en un mundo que cada vez parece girar más rápido. Sin embargo, la Cooperativa Kichpan Coole logra incorporarse a esta vertiginosidad y generar un desarrollo comunitario como una empresa social transformadora.

Este trabajo se organiza en tres apartados, el primero es el contexto regional en el que se encuentra enmarcada la Cooperativa Kichpan Coole. En el segundo conoceremos a Fundación Haciendas del Mundo Maya y la metodología de Desarrollo Humano Comunitario, en el tercer apartado la comunidad de Santa Rosa de Lima y la Cooperativa Kichpan Cole su historia, sus actores y alcances en poco más de 10 años de existencia, un último apartado de consideraciones finales.

1. En el contexto: La Península de Yucatán

Yucatán se encuentra ubicado en el sureste de la República Mexicana, en el año 2010 se registró una población total de 1, 955,577 (INEGI, 2013:13), forma parte del territorio donde en épocas prehispánicas floreció la civilización maya, para el año 2010 se registraron 544 927 hablantes de alguna lengua indígena (INEGI, 2013:13). Tiene 106 municipios que el Gobierno del Estado de Yucatán ha organizados en siete zonas socioeconómicas, identificadas por la vocación agrícola y su actividad productiva², tal como se puede apreciar en el mapa 1. Entre las ciudades más importantes se encuentran Valladolid, Tizimín y Umán, Oxkutzcab y Progreso.

En 2012, 63 de cada 100 personas de 14 años y más en Yucatán (38 hombres y 25 mujeres) eran económicamente activas (974 848), de las cuales 61 de cada 100 estaban ocupadas. 61% de las personas ocupadas trabajaba en el comercio y los servicios; 26%, en la industria; 12%, en el sector agropecuario, silvicultura, caza y pesca; y 1% no lo especificó. 40 horas a la semana trabajaban en promedio las personas ocupadas. 566 327 personas eran no económicamente activas en 2012 (INEGI, 2013: 23).

La importancia del estado de Yucatán a nivel nacional es su ubicación estratégica

² Fuente: <http://www.yucatan.gob.mx/menu/?id=regionalizacion>

hacia diversos destinos, puede ser a mercados Europeos, Latinomaericanos o hacia América del Norte. En la zona oriente la vocación es más ganadera, también existe un alto grado de migración internacional a nivel estatal. La industria maquiladora lleva casi 30 años, en diversos puntos del estado. También está la zona citrícola, la maicera y la ex-henequenera.

Mapa 1. Zonas económicas de Yucatán



Fuente: <http://www.yucatan.gob.mx/menu/?id=regionalizacion>

Santa Rosa de Lima, Maxcanú. La comunidad

Santa Rosa de Lima, es una comisaría del Municipio de Maxcanú, que se encuentra ubicado en el suroeste del estado de Yucatán y cuenta con 913 habitantes. Como parte inherente a su historia e identidad se encuentra la Hacienda Santa Rosa de Lima, que actualmente funciona como Hotel y que en el siglo pasado operó como una próspera hacienda henequenera.

Las actividades económicas que dan sustento a la comunidad, giran en torno a la The Haciendas, los Talleres Artesanales, tiendas, comercios y migración laboral al Municipio de Maxcanú o comunidades aledañas trabajando en maquiladoras en Halachó (Municipio de Yucatán), parque industrial de Umán o la ciudad de Mérida.

La asistencia a la escuela, talleres, casa de salud y biblioteca comunitaria marcan el ritmo de vida de Santa Rosa de Lima. En cuestión escolar podemos ubicar al preescolar “Ignacio Allende” y la primaria “Defensores de la patria”; para estudios de secundaria 33 jóvenes deben de asistir a la escuela “Plutarco Elias Calles” ubicada en una comisaría cercana: Santo Domingo. Para cursar el bachillerato se debe acudir a Maxcanú y la oferta educativa universitaria es generalmente en Maxcanú y la ciudad de Mérida. Actualmente existe el registro de dos estudiantes cursando la Universidad Tecnológica del Poniente.

El campo de fútbol se llena de vida cuando el sol comienza a aminorar con niños y jóvenes; las actividades de la iglesia y templos religiosos que también se realizan por las tardes. Se pueden identificar varias tiendas misceláneas, tienda DICONSA y un molino, que funcionan a su vez como puntos de reunión y encuentro de habitantes de diferentes edades.

El transporte público no cuenta con un horario específico. En Maxcanú, hay una central de vagonetas y taxis que tienen diferentes rutas para transportar a los habitantes cuando llegan a su capacidad máxima. De manera autogestiva existe un vehículo comunitario, que por las mañanas lleva a 23 estudiantes de secundaria a Santo Domingo y va por ellos al medio día. Este mismo vehículo, transporta a mujeres que laboran en la maquiladora de Halachó, a las artesanas que viajan a Mérida o servicios por emergencia de salud.

2. Fundación Haciendas del Mundo Maya y el Desarrollo Humano Comunitario

Fundación Haciendas del Mundo Maya es una asociación civil que surge en 2002 como parte de un grupo empresarial³ que, en 1996 decide invertir en la Península de Yucatán con la creación de *The Haciendas*, que consiste en una ruta de cinco hoteles boutique operados por “Starwood Hotels and Restorts”: Hacienda Temozón Sur que inicia labores en 1997, Santa Rosa en 1998 y San José en 1999, ubicados en Yucatán. Uayamón que inicia operaciones en el año 2000 y Puerta Campeche en 2004 ubicados en el estado de Campeche.

Las Ex-haciendas henequeneras fueron cuidadosamente restauradas con la clara visión de constituir las en un Modelo de Turismo Sustentable, generando una activación social y económica de impacto micro regional que permita elevar la calidad y condiciones de vida de las comunidades rurales mayas, respetando y preservando la cultura y recursos naturales. Como parte del proceso de restauración, se priorizó la mano de obra local y se inició un comprometido proceso de capacitación para la operación y gestión en *The Haciendas*, donde hoy se tiene un registro de más del 90% de empleo ejercido por habitantes de las comunidades⁴.

Con el paso del Huracán Isidoro el Grupo Empresarial refuerza su compromiso social con la región y crea como brazo social la Fundación Haciendas del Mundo

³ *Grupo Plan* actualmente llamado *Paralelo 19*, es una compañía fundada en 1992 dedicada al desarrollo inmobiliario, con amplia experiencia en la planeación, desarrollo, diseño, construcción y operación de importantes desarrollos turísticos. Es una empresa privada 100% Mexicana. Documento interno del Grupo Empresarial. Julio, 2015.

⁴ Documento Interno, julio de 2015.

Maya A.C. con el propósito de generar oportunidades de desarrollo socioeconómico con la participación de los habitantes de las comunidades como protagonistas de sus propios proyectos de bienestar social, permitiendo elevar la calidad y condiciones de vida de las comunidades mayas, con las que se comprometían a respetar y preservar la cultura y el medio ambiente⁵.

El *Huracán Isidoro* y su fuerza arrasadora dejó a más de 80,00 familias afectadas. La institución financiera Banamex realizó el programa *La Cuenta 22* en un formato 1x1, en la que se reciben donaciones y por cada peso donado la institución ponía otro (Grupo Plan, 2010: 19). Con este proyecto se benefician 23 comunidades y 2,665 familias con la reconstrucción de vivienda.

En 2005 se realiza la primera sistematización de todo el trabajo realizado en tres años, van definiendo las áreas y programas que componen el compromiso social al que se avocaría la institución. Se establecen seis líneas de trabajo: Desarrollo Personal y Familiar, Educación, Vivienda e Infraestructura, Medio Ambiente y Proyectos Productivos, cada línea se trabaja por todo el equipo social.

A partir de la línea de trabajo Proyectos Productivos la institución inicia su intervención en 13 comunidades: Temozón Sur, Sihunchén y Peba en el municipio de Abalá; Itzincab, Tecoh; Granada, Santa Rosa de Lima, Santo Domingo, Chunchucmil del municipio de Maxcanú; Dzidzilché, Mérida; San Antonio Chun, Umán; Kikil, Tizimín; San Antonio Millet, Tixkokob; Uayamón y San Antonio Yaxché en Campeche. El equipo de trabajo se conforma por 12 profesionistas, biólogos, médicos, antropólogos, economistas y psicólogos (FHMM, 2005: 3).

El trabajo con la comunidad de Santa Rosa de Lima, orientado en Proyectos Productivos inicia en el año 2003 con el acompañamiento de FHMM, en el apartado tres podremos ver el desarrollo de la Cooperativa Kichpan Coole desde sus inicios hasta la actualidad.

En 2012 se realizó la segunda sistematización y reestructuración del trabajo realizado ya en diez años. Se elaboró un documento que registra la sistematización de un modelo de Desarrollo Humano Comunitario, que se construyó e implementó mediante el trabajo FHMM-Comunidad.

El Desarrollo Humano Comunitario es para FHMM un proceso encaminado a incrementar las opciones de las personas, englobando capacidades individuales, grupales y colectivas, que impulsan el Fortalecimiento de la identidad cultural, los valores, la dignidad, las tradiciones y los derechos de los habitantes, quienes a su vez asumen como valiosas sus propias herramientas y sus habilidades personales, promueve la formación de tres niveles de capital social: de cohesión, puente y vertical (FHMM, 2012: 14-17).

⁵ <http://www.haciendasmundomaya.com/nuestra-historia/historia>

FHMM diseña un ciclo de vida para su participación en las comunidades estructurándolo en cuatro diferentes etapas de intervención comunitaria:

- a) Principio: Etapa de conocimiento, donde se realiza el primer contacto con la comunidad, en la que se pretende la creación de una alianza y confianza con la comunidad.
- b) Crecimiento: Se promueve la formación de las capacidades individuales y colectivas. Desde FHMM se realiza acompañamiento a líderes comunitarios.
- c) Madurez: En esta etapa se consolidan las capacidades y proyectos, además de la adquisición de habilidades más profundas. Se genera un capital social vertical.
- d) Graduación: Se espera que la comunidad mediante sus líderes conformados en un Comité Ciudadano, tengan capacidades de autogestión y autonomía, aplicando las habilidades adquiridas mediante talleres de Desarrollo Humano y temáticos propiciando un desarrollo comunitario y sostenibilidad.

El trabajo de FHMM se extendió de 13 a 23 comunidades en Yucatán y Campeche para el año 2014 con la implementación de esta metodología del Desarrollo Humano Comunitario. El acompañamiento desde FHMM va de mayor a menor mediante sus dos ejes transversales: Desarrollo Humano y Medio ambiente, así como cuatro líneas estratégicas: Salud y Nutrición, Emprendimientos Productivos, Vivienda e infraestructura y Educación y cultura.

3. Kichpan Coole S.C. de R.L. Empresa Social Transformadora

A partir de 2003 con el impulso de FHMM, mediante asambleas comunitarias y diagnósticos participativos se proponen nuevas oportunidades de desarrollo para mujeres, mediante proyectos productivos, con un enfoque autogestivo y sustentable que contribuyan a la mejora de la calidad de vida de las familias rurales mayas y al desarrollo económico local de la comunidad fomentando la inclusión de la mujer en el mercado de trabajo.

El proyecto fue gestionado con el acompañamiento de FHMM en la Secretaría de Desarrollo Rural y Pesca (SDRyP), a través del Programa de Alianza para el Campo y específicamente en el Programa de Apoyo para la Inversión Rural (PAPIR), el cual fue aprobado en el año 2003 con un financiamiento de 80% aportado por SDRyP y un 20% por parte de FHMM.

El proyecto contemplaba la conformación de tres grupos productivos en la rama artesanal: Bordado a mano, Filigrana de Plata y Henequén costurado, cubriendo la

capacitación, desarrollo de habilidades técnicas e infraestructura y equipamiento de herramientas, mobiliario y equipo de trabajo.

Para la puesta en marcha se requería contar con espacios o terrenos para la construcción de los talleres artesanales. En ese momento las mujeres de la comunidad no contaban con terrenos o propiedades o con el poder adquisitivo para adquirir un terreno. Las mujeres interesadas en formar parte de los grupos, no les quedo más opción que gestionar los espacios ante la autoridad local. En este tiempo las mujeres no podían acceder a tierras o terrenos, estos solo podían ser destinados para grupos de hombres, quienes eran parte del ejido de la comunidad.

En Yucatán la tierra se administra a través de los ejidos, teniendo como autoridad a un Comisariado Ejidal. Las mujeres que integraban los tres grupos hicieron llegar una solicitud al Comisario Ejidal para gestionar un espacio, a través de esta persona se convocó a los ejidatarios de la comunidad para que autoricen los espacios para construir tres talleres artesanales.

La presidenta actual de la Cooperativa (Martha Ku) recuerda que fue un momento complicado para las artesanas: *“Cuando nos dieron el terreno me sentí muy contenta, durante la Asamblea Ejidal, nos dijeron que no nos iban a dar el espacio, pero a través de las relaciones familiares fuimos platicando sobre los beneficios que íbamos a tener a partir de ese trabajo. Nos enteramos que los ejidatarios al principio pensaron que el terreno era para la fundación (FHMM) y por eso no querían dar el espacio. Pero después nosotras nos pusimos de acuerdo para explicarles que era para un grupo de señoras que queríamos trabajar y que iban a vivir mejor nuestras familias. Nos comprometimos a demostrarles que nosotras eramos las que queríamos el terreno y fue así como nos lo dieron. Firmamos un comodato que tenemos que renovar cada tres años”*⁶.

Una artesana de la técnica de Henequén, comenta que: *“cuando consiguieron el terreno en comodato ya queríamos que se construyera, nosotras mismas limpiamos el terreno, mientras se terminaba de construir nos capacitábamos”*⁷.

Contar con terreno en comodato para sus talleres significó para las artesanas de la cooperativa un triunfo, siendo la primera acción de éxito, un logro para las mujeres, que ya no sólo eran madres y esposas. Era el primer paso en el camino de las mujeres empresarias.

Con la autorización del terreno se inició la construcción de los tres talleres artesanales y la capacitación técnica, que se impartió en la biblioteca de la comunidad. Al término de la construcción y equipamiento de los talleres artesanales,

⁶ Entrevista realizada a la presidenta de la Cooperativa Kichpan Coole. ESRL2-Junio 2015.

⁷ Entrevista ESRL-Junio 2015.

las artesanas concluyeron el proceso de capacitación técnica en el año 2004.

Al concluir este proceso, se inicia un programa de producción piloto durante seis meses en 2005 para medir la productividad y estándares de calidad. Al término de los seis meses, los grupos empiezan a producir y vender sus productos en menor escala con el acompañamiento de FHMM. En apoyo de los grupo FHMM crea un fondo revolvente, el cual consistía, en aportaciones de capital financiero y material por parte de FHMM a los grupos artesanales como capital semilla para cubrir el costo de la producción que incluye el pago de mano de obra, materiales y costos indirectos de fabricación, durante un año (incluyendo el tiempo de la producción piloto).

La Presidenta de la Cooperativa recuerda que cuando recibió su primer pago: *“Me sentí feliz, era algo que nunca imagine que me pasaría, que me pagaran por la artesanía que hacía. Cuando recuerdo esos momentos se me hace un nudo en la garganta. Cuando recibimos visitas en el taller y platico de esos momentos me siento emocionada. Cuando limpiamos el terreno para construir los talleres estaba embarazada, me daba mucha ilusión todo, cuando mi hija tenía 15 días la dejaba para poder trabajar. Mi hermanita me ayudaba a cuidar a mis hijos, eso era muy importante, contaba con el apoyo de mis familiares”.*

Con la producción y venta de productos se genera la necesidad de constituir legalmente a los tres grupos artesanales, con la finalidad de llegar a mercados estables, que demandaban la compra de los productos con el único requisito de que puedan facturarlos, para ello los grupos contaron con la asesoría jurídica y legal de FHMM y despachos externos, que recomendaban la figura de la Sociedad Cooperativa, que promovía la igualdad de derechos y obligaciones de todos los socios. Convencidas las artesanas se procedió a la constitución de la sociedad cooperativa artesanal, transformando al grupo organizado en una Empresa Social.

La cooperativa “Kichpan Coole SC de RL”, es una Sociedad Cooperativa de Responsabilidad Limitada constituida en el año 2005. El significado en maya del nombre de la cooperativa es Mujer Bonita. En sus inicios la cooperativa se constituyó con las artesanas que formaban parte de tres talleres artesanales: Bordado a mano, Filigrana y Henequén, con un total de 48 socias. Con el éxito del proyecto en la comunidad, surge la demanda de más mujeres por participar en otros grupos artesanales, fomentando la conformación de dos nuevos grupos artesanales con las técnicas de Tapetes y Urdido de Hamacas en el año 2005.

En el año 2007 se incorporan los grupos de las técnicas artesanales de Tapetes y el urdido de Hamacas, a la cooperativa Kichpan Coole, incrementando el número de socias a 80, 79 mujeres y un hombre. En este año, un logro importante, con el ingreso a los grupos de un hombre, la apertura de las artesanas a dejar entrar

a los hombres a trabajar cambio la visión que la comunidad tiene de los grupos artesanales al darse cuenta que no era un trabajo exclusivo de mujeres y que los espacios creados generaban oportunidades de trabajo para mujeres y hombres, promoviendo la equidad de género en la comunidad.

La sociedad cooperativa implicaba un cambio de estructura en su organización, implicando administración y operación de la empresa a través de la conformación de tres comitivas: Consejo de administración, Consejo de Vigilancia y Comité de Educación. A su vez estos se encontraban integrados por una presidenta, secretaria y tesorera. Para las mujeres de Santa Rosa, fue un proceso de adaptación muy difícil, implicando asumir responsabilidades que nunca habían tenido en el pasado. Con la finalidad de consolidar la empresa social, se gestiona una capacitación administrativa a través del Programa de Fortalecimiento de Empresas y Organización Rural (PROFEMOR) de la SAGARPA. La cooperativa recibe la capacitación necesaria para los consejos directivos, organización interna, jurídica, operativa, contable, financiera y comercial.

Para la consolidación de la cooperativa artesanal, fue muy importante la implementación de talleres de desarrollo humano y desarrollo organizacional. Estas capacitaciones para las artesanas fueron los atractivos para formar parte de la cooperativa, una de ellas nos comenta “Me gustaría poder aprender cosas más contables, facturación, inglés, computación, creo que es difícil pero si me gustaría poder aprender más, pero siento que con una capacitación no es suficiente, necesito más asesoría porque me cuesta trabajo aprender”⁸.

De manera paralela se capacitaba a las artesanas en el fortalecimiento de la organización del grupo, con el enfoque centrado en la persona, se trabajó con talleres de autoestima, seguridad, comunicación y valores, que promovían la cohesión del grupo, lo que daría paso a la capacitación en Desarrollo Organizacional, donde se trabajó en el empoderamiento colectivo con temas como conflicto, negociación, liderazgo, tolerancia y trabajo en equipo⁹.

En 2006 FHMM propone como estrategia de venta crear una Concentradora de Productos Artesanales para apoyar a la venta de productos de 10 talleres con diferentes técnicas con la venta de los mismos: Santa Rosa, Itzincab, Temozón, Kikil y San Antonio Millet¹⁰. FHMM ha participado desde ese momento con la visión de consolidar empresas sociales rurales productoras de artesanías exitosas y auto

⁸ ESRL1-Junio 2015.

⁹ Entrevista realizada a la Coordinadora del Componente de Emprendimientos Productivos Lic. Leticia Basulto. ESRL11-Junio 2015.

¹⁰ Archivo Histórico del Componente de Emprendimientos Productivos, FHMM.

gestionadas por sus socias, asumiendo el compromiso de la generación de canales de comercialización, promoción y difusión de productos y posicionamiento en el mercado, a través de la creación en el año 2008 de una Marca colectiva denominada “Taller Maya”.

En el año 2009 se busca el fortalecimiento administrativo y comercial de la cooperativa en donde se impartieron los siguientes talleres “Cómo administrar nuestra Cooperativa”, “Comercialización de productos artesanales” y “Seguridad e Higiene Laboral.

FHMM con la intención de fortalecer los emprendimientos en áreas empresariales ya existentes, para la consolidación de las empresas sociales, promueve y difunde el proyecto con otras organizaciones para que contribuyan a hacer posible un cofinanciamiento para replicar el proyecto en nuevas comunidades del interior de la Península de Yucatán. El éxito con la conformación de los primeros talleres artesanales en Santa Rosa de Lima, Maxcanú; Temozón Sur, Abalá e Itzincab Cámara, Tecoh, son ejemplos vivos de la transformación de un grupo de mujeres a empresarias locales.

La importancia de participar en la cooperativa para una de las artesanas radica en el aprender cosas nuevas, pero también convivir con otras mujeres y tener actividades propias que no necesariamente sean las de esposa o madre. Una artesana nos relata lo siguiente: *“A mí me invitaron en 2009, una de las artesana me invitó y no lo pensé mucho, cuando vino mi esposo en la noche, le dije me invitaron para participar en la cooperativa y quiero ir. Yo ya sabía bordar a mano pero no conocía bien la técnica del bordado que realizamos, sin nudo, sin cruzar el hilo por la parte de atrás. Me sentía muy motivada, y cuando empecé me sentía contenta, orgullosa, mi hijo tenía tres años y me tenía que organizar para que me lo cuidaran un rato mientras venía al taller pero todo salió bien. Mi esposo respeta mi decisión”¹¹.*

Otro de los ámbitos en donde la Cooperativa tiene impacto es en beneficiar a la comunidad mediante la administración y prestación de servicios de una camioneta que FHMM donó en 2006 a la cooperativa artesanal, en un inicio el vehículo fue operado por un comité del vehículo comunitario, con el tiempo las personas dejaron de participar en la logística y operación del vehículo, haciendo la entrega a la cooperativa artesanal en el año 2012. Actualmente, la camioneta conocida en Santa Rosa de Lima como el *Vehículo Comunitario* transporta a los jóvenes a la secundaria que se encuentra en la comisaría vecina, Santo Domingo; da servicio a emergencias médicas, transporta la producción de la cooperativa a la ciudad de Mérida. Para la administración del *Vehículo Comunitario* se conformó un Comité

¹¹ Entrevista ESRL1-Junio 2015.

especial en la cooperativa artesanal, que se da a la tarea de comprar los vales de gasolina, mantenimiento, control de costos y servicios de fletes y traslados, pago seguro y tenencia. Cuentan con trabajo voluntario de tres choferes, quienes solo reciben una gratificación significativa.

Perfil de la cooperativa Kichpan Coole

A lo largo de una década de trabajo y esfuerzo la cooperativa Kichpan Coole ha dejado huella no sólo en su comunidad, sino que han obtenido un reconocimiento a nivel internacional. Las socias se han puesto de cara a las nuevas formas administrativas, contables, tecnológicas y de comercialización. Surten pedidos a Canadá, Francia, Estados Unidos y diversas partes de México y América Latina. Pero, quiénes son estas mujeres, quiénes están generando este impacto con su trabajo.

A partir de un registro de las 30 artesanas de la cooperativa podemos encontrar que la edad promedio de estas mujeres es de 43 años, 27 son casadas el socio es casado, hay una viuda y una mujer soltera. Las mujeres casadas y viuda tienen en promedio tres hijos. Por sus esposos o por otro trabajo 8 de ellas tienen seguro social, 20 cuentan con seguro popular y dos no cuentan seguridad social.

En cuanto a la educación algunas de ellas iniciaron sin estudios pero que mediante el INEA han concluido sus estudios, por lo que ahora hay 15 mujeres con educación primaria, ocho mujeres con educación secundaria y siete aún no tienen estudios. En cuanto a los hablantes de maya, 22 mujeres y un hombre lo hablan y siete no.

Cuadro 1. Perfil de la Cooperativa Kichpan Coole

| | |
|----------------------|---------------------------------|
| Edad promedio | 43 años |
| Estado civil | 28 casadas, 1 viuda y 1 soltera |
| Hijos promedio | 3 |
| Maya hablantes | 23 |
| Seguro Social | 8 |
| Seguro popular | 20 |
| Sin seguridad social | 2 |
| Educación Primaria | 15 |
| Educación secundaria | 8 |
| Sin educación | 7 |
| Antigüedad promedio | 9 años |

La cooperativa está conformada por cinco técnicas, henequén cuenta con 16 artesanas, como podemos ver en el siguiente cuadro, es menos de la mitad del número total de mujeres que inició en 2003. Sin embargo, es el taller con mayor número de artesanas. En la técnica de bordado actualmente tiene cinco socias pero se apoya con un grupo de 20 mujeres bordadoras de la comunidad, según información de la responsable del taller. En filigrana son cuatro las mujeres que participan. En el taller de tapetes a pesar de iniciar con 15 integrantes se ha reducido considerablemente, una de las razones es que las mujeres que lo integraban eran solteras y al casarse y tener hijos, dejaron sus actividades en el taller, por lo que ahora sólo hay una artesana. Finalmente urdido de hamacas inicio con 15 integrantes, en este taller se encuentra el único hombre, actualmente sólo cuenta con cuatro integrantes.

Durante tres años, del 2007 al 2009, se registra el mayor número de integrantes en la cooperativa, pues vemos 80, 71 y 62 respectivamente. Sin embargo pareciera que a partir de 2014 y 2015 el número de socias formales disminuye drásticamente, coincidiendo con la transición dentro del ciclo de vida del programa en el que la graduación promueve la total autogestión local. En el nuevo escenario se observa que disminuyeron las socias en la estructura formal de la empresa social mientras personas externas apoyan en la producción, siendo una muestra las 20 mujeres que apoyan al taller de bordado sin pertenecer a la cooperativa. En el caso de mayor facturación tiene lugar en 2011, con más de setecientos mil pesos mexicanos facturados.

Cuadro 2. Datos Históricos de socios de la Cooperativa Kichpan Coole

| Talleres | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 |
|-------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Henequen | 33 | 28 | 27 | 25 | 24 | 24 | 24 | 22 | 22 | 20 | 19 | 18 | 16 |
| Bordado | 13 | 13 | 13 | 15 | 15 | 15 | 13 | 14 | 13 | 9 | 10 | 7 | 5 |
| Filigrana | 8 | 8 | 8 | 11 | 11 | 11 | 11 | 10 | 10 | 9 | 6 | 3 | 4 |
| Tapetes | | | | | 15 | 9 | 5 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Urdido de Hamacas | | | | | 15* | 12 | 9 | 8 | 7 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| Total | 54 | 49 | 48 | 51 | 80 | 71 | 62 | 58 | 56 | 43 | 40 | 33 | 30 |

* En el taller de urdido de hamacas participa el único hombre.

Fuente: Archivo Histórico FHMM.

Cuadro 3. Datos Históricos de la Facturación de la Cooperativa Kichpan Coole

| 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 |
|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| \$341,664.00 | \$387,278.10 | \$450,437.00 | \$625,407.90 | \$610,097.20 | \$710,281.82 | \$550,651.79 | \$444,209.54 | \$514,456.89 |

La capacitación ha sido el pilar de la cooperativa, mujeres que cuentan con educación primaria y en algunos casos secundaria, encuentran en las capacitaciones el arma para enfrentar los requerimientos que implica la cooperativa.

Cuadro 4. Los socios de la cooperativa han participado en capacitaciones de:

| Año | Capacitación |
|------------------|---|
| 2003 | Técnicas de Bordado, Henequén y Filigrana |
| 2004, 2006, 2007 | Desarrollo Humano |
| 2008, 2009 | Desarrollo Organizacional |
| 2006, 2009 | Administración |
| 2009, 2011, 2013 | Comercialización |
| 2009 | Seguridad e higiene laboral |
| 2011, 2012, 2015 | Inglés |
| 2011 | Desarrollo de Productos |
| 2012 | Computación |
| 2012 | Contabilidad |
| 2013 | Educación Financiera |
| 2013 | Marco legal y administración |
| 2014 | Banca y facturación electrónica |
| 2014 | Atención al cliente |
| 2014 | Control de inventarios |

Fuente: Archivo Histórico FHMM.

FHMM impulsó la generación de espacios que permitían la inclusión de las mujeres al mundo laboral, en su comunidad, cerca de sus familias, sin tener que invertir en transporte o traslado a otros pueblos o ciudades. También ha acompañado a la cooperativa en su transitar y mediante las capacitaciones contribuye en dar las herramientas que necesitan para una administración saludable de su cooperativa.

Consideraciones finales. Mujeres transformadoras

Con base en la información presentada encontramos que desde 2003 hasta 2015, se han capacitado un total de 95 personas en las cinco técnicas artesanales. A partir del dominio de la técnica propia los grupos artesanales pudieron incrementar su capacidad de producción en un 62%.

El 73% de las socias han desarrollado habilidades administrativas, 10 personas de la cooperativa hacen uso de programas de cómputo para el manejo administrativo de los grupos artesanales y uso del internet a través de correos electrónicos de la

cooperativa para el contacto con proveedores y clientes.

Cuando se planteó a las artesas cómo consideraban la contribución que realizan mediante su trabajo en la cooperativa, las respuestas giraron en torno a tres aspectos:

- 1) Conocimiento: El cambio que implicó en su vida su participación en el taller, algunas mencionaron que pudieron desarrollar su espíritu emprendedor; otras su interés por aprender cosas nuevas especialmente aquellas relacionadas con la parte contable y financiera; crear productos nuevos a partir de las capacitaciones que recibieron.
- 2) Incursión en nuevos espacios: Tener una cooperativa con todas las responsabilidades legales y fiscales, generó que las mujeres adoptaran un rol de empresarias, que al principio les costaba asumir, pero que al darse cuenta de la importancia de su trabajo, acudir a instituciones bancarias, secretarías de gobierno, exposiciones en hoteles y centros de convenciones fortaleció su autoestima y confirmar sus capacidades.
- 3) Mujeres transformadoras: Las mujeres identifican que participar en la cooperativa les cambió la vida no sólo en el ámbito económico, al interior de sus familias contribuyen con el gasto y pueden acceder a mejores condiciones de vida, sus esposos e hijos reconocen el trabajo que realizan en la cooperativa y algunas de ellas forman parte de un comité ciudadano que se avoca al trabajo voluntario en la realización de proyectos sociales que contribuyan al desarrollo de su comunidad.

Las mujeres de la cooperativa Kichpan Coole, tomaron en sus manos el futuro de sus vidas y el de sus familias, el vencer un obstáculo a la vez, la constancia en su trabajo, la dedicación y empeño en la calidad del mismo, las ha llevado por un recorrido de más de 10 años en el que han tenido aprendizaje, satisfacciones, éxito y un futuro prometedor para sus hijos, pero más que nada para ellas mismas.

Bibliografía

Castilla Ramos, Beatriz y Simonetta Mira (2008) **¡Ya no más! ¿Amantes o víctimas? Violencia psicológica en la relación de pareja.** Mérida, Yucatán, México. Área Maya.

Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (2012) **Pobreza y género en México. Hacia un sistema de indicadores.** México D.F., CONEVAL.

FHMM (2005) **Programa de Desarrollo Integral de las comunidades rurales mayas de la Península de Yucatán.** Documento Interno. Mérida, Yucatán, México. FHMM

FHMM (2005) **Sistematización de las experiencias Talleres artesanales de Tejido en Fibra de Henequén. Comunidades de Temozón Sur, Itzincab** Cámara y Santa Rosa de Lima. Documento Interno. Mérida, Yucatán, México. FHMM.

FHMM (2010) **Manual de metodología y participación. Antología de 10 años de experiencia comunitaria.** Mérida, Yucatán. FHMM

INEGI (2013) **Conociendo Yucatán.** México D.F. INEGI

SAGARPA (2003) **Evaluación de la lianza para el campo 2002. Informe de Evaluación Nacional de Desarrollo Rural. México.** México, D.F. SAGARPA.



EJE 2

EMPRESAS Y EMPRESARIOS

REPENSAR LA DEMOCRACIA EN LA EMPRESA EN EL CONTEXTO DE LA TERCERIZACIÓN

ALAN OSCAR RAMÍREZ OSORIO¹



Resumen

La democracia industrial o democracia en el trabajo, ha sido uno de los temas más debatidos por los estudiosos de las relaciones laborales principalmente en el siglo XX. Por tanto, resulta indispensable repensar ciertas ideas en torno a un concepto que tiene varias acepciones en el contexto de la globalización económica que ha transformado de forma significativa la organización del trabajo.

Consideraciones teóricas: Democracia Industrial

En los últimos años hemos sido testigos de la exacerbación organizativa de la empresa privada que históricamente ha buscado la consecución de beneficios con el menor costo posible (maximizando sus recursos) a tal grado de que ha permeado incluso en gran parte de la organización gubernamental de los Estados. Ejemplo de ello es que a partir de la década de los 80, las estructuras administrativas del gobierno adoptaron estrategias de gestión, cuya base se localiza en la administración privada, pues se pugna por la conversión de funcionarios públicos en “gerentes”, quienes poseen flexibilidad en el empleo de los recursos asignados y su contratación,

¹ Estudiante de noveno semestre de la Licenciatura en Ciencia Política y Administración Pública en la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la UNAM. Prestador de servicio social en el proyecto “El futuro del trabajo en México” del Instituto de Investigaciones Económicas de la UNAM. Este trabajo se realizó dentro del proyecto de investigación PAPIIT no. IN302013 “Relaciones laborales reales vs relaciones laborales formales: Balance actual del mundo del trabajo en México.” Agradezco profundamente al Dr. José Alfonso Bouzas Ortiz.

permanencia y movilidad laboral se basa en el mérito y capacidades.

En suma, la empresa es ahora el tipo de organización a seguir en diversos ámbitos de la vida social, aunque paradójicamente, estamos asistiendo a la época de la precarización laboral y del subempleo, por no mencionar a las altas tasas de desempleo en todo el mundo.

De esta forma, resulta vital traer a la discusión ideas del debate sobre la democracia industrial o democracia en la empresa justamente cuando el discurso democrático se ha extendido a todas las naciones de occidente y pareciera ser la meta política a seguir. No es el objeto discutir sobre las implicaciones de la democracia en el plano gubernamental, sino la importancia de su encarnación dentro de la empresa privada, por tanto el texto versará sobre dos cuestionamientos; ¿cómo es posible hablar de democracia en la empresa? ¿Cuál es la trascendencia en el contexto laboral del siglo XXI?

En 1897 Sídney y Beatrice Webb concluyen la obra más significativa sobre el sindicalismo en Gran Bretaña titulada, *Industrial Democracy*² en donde los sindicatos ocupaban un papel político preponderante en el Estado y por lo cual, democracia política no podía subsistir sin una extensión en la fábrica que pusiera fin a la autocracia en el centro de producción. No obstante, los esposos Webb estaban convencidos que las tareas de la administración debían estar a cargo de mentes especializadas, así como en todas las esferas cuyas tareas tuvieran consecuencia en la vida de otros. Como apuntan los hermanos Juan José y Santiago Castillo en el estudio preliminar de la edición en castellano de 2004, la obra “no enfoca...las propuestas de ‘democracia industrial’ en el sentido de participación de los trabajadores en la empresa, de reforma de las relaciones laborales, tan en boga en los años 70 del siglo XX”³ sentido que sí tratará de retomar el presente texto.⁴

Cabe apuntar, que así como el concepto de democracia política no está acabado, tampoco el de democracia en la empresa, más aún, la forma de concebirla depende en gran medida del periodo histórico. Por ejemplo, según Antonio Baylos hacia 1917 la idea de democracia industrial extendida por Europa provenía del soviétismo que pretendía derribar el Estado capitalista desde su base, arrebatando las facultades de

² Sídney y Beatrice Webb escriben, “Así pues, es la suprema paradoja de la democracia que cada hombre es un siervo respecto de las materias de las cuales posee el más íntimo conocimiento, y para aquellas en las que muestra la mayor preparación, esto es, el oficio profesional a la cual dedica sus horas de trabajo; y es un señor para lo que no sabe más que cualquier otro, es decir, los intereses generales de la comunidad en su conjunto. En esta paradoja, sugerimos, reside a la vez la justificación y la fuerza de la democracia.” Webb, Sídney y Webb, Beatrice. *La democracia industrial*. Madrid España, Editorial Biblioteca Nueva, 2004, p.624

³ *Ibíd.* p.XV

⁴ Por su parte, Giovanni Sartori sí atribuye a la obra de los Webb la idea de que democracia industrial (como extensión de la democracia económica) tiene que ver con injerencia en el las decisiones sobre el proceso administrativo. Sartori, Giovanni. *¿Qué es la democracia?* México, Taurus, 2008, p.20

EJE 2

dirección y gestión al empresario y poniendo los medios de producción al servicio de la clase explotada; generándose esto a través de la formación de Consejos de fábrica en los centros de trabajo especializados en la organización de la producción, lo que era indispensable para consolidar una idea de democracia que tenía repercusiones directas sobre el orden establecido.

El periodo de entreguerras dominado por la socialdemocracia ya no era tan radical, se buscaba la instauración de “organismos de representación de los trabajadores cuya función es la de incidir en la gestión y gobierno de la empresa.”⁵ Con ellos se buscaba únicamente establecer un coto al poder unilateral del empresario pues además se buscaba la cooperación con éste para el cumplimiento de los objetivos establecidos por la fábrica.

Los dos casos anteriores sirven de ejemplo para ilustrar el cambio sobre la concepción de los contenidos de la democracia industrial, pero ambos tienen en común en que conciben a la fábrica como un espacio de poder donde se ejercen en todo momento relaciones de subordinación de una clase sobre otra, donde intereses contrapuestos se confrontan. Este punto es medular no solo porque se ve a la empresa como un microcosmos del Estado capitalista, sino porque los trabajadores están conscientes de la necesidad de tomar acciones para frenar el poder intrínsecamente desigual del capital.

A mediados del siglo XX con la producción en cadena, la administración científica (o taylorismo) desarrollada por Frederick Taylor toma relevancia en la organización de la fábrica y concede a los trabajadores órganos de representación de sus intereses (que no son sindicalizados) con la finalidad de que coadyuven a alcanzar las metas fijadas por la administración y que eviten los conflictos laborales. Con esta medida no solo aumentó la productividad y se legitimó el poder de dirección de la gerencia, sino que se colocó a los sindicatos fuera del centro de trabajo, el espacio de poder primario del Estado capitalista. Esta evolución histórica de la idea de participación y democracia industrial/en la empresa muestra una reducción considerable del nivel de radicalidad de los trabajadores que dejan de cuestionar el origen de las ganancias, que dejan de lado el objetivo de transformar las relaciones dentro empresa para así incidir económica y socialmente a nivel macro y, por el contrario, los canales de participación se vuelcan a favor de los capitalistas.

Así, resulta claro que el concepto de democracia en la empresa ha tenido diversas acepciones pasando por las experiencias de autogestión y socialización de los medios de producción que no son objeto de este texto pues se vislumbran lejanas dado el contexto actual. Aquí, se entenderá democracia industrial, siguiendo

⁵ Baylos, Antonio. “Control obrero, democracia industrial, participación: contenidos posibles.” En *Autoridad y democracia en la empresa*. Madrid, 1992, p.160

a Antonio Baylos como “los derechos de participación de los trabajadores como ‘facilidades’ o ‘instrumentos’ para la actividad de los derechos de representación de los trabajadores y la satisfacción de su fin de fomento y defensa de la comunidad laboral representada.”⁶ Sin la pretensión de formular una definición acabada de democracia en la empresa, pero señalando dos aspectos básicos que podrían ayudar a repensarla en el contexto de la globalización económica y de los cambios en el mundo laboral, se pueden destacar dos variables: 1.libertad sindical y por ende, 2.participación de los trabajadores en la gestión de la empresa (no se consideran todas las formas de participación de los trabajadores que históricamente se han gestado principalmente en países europeos, sino que se toman dos cuestiones básicas que en los últimos años se han ido perdiendo y que son fundamentales) porque la empresa no ha dejado de ser el espacio de disputa de poder, incluso las relaciones se han complejizado como se verá a continuación.

Nuevas formas de trabajo: La tercerización laboral

Después de la caída de la Unión Soviética, el capitalismo se ha extendido por todo el mundo, la globalización y los avances tecnológicos y científicos ha logrado consolidar un sistema financiero mundial y un sistema global de producción que alteró de forma significativa la relación capital-trabajo como había sido conocida hasta mediados de la década de 1970.

Lo anterior resulta importante porque desde sus orígenes, el capitalismo siempre ha buscado nuevos mercados de trabajo más baratos para su existencia; hecho que no resultó del todo factible durante la hegemonía de los Estados de Bienestar en Europa y los proteccionistas en América Latina, aunados al modelo de organización fordista⁷ donde los trabajadores tenían mayor influencia en la producción, principalmente, porque ésta se realizaba en un mismo centro de trabajo, definido físicamente y localizado dentro de los límites del Estado-nación. Asimismo, este sistema de producción tenía jerarquías especificadas y la relación con el empleador era directa, lo que permitía a los trabajadores asociarse y manifestarse por mejoras laborales con métodos de acción colectiva directa.

Esta forma de organización del trabajo comenzó a decaer a principios de la

⁶ *Ibíd.* p.170

⁷ Se llamó fordista por el uso generalizado de la cadena de montaje que hizo famosa Henry Ford que “sostenía que los capitalistas y los gobiernos debían estabilizar los sistemas capitalistas industriales nacionales que surgieron en el siglo pasado, incorporando a los trabajadores en la nueva sociedad mediante salarios y beneficios más altos, combinados con un rígido control y reglamentación de la fuerza de trabajo.” Robinson, William. Una teoría sobre el capitalismo global. Producción, clase y Estado en un mundo transnacional. Siglo XXI, 2013, p.36

EJE 2

década de 1980 principalmente por el rápido avance tecnológico, que permitió posible la fragmentación del proceso productivo pues las partes de éste se llevan a cabo en diversos lugares del mundo lo que hizo posible la reducción de costos y el uso de especialización técnica de ciertas partes del proceso. En palabras de William Robinson, la “descentralización y fragmentación del proceso de producción ha tenido lugar junto a la centralización del mando y control de la economía global en el capital transnacional”⁸

Para ello, también fue necesaria la adopción de ciertas medidas neoliberales incluidas en lo que John Williamson llamó el Consenso de Washington, entre las que se encuentran la apertura a inversiones extranjeras directas, la desregulación de los mercados y la desregulación financiera. A lo anterior, se suma un nuevo modelo de producción surgido en Japón que se le conoce como Toyotismo u Ohnismo (en referencia a su creador Taiichi Ohno) que se oponía al modelo fordista-taylorista que buscaba incrementar la producción para aumentar las ganancias, lo que resultaba costoso cuando la demanda disminuía; en cambio, el Toyotismo buscaba incrementar las ganancias con pequeñas cantidades y con productividad. Por esta razón, se generó una relación estrecha de la fábrica matriz con proveedores que le suministran materias en cantidades suficientes y en el momento en que las requiere, además, demanda trabajadores menos especializados que resulten multifuncionales para incrementar la productividad. Este nuevo modelo resultó práctico porque transfirieron riesgos y costos a las empresas subcontratadas.

El Toyotismo tiene ciertos efectos en los trabajadores: el primero de ellos es que hay disparidad salarial y de condiciones entre los trabajadores de la empresa principal y la subcontratada; el segundo, es que como se necesita la habilidad de los trabajadores para intervenir en el proceso para incrementar la productividad y, por tanto, reducir los márgenes de error, se le imputa una mayor responsabilidad, por eso se prioriza a los jóvenes que no tengan experiencias sindicales, tal como ocurrió en Japón.⁹ En suma, las consecuencias de la globalización han repercutido en la organización del trabajo, principalmente, con la emergencia del fenómeno de la tercerización.

La tercerización puede entenderse como un segundo paso de la descentralización, al implicar el traslado de determinadas funciones o actividades de un proceso productivo integrado a otras unidades económicas (personas físicas o jurídicas) real o ficticiamente ajenas a la empresa¹⁰. Lo anterior hace referencia a la aparición de

⁸ Ibíd. P.34

⁹ Véase Basualdo, Victoria y Diego R. Morales (comps.) La tercerización laboral. Orígenes, impacto y claves para su análisis en América Latina. Buenos Aires: Siglo XXI Editores, 2014.

EJE 2

un actor tercero, una nueva empresa que establece relación con la principal, la que externaliza, y con los trabajadores.

En la tercerización la organización del trabajo ha sido drásticamente cambiada, ya que, las jerarquías se han mantenido pero ya no son tan visibles, considerando que en gran parte de los casos donde los trabajadores son subcontratados, el beneficiario real (empresa principal) no es el empleador directo. Además, las innovaciones en comunicación e informática han permitido que la matriz de las empresas multinacionales se localice principalmente en países económicamente avanzados, y que muevan su capital en cuestión de segundos, lo que ha dificultado la organización sindical.

La tercerización se lleva a cabo con el fin de reducir los costos de producción, para elevar la productividad y para la concentración de utilidades; si bien es cierto que la tercerización presupone la delegación de servicios u obras a otra empresa que los ejecuta en mejores condiciones, ha sido utilizada, en muchos casos, para delegar incluso la producción principal de la empresa que externaliza, lo cual viola la legislación laboral; es decir, cuando no responde a una lógica de trabajo cualificado su fin es precarizar el trabajo.

Este fenómeno ha aparecido ya en todo el mundo por la acumulación capitalista transnacional y gracias a las políticas neoliberales se abre paso a la privatización y tercerización incluso en el sector público, que facilita la flexibilización laboral, ya que, implica que empresas ajenas al sector público se encarguen de la generación, administración y provisión de determinados servicios, por ejemplo, con la contratación de personal para un determinado tramo de implementación de acciones públicas; o bien, en la distribución de servicios públicos.

A la idea que se pretende llegar es que los cambios en todo el mundo por el fenómeno complejo que llamamos globalización, han cambiado la forma de las relaciones laborales en los centros de trabajo, las han complejizado y se ha agravado la desigualdad que hay entre los capitalistas a cargo de la administración de la empresa y los trabajadores.

Esta desigualdad existente en la empresa se encuentra actualmente normada en nuestro país por la Ley Federal del Trabajo que en su artículo 8° establece que “Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.”¹¹ De esta forma, la persona física o moral que contrata a una persona

¹⁰ Ermida Uriarte, Oscar y Orsatti, Álvaro. *“Outsourcing/tercerización: Un recorrido entre definiciones y aplicaciones”* en Bueno Rodríguez, Luis y Dean, Matteo (coordinadores) *Outsourcing. Respuestas desde los trabajadores*. Centro de Investigación Laboral y Asesoría Jurídica Sindical, A.C., 2009, p.15

¹¹ s/a. Ley Federal del Trabajo. STPS, México, URL: http://www.stps.gob.mx/bp/micrositios/reforma_laboral/archivos/Noviembre.%20Ley%20Federal%20del%20Trabajo%20Actualizada.pdf

para desempeñar una determinada tarea tiene la potestad de la administración de la compañía, aquí el elemento organizativo, como destaca Joaquín Aparicio, “es el rasgo dominante que caracterice a la empresa...[puesto que] es una organización en la que uno manda y otros obedecen.”¹² Concebir así a la empresa sirve a los propósitos del presente texto porque permite apreciar en el elemento organizativo, los cambios al trabajo que se han gestado en las últimas décadas (el fenómeno de la tercerización laboral) y porque permite pensar (y discutir) la inmersión de los trabajadores en este ámbito como una forma de democracia en la empresa.

Antes de pasar a un análisis de la posibilidad de la democracia en el contexto de la tercerización laboral es menester hacer un balance general de las magnitudes del fenómeno que hoy padecemos, puesto que tan solo en estados Unidos cuando empezó a expandirse la subcontratación “el outsourcing por firmas se triplicó y más, pasando de un desembolso de 100 mil millones de dólares a 345 mil millones de dólares al año, e incluyó la reubicación descentralizada en el mundo de trabajos como operadores de teléfono, diseñadores gráficos, contadores, programadores de cómputo e ingenieros”¹³ en el periodo que va de 1996 al año 2000.

El panorama resulta más sombrío en nuestras latitudes, una nota del diario El País publicada el 24 de julio de 2015 señala que en 15 años las tasas de informalidad en América Latina incrementaron del 35% al 53% solo por detrás de África, las consecuencias de ello son “ la desprotección del trabajador: no tiene derechos plenos (como vacaciones, salud, garantías contra el despido, seguridad laboral), y esto hace que la calidad laboral sea menor (también cobra menos). Teniendo en cuenta que la informalidad afecta a casi la mitad de los empleados, podemos decir que en la región escasean los empleos de calidad.”¹⁴

Específicamente el caso de México es alarmante, pues el régimen de subcontratación creció de 8.6% en 2004 a 16.6% en 2014 según datos del INEGI; así 29 millones, 642 mil, 421 personas están tercerizadas (comercio 35.5%, servicios no financieros 27.4%, manufactura 25.9%, otras actividades 13.2%) en nuestro país y esos son los datos oficiales¹⁵, cabe apuntar que no siempre son contabilizados las personas que laboran en centros de trabajo formales pero que no están registrados

¹² Aparicio, Joaquín y Baylos, Antonio. “Autoridad y democracia en la empresa.” En *Autoridad y democracia en la empresa*. Madrid, 1992, p.10

¹³ Op. cit. Robinson p.38

¹⁴ Valls, Robert. “¿Qué tienen en común los trabajadores de África y Latinoamérica?” en El País, 24 de julio de 2015, URL: http://internacional.elpais.com/internacional/2015/07/24/actualidad/1437765965_743525.html

¹⁵ Lastiri, Xanath. “El outsourcing crece 48% en 10 años: Inegi; vulnera aún más al trabajador, afirman analistas” en Sin Embargo, 29 de julio de 2015, URL: <http://www.sinembargo.mx/29-07-2015/1430846>

EJE 2

15-B y 15-C y que constituye uno de los tópicos más polémicos pero que sin duda encaja con las políticas monetaristas que se implantaron desde finales de la década de 1970 en donde se da prominencia al mercado. El Outsourcing está definido así; “El trabajo en régimen de subcontratación es aquel por medio del cual un patrón denominado contratista ejecuta obras o presta servicios con sus trabajadores bajo su dependencia, a favor de un contratante, persona física o moral, la cual fija las tareas del contratista y lo supervisa en el desarrollo de los servicios o la ejecución de las obras contratadas.”¹⁸

El artículo 15 señala que un contratista (con sus trabajadores) presta servicios a una empresa que no es considerada ya como patrón, esto tiene consecuencias de suma relevancia. En primer lugar, se rompe la esencia de la relación entre patrón y trabajador porque ahora aquellos que demandan trabajo ya no se conciben como patrones, la ley los deslinda de ciertas obligaciones a pesar de que ellos sean los beneficiados del trabajo realizado; de aquí se deriva la segunda consecuencia que es la precarización del empleo ya que en primera instancia se busca evitar el reparto de utilidades.

En este contexto cabe preguntarse ¿por qué sirve repensar la democracia en la empresa? ¿Cuáles son los posibles contenidos que ésta puede tener? ¿Hacia dónde va el mundo del trabajo si no se pone restricciones al poder de los capitalistas?

Pensar la democracia en la empresa en el contexto actual (problemas y retos)

Después de revisar de manera general el marco teórico de la democracia en la empresa lo que sigue es reflexionar sobre las posibles formas de hacerla efectiva frente a la tercerización, fenómeno laboral muy complejo que como parte de la globalización económica (entre otros factores) ha repercutido en la organización de las empresas, en las relaciones laborales y las consecuencias de ello es la precarización de la mano de obra y la hiper acumulación de capital de aquellos que ostentan los medios de producción.

El gran problema de la nueva configuración del trabajo es que al tercerizar la mano de obra las relaciones de poder se ponen en contra de los trabajadores puesto que el beneficiario real (que genera las utilidades) no es jurídicamente el patrón, la consecuencia clara es la evasión de responsabilidades por parte de la administración de las empresas. Como bien señala Victoria Basualdo y María Esponda, las modalidades que adquiere el trabajo subcontratado tienden a transformar la relación laboral en una comercial; el patrón ya no es responsable de otorgar garantías

¹⁸s/a. Ley Federal del Trabajo. Diario Oficial de la Federación [en línea] 30 de noviembre de 2012 URL: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125.pdf>

EJE 2

a aquel que le vende su fuerza de trabajo, por ello la subcontratación en estos casos adquiere un efecto deslaborizante que “tiene un carácter político que incide directamente en la relación de fuerzas existentes entre fuerza de trabajo y capital.”¹⁹ Las modalidades que adquiere la subcontratación son principalmente cuatro:

*Proveedor de bienes y servicios (en sus variantes empresa formal autónoma o empresa informal cautiva).

*Cooperativas de trabajadores, que son socios y mantienen una relación comercial con la empresa beneficiaria (puede ser auténtica o falsa).

*Trabajadores a domicilio,

*Trabajadores autónomos, que en apariencia son trabajadores libres, que no están vinculados por relación salarial alguna a la empresa beneficiaria pero que en muchas ocasiones la relación es falsa por estar subordinado a un patrón.²⁰

Así, es visible que el debate sobre la democracia en la empresa en el siglo XX debe cambiar, sobre todo porque las acciones que se emprendieron estaban adaptadas a una organización del trabajo fordista-taylorista en el cual la relación de trabajo era directa con el empleador. Además, como la empresa se confinaba a los límites del Estado era factible parar la producción y presionar al capitalista para negociar mejoras al trabajo. Actualmente, la relación de subcontratación es demasiado flexible y es respaldada por la legislación laboral; conjuntamente, gracias a la innovación tecnológica los capitalistas amenazan incluso a los gobiernos de sacar su inversión de los países si no garantizan nulos conflictos laborales.

Otro problema y por el cual se tiene que reformular el debate sobre democracia en la empresa es que hablar específicamente de democracia industrial en el contexto actual resulta poco efectivo, la economía del nuevo milenio se ha desplazado al sector terciario, de servicios y la industria hasta hace dos años se había mantenido en recesión, sin mencionar que América Latina nunca ha sido capaz de innovar industrialmente, en términos de Jaime Osorio, lo que tuvimos fue un capitalismo dependiente.²¹

¹⁹ Op. cit. Basualdo, Victoria p.29

²⁰ Op. cit. Basualdo, Victoria p.28

²¹ En América Latina se gesta el “traspaso de parte del fondo de consumo de los trabajadores al fondo de acumulación

EJE 2

Repensar la democracia en la empresa en los términos que establecimos en el apartado anterior es tomar en cuenta dos cuestiones sumamente básicas y que resultan obvias pero que parece menester traer y reformular al debate contemporáneo. La primera de ellas es reformular los parámetros de libertad sindical que están normados en la legislación laboral pero que no se cumplen a cabalidad, sobre todo porque en México han tenido prominencia los contratos colectivos de protección patronal (CPP)²² y la segunda, está relacionada con la participación de los trabajadores en la gestión administrativa para, entre otras cosas, garantizar su derechos ciudadanos.

Sobre la libertad de asociación cabe apuntar dos cosas; 1) que las consecuencias que la tercerización han traído para el movimiento sindical son que los trabajadores de planta también se ven amenazados ante el riesgo de perder su trabajo debido a la preferencia de las empresas por los trabajadores con salarios más bajos y pocas o nulas prestaciones sociales. Asimismo, puede existir cierta tensión entre los trabajadores de planta y los subcontratados por verlos como ajenos o como posibles amenazas de que les arrebaten su puesto de trabajo, lo que sin duda fragmenta la masa de trabajadores y evita la coordinación entre ellos para establecer lazos de solidaridad que los lleven a tener la capacidad de enfrentar a la empresa. Así, la tercerización parece inhibir la democracia en los centros de trabajo. 2) que los sindicatos ciertamente han perdido legitimidad, agremiados y así, poder político.

Lo constata el hecho de que para 2013, la tasa de sindicalización disminuyó a 8.8% de la Población Económicamente Activa (PEA) respecto al 10.6% del 2008.²³ Además, datos del INEGI marcan que para el primer trimestre de 2015 el número de trabajadores subordinados sindicalizados era únicamente de 4, 428, 936.

del capital. Este traspaso, que implica sustentar la acumulación en la violación del valor de la fuerza de trabajo, es resultado y causa a su vez de que los trabajadores en el capitalismo dependiente no jueguen un papel significativo en la realización de la plusvalía” es decir, en el régimen laboral de explotación se tiene como premisa principal los salarios bajos por considerar a los trabajadores solamente como factores de producción (tal como son vistos desde la teoría neoclásica) y no como individuos que consumen; como sus salarios son precarios inhabilitan la posibilidad de activar la economía nacional y consolidar un mercado interno sólido. Véase Osorio, Jaime. “Conflictiva relación con la tecnología en el capitalismo dependiente.” en Estado, biopoder, exclusión. Análisis desde la lógica del capital. España, Anthropos Editorial y UAM-Xochimilco, 2012

²² A grandes rasgos, un contrato de protección patronal es “aquél contrato colectivo de trabajo simulado, suscrito a espaldas de los trabajadores y sin su conocimiento, en virtud de arreglos y complicidades entre un patrón y un intermediario que es registrado y reconocido por las autoridades del trabajo.” Xelhuantzi López, María. “Qué es un contrato de protección” en Bouzas Ortiz, José Alfonso (coord..) Contratación colectiva de protección en México. Informe a la Organización Regional Interamericana de Trabajadores, México, UNAM, 2007

²³ Del Pilar Martínez, María. “La tasa de sindicalización va a la baja en México” en El Economista, 28 de octubre de 2013, URL: <http://eleconomista.com.mx/industrias/2013/10/28/tasa-sindicalizacion-va-baja-mexico>

EJE 2

Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo

Conjunto de datos: Trabajador subordinado y remunerado

Variables

Sexo

Consulta de: Subordinado y remunerado Por: Periodo encuesta Segun: Cond afiliación sindical

Filas
[Página 1 2 de 2]

Columnas
[Página 1 1 de 1]

| Cond afiliación sindical | Total | Variable sólo disponible en trimestres de cuestionario ampliado | Sindicalizados | No sindicalizados | No especificado |
|----------------------------|------------|---|----------------|-------------------|-----------------|
| Periodo encuesta | | | | | |
| Primer trimestre del 2015 | 33,897,283 | | 4,428,936 | 29,116,623 | 351,724 |
| Cuarto trimestre del 2014 | 33,836,470 | 33,836,470 | | | |
| Tercer trimestre del 2014 | 33,332,586 | 33,332,586 | | | |
| Segundo trimestre del 2014 | 33,493,382 | 33,493,382 | | | |
| Primer trimestre del 2014 | 33,383,575 | | 4,532,319 | 28,520,073 | 331,183 |
| Cuarto trimestre del 2013 | 33,614,596 | 33,614,596 | | | |

ENOE, INEGI

Los cambios que aquí se constatan en la disminución de trabajadores sindicalizados se gesta en parte por la tercerización y otra parte por el desprestigio que tienen desde que los sindicatos se corporativizaron en la primera mitad del siglo pasado; han encarnado a ojos de la gente, como entes corruptos sin ninguna función de utilidad a lo que se suman los sindicatos de protección patronal que son un negocio y no un pacto colectivo (cabría preguntarse cuántos de esos cuatro millones que marca la ENOE saben que pertenecen a un sindicato). Esto podría ayudar a explicar por qué los trabajadores han perdido la conciencia de clase para sí, como la que tienen los capitalistas.

Sin embargo, esta primer variable es fundamental, ha sido el bastión obrero por excelencia contra la relación desigual del capital-trabajo pero que no deja de ser, por ello, una institución aceptada e inmersa en el Estado capitalista. Aquí nos encaminamos a los puntos que pueden ser considerados para la consecución de la democracia en la empresa en la actualidad; son, en primer lugar la organización de parte de los sindicatos independientes de los trabajadores que están bajo esquemas de trabajo subcontratado. Una de las funciones que deben recuperar los sindicatos es precisamente su vocación de organización de la clase trabajadora y fomentar la extensión de sus contratos colectivos a este tipo de empleados o la creación de los propios, sobre todo cuando los instrumentos de dominación que tiene el capital actualmente le hacen posible mover sus inversiones a otras empresas, evadiendo

EJE 2

así al sindicato.

Este punto es crucial, detrás de la expansión intensiva del capital (en términos de William Robinson) a áreas por las que antes no se interesaba, debe haber organización sindical principalmente en los países en desarrollo que es donde generalmente se instalan las empresas por la mano de obra barata, esto con la finalidad de poder lograr paridad de condiciones entre los trabajadores de los países desarrollados y los que no lo son, pero sobre todo, en términos políticos para fortalecer a los trabajadores creando lazos entre sindicatos de distintas naciones. Tal como señala Umberto Romagnoli, es preciso convencer principalmente a los jóvenes de que el sindicato es una necesidad, tanto como un seguro de vida.

El segundo punto, que está relacionado con el primero es la cuestión de la participación e injerencia de los empleados en las decisiones de la empresa. Incluso los sindicatos que son independientes deben dejar de lado únicamente las reivindicaciones economicistas que son muy variables en el contexto actual de la crisis, deben retomar el papel político que los caracterizó en el siglo XX, instalarse de nuevo al interior de la empresa y ser ejemplo de instituciones democráticas. Estos dos puntos parecen buenos deseos o milagros, pero como bien apunta W. Robinson, estamos en el umbral de una crisis sistémica que abre oportunidades para revertir la situación; si los sindicatos logran reposicionarse como instituciones políticas y sociales eventualmente recuperarán su influencia en las líneas de política económica. Cerremos entonces, recordando a unos de los personajes que más han aportado a la democracia industrial:

Cuando los trabajadores se reúnen para discutir problemas-aun más, cuando forman asociaciones de extensión nacional, establecen un presupuesto independiente, eligen comités representativos permanentes y proceden a negociar y actuar como cuerpos corporativos- están formando, dentro del Estado, su propia democracia espontánea.²⁴

²⁴ Op. cit. Webb, Sidney and Beatrice. P.599

Bibliografía

Basualdo, Victoria y Diego R. Morales (comps.) La tercerización laboral. Orígenes, impacto y claves para su análisis en América Latina. Buenos Aires: Siglo XXI Editores, 2014.

Bouzas Ortiz, José Alfonso (coord.) Contratación colectiva de protección en México. Informe a la Organización Regional Interamericana de Trabajadores, México, UNAM, 2007

Ermida Uriarte, Oscar y Orsatti, Álvaro. "Outsourcing/tercerización: Un recorrido entre definiciones y aplicaciones" en Bueno Rodríguez, Luis y Dean, Matteo (coordinadores) Outsourcing. Respuestas desde los trabajadores. Centro de Investigación Laboral y Asesoría Jurídica Sindical, A.C., 2009

Lastiri, Xanath. "El outsourcing crece 48% en 10 años: Inegi; vulnera aún más al trabajador, afirman analistas" en Sin Embargo, 29 de julio de 2015, URL: <http://www.sinembargo.mx/29-07-2015/1430846>

Osorio, Jaime. "Conflictiva relación con la tecnología en el capitalismo dependiente." en Estado, biopoder, exclusión. Análisis desde la lógica del capital. España, Anthropos Editorial y UAM-Xochimilco, 2012

Robinson, William. Una teoría sobre el capitalismo global. Producción, clase y Estado en un mundo transnacional. Siglo XXI, 2013

Sartori, Giovanni. ¿Qué es la democracia? México, Taurus, 2008

Valls, Robert. "¿Qué tienen en común los trabajadores de África y Latinoamérica?" en El País, 24 de julio de 2015, URL: http://internacional.elpais.com/internacional/2015/07/24/actualidad/1437765965_743525.html

Webb, Sidney y Webb, Beatrice. La democracia industrial. Madrid España, Editorial Biblioteca Nueva, 2004

ANÁLISIS DE LA RECONFIGURACIÓN TERRITORIAL, PRODUCTIVA Y COMERCIAL DE LA INDUSTRIA JOYERA DE GUADALAJARA. 2000-2014

DIANA ELENA SERRANO CAMARENA¹



Introducción

En este texto se presenta la justificación para desarrollar esta investigación y los datos geográficos que la identifican desde la geografía y la transdisciplinariedad, la geografía industrial, así como la perspectiva del desarrollo local, tomada de los distritos industriales y los clústeres creativos y se presentan cuatro casos para la identificación y aterrizaje de los conceptos con el fenómeno de estudio.

Para analizar la industria joyera de Guadalajara se observa desde las perspectivas de estudio del desarrollo local con las características del proceso de reconfiguración territorial, productiva y comercial de dos modelos productivos, tanto el de distritos industriales, como el de clúster creativo.

Justificación

La Industria Joyera de Guadalajara nos interesa analizarla por el liderazgo que ha mostrado en el crecimiento a diferencia de las otras industrias de tipo tradicional como el calzado, textil y vestido, siendo resultado de un proceso de escalamiento productivo donde las empresas han incorporado el diseño y la innovación principalmente (León-Sánchez y Jaén Jiménez, 2014, p. 135).

Asimismo, por la capacidad de dinamismo social y económico que ha manifestado la industria joyera desde el 2000, de acuerdo con León-Sánchez y Jaén Jiménez,

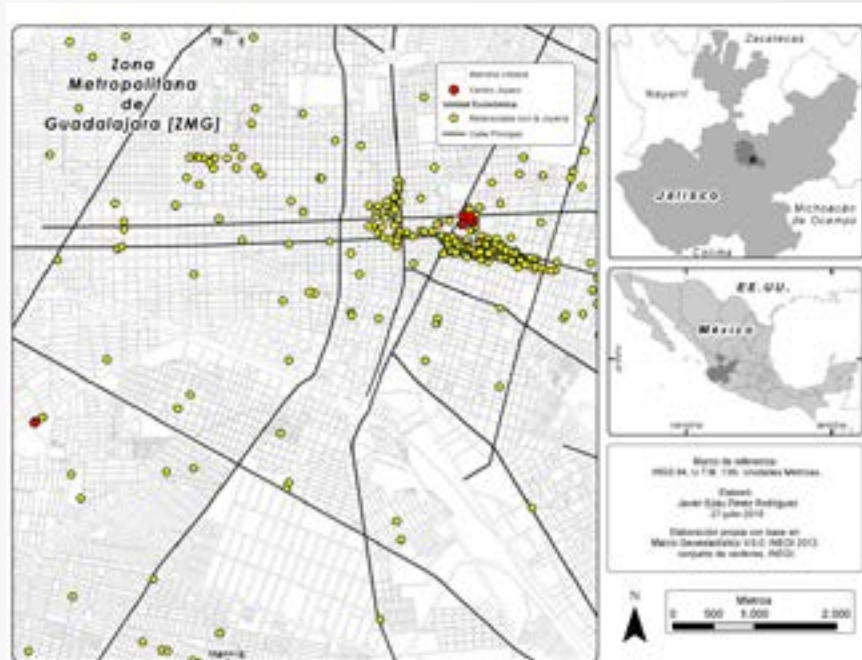
¹ Mtra. Ciencias Sociales UdeG. Doce años como profesora e investigadora en el Departamento de Estudios del Pacífico. CUCSH-UdeG. Publicado artículos sobre cooperación, asociacionismo y competencia de pymes en la región de Asia-Pacífico casos: México, Chile, Taiwan, Indonesia, Japón y Grupo Pymes del Foro APEC.

2013; a pesar de que se identifica como una industria homogénea, es decir, por la estratificación de sus empresas, 97 por ciento de micro y pequeña empresa.

Estos autores señalan que ese dinamismo tuvo que ver con la implementación de estrategias por parte de las empresas y por la formación, aunque no de manera intensa, de capital social y que el dinamismo desarrollado por esta industria también tuvo impacto directo sobre el desarrollo local de la región metropolitana de Guadalajara, el cual se ve reflejado en el desempeño económico de esta industria a nivel estatal y nacional (León-Sánchez y Jaén Jiménez (2013, p.48).

Identificación de la Industria Joyera en Guadalajara

El espacio geográfico de la industria Joyera en Guadalajara² se encuentra localizada en la zona centro de esta ciudad, capital del estado de Jalisco, así como principal municipio del área urbana denominada Guadalajara. Se localiza en el occidente de México, al centro del estado de Jalisco, en la zona geográfica conocida como Valle de Atemajac. Jalisco es una de las entidades federativas del país, ubicada en el centro-occidente del territorio mexicano³ (Ver Mapa 1).



Mapa 1. Localización y ubicación de talleres y centros joyeros la industria joyera de Guadalajara.

² El territorio de Guadalajara delimita al norte con los municipios de Zapopan e Ixtlahuacán del Río; al oriente con Tonalá y Zapotlanejo; al sur con Tlaquepaque y al poniente con Zapopan. El municipio de Guadalajara se localiza al centro del estado, un poco cargado al oriente en las coordenadas 20° 36' 40" a los 20° 45' 00" de latitud norte y 103° 20' 50" a los 103° 20' 00" de longitud oeste, a una altura aproximada de 1,567 metros sobre el nivel del mar. La ciudad tiene una extensión de 187.91 Km².

³ Al norte colinda con Nayarit, Aguascalientes y Zacatecas; al este con Zacatecas, Guanajuato y Michoacán, Colima y el Océano Pacífico; y al oeste con el océano pacífico y Nayarit.

EJE 2

El espacio de la industria joyera de Guadalajara se puede identificar distribuido en áreas de producción y comercialización denominados como Centros Joyeros (CJ) esparcidos en la Zona Céntrica de Guadalajara (ver Mapa 1), específicamente cercana al Centro Histórico, donde se distribuyen también edificios históricos⁴. Asimismo, se pueden encontrar talleres y áreas de producción de joyería en lo que se llama Zona Metropolitana de Guadalajara, segunda zona metropolitana más poblada de México, de acuerdo a las cifras del Censo Nacional de Población y Vivienda (2010), del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) cuenta con 4.5 millones de habitantes en un territorio que corresponde a ocho municipios.

Las colonias de la zona centro que rodean el centro histórico de Guadalajara entre las cuales también se encuentran distribuidos talleres y áreas de producción y comercialización de joyería son Centro, Tívoli, La Perla, Santuario 2ª Sección y Sagrado Corazón (ver Mapa 2).



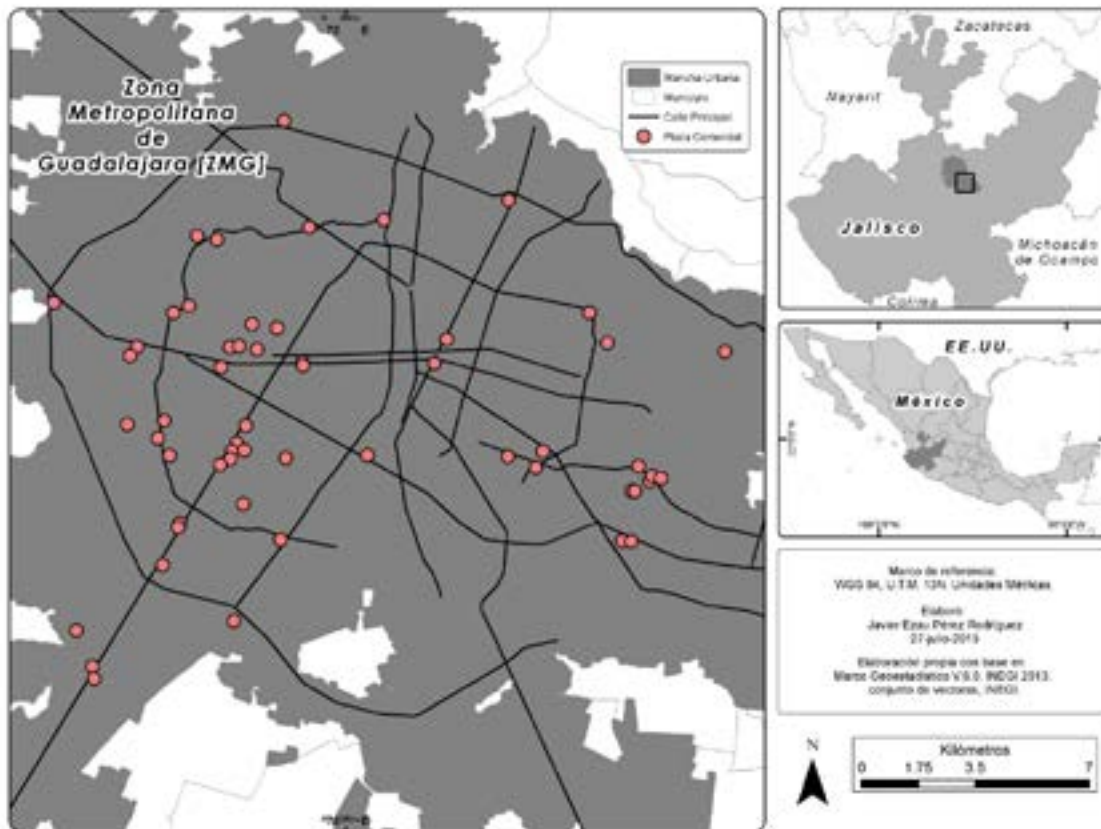
Mapa 2. Localización de los Centros Joyeros en las colonias de la zona centro de Guadalajara. Elaboración propia con base en datos del Instituto de Información Estadística y Geográfica de Jalisco (IIEG) 2015.

Las actividades productivas de los sectores industriales que identifican a la Zona Metropolitana de Guadalajara son textil, de elaboración de alimentos, bebidas y tabaco, muebles y calzado, hule y plásticos, fabricación de joyas y orfebrería de oro y plata. Y por parte del comercio, que se ha caracterizado como la actividad más

⁴ Como el Instituto Cultural Cabañas, nombrado patrimonio histórico de la Humanidad por la UNESCO; el Teatro Degollado, el Museo Regional, el Museo de la Ciudad, el Palacio de Gobierno, la Cruz de Plazas y la Catedral.

EJE 2

dinámica del municipio, compraventa y comercialización de todo tipo de artículos nacionales y de importación. El desarrollo de la actividad comercial ha propiciado la apertura de 56 plazas o centros comerciales en zonas estratégicas de la zona Metropolitana de Guadalajara (Ver Mapa 3), que pertenecen a cadenas no sólo nacionales, sino también internacionales.



Mapa 3. Localización y distribución de plazas comerciales en la ZMG.

Es necesario señalar que en la distribución de los Centros Joyeros, en el municipio de Zapopan se encuentra el Centro Joyero ubicado en la Zona Sur Oeste, a cuatro kilómetros y medio del centro de la ciudad de Guadalajara, en un edificio contiguo al edificio correspondiente al *World Trade Center*, en la colonia Bosques de la Victoria, así como a las instalaciones para las Exposiciones de la Ciudad Expo Guadalajara, una ubicación que pretende aprovechar la infraestructura y la red de relaciones para el comercio de la ciudad (ver Mapa 4). Asimismo, se puede identificar muy cerca de esta ubicación a la Cámara Regional de la industria de Joyería y Platería del estado de Jalisco, en la colonia contigua Verde Valle.

EJE 2



Mapa 4. Distribución de los Centros Joyeros incluyendo el municipio de Zapopan. Elaboración propia con base en datos del Instituto de Información Estadística y Geográfica de Jalisco (IIEG) 2015.

La industria joyera comenzó a tener presencia económica en Guadalajara a partir de los años cuarenta con la producción de piezas de plata. Este momento se refleja en la ciudad porque la industria “tiene auge en el tiempo de la Segunda Guerra Mundial, debido a que Estados Unidos demanda mucha plata [...] y los talleres de joyería tienen gran auge, los ensambladores, todos... exportaban anillos, brazaletes, placas con insignias de identificación para los soldados, fue de gran impulso la guerra [...]”⁵. Posteriormente se diversificó en respuesta a la variación del precio de los metales preciosos y las tendencias de los consumidores, factor que identifica el comportamiento de esta industria a diferencia de las otras de tipo tradicional como el calzado, textil y vestido.

La industria joyera en Jalisco, de acuerdo con León- Sánchez y Jaén Jiménez, (2014, p.125), registró un incremento en su desempeño a partir de 1998 y se reflejó a nivel nacional debido a la participación en el estado en cuanto al número de unidades económicas que rebasa en siete puntos porcentuales de 1999 a 2009. De la misma forma, así lo identifican en la producción bruta total y en el desempeño hacia el comercio exterior (Ver Cuadro 1). Los datos sobre la industria, de acuerdo con la Cámara de la industria Joyera, generan veinte mil empleos (directos e indirectos) y produce 7.5 toneladas de oro y 150 toneladas de plata al año⁶.

⁵ Información obtenida en entrevista con el Sr. Jesús Peregrina. Joyero de Guadalajara. 8 de Enero de 2014.

⁶ Periódico *Milenio*, 20 de abril de 2012.

Tabla 1. Comercio Exterior de la Industria Joyera de Jalisco (Dólares)

| Año | Exportaciones | Importaciones | Saldo |
|-------------|----------------------|----------------------|--------------------|
| 2008 | \$ 149,362,866.80 | \$49,007,109.17 | \$100,355,757.63 |
| 2009 | \$ 334,818,879.63 | \$40,356,210.75 | \$294,462,668.88 |
| 2010 | \$ 648,247,890.92 | \$64,732,596.82 | \$583,515,294.10 |
| 2011 | \$1,251,733,506.37 | \$79,846,204.34 | \$1,171,887,302.03 |
| 2012 | \$ 915,093,260.28 | \$88,584,635.19 | \$826,508,625.09 |
| 2013 | \$ 408,299,635.46; | \$78,008,379.64 | \$330,291,255.82 |
| 2014 | \$371,757,874.71 | \$129,978,085.07 | \$241,779,789.64 |

La información se obtiene de la sección 14, capítulo 71. Incluye perlas naturales o cultivadas, piedras preciosas o semipreciosas, metales preciosos y manufacturas de estas materias, bisutería y monedas.

Fuente: Instituto de Información Estadística y Geográfica (IIEG), con datos proporcionados de por la SHCP.

El dinamismo constante de esta industria desde los años noventa es referente al número de empresas instaladas, a la producción generada y al personal ocupado creado y este fenómeno obedece a que las empresas que componen esta industria se han especializado e incorporado tecnología, y ello les ha llevado a incrementar su producción, el valor agregado y la creación de empleos más especializados, así se puede observar en el comportamiento individual que registró cada rama industrial que forman parte de la joyería en el país.

Sobre la industria joyera jalisciense (*Ibid*, p.129), este sector ganó mayor presencia a escala nacional en la actividad de orfebrería y joyería de metales y piedras preciosas y en la de joyería de metales y piedras no preciosas, este comportamiento lo califican como indicio de que la prioridad en la industria joyera es la producción de piezas con mayor complejidad y esto genera el valor agregado. No obstante, la actividad de metalistería de metales no preciosos se incrementó desde 2008, lo cual impactó de forma positiva en la generación de empleos y de unidades económicas; sin embargo con ello reconocen que la cadena productiva y los empleos especializados no fueron beneficiados.

A pesar de estas estrategias, la dinámica comercial a escala mundial repercutió en esta industria, ya que la comercialización de productos de origen chino y la producción de productos de fantasía, como la bisutería se ha incrementado en el estado y en todo el país. Por ello, la actividad de metalistería y metales no preciosos registró un despunte en la producción y el descenso de la producción se debió además de los cambios en la demanda, al incremento del precio internacional del oro, esto a su vez se reflejó en la disminución de este tipo de actividades.

EJE 2

Jaén Jiménez y León-Sánchez (2014, p. 129-130) indican que de acuerdo con el presidente de la cámara de la industria joyera, 70 por ciento de la producción joyera en 2001 era a base de oro, en este tiempo alcanza apenas 33 por ciento. Esta situación la describen como un cambio drástico en la producción de la joyería en el estado y señalan que se debe a dos cosas: 1) por el cambio en el precio del oro y la plata las empresas se vieron en la necesidad de transformar su producción. De esta manera, con el fin de disminuir el peso de las piezas, implementaron el diseño e incorporaron a las mismas otros insumos como la piel, el caucho o la tela, de esa forma garantizaron piezas más ligeras; 2) con el interés de incrementar su producción varias empresas recurrieron a la fabricación de bisutería y dejaron de lado la producción de piezas a base de metales preciosos.

No obstante, el comportamiento del mercado internacional, la producción de la joyería del estado, mantiene su especialización en términos de producto en la elaboración de orfebrería y joyería de metales y piedras preciosas, debido a que se mantuvo constante, sin cambios significativos en la industria, básicamente las empresas se dedican a producir los mismos productos.

Asimismo, en su análisis Jaén Jiménez y León-Sánchez (2014, p. 129-130) identifican que la estructura de la industria joyera es homogénea, debido a que para 2004 se constituyó 97 por ciento por micro y pequeñas empresas, y para 2009 la micro y pequeña empresa representó 99.2 por ciento. De la misma forma reportan significativo la desaparición de la empresa grande que en 2004 representó 0.51 por ciento y para 2009 desapareció.

Esta homogenización de la industria, explican estos investigadores, implica que sus estrategias empresariales tiendan a confluir hacia un mismo objetivo, como señalan, la calidad; debido a que las empresas cuentan o pueden acceder a las mismas condiciones, evitando así una posible concentración de la producción; asimismo insisten que una estructura de mercado más homogénea favorece la cooperación intra empresarial, pues esta estructura no favorece prácticas monopólicas que casi siempre llevan a conductas depredadoras.

El personal ocupado que reporta el INEGI con cifras de la nueva metodología del IMSS en Junio de 2014, 2,259 personas, en 2013 la cifra fue de 2,291. De acuerdo con la DENUÉ de 2010-2014 se han abierto 1165 establecimientos, unidades económicas en la industria joyera y específicamente se han ubicado la mayoría de estos nuevos establecimientos en el Magno Centro Joyero "San Juan de Dios", la característica es de establecimientos con un número de 0-5 trabajadores y de dedicados a la bisutería.

Cuadro 1. Análisis de la Industria Joyera de Guadalajara desde la Geografía y la transdisciplinariedad

| | | | | |
|--|---|--|--|---|
| <p>La Geografía y la transdisciplinariedad (Boadas, 2008) y los principios básicos para enfrentar la observación de un objeto:</p> | <p>Principio 1 de la actividad,</p> | <p>Principio 2 de conexión,</p> | <p>Principio 3 de singularidad,</p> | <p>La geograficidad de los hechos.</p> |
| <p>Complemento disciplinario con las diferentes disciplinas para alcanzar mayores niveles científicos al analizar un objeto en conjunto con otra disciplina.</p> | <p>los hechos geográficos, físicos o humanos, están en constante transformación y deben ser estudiados como tales;</p> | <p>los hechos de la realidad geográfica están íntimamente relacionados entre sí y deben estudiarse en sus múltiples conexiones;</p> | <p>de conjunto terrestre para los estudios regionales, reconocer que lo permanente en los hechos es el cambio, y las relaciones entre la población y la naturaleza, historia y múltiples manifestaciones externas.</p> | <p>se aprecia en el énfasis que se pone en indagar como inciden otros elementos en el comportamiento del que se estudia y de cómo este se relaciona e incide en la vida de otros elementos. (Boadas, 2008:176) para entender la idea del conjunto terrestre (Brunhes, 1948) .</p> |
| <p>La geografía posmoderna, Martínez Rivillas (2011), privilegia el ejercicio del conocimiento local, y una validez circunscrita al campus particular de los saberes de la escala local, contextual interpretativa y hermenéutica.</p> | <p>La reconfiguración territorial, productiva y comercial de la industria joyera de Guadalajara de 2000 a 2014, trata de ver como el lugar, la región; es decir la diferenciación de las áreas y al "excepcionalismo" propio de la geografía regional y humanística que el tema toma en cuenta (Martínez Rivillas, 2011).</p> | <p>El concepto de región, Ramírez, B. (2007) agrega el carácter de espacio vivido abierto a percepciones, sentimientos y emociones. La escuela francesa humanista, deja dos posibilidades una dimensión local/particular identificada con una escala pequeña o bien una connotación escalar mediana.</p> | | |

EJE 2

Cuadro 2. La metamorfosis geográfica de la industria joyera de Guadalajara

| | | | | |
|---|---|---|--|---|
| <p>La Organización o Economía Industrial, a autores como Freeman, Porter o Drucker, quienes han identificado dos vías para competir en el nuevo contexto de capitalismo global Méndez, R. (1998):</p> | <p>1) abaratar costes, estrategia de efectos poco duraderos que conlleva efectos indeseados en los planos social y ambiental (bajos salarios, precarización, sobreexplotación de recursos, contaminación...),</p> | <p>2) introducir innovaciones y mejoras constantes en los procesos, los productos y la organización/gestión de las empresas y las organizaciones, incorporan conocimientos, valor al trabajo, eleva productividad, mejora la calidad de lo producido, satisface en mayor medida y creciente rapidez en la demanda de mercados cada vez más amplios y segmentados.</p> | <p>La progresiva terciarización de las empresas industriales, su funcionamiento en redes jerarquizadas, o las estrategias de relocalización, se convierten así en el substrato que fundamenta buena parte de las líneas de investigación más pujantes y demandadas en el momento actual.</p> | <p>La interpretación de tales procesos como respuesta a los cambios estructurales del entorno ha otorgado un creciente protagonismo a los comportamientos empresariales, relacionados con la estructura y las estrategias competitivas de las firmas, como contexto para interpretar su lógica espacial.</p> |
| <p>La Geografía Industrial analiza una perspectiva más dinámica de las interrelaciones industria-espacio, ante el estudio de los procesos que definen la reestructuración del sistema productivo y sus consecuencias en la reorganización del espacio industrial.</p> | <p>renovación temática y metodológica tendente a una metamorfosis de los espacios manufactureros, su morfología, así como los impactos generados sobre su entorno,</p> | <p>como consecuencia directa de la desigual incorporación de innovaciones en los sistemas productivos de los diferentes territorios. Las políticas tecnológicas, tanto en la dinamización de la industria como en la reorientación del desarrollo regional y local en la búsqueda de nuevas ventajas competitivas. Méndez (1998).</p> | <p>atención a relaciones espacio-tiempo desde la organización y los espacios industriales están sometidos a un constante dinamismo, que se acentúa en periodos de cambios radicales como el actual, resultado de la transición entre regímenes de acumulación sucesivos en el proceso de desarrollo del capitalismo (Dicken, P., 1992; Fischer, A., 1994; Méndez, R.; Caravaca, I., 1996).</p> | <p>Impacto territorial de innovación tecnológica / temática en la industria, asocia con la reorganización espacial de sectores y empresas, fruto de cambio en la jerarquía de localización, redistribución del volumen y tipos de empleos, generación de nuevas formas de desigualdad interterritorial según el esfuerzo realizado y el contenido tecnológico de las actividades existentes en cada lugar, o la construcción de un espacio y una economía de redes, en donde los fenómenos locales encuentran su articulación en los procesos globales.</p> |

EJE 2

| | | | | |
|---|--|--|--|--|
| <p>Los medios innovadores y el dinamismo territorial, el territorio es el protagonista de la innovación.</p> | <p>la innovación es un fenómeno colectivo, en el que la existencia de relaciones interempresariales (mercantiles o extra-mercado) y de formas de cooperación no incompatibles con el mantenimiento de un clima competitivo, puede favorecer y acelerar el proceso, hasta el punto de que, según Aydalot, "son los medios quienes emprenden e innovan" (Aydalot, P., 1986, 10).</p> | <p>En concreto, el medio innovador afecta tanto la producción como la incorporación/difusión de innovaciones en el tejido empresarial y social, están relacionadas de forma directa con dos tipos de razones complementarias:</p> | <p>a)Precondiciones territoriales que propician el surgimiento de innovaciones en unos casos y lo frenan en otros: acumulación de un saber hacer técnico en ciertas actividades, recursos humanos con alto nivel de formación, existencia de infraestructuras tecnológicas, universidades y centros de investigación de calidad, capital de riesgo, etc.</p> | <p>b)La proximidad espacial entre empresas innovadoras, sobre todo de tamaño pequeño, y de éstas con instituciones locales favorables a la innovación, genera un volumen de externalidades positivas para el conjunto, al facilitar los intercambios de información, el trasvase de profesionales, la realización de proyectos conjuntos, la instalación de servicios avanzados al existir un umbral de demanda suficiente, etc.</p> |
| <p>La proximidad ha sido objeto de particular atención (Veltz, P., 1995 y 1996). La aparente contradicción que supone aceptar la influencia decreciente del factor distancia, asociada a la mejora en los sistemas de transporte y telecomunicación, al tiempo que se afirma el carácter polarizado de la innovación y las empresas innovadoras son una paradoja:</p> | <p>1.Disminución en los costes de transacción entre las empresas (Scott, A.J.-Storper, M., 1986), de creciente importancia a medida que se segmentan los procesos productivos y crecen los intercambios de bienes y servicios, o la movilidad de las personas por motivos laborales.</p> | <p>2.Mejora en los procesos de aprendizaje y difusión de informaciones entre las empresas, tanto de manera formal como a través de circuitos informales basados en el conocimiento personal, confianza, el sentimiento de identidad colectiva, la aceptación de convenciones implícitas y comparativas, etc.</p> | <p>3.Reducción de los costes y riesgos asociados al propio esfuerzo innovador, parcialmente absorbidos por la relaciones solidaridad y reciprocidad entre las empresas.</p> | <p>4.Existencia de un mercado local de trabajo especializado, en relación con una determinada trayectoria tecnológica, que facilita la incorporación de las novedades ante la presencia de un elevado número de profesionales con experiencia en un ámbito productivo concreto, ya sea la fabricación, materias e insumos, productos terminados, intermedios, accesorios, máquinas, herramientas.</p> |
| <p>El territorio interactúa favoreciendo o dificultando su avance, al tiempo que orienta la evolución seguida en una determinada dirección o trayectoria, lo que da lugar a procesos acumulativos (Buesa, M.-Molero, J., 1992). Tal como ha afirmado Barceló (1994, 97-98).</p> | <p>"el entorno territorial de una empresa es un elemento fundamental para explicar la capacidad de innovación de un territorio y la posibilidad que tiene una empresa para acceder a determinados servicios que favorecen sus propias actividades relacionadas con la innovación tecnológica.</p> | <p>La necesidad ineludible de innovar para ser competitivos, donde no pueda llegar la empresa con sus propios recursos, lo habrá de hacer accediendo al entorno y a la cooperación exterior.</p> | <p>Las características del entorno determinan el potencial existente en un territorio, que será utilizado o no por cada empresa según su capacidad".</p> | <p>"el territorio es resultado de un proceso (se habla de territorio construido) surgido de las estrategias de los actores y de fenómenos de aprendizaje colectivo" (Maillat, D., 1995a, 42).</p> |

EJE 2

| | | | | |
|---|---|--|--|--|
| <p>La proximidad geográfica, Méndez R. (1998) como rasgo identificativo tiene la capacidad innovadora y de adaptación (o dinámica de aprendizaje) y el grado de interacción entre los agentes (cooperación para innovar), junto a los medios innovadores propiamente donde se maximizan ambos fenómenos, también pueden aparecer:</p> | <p>Los Distritos Industriales (DI) y sistemas productivos locales con alto grado de relación entre sus empresas, pero que sobreviven mediante una competencia en bajos costes dentro de sectores tradicionales, apoyados en una elevada precariedad laboral, bajos salarios e, incluso, una cierta presencia de economía informal. Son éstos los que J.J. Castillo (1994) identifica como detritos industriales, cuyo crecimiento se asocia a algunos de los efectos indeseados de los nuevos modelos de producción descentralizada y especialización flexible.</p> | <p>La planeación de las ciudades, en cuanto a la ciudad existente el proceso de cambios de las grandes ciudades latinoamericanas en el último siglo, Cuervo González, Luis (2003) ha caracterizado por la transición de la ciudad planificada a la ciudad sin límites, así cuestiona si la ciudad la hace el plan o la hacen un conjunto de factores económicos sociales, ambientales independientes del plan.</p> | <p>La ciudad se estructura y desarrolla desde el interior. En este sentido los temas clave de la planificación son el centro histórico, la centralidades, los espacios públicos, la vialidad y el transporte, el medioambiente, la calidad de los servicios, el desarrollo en la localización de las actividades económicas, entre ellas podemos observar la industria joyera que coexiste entre otras áreas productivas en el centro de la ciudad de Guadalajara.</p> | <p>Las ciudades en desarrollo, para entender el concepto de desarrollo incluye a las instituciones para que se presente ha habido una discusión en torno a la teoría de las instituciones y sin esbozar una teoría acabada de las instituciones interpretó Martínez Pérez, I. (2010) que el proceso de producción y de intercambio y la distribución de la riqueza en general, más que responder al cálculo económico racional son definidas y organizadas por los valores y las normas, la cultura y las ideas, las relaciones sociales caracterizadas por el poder, el conflicto y la contradicción.</p> |
|---|---|--|--|--|

EJE 2

| | | | | |
|--|---|--|---|---|
| <p>Los Distritos Industriales (DI), Sforzi (2007) pueden tratar de una característica físico territorial, económica como un grupo de localidades integradas por determinada cadena productiva, así como de una técnico-cultural o política territorial, los municipios de una microrregión, en este caso el recorte de lo local depende tanto de una revisión subjetiva como de los criterios de agregación, si se trata sólo del espacio del centro de la ciudad o de los barrios donde surgieron los primeros talleres productores de esta industria y su proceso de reordenamiento en el centro de la ciudad, como la Plaza Tapatía, de Guadalajara, en particular.</p> | <p>Al tomar a “lo local” como unidad de análisis Sforzi (2007) explica que en el caso del Distrito Industrial, en el corazón de este se encuentra la unidad de análisis, que corresponde “al lugar de vida”, una porción de territorio definida y circunscrita, donde se encuentran las actividades económicas donde sus habitantes se ganan la vida y donde se establecen la mayoría de las relaciones cotidianas.</p> | <p>“El lugar de vida” de la industria joyera de Guadalajara, se ubica en el centro de la ciudad, donde se encuentran la mayoría de los centros joyeros, es decir, este lugar es donde se establecen la mayoría de las relaciones cotidianas; el lugar de vida le otorga ventajas al individuo, estas son ventajas que las personas dedicadas al mismo oficio especializado obtienen de la vecindad recíproca, como la circulación del conocimiento, los secretos de la industria, la identificación de la interacción productiva y comercial se convierten en un bien colectivo del lugar, “es como si estuvieran en el aire”.</p> | <p>Otra característica del desarrollo local que se debe resaltar son las capacidades humanas como las explica Sforzi (2007) ya que dice que al desarrollarse permiten que una sociedad local se especialice en determinada industria (la joyería) y la capacidad de los individuos de colaborar para producir bienes colectivos que enriquezcan las economías externas y para valorizar los bienes colectivos como el patrimonio ambiental e histórico-artístico. Trigilia (2005) citado en Sforzi señala que el desarrollo local se basa en las capacidades de cooperación y de estrategia de los sujetos locales para administrar los vínculos provenientes de la globalización y para aprovechar las oportunidades. Entonces, el desarrollo de las capacidades humanas se da a través de los procesos internos y externos al lugar de vida, provienen de la interacción dinámica entre la industria, los mercados de distribución de los productos, las instituciones locales y las políticas extra-locales, así como la instrucción técnico-científica.</p> | <p>La industria local típica determina el lugar y se caracteriza por el sistema de producción y adopta el tipo de tecnología que utiliza, la variedad de bienes que produce. La especialización en determinada industria lleva a la formación de una cultura industrial “original” que penetra en toda la sociedad local, se trata de un sistema de valores, costumbres, confianza recíproca, se vuelve “típica” del lugar y marca profundamente los comportamientos de la población, de las empresas y de las instituciones.</p> |
|--|---|--|---|---|

Cuadro 3. La Industria Joyera de Guadalajara en la Nueva Geografía Económica

| | | | |
|--|---|---|---|
| <p>La perspectiva de la Nueva Geografía Económica (NGE), identificada por Paul Krugman y la localización de la actividad económica, ha desarrollado su investigación desde la pregunta central ¿Cuál sería la característica más prominente de la distribución geográfica de la actividad económica?</p> | <p>A través de la NGE (1997) se puede identificar la relevancia que tiene el territorio, al introducir fundamentos microeconómicos nuevos: enfoque de competencia imperfecta, de rendimiento creciente que favorecen la concentración de actividades económicas en unos pocos espacios, con relevancia de las externalidades, concentración espacial de actividades innovadoras, se vincula la problemática localizadora con otras áreas de trabajo y tradiciones de pensamiento económico como el caso de la teoría del comercio internacional, que se trata de un caso espacial de la geografía económica (Merchand Rojas, M.A. 2010).</p> | <p>Con estos elementos Krugman P. se apoya en Benko y Lipietz (1994) para señalar que la reestructuración capitalista y la globalización están convirtiendo las grandes áreas urbanas en las formas espaciales dominantes de la nueva geoeconomía mundial, en regiones que ganan.</p> | <p>En este caso la NGE como la acumulación flexible le concede un papel importante al azar y a los accidentes históricos en el origen de las aglomeraciones, así como a las externalidades en la evolución de las mismas y a la causalidad circular y acumulativa entre historia y actividad humana.</p> |
| <p>La pregunta que se plantea Krugman sobre la cuestión espacial es ¿qué determina la aglomeración urbana y la jerarquía interurbana?</p> | <p>La aglomeración de productores en una localización proporciona ventajas que precisamente, explican la aglomeración, entonces se trata de entender la existencia de un mercado central urbano. También entendido como un ejemplo de causalidad acumulativa que implica la interacción de las economías de escala, los costes de transporte y la movilidad de trabajo. De esta manera, explica el autor, las economías regionales se caracterizan por el desarrollo desigual, en la que las regiones con una ventaja inicial debida a un accidente o la historia, atraen volúmenes crecientes de industria y empleo de otras regiones menos afortunadas.</p> | <p>Así la actividad económica está fuertemente concentrada en unos determinados polos productivos; uno de los factores que incide más en ello, se relaciona con los efectos que acarrea la urbanización acelerada. Esto lo muestra, Krugman, cuando explica:</p> | <p>Las aglomeraciones surgen de la interacción entre los rendimientos crecientes a nivel de las plantas de producción individuales, los costes de transporte y la movilidad de factores. A causa de los rendimientos crecientes, es preferible concentrar la producción de cada producto en unas pocas ubicaciones. A causa de los costes de transporte, las mejores localizaciones son aquellas que tienen un buen acceso a los mercados (vinculación hacia delante) y los proveedores (vinculación hacia atrás). Pero el acceso a los mercados y a los proveedores estará en esos puntos en los que se han concentrado las fábricas, y que, en consecuencia, han atraído a sus alrededores a los factores de producción móviles” (Krugman, P. 1997:70).</p> |

EJE 2

| | | | |
|---|---|--|--|
| <p>Se va al centro de la ciudad porque se sabe que allí hay vendedores de todo lo necesario para producir, etc.). La aglomeración no es forzosamente un efecto perverso. Ofrece efectos positivos para los competidores, efectos de aglomeración: economías de aglomeración internas al sector (el vendedor X está cerca del fabricante Y), efectos de proximidad externos al sector (se va a comprar Z producto, se vuelve con un producto).</p> | <p>Hay un efecto de fascinación, emulación, intercambios informales, interacción no tasada, propio de la aglomeración. Nos encontramos de nuevo con el concepto de atmósfera... si consideramos la ciudad (y la región que la rodea y participa de su prosperidad) como un sujeto colectivo, se ve entonces volverse sobre sí mismas, como una moneda, las dos caras contrapuestas de toda ciencia social: holismo e individualismo, estructura y trayectoria; es decir, en lenguaje del análisis espacial, lo Global y lo local" (Benko, G. y Lipietz, A. 1994:25) (citado en Merchand Rojas, MA. 2010:214-216).</p> | <p>Esta ilustración se puede reproducir en el caso de los Centros Joyeros con la interrelación de cada uno de estos, los cuales cuentan desde un hilo de perlas, figuras para armar joyería y/o bisutería, los broches y material necesario, seguridad, medición del control de calidad para la elaboración y certeza del metal, como el empaquetado, etiquetado y hasta traslado del producto si se requiere.</p> | |
|---|---|--|--|

La industria joyera de Guadalajara se puede configurar en un Clúster Creativo

De acuerdo con las Naciones Unidas (UNTAD,SF), la creatividad y las comunidades creativas pueden ser los recursos perdurables en las economías en desarrollo; las industrias creativas en los países en desarrollo tienen un importante potencial para la creación de riqueza. Las industrias creativas son definidas como aquellas industrias de producción artística y creativa tangibles o intangibles, y que tienen un potencial de generación de ingresos a través de la explotación de los bienes culturales y la producción de bienes y servicios (tanto tradicionales, como contemporáneos) basadas en el conocimiento. Los subsectores dentro del concepto de industrias creativas: *Publicidad, Arte y Antigüedades, Arquitectura, Artesanía, diseño, diseñador de moda, cine, ocio interactivo, Música, Artes Escénicas, Publicaciones, Radio y Televisión.*

En algunos países desarrollados y en desarrollo, la promoción de estas industrias ha sido incluido en las políticas industriales y económicas (UNTAD, SF). Esas políticas, dirigidas hacia el desarrollo para renovar los centros urbanos deprimidos, han contribuido a la reducción de la pobreza y la creación de empleo, con la asistencia de las economías locales de los distritos del centro urbano han promovido la autosuficiencia. Sin embargo las autoridades de muchos países en desarrollo no son conscientes de que, además de su naturaleza culturales bien percibidos, estas industrias, entre ellas la industria joyera, tienen un valor económico

EJE 2

positivo. Dado este carácter dual, el concepto de apoyo a las industrias culturales / creativo debería ampliarse para incluir la inversión en el desarrollo económico, en la creación de capital social y como un apoyo a la mitigación de la pobreza. De esto se deduce que las políticas de apoyo adecuados y políticas industriales, culturales y comerciales coherentes deben introducirse con el fin de establecer un entorno que estimule el desarrollo de estas industrias. A partir del año 2000 creció el interés por las industrias creativas y el potencial de sus herramientas para diseñar las políticas clave de desarrollo local, particularmente en las ciudades que se ubican en los centros urbanos de las mismas. Este crecimiento aparece en ciudades donde se concentran de dos a tres veces la proporción de la población (Bagwell, S. 2008).

Cuadro 4. Casos de estudio en primera etapa de entrevista realizadas en junio y julio 2015.

| Nombre del negocio | Prisma (Hermanos) Rolando-Ignacio | Prusten (Hermanas) Andrea-Alexia | Regina Accesorios Mony | Local 2139 CMJ Miguel |
|-----------------------------|--|---|---|---|
| Inicio | 2013 | 2014 | 2014 | 2014 |
| Edad | 30 - 44 años | 27 - 24 años | 35 años | 22 años |
| Estudios | Criminología Sin estudios | Comunicación Estudiando RI | Comunicación | Ingeniería Mecánica |
| Puesto | Comercialización /Diseño | Directora del negocio | Dueña del negocio | Responsable local CMJ |
| Origen | Guadalajara | Guadalajara | Acapulco | Guadalajara |
| Antecedentes joyeros | Toda la familia dedicada al comercio. Fue encargado de un Oxxo. Ver Cuadro 2 y 3 | Abuelo y papás profesionistas y comerciantes de antigüedades, Papá hacía anillos y pulseras que antes vendía hizo diademas y anillos en el tianguis. Ver Cuadro 2 y 3 | En Acapulco participó en una Expo Venta, Canacintra la apoyó con recursos y su proveedora de China la capacitó. Se vino a Guadalajara a vender joyería, es independiente, mantiene a su familia, contrató una empleada. | Los papás conocen al dueño con el que trabaja y lo recomienda. En sus vacaciones viajó a Italia para hacer negocio. |

EJE 2

| | | | | |
|---------------------------------|---|---|---|---|
| Antecedentes comerciales | Desde niño trabajó en joyerías. Hermano Productor Joyero Cuadro 2 y 3 | Desde que salió de la Universidad le gustaron las Relaciones públicas ventas y trabajó dos años en Centro del Software Guadalajara en Marketing Digital. Cuadro 3 | Se dedicaba a vender ropa tiendas españolas. Responsable ventas e inventarios. Cuadro 2 y 3 | |
| Tipo de Producto | Plata 70%, Bisutería 20% Oro 10% | Bisutería con baño de oro 100 % | Bisutería 70% artesanías 30 % | Joyería fina oro, 80 % y Plata 20% |
| Proyecto | Tener otra sucursal en DF Cuadro 2, 3 y 4. | Crecer producción al doble y Distribución en la ciudad y foráneas. | Mantener situación actual Cuadro 2 y 3 | Comprar Máquina importada para maquila y compra de taller joyero. |
| Número de empleados | 50 Producción 5 Comercialización | 2 Producción 8 Comercialización | 4 Empleados | 50 Trabajadores |
| Producto de importación | Piedrería 80% Checoslovaca, turca y china | Piedrería 80% Checoslovaca y china | Bisutería China 50 % Turca 30 % | Piedrería y relojería |
| Ubicación | Centro Megno Joyero (Local, oficina y bodega) | Jardines de Guadalupe Oficina y espacio producción | Centro Magno Joyero Local | Centro Magno Joyero Local |
| Comercialización | Local CMJ, Whatsapp, Twitter, Instagram | Página de internet, venta por internet y salas de venta | Local CMJ y volantes Cuadro 2 y 3 | Local CMJ Whatssap Teléfono |

Bibliografía

Bagwell, S. (2008) Creative clusters and city growth. *Creative Industries Journal* Volume 1 Number 1, 1, 31-46.

Boadas, Antonio Rafael (2008) Geografía y transdisciplinariedad, *Terra Nueva Etapa*, Vol. XXIV, núm. 35, enero-junio. Universidad Central de Venezuela, Venezuela. Pp. 167-184.

Caravaca, Inmaculada y Ricardo Méndez (2003) Trayectorias industriales metropolitanas: nuevos procesos, nuevos contrastes. *EURE (Santiago)* Vol. 29, Núm. 87, Agosto. Pp.37-50.

Cuervo González Luis Mauricio (2003). Pensar el territorio: los conceptos de ciudad-global y región en sus orígenes y evolución. *Series Gestión Pública*, Núm. 40. CEPAL. Santiago de Chile.

Jaén Jiménez, Bernardo & León-Sánchez, Mercedes (2014) El clúster de la moda en Jalisco: diagnósticos y perspectivas. En *Procesos de clusterización en Jalisco. Retos del aprendizaje y la colaboración interempresarial*. En Arechavala Vargas, Ricardo (coord.) México: Editorial Universitaria. Pp. 56-84.

Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática (INEGI). Censo Industrial 1996.

León-Sánchez, M. & Jaén Jiménez, B. (2013) Capacidad empresarial y capital social: fuentes del desarrollo local, el caso de la industria joyera en Jalisco. *Ra Ximhai* Universidad Autónoma Indígena de México, 9, 47-64.

León-Sánchez, M. & Jaén Jiménez, B. (2014) La industria joyera en Jalisco. En *Procesos de clusterización en Jalisco. Retos del aprendizaje y la colaboración interempresarial*. En Arechavala Vargas, Ricardo (coord.) México: Editorial Universitaria. Pp.125-140.

Martínez Rivillas, Alexander (2011) El debate epistemológico contemporáneo sobre los objetos de estudio de la geografía y una propuesta preliminar de geografía multidimensional, *Perspectiva Geográfica*, Vol. 16, enero-diciembre. Pp. 267-288.

Méndez, Ricardo (1998) Innovación tecnológica y reorganización del espacio industrial: una propuesta metodológica, *EURE (Santiago)* Vol. 24, Núm. 73, Diciembre. <http://dx.doi.org/10.4067/S0250-71611998007300002>.

Merchand Rojas, Marco A. (2009/10) Reflexiones en torno a la Nueva Geografía Económica en la perspectiva de Paul Krugman y la localización de la actividad económica. *Breves Contribuciones del I.E.G.* Núm.21. Pp. 206-223.

Montes Lira, Pedro Felipe, (2001) El ordenamiento territorial como opción de políticas urbanas y regionales en América Latina y el Caribe. *Serie Medio Ambiente y Desarrollo*. Núm. 45. CEPAL. Santiago de Chile.

Ramírez, Blanca Rebeca (2007) La geografía regional: tradiciones y perspectivas contemporáneas, *Investigaciones geográficas (Mx)*, núm. 64, Instituto de Geografía. Pp.116-133.

Sforzi, Fabio (2007) Del distrito industrial al desarrollo local. En Rosales Ortega Rocía. *Desarrollo local: Teoría y prácticas socio-territoriales*. Edit. Miguel Ángel Porrúa y AUM. México, D.F. Pp. 27-50.

The Work Foundation. (2011) *Creative Clusters and the Changing Economy: A Review for Pinewood Studios. Pre-Issue Draft*. February 2011.Pp.1-33.

United Nations. Industrial Development Organization. (SF) *Creative Industries and Micro & Small Scale Enterprise Development. A Contribution to Poverty Alleviation*. Pp.1-123.

World Silver Survey de 1997. The Silver Institute.

LIDERAZGO EMPRESARIAL: ENTRE LO TRADICIONAL Y LO MODERNO. EL CASO DE LOS CHEDRAUI

DRA. GIOVANNA PATRICIA TORRES TELLO¹



El estudio sobre el empresariado permite explicar el éxito o fracaso de una empresa donde éstos pueden configurar diversos códigos que le son utilizados para darle sentido a sus acciones. Dicha investigación se centra en la polémica de si el empresario debe ser concebido como actor racional en donde siempre se encuentra en la búsqueda de máxima ganancia, teniendo toda la información para calcular sus acciones y obtener soluciones óptimas. Sin embargo, esta posición o forma de analizar al empresario nos parece un tanto limitada, porque no da cuenta de una diversidad de factores que forman parte de una realidad compleja en donde entra en juego para la explicación y comprensión de las acciones empresariales.

No se niega la existencia de una racionalidad y formas calculables de hacer negocios por parte del empresario, sino que además es tratar de comprender cómo este objetivo empresarial adquiere diferentes significados, donde las acciones

¹ Posdoctorado por la Universidad Autónoma de Querétaro (UAQ) Unidad Multidisciplinaria sobre Estudios del Trabajo.

Doctora en Estudios Laborales, Universidad Autónoma Metropolitana (UAM-I)

Maestra en Estudios Laborales, Universidad Autónoma Metropolitana (UAM-I)

Docente de la Universidad Veracruzana, Facultad de Sociología, encargada de la especialidad de Sociología del Trabajo.

Miembro del Seminario Permanente de “Sociología del Trabajo y de la Empresa” SOTRAEM <http://www.izt.uam.mx/sotraem>/Miembro de la Asociación Mexicana de Estudios del Trabajo (AMET) www.redamet.mx

EJE 2

económicas y productivas no llevan a un solo sentido, sino a diversos caminos, opciones y sobre todo a decisiones.

La posición que abordamos en trabajo es que el empresario se encuentra incrustado en diferentes redes sociales (amistad, familiar y compadrazgo) así como el entrecruce de factores subjetivos, culturales y de poder que explican la toma de decisiones empresariales. Así el concepto de subjetividad para nosotros, es el proceso de dar sentido y que implica una interpretación. Donde los hombres de negocios tienen la capacidad de interpretar aspectos individuales y sociales, esta parte social en lo individual (tomas de decisión) es la que retomamos en este análisis.

Por lo que destacamos que el empresario forma parte de una realidad dinámica y no estática, sino es una realidad asimétrica, compleja, llena de posibles contradicciones, donde las tomas de decisiones del empresario se encuentran dentro de procesos que se dan dentro de un espacio de posibilidades.

Exponemos aquí el caso del dueño fundador de las cadenas comerciales Chedraui. El modelo de negocio tradicional que implementó el fundador en los años ochenta y que prevalecía en las tiendas estuvo caracterizado por tratar de maximizar las ventas a corto plazo, visualizaba al negocio como la acumulación de dinero únicamente. El estilo de mando que legó el fundador de los autoservicios estuvo amalgamado por códigos en el trabajo de las tiendas de autoservicio como la disciplina, lealtad y orden que al interior de la empresa operaba, sobre todo con los trabajadores. Se tenía la idea de que si se les inculcaba ser leales, el orden y la disciplina a los trabajadores, y éstos llevados a la familia de los trabajadores, los resultados se verían reflejados en la empresa. En este sentido, el fundador trataba de enseñar a los trabajadores con ciertos valores como el esfuerzo en el trabajo y sobre todo la lealtad jugando éstos un papel importante en la permanencia de los trabajadores en las tiendas.

El objetivo que tenía don Antonio Chedraui para construir dicho centro fue *“el de fortalecer la unidad y la integración familiar, además de preparar técnicos con conciencia y conducta éticas y responsabilidad y que a corto plazo puedan incorporarse a las tiendas.”*² En este sentido, vemos la inducción de valores como estrategia de inducir una cultura del trabajo y de una cultura conservadora donde la familia y el trabajo es la unidad para el éxito. La decisión de construir un centro de capacitación familiar y del trabajo tuvo que ver con la configuración de redes de familia, amigos, políticos y con el gobierno estatal, quienes dieron los permisos, apoyaron económicamente y con conocimientos para construir el edificio.

El campo de lo estético también fue un factor mediador en el estilo de mando del fundador-dueño; el diseño del edificio del corporativo fue diseñado a partir de los gustos

² Fragmento tomado de entrevista al fundador-dueño en el *Diario de Xalapa*, 16 de octubre de 1987.

del fundador, con ventanales, techos de teja a la usanza de las casonas de la región y jardín para los hijos de los empleados. La construcción de este edificio estuvo a cargo con una red de amigos de la red étnica libanesa –los arquitectos Hakim– quienes trabajaban dentro la empresa en la construcción y mantenimiento de las tiendas. Meses después de la edificación del Centro de capacitación llamado “Artes y Oficios de Chedraui” donde se brindaba capacitación laboral para los trabajadores y sus familias, se construyó a un costado el corporativo del Grupo Chedraui; se repitieron los gustos del fundador con ventanales grandes, pisos de mármol, jardines al interior, estatuas de hierro y bronce, pinturas al óleo que recreaban escenas de guerra, así como trofeos y reconocimientos que al fundador-dueño le fueron entregados. El gusto por el arte y la arquitectura local implica cierta subjetividad estética y que encuentra sentido y significado en la materialización ciertas características estéticas del centro de capacitación y el corporativo Chedraui. El papel del fundador respecto a la construcción del centro de capacitación fue el crear un estilo de trabajo basado en la disciplina y esfuerzo en el trabajo; les enseñaba tanto a gerentes como a los trabajadores a apreciar el trabajo y se encontraba en el esfuerzo del trabajador, por lo que operó una ideología inducida; su estilo era paternalista, es decir, fungía como el padre de todos: era quien daba trabajo, premiaba o castigaba. Sobre ello nos narra una contadora de la empresa lo siguiente:

La cultura del trabajo estaba basada en la entrega y el esfuerzo era llevada a las familias de los trabajadores, él era quien los ayudaba dándoles trabajo y educación; el fundador construyó un centro de capacitación familiar en donde se daban cursos para los familiares de los empleados, de repostería, manualidades, carpintería, belleza, contaduría y electrónica; su objetivo era beneficiarse capacitando y creando un ejército de reserva de trabajadores para las tiendas. A los trabajadores de las tiendas de Xalapa les construyó casas de interés social en la llamada Colonia Pastoresa. El terreno donde se construyeron las casas a los trabajadores de las tiendas Chedraui, se lo vendió su mejor amigo y consuegro –empresario productor de café– como resultado de una estrategia de familia para beneficiarse en los negocios, con el objetivo de desarrollar una imagen de protector ante los trabajadores y así crear el mito que el dueño de las tiendas Chedraui se preocupaba por el bienestar de los trabajadores y de sus familias. Estrategia que en el interior jugaban códigos de lealtad ante el negocio.

Aunado a la figura filántropa y piadosa del fundador-dueño, la religión católica fungió también un elemento mediador de la ideología del fundador en la relación cara a cara con los trabajadores, ya que siempre les hablaba sobre los valores de la obediencia, la humildad, la generosidad con el otro y la templanza en el trabajo, valores

EJE 2

del catolicismo que fueron inculcados a los trabajadores por el fundador e inducido por su cuñado el obispo emérito de Xalapa quien fungía como el sacerdote tanto de la familia Chedraui como para la empresa y para los trabajadores. Lo que tenemos es una ideología empresarial tradicional- familiar que configuró una visión de la empresa para beneficiarse. Conceptos como *negocio*, *familia* y *religión* configuraron la red del fundador-dueño y encontraron sentido y significado para la creación de la riqueza y, por ende, articulando así las relaciones de poder.

La religión se manejaba al interno de la empresa como el factor que va configurando el sentido del trabajo y del éxito en los negocios. La figura del sacerdote-cuñado en la empresa fungía como mediador de la ideología conservadora del fundador-dueño. El sacerdote-cuñado oficiaba misas a los trabajadores en eventos especiales de las tiendas, bautizaba a sus hijos y a los de los empresarios de la región, justo en el caso de los empresarios, solía casarlos, así como a los amigos políticos y amigos de la familia Chedraui; bendecía las tiendas y en cada inauguración de alguna tienda dejaba una cruz bendita, tradición que permanece hasta la actualidad. La mediación del poder religioso de la religión implicada en la manera de llevar el negocio originó redes de negocio, amistad y compadrazgo alrededor del fundador y de los integrantes de la familia Chedraui, y trasladaban ahí sus valores de lealtad, disciplina.

Por tanto, el estilo de mando y liderazgo del fundador era de un poder unipersonal donde la empresa era orquestada por un solo hombre, el fundador, y las decisiones estaban totalmente centralizadas en su figura.

En este sentido encontramos que los empresarios de la región construyeron una configuración de significados que se encontraban embebidos en una ideología del trabajo empresarial regional que contenía valores tenacidad en los negocios.

Con la muerte del fundador en 1988, los dos hijos hicieron que permaneciera este estilo de mando autocrático, manteniendo el control y vigilancia en los procesos de trabajo y de la estructura de negocio familiar; algunos puestos gerenciales estaban a cargo de integrantes de la familia Chedraui y se incluyó a los nietos del fundador en la empresa.

Sin embargo, los hijos-dueños que quedaron al frente del negocio, no eran vistos por los trabajadores de la misma manera como veían al fundador, como de padre y líder. En este sentido, los hijos-dueños carecían del carisma paternal que tenía el dueño-fundador, y el costo de esta transición fue el estancamiento. Lo que se mantuvo con los hijos-dueños fue la visión del negocio como acumulación de dinero y de reproducción de clase³ llevando a la empresa al estancamiento. Se habla entonces, de un modelo de negocio que en sus estrategias de crecimiento y de trabajo era

³ Ver a Hernández, 2006.

EJE 2

bastante inestable, falta de una planeación estratégica a largo plazo, lo que operaba en el negocio era el sentido común y el conocimiento acumulado en el ramo.

De este modo, el estilo autocrático determinó la forma de operar el negocio, la organización de la empresa en ocasiones operaba bajo planes inciertos, especialmente en el proceso de comercialización y distribución. Los hijos del fundador, al frente del negocio, mantuvieron y acrecentaron una vigilancia intensiva al interior de las tiendas, pero ahora llevada a cabo por los gerentes.

Esta estrategia de trabajo autoritario y arbitrario basado en la vigilancia constante estaba centrada en el establecimiento de sanciones y medidas disciplinarias coercitivas. Quienes ejercían el papel de capataz en vigilar todo el proceso que se llevaba en tiendas, lo tenían los gerentes de tiendas y quienes de manera directa podían despedir o castigar a los trabajadores. En este periodo se privilegió al puesto de gerente de tienda, ya que tenía toda la autoridad para ejercerla. En este sentido, la trayectoria de una organización autoritaria permanecía. La supervisión era parte integral de la línea de mando en la empresa Chedraui.

Lo que prevaleció como estrategia de trabajo en las tiendas de autoservicio fue la imposición de la autoridad, el control, la vigilancia y la disciplina, valores necesarios, según los hijos-dueños para que el trabajo dentro de las tiendas se mantuviera como lo dejó el fundador. El efecto de este tipo de liderazgo por parte de los hijos-dueños fue mantener una fuerte centralización en las decisiones familiares; la naturaleza de este liderazgo autocrático se manifestaba en la imposición de medidas coercitivas y de poder; según la visión de los hijos el objetivo era lograr el mantenimiento de ventas en las tiendas Chedraui.

Los hijos herederos conservaron el estilo de su padre de mantener las ventas en las tiendas. Por tanto, a los trabajadores se les tenía que aplicar el control y vigilancia, el premio o el castigo como legado que dejó el fundador. Desde esa perspectiva, carecía de importancia la concepción de las relaciones humanas.

Las redes de amistad y de clase social empresarial-regional también fueron un factor que medió en el crecimiento del negocio de las tiendas. El fundador confiaba en los otros empresarios regionales a partir de su valoración de cómo llevaban sus negocio y mediaban también ciertos valores, como esfuerzo por el trabajo, disciplina y lealtad, códigos que para el fundador-dueño eran importantes en la clase empresarial regional pero sobre todo para hacerlos sus amigos y de esa manera conformar una clase social empresarial-regional en donde se conjugaba un valor compartido: el del trabajo. Al crear estas redes de amigos empresarios regionales –Veracruz, Tabasco y Puebla– que compartían el mismo valor del esfuerzo por el trabajo, también el fundador-dueño se beneficiaba de sus conocimientos en el ramo

de la comercialización, ya que compartían experiencias acumuladas.

Sin embargo, para los años noventa, se agudizó la situación para los hermanos que heredaron las cadenas comerciales ya que a partir de 1993 fue cuando el país comenzó a abrir las puertas a la inversión extranjera y nacional, se comenzó a debilitar la posición de la empresa de autoservicios Chedraui frente a empresas transnacionales como Wal-Mart, Aurrera, Gigante o Soriana quienes sí contaban con una visión más profesionalizada sobre el manejo del negocio. Los procesos de distribución y comercialización de las tiendas Chedraui eran obsoletos ante las demandas de los consumidores y esto se reflejaba en las bajas ventas, la empresa presentó entonces una crisis en su modelo de negocio.

Dentro del contexto nacional en los noventa existía una presión nacional ya que se implementó el Tratado de Libre Comercio lo que implicaba nuevas inversiones extranjeras y nacionales, por lo que a los hermanos tomaron la decisión de ceder la dirección de la empresa al primogénito del director general de la empresa, a Antonio Chedraui, era ya la cuarta generación en el negocio y aquí el comienzo de una nueva visión de negocio para las cadenas comerciales. El panorama nacional fue el factor que presiono hacia un momento decisivo y estratégico porque implicaba innovar o morir la empresa y la familia. En 1993 Aurrera ya se había fusionado con Wal-Mart por lo que dicha empresa estaba comenzando a reconvertir las tiendas Aurrera en tiendas Wal-Mart. Este hecho también repercutió en las ventas de las tiendas Chedraui en el año de 1994. A nivel nacional las tiendas Chedraui no tenían presencia, únicamente regionalmente en los estados cercanos al de Veracruz como Tabasco y Puebla. La competencia con los autoservicios como Gigante, Aurrera, Comercial Mexicana, Soriana era un aspecto no abordado en su estructura y que se tradujo en el rezago de la empresa Chedraui. Por ello, en los años noventa se dio el tercer cambio generacional en la sucesión de la dirección general, lo que trajo consigo un cambio en la profesionalización y modernización del negocio en manejo del negocio.

El nuevo liderazgo y la implementación de tecnología de punta

El cambio tecnológico que se dio en la empresa comenzó desde 1995 con el ingreso del nuevo director general. Éste comenzó a incorporar tecnología semiautomática en software para los procesos comerciales, de distribución, así como para la organización de tareas administrativas y gerenciales en las tiendas de autoservicio. Se trató de software con características básicas para el llenado de datos, dado que la recolección de la información se daba muy lentamente. Así, por ejemplo, los datos financieros de proveedores, de distribución y comercialización tardaban en llegar al corporativo y por

EJE 2

tanto, los estimados de ventas semestrales no se daban con la prontitud necesaria para su procesamiento. Por casi diez años la empresa funcionó con este retraso en sus procesos comerciales, pero es en 2005 que el director general y su equipo de directores toman la decisión de implantar sistemas de procesamiento de la información en sus tres procesos: comercialización, distribución y administración.

El sistema de tecnología de la información puesto en marcha se denomina SAP, de origen alemán cuyas siglas responden a la expresión *Systeme, Anwendungen, Produkte* (Aplicaciones, Sistemas, Productos), y dentro de la empresa es conocido como “Proyecto Crystal”, en memoria del fundador de los autoservicios quien en 1982 construyó la primera plaza comercial con una tienda de autoservicio como ancla, y fue precisamente el fundador quien la llamó Plaza Crystal. El proyecto Crystal implicó la aplicación de tecnología informática especializada en el ramo del autoservicio, similar a la que emplea Wal-Mart en sus procesos. Es decir, es un tipo de tecnología que permite tener el control, flujo y manejo en tiempo real de la información producida de los procesos comerciales y de distribución. El uso de este tipo de tecnología en los procesos comerciales y de distribución en los autoservicios Chedraui permitió un flujo de la información en el trabajo en tiendas, así como en los procesos comerciales y de distribución con el objetivo de tener una planeación estratégica a largo plazo, y por ende ser más competitivos ante las otras cadenas de autoservicios en el mercado.

El empleo de tecnología de la información tuvo por consecuencia la disminución de costos de operación, verbigracia: inventarios, procesamientos de órdenes de compra-distribución de mercancías y reducción de tiempo de las tareas administrativas. Antes de que se aplicara la tecnología de sistemas en 2005, el tiempo de realización de las tareas administrativas se daba aproximadamente en un período de veinte días. En el siguiente fragmento testimonial, la jefa de Sistemas Informáticos del corporativo nos explica el significado que ella le otorga a la aplicación de dicha tecnología.

Lo que hicieron los directivos del corporativo de Tiendas Chedraui fue aprovechar las últimas innovaciones tecnológicas, como fue el caso del SAP, haciendo posible un control administrativo y organizativo en las tiendas, agilizando las tareas diarias, disminuyendo los costos de operación e inventarios, lo cual era el propósito de los directivos. Por ejemplo, en el proceso administrativo existe con este sistema una vigilancia intensa y continua en el control presupuestal que cada tienda de autoservicios tiene cada año para sus gastos internos, se tiene control y vigilancia en las adquisiciones que puedan no tener sentido o erogaciones no presupuestadas y por lo cual merece disminuciones presupuestales de las tiendas o el despido de los gerentes, se dispone de información en línea de ingresos y egresos de cada tienda con el objetivo de controlar y vigilar los flujos económicos de la compañía⁴, pero sobre

EJE 2

todo la centralización de la información producida por todas las tiendas del país y conjuntada en un sólo lugar: el corporativo donde están los integrantes de la familia Chedraui. La centralización de la información para el fundador de la empresa consistía en tener cerca las tiendas, mientras que para el director (nieto) la centralización se la da la implementación tecnológica.

En este sentido, los procesos administrativos, comerciales y de recursos humanos se encontraban interconectados con esta tecnología. Con la implementación de tecnología la empresa reestructuró sus procedimientos administrativos y de adquisición de mercancía con proveedores, por lo que también se reestructuró la relación empresa-proveedor. Con el fundador el proceso administrativo era manual, se manejaban, por ejemplo, las órdenes de compra vía correo postal y vía telefónica, en tanto que los datos se guardaban en aplicaciones informáticas obsoletas.

Este tipo de tecnología les proporciona a las tiendas una catalogación de toda la información con el objeto de tener el control y vigilancia en lo que se comercializa. Como muestra de ello, las relaciones con proveedores cambiaron, éstos tenían que contar con un catálogo electrónico con los datos de la mercancía como los códigos de barras que facilitan el movimiento de éstas desde su adquisición hasta su venta, gracias al recurso tecnológico es posible estimar cuándo se vendió, cuánto se vende, el día y hora de venta y en qué tienda se vendió. Lo que se transformó fue el proceso para poder comprar y vender de manera más ágil, en donde la velocidad se impone como habilidad en los proveedores, y el control como mecanismo que se vuelve una presión del mercado para ser competitivos.

La tecnología en los procesos comerciales agilizó las operaciones, reduciendo en general: número de órdenes devueltas, errores en la elaboración de pedidos y el tiempo de recepción de las mercancías, lo cual a su vez condujo al reforzamiento del proceso logístico de mercancías, a los controles del almacenamiento de productos en centros de distribución, de la distribución en tiendas, del pago a proveedores y de las órdenes digitales de compra.

El proceso comercial se reestructuró no únicamente en las relaciones comerciales con los proveedores, sino también en los procesos de planeación comercial que abarcan procesos de resurtido, recibo, facturación y planeación comercial a través de planogramas (la distribución del acomodamiento de las mercancías dentro de los autoservicios y que es vendido por Tiendas Chedraui a los proveedores). La creación de los planogramas-digitales mide el desempeño de los muebles rentados a los proveedores, permite tener más productividad dentro de las tiendas al relacionarse con el resurtido de anaqueles y así evitar el agotamiento de anaquel, y sobre todo, busca incrementar la afluencia de clientes en las tiendas.

⁴ Información extraída de los informes internos de la empresa, 2009 y 2010.

EJE 2

En este sentido, dicha tecnología estandarizó el proceso comercial con los proveedores, en especial con la generación de datos en promociones, gestión de precios, gestión de órdenes de compra, gestión de stocks, exhibición y señalización dentro de tiendas, todas estas tareas se estandarizaron para un mayor control. Este sistema, denominado Intactix, le permitió a la empresa hacer planeaciones estratégicas del resurtido de las mercancías en cada tienda.

El sistema de distribución se encuentra ligado al proceso de comercialización, con ambas renovaciones tecnológicas la empresa obtuvo la reducción de costos en dichos procesos. El sistema de distribución opera bajo un sistema tecnológico denominado Manhattan, implementado en 2009 en los Centros de Distribución (CEDIS) de los cuales sólo hay tres en el país: Zumpango, Estado de México; Villahermosa, Tabasco, y Monterrey, Nuevo León. La tecnología aplicada en el proceso de distribución consistió en una plataforma creada para administrar todos los procesos logísticos de la adquisición y reparto de las mercancías adquiridas por la empresa, así como la agilización en los tiempos de entrega por parte de los fabricantes.

De este modo, la plataforma tecnológica reestructuró los tiempos de distribución (entrega-reparto) y las formas de entrega en los CEDIS. Anteriormente, con el fundador-dueño, el proceso de distribución operaba bajo mecanismos tardíos en los procesos de compra a fabricantes, con entregas a destiempo, lo que representaba altos costos operativos. La reforma del sistema de distribución se derivó de la aplicación de tecnología digital controlada en tiempo real, posibilitando un mayor control. Por ejemplo, las órdenes de compra a fabricantes se manejan vía internet lo que representa el ahorro de tiempos y movimientos en las transacciones de compra-venta para la empresa.

Con el proceso taylorizado de distribución basado en tecnología, la empresa logró tener el control de los diferentes procesos de distribución, teniendo como resultado mayor competitividad y eficiencia, objetivos del director general. Las transformaciones del sistema de distribución y de reparto ha generado un replanteamiento de relaciones entre empresa y proveedores, dado que anteriormente eran las tiendas las que se subordinaban a las condiciones de compra; ahora sucede lo contrario, en esta relación el subordinado es el fabricante-proveedor de insumos, ya que si éstos quieren vender y seguir en la preferencia del cliente, tienen que reducir los precios de venta en las mercancías a grandes volúmenes, ya que también la competencia entre los fabricantes de productos similares y a precios más bajos que otros se convierte en un factor que aprovechan las cadenas de autoservicio.

La cultura corporativa de Chedraui se encuentra inmersa en discursos doctrinarios

EJE 2

que buscan imponer una ideología basada en valores morales y culturales conveniente a la empresa bajo una supuesta moralidad; por ejemplo, de fomentar el trabajo en equipo, compañerismo, integración de los empleados. Todos estos aspectos son traducidos en valores que son transmitidos a la casa, a la familia y sobre todo en los proyectos de la empresa. La empresa mantiene en sus procesos de trabajo estos valores que ahora se siguen conservando pero como mecanismo de auto-control.

La reestructuración se dio en el diseño del negocio que le permitió al equipo ejecutivo establecer controles efectivos centrados en la aplicación de tecnología, tanto en el proceso de trabajo como en los procesos comerciales, de distribución y de expansión, es decir, la implementación de conocimiento y metodologías formales al diseño e implementación de estrategias implicó lo que diría Weber (1977), el uso de una racionalidad en la eficiencia y adecuación entrelazada a medios y fines. Es decir abarcar más mercado y menos competidores. Así mismo, la reestructuración del modelo se dio con la implementación de tecnología utilizada en la industria del autoservicio –tema que más adelante se detallara en la explicación de estrategias– que les ofreció respuesta rápida en tiempo real de los posibles ajustes no solo en los precios, sino a nivel local, regional y nacional ofrecidos por la competencia.

La adaptación de procesos tecnológicos llevó a la empresa a administrar sus procesos de manera eficiente facilitando la toma de decisiones rápidas a diferentes niveles como lo hacen las otras cadenas de autoservicio. Antes no se contaba con esta condición, ya que para poder cambiar precios o negociar con algún proveedor local era necesario pedir autorización a las oficinas centrales y después de un análisis que llevaba mucho tiempo se daba respuesta. Esto nos habla de una reestructuración en el tipo de relaciones comerciales empresa-proveedor en sus procesos de trabajo. Chedraui, además de comprar y vender y ajustar precios a partir de la implementación de tecnología de la información, reorganizó los procesos de comerciales entre los proveedores, el proceso de transporte de las mercancías, logístico y de las relaciones entre los minoristas locales en contraste con la comercialización de manera eficiente. Por lo que permite el control donde se concreta la relación de poder de Chedraui hacia los proveedores, ya que las empresas proveedoras ahora se convierten en empresas suplicantes para poder introducir sus productos para su venta y así poder sacar ventaja de la relación empresa-proveedor

Finalmente la reestructuración del modelo de negocio se dio a partir de una nueva configuración del negocio y de familia contenidos con el cambio generacional, nueva visión empresarial, presiones de factores estructurales como la competencia, nuevas articulaciones de redes de relación con otros empresarios de éxito como lo Carlos Slim, y de relaciones de poder con el gobierno federal, el Estatal. Es decir

EJE 2

hablamos de una estrategia de liderazgo de familia para el beneficio del negocio, elementos que hicieron posible la configuración de redes de negocio y de familia de acumulación de capital.

En este sentido vemos dos acciones importantes que tomo el actual director general –nieto del fundador– y que se distinguen y a la vez rompe con la visión del fundador. Una es el asociarse con Carlos Slim para comprar Carrefour en el 2005 apoyándole para la compra de las tiendas francesas y convertirlas en Tiendas Chedraui y en donde el Grupo Carso de Slim se encarga de la remodelación de dichas tiendas, en donde también algunos de los trabajadores del área de inmobiliaria del Grupo Chedraui pasan a manos del Grupo Carso. Esto nos habla de una estrategia ampliada en la visión de concretar y hacer negocios en donde lo étnico libanes se entrecruza para las decisiones empresariales. La segunda estrategia fue que en el 2010 sale a la Bolsa de Valores con el objetivo de capitalizarse y extenderse en todo el país en donde los factores estructurales como la competitividad de otras cadenas como Wal-Mart, Soriana y Comercial Mexicana entran en juego en las decisiones del actual director para competir en el mercado nacional. En donde en 1984 Tiendas Chedraui era la sexta cadena de autoservicios, y para el 2012 es la tercera cadena más grande en el ramo del autoservicio a nivel nacional después de Wal-Mart y Soriana. Estas acciones del director general han sido el de demostrar social pero aún más empresarialmente que ha podido dirigir la empresa que dejó su abuelo, el fundador, en donde este sujeto social empresario ha demostrado su carácter y visión de concebir a la empresa moderna y ampliada en sus tomas de decisiones, así como en sus estrategias. En donde la lucha de poder y prestigio en su concepción moderna y ampliada se ve plasmado en la manera de que ha hecho rentable a la empresa, en donde el liderazgo del director se precisa por la lucha por el poder. De la Garza cuando señala que los sujetos no son lineales en su proceso de significación en donde entran en juego varias mediaciones en diferentes niveles de acción. Es decir, De la Garza señala que los sujetos reconfiguran y rejerarquizan de códigos subjetivos sus acciones permitiéndoles dar nuevos sentidos a lo cotidiano, en este caso a sus acciones empresariales.

Es así que la denominación de sujeto social empresarial no solo denota la racionalidad en sus acciones, como la denominan las teorías de acción racional, sino que además aquí hemos demostrado que existe una mediación subjetiva en su tomas de decisiones. En donde es rebasada además la propuesta de redes sociales y económicas utilitarias de Granovetter (1985), es así que nosotros analizamos al empresario y a sus estrategias articuladas constantemente por códigos subjetivos para su constitución como empresario.

Conclusión

Vimos que el ahora director (nieto) es el sujeto social empresarial con capacidad de crear un proyecto empresarial modernizado que su abuelo no tenía por su visión limitada en el negocio. En donde no únicamente es llevar a la empresa a su máxima rentabilidad, sino que además está cargado de referentes subjetivos entrecruzados con aspectos étnicos, de clase social empresarial, ideológicos, religiosos, políticos, de amistades, de compadrazgo pero sobre todo familiar en sus decisiones. Esto también se encuentra mediado por el poder, un empresario tiene que tener poder que va conformando distintas configuraciones que se encuentran en constante reconfiguración. Por ejemplo el director constituyó un cuerpo ejecutivo profesionalizado dentro de la empresa donde el director general es que sustenta la máxima autoridad, por lo que conforman otras configuraciones y éstas pueden estar en relación a una autoridad de poder trasladada a través del poder jerárquico respondiendo a una burocratización de las relaciones al interno de la empresa, a diferencia de la autoridad patriarcal de acumulación de conocimiento a través de la experiencia que tuvo su abuelo basada en la lealtad de los trabajadores forjaron en ese momento a la estructura del poder de la empresa.

En ambas configuraciones tanto del dueño fundador como del actual director encontramos en sus liderazgos empresariales los códigos de lealtad, orden y disciplina tienen una fuerte relación en sus formas de manejar a la empresa y que responde a una identidad en su actividad empresarial. Es así que podemos hablar de una variedad de sujeto social que se encuentran mediados por la subjetividad, la cultura, las relaciones de poder y que éstos pueden responder de diversas formas a las presiones exteriores como fueron los casos encontrados con las cuatro generaciones de directores (dueños) de Chedraui.

Hablamos que el sujeto social se encuentra situado en una estructura productiva en la cual también se halla embebido de redes sociales en sus diferentes niveles de los que median en sus decisiones y que pueden coincidir en intereses principalmente los que tienen relación con la empresa como el de maximizar las ventas, ganar mercado, tener tecnología para agilizar los procesos de comercialización y distribución, y así poder tener mayor rentabilidad.

Es así que mencionamos a un sujeto social empresarial que comparte una ideología en intereses compartidos que implica una forma de darle sentido y significado a su mundo empresarial. El sujeto social que analizamos contó con diferentes formas de hacer proyectos empresariales estando siempre en constante interacción con los otros, por lo que llevo a una individualización y conformación de una identidad personal compuesta y entremezclada de una amalgama de elementos sociales,

étnicos, de poder, subjetivos y culturales que mediaron y delimitaron la constitución de un sujeto social empresarial en su totalidad. También podemos hablar de sujetos sociales incompletos que en sus acciones les faltó un proyecto que les impidió en determinado momento constituirse como sujetos sociales completos. En donde los códigos y la constitución de liderazgos empresariales nos permitieron hablar de dos configuraciones empresariales con estilos de mando diferentes, con formas de concebir a la empresa diferenciada, así como de formas de organización de trabajo específicas en donde la identidad de los directores (dueños) ha sido diferente.

Bibliografía

- Adler Lomnitz, Larissa y Pérez, Marisol (1993) Una familia de la élite mexicana. Parentesco, clase y cultura 1820-1980. México, Alianza editorial.
- Alhama Belamaric, Rafael (2001) "Las nuevas formas de organización del trabajo" en artículo publicado en Gestión Polis.
- Barba, Antonio (1997) Cultura en las organizaciones. México, Vertiente.
- Basave, Jorge y Hernández Marcela (2007) Los estudios de empresarios y empresas. México, Plaza y Valdes.
- Berger, Brigitte (1993) La cultura empresarial. México, Gernika.
- De la Garza, Enrique (2001) La formación Socioeconómica Neoliberal, México, Plaza y Valdés.
- (2006a) "Teorías de las organizaciones, entre el actor racional y el neoinstitucionalismo", Papeles de población, No. 1, México.
- Denison, Daniel (1991) Cultura corporativa. Colombia, Fondo Editorial Legis.
- Granovetter, Mark (1985) "Economic Action and Social structure: The problem of Embeddednes", en American Journal of Sociology, 91, 3, pp. 481-510.
- Hayman, Richard (1987) Strategy or Structure? Capital, Labor, and Control en Work, Employment and Society, No1, pp. 25-55
- Hernández, Marcela (2003) Subjetividad y cultura en la toma de decisiones empresariales. México, Plaza y Valdes.
- (2006) "Perspectivas sociológicas de los actores empresariales", en Tratado Latinoamericano de Sociología, México, Anthropos-UAM, pp. 209-227.
- Penrose, Edith (1955) "Research on The Businnes Firms Limits to The Grow and Size of Firms" en American Economic Review, Vol. 45, No. 2, pp. 531-543.
- Portes, Alejandro (1995) "Economic Sociology and the Sociology of Immigration: a conceptual overview" en Portes, A. (ed.) The Economic Sociological of Immigration, editado por, Nueva York: Russel Sage Foundation, pp. 1-41.
- Pfeffer, Jeffrey (1991) "La Función institucional de la Administración" en El Proceso Estratégico. Conceptos, contextos y casos. México, Prentice Hall, pp. 427-435.
- Simon, Herbert (1951) "A Formal Theory of the Employment Relationship". En Econometrica, Vol. 19, Núm. 3. pp. 293-305.
- (1988) El comportamiento administrativo, Argentina, Aguilar.
- Williamson Oliver, E. (1989) Las instituciones económicas del capitalismo, México, Fondo de Cultura Económica.

COMPETENCIA ESPACIAL Y ESTRATEGIAS DE LOCALIZACIÓN DE BANCO AZTECA EN LA ZONA METROPOLITANA DE GUADALAJARA, 2011-2013

MARTHA VIRGINIA GONZÁLEZ MEDINA¹



Resumen

Banco Azteca sobresale entre otros bancos ligados a las tiendas comerciales, como Banco Walmart (vendido a Inbursa), BanCoppel, Banco Ahorro Famsa y Banca Fácil (ahora Consubanco), por su destacado crecimiento. En este ensayo buscamos analizar las estrategias de localización empleadas por Banco Azteca y la competencia espacial que enfrenta en la Zona Metropolitana de Guadalajara (ZMG), y determinaremos, adicionalmente, si coadyuva a la bancarización de la población. Para ello se realizó una investigación documental y de campo con el fin de a) ubicar sus sucursales en la zmg y deducir si llega a población desatendida por los grandes bancos, b) identificar el nivel socioeconómico de la población en donde se establece, c) perfilar sus estrategias de localización y la forma de competir contra otros negocios. Encontramos que enfrenta competencia espacial por su cercanía con otros bancos y negocios que ofrecen servicios bancarios, incluidos los corresponsales bancarios; registra una concentración de sus sucursales en Guadalajara, seguida por Zapopan y Tlaquepaque, y prácticamente no tiene sucursales en el resto de Jalisco; facilita el acceso bancario a segmentos de población con bajos recursos mediante el crédito al consumo, y en menor, grado, el crédito a micronegocios. Finalmente se concluye

¹ Licenciada en Economía y maestra en Negocios y Estudios Económicos por la Universidad de Guadalajara (UdG). Profesora-investigadora del Departamento de Estudios Regionales-Ineser y editora de la revista Carta Económica Regional de la UdG. Líneas de investigación: Instituciones y organizaciones, Negocios y estrategias empresariales; Desarrollo local y pequeñas empresas.

que sus estrategias de localización son más agresivas que otros bancos tradicionales o de nueva creación, y que aunque facilita el acceso bancario a segmentos de población desatendidos por los grandes bancos, contribuye a una bancarización limitada.

1. Introducción

El acceso de la población a los servicios financieros es un tema de interés en la actualidad por parte de la mayoría de los gobiernos, en particular en América Latina. Pero aunque esos países han registrado un crecimiento importante en la oferta de servicios, su uso no se ve reflejado en la misma proporción por parte de ciertos segmentos de la población, en especial quienes perciben bajos ingresos y/o que viven en localidades con menor desarrollo económico.

De acuerdo a diversos estudios (Felaban, 2007) se esperaba una relación directa entre acceso a dichos servicios y el nivel de vida de la población, esto es, que un mayor número de instituciones financieras mejoraría la competencia, lo cual las obligaría a ofrecer más y mejores servicios, mayor población tendría mejor acceso a ellos y gozaría, por consiguiente, mayor bienestar. Pero ¿realmente sucede así? ¿Cómo opera la competencia entre los bancos que ocupan una misma locación? ¿Cuál es el desempeño de los bancos ligados a tiendas comerciales?

Al respecto la teoría de la Interacción Espacial señala que cuando las empresas se ubican cerca una de la otra desde un mismo espacio comercial y de localización, en ocasiones ofreciendo casi los mismos servicios y precios; compiten entre sí, estableciendo sus propias estrategias

Aunque existe abundante literatura sobre la ubicación geográfica y su distribución espacial en ambientes urbanos en otros países, encontramos pocos estudios respecto a la República Mexicana y zonas metropolitanas. Pero sin identificar algún estudio económico sobre la distribución geográfica de los banco-tienda de la ZMG, mucho menos de su competencia espacial o la competencia que enfrentan entre sí o con la tradicional banca comercial (Bancomer, Banamex, etc.).

De ahí que este trabajo analiza las estrategias de localización empleadas por Banco Azteca y la competencia espacial que enfrenta en la ZMG, y determinar, adicionalmente, si coadyuva a la bancarización de la población.

¿Cómo es la distribución de nuevos bancos ligados a tiendas comerciales en la ZMG? ¿Cuáles son sus diferentes estrategias de localización? ¿En qué medida la oferta en sus servicios y el acceso a ellos contribuyen a mejorar el nivel de bancarización entre la población? Con la presente investigación se pretende responder a estas preguntas, delimitando nuestro estudio a la ZMG (conformado por los municipios

de Guadalajara, El Salto, Tlajomulco de Zúñiga, Tlaquepaque, Tonalá, Zapopan, Juanacatlán y Ixtlahuacán de los Membrillos).² Toda vez que ahí se concentra el mayor número de bancos en Jalisco.

El trabajo se divide en siete apartados incluyendo la Introducción. Segundo, se ofrece un panorama sobre el surgimiento de los bancos tienda. Tercero, se desarrolla el marco de referencia que sustenta el trabajo. Cuarto, se analiza la estrategia de localización de Banco Azteca, se señala el nivel socioeconómico de población que atiende, y se resaltan algunos de los beneficios que recibe Grupo Elektra por operar su propio banco. Quinto, se reflexiona su papel en la bancarización. Sexto, se analizan los datos y finalmente se exponen las conclusiones del trabajo.

2. Marco teórico: localización de actividades terciarias

A continuación se presenta una revisión de trabajos en donde se pone énfasis en la importancia de la localización en negocios que brindan servicios bancarios, y dará sustento a nuestro trabajo.

2.1 Teorías sobre localización de actividades terciarias en ambientes urbanos: aglomeración vs. dispersión

En los años treinta Walter Christaller (1933, en Garrocho; 2003) desarrolló la Teoría de Lugar Central en el cual utilizó conceptos clave como *umbral*, *alcance* y *centralidad*, a través del estudio de los asentamientos urbanos en el sur de Alemania. Por su parte, R. Avery (1991) investigó los factores que intervienen para que una sucursal bancaria se localice preferentemente en un lugar específico, en particular estudió los cambios que genera la regulación y estructuración del sector de servicios financiero en EE.UU. Otro tanto hicieron Chang, Chaudhuri y Jayaratne (1997) quienes investigaron los factores que subyacen a las decisiones de localización de las sucursales de los bancos en Nueva York para 1990 y 1995, y en donde tratan de corroborar si existe un Rational Herd Behavior (Efecto de Rebaño Racional) que impulsa a las sucursales bancarias a buscar el agrupamiento espacial y verifican, a su vez, si esa distribución es desigual, dada las variables de rentabilidad (para el banco) y de cercanía (para el consumidor), bajo el supuesto de que los bancos son más propensos a abrir sucursales en vías o trayectos donde ya existen otras sucursales. Por su parte, A. Chang, S. Chaudhuri y J. Jayaratne (1997) mostraron que en Nueva York para los años 1990 y 1995, las sucursales bancarias se localizaron en los espacios en donde ya existían otras ya establecidas.

En México, Castellanos, S., Castellanos, V. y Flores, N. (2009). estudiaron la

² A partir del 8 de noviembre de 2014, Zapotlanejo se suma a los 8 municipios que conformaban la ZMG.

EJE 2

infraestructura bancaria, incluyendo los bancos de reciente creación, encontrando que los grandes bancos³ tienen mayor cobertura (por el número de sucursales bancarias, ATM y TVP) en regiones más pobladas y que cuentan con mayores niveles educación, de ingreso y en donde prevalece una mayor actividad económica formal; que existe una relación inversa entre la instalación de sucursales y terminales, con respecto al costo de transporte al municipio más cercano que cuenta con sucursales. Y que los bancos pequeños se establecen en lugares desatendidos por los grandes.

Por su parte, M. Solorza (2008) aborda la especialización y la segmentación de los mercados dentro del sistema bancario, mediante los llamados “nuevos bancos” o “bancos de nicho”, dado los espacios geográficos locales o regionales a los que se enfocan, y/o por los segmentos que atienden y productos que ofrecen, bajo la lógica de *bancarizar* incorporando a la población con ingresos bajos y medios que no han sido atendidos por los grandes bancos comerciales, pero que al ser en muchos casos su único proveedor de servicios financieros, buscan ampliar su mercado mediante ventas cruzadas, créditos, cuentas de ahorro, transferencias, etc. explotando la lealtad de sus clientes.

Más recientemente, Carlos Garrocho (2003; 2005) y Garrocho y Campos (2006, 2010) estudiaron los servicios en contextos urbanos, y en particular, analizaron la organización espacial del sistema bancario en el Área Metropolitana de Toluca. En este último trabajo, concluyen que la competencia entre los bancos no se ha reflejado en una distribución igualitaria de los servicios entre la población, sino que priva la *desbancarización* y la *exclusión financiera* en los espacios intraurbanos. Para estos autores *desbancarización* es la exclusión de la población de los servicios de sistema financiero, debido principalmente, a las barreras de costo y las barreras de localización, así como la desconfianza de los consumidores y problemas institucionales derivados de los propios bancos (en referencia a Ruíz, 2004a; Connolly y Hajaj, 2001; Graves, 2003, Solo, 2008; Rojas, 2006; BM, 2005a).

También, señalan que entre las barreras de costo se encuentran el cobro de comisiones y los requisitos de saldos mínimos o saldos promedios mensuales mínimos. Las barreras de localización tienen que ver con las restricciones de acceso originadas de la ubicación de las sucursales, y en la ciudad de México son consideradas como un factor clave que obstaculiza la disposición a los servicios bancarios (BM, 2005a), además de que intervienen otros factores que repercuten en la calidad de los servicios (Rojas, 2006).

En su análisis, Garrocho y Campos (2010; 2011) identifican una serie de variables

³ Según datos de 2008 el sistema bancario en México se concentró en los cinco bancos grandes extranjeros: BBVA Bancomer, Banamex, Santander, HSBC y Scotiabank. Juntos representan el 85 por ciento de la cartera total, 14 por ciento lo ocupa Banorte, y el 1 por ciento faltante el resto de los bancos (Chavarín, 2010).

EJE 2

(barreras de costos, barreras de localización, patrones de aglomeración, patrones de dispersión, economías de aglomeración, población, empleo, accesibilidad y costos de transacción) y tres índices (accesibilidad, vecino más cercano y asociación espacial entre Banamex, BBVA Bancomer, Santander, Banorte y HSBC). Resumen que la estrategia locacional de estos bancos se orienta a atender un segmento del mercado específico; se organizan en forma de clusters; y, por último, se ubican preferentemente en plazas o centros comerciales donde se dispone de importantes vialidades para su acceso.

Ligado al crecimiento de los bancos de reciente creación, C. Ruíz (2004a; 2004b) analiza el significado de bancarización, y señala que los nuevos bancos atienden sectores y nichos no contemplados por la banca grande que antepone barreras a determinadas personas según edad, sexo, profesión o nivel de ingresos.

En síntesis, podemos afirmar que, en particular la obra de Carlos Garrocho y Carlos Campos, resulta orientadora para abordar el estudio de las sucursales bancarias en la ZMG. A partir del análisis sobre si los patrones de localización como la aglomeración y dispersión identificados por otros autores (Christaller, 1966; Hotelling, 1929) son aplicables al sistema bancario, por un lado, y si con sus estrategias de ubicación contribuyen a la bancarización, por el otro. De esta forma, señalan, los patrones de dispersión, como los monopolios, son explicados por la Teoría del Lugar Central y los patrones de aglomeración por las economías de aglomeración, clústers o racimos. Es importante señalar que a partir de las Economías de Aglomeración, los autores refieren que en las economías de urbanización se producen ventajas que afectan a varias industrias y sectores económicos, pero que las fuerzas de atracción entre ellas, responde a las características específicas de la ciudad (Garrocho & Campos, 2010).

2.2 Definición de algunos conceptos para el estudio de los bancos-tienda

Las teorías de que se dispone hasta el momento no están orientadas a estudiar específicamente el fenómeno de los bancos tienda, sus factores de localización y estrategias, así como su incidencia en la población. Nosotros entenderemos por *bancarización limitada* al grado de bancarización que excluye segmentos específicos de la población, cuando se persigue bajos costos de operación y determinados márgenes de ganancia para operar como negocio.

Nos referiremos a *banco-tienda* al banco de las cadenas de autoservicio y departamentales, entre ellos Banco Azteca, cuya principal característica es la de financiar a crédito las compras de los clientes de las tiendas del Grupo Elektra; Banco Walmart hace lo propio en los diferentes formatos de Walmart de México y

Centroamérica (Walmart, Aurrera, Suburbia, etc.); Banca Fácil con Chedraui, Banca Famsa con Tiendas Famsa, y BanCoppel con tiendas Coppel.

En su forma más simple *bancarización* es el acceso que tiene la población a los servicios financieros. En cambio, a la presencia de barreras o de factores que impiden emplear los servicios bancarios se le conoce como “*exclusión bancaria*”, y está referida generalmente a grupos sociales con menores ingresos. Entre las barreras que impiden el acceso a los servicios se encuentran las de costo y las de localización. Tratándose del acceso a los servicios bancarios la variable espacial resulta de suma importancia, y por el lado de la demanda lo que más la afectan son la población y el empleo (Ibídem).

Existe abundante literatura que cita la localización geográfica de la empresa como una decisión de tipo estratégico, pues ello determina su área comercial o “zona de influencia”. Esto es, mide la atracción de cierta localidad sobre los residentes en los alrededores para así atender cierto nicho de mercado (población o segmento de mercado específico que se desea atender). La teoría y la evidencia histórica acumulada sobre el reordenamiento urbano, establecen que la población se extendiera más allá de la ciudad y la mancha urbana y requiriéndose, por ende, de otras locaciones óptimas para el establecimiento de servicios y comercios. En este sentido Garrocho (2003) señala que se deben considerar razones racionales de carácter económico, geográfico, poblacional, espacial y hasta cualitativo (hábitos de consumo y análisis Institucional) para elegir tal o cual locación acorde al objetivo que persiguen los empresarios para establecer sus negocios.

2.3 Metodología

A fin de crear un patrón que nos ayude a comprender las estrategias de localización empleadas por Banco Azteca, y para valorar en qué medida contribuyen a la bancarización de la población de la ZMG, primero, se llevó a cabo un estudio exploratorio del sector (revisión documental) por tratarse de un problema poco estudiado a nivel local y regional. En segundo término se realizó un diseño descriptivo-cuantitativo en el cual se logró identificar las diferencias en cuanto a estrategias de localización, accesibilidad y servicios que se ofrecen.

Se obtuvo información concerniente a número de sucursales, localización, productos y servicios que ofrecen. También se identificó a la población que vive en dichos municipios: número de habitantes, niveles de ingreso, educación con base a fuentes oficiales de 2010. Para recabar datos de localización y socioeconómicos, se realizó trabajo de campo y consulta de los Sistemas de Información Geográfica y cartografía: Google Maps, Google Eart, DENUe Interactivo, Sistema para la Consulta

de Información Censal 2010 (SCINCE) v. 05/2912, las páginas de internet de los bancos, la Asociación de Bancos de México, CNBV, Base de Datos del Inegi (DENUE, Censos Económicos 2009, Censo de Población y Vivienda, 2010), Guía ROJI, Guías de Rutas de Camiones, el Censo de Población y Vivienda, Conteo de Población, Censo Económico y el Sistema de Información Estadística y Geográfica de Jalisco (sieg.gob.mx). Para obtener información sobre la oferta de servicios bancarios se revisaron Informes anuales de Grupo Salinas y Walmart de México, el Centro Bancario del Estado de Jalisco, la Comisión Nacional Bancaria y de Valores y la Guía Local de Cajeros Automáticos.

3. La proliferación de bancos-tienda y el acceso a los servicios bancarios

En un intento por acercar a más población en México a los servicios bancarios, se han realizado reformas tendientes a lograr dicho objetivo (Basulto & Medina, 2009). Así pues y a pesar de que Banco Azteca⁴ ya estaba operando desde 2003, en el 2007 se aprobó la creación de los llamados “bancos de nicho”⁵, con lo cual se buscaba ampliar los servicios bancarios a segmentos y/o sectores económicos desatendidos (Sánchez, 2011, Zamarripa, 2008). Entre estos bancos nuevos figuran los “bancos tienda”⁶ que por su origen son instituciones bancarias ligadas generalmente a cadenas comerciales, pero con una clara separación entre el negocio bancario y el comercial (Chavarín, 2010; Zamarripa, 2008). A fin de no condicionar el servicio de las operaciones bancarias a la de compra de sus bienes y/o servicios.

Entre los principales banco tienda como Banco Azteca, Banco Walmart, Bancoppel, Banco Ahorro Famsa y Banco Fácil, solo los dos primeros registran un extraordinario aumento de sucursales desde que iniciaron operaciones. Algunas de sus sucursales se localizan dentro y/o cercanos a las instalaciones de sus respectivas tiendas comerciales de origen, ofreciendo servicios a través de sus cajeros y por parte del personal de sus sucursales bancarias. Ello, suponemos, podría originar una mayor

⁴ Banco Azteca inicia operaciones con 813 sucursales en Tiendas Elektra más 8 sucursales bancarias independientes (<http://www.bancoazteca.com.mx/PortalBancoAzteca/publica/conocenos/historia/nuestra.jsp>).

⁵ Marcia Solorza se refiere a la creación de 16 *nuevos bancos* autorizados por la SHCP en 2002 y 2008, ligados en su mayoría a grupos empresariales, y a los que “también se les denomina ‘Bancos de nicho’ por estar enfocados a la banca de menudeo, y porque sus operaciones se limitan a espacios geográficos locales o regionales –excepto Bancoppel y Banco Azteca que cuentan con una red de sucursales nacional ligada a sus tiendas Coppel y Elektra, incluso el segundo opera en otros países de América Latina– y, a segmentos o productos específicos que en algunos les permiten sobrevivir y en otros crecer...” (2008:115).

⁶ De acuerdo al análisis de conglomerados los “bancos tienda” están orientados al otorgamiento de préstamos de consumo y con un grado de apalancamiento medio (Jara, A. & D. Oda, 2007). Una de las características de este tipo de bancos es otorgar créditos al consumo (Zamarripa, 2008) además de ser intermediario de pagos de servicios a otras instituciones y empresas, y recientemente otorgan microcréditos.

competencia entre bancos y el despliegue de novedosas estrategias de localización.

A mediados de 2012 los principales bancos ligados a tiendas departamentales en Jalisco, mostraron un notable crecimiento. Banco Walmart, 25; Banco Azteca, 38; Bancoppel 33; y Banco Ahorro Famsa, 13 sucursales. En tanto que a nivel nacional fue de 33, 82, 54 y 15 sucursales para cada banco, respectivamente. Llamó la atención la concentración de las sucursales de Banco Walmart y Banco Azteca en Guadalajara, Zapopan, Tlaquepaque, Tonalá y Tlajomulco de Zúñiga, siendo Guadalajara y Zapopan con más sucursales de ambos bancos, a pesar de su reciente creación, al tiempo que evidencia una clara concentración.

En este sentido se refleja la estrategia de localización de Banco Azteca al colocar sus sucursales bancarias fuera de Elektra (tienda origen) y además, atender un nuevo segmento compuesto por mujeres emprendedoras. En sí, Banco Azteca, ha ubicado sucursales aún fuera de las tiendas Elektra, ofreciendo más variedad de servicios bancarios debido, quizás, a su relación con empresas especializadas en el envío y recepción de divisas extranjeras, como Western Union. Actualmente ofrece su propia tarjeta de crédito, seguros y cuentas de inversión; otorga micro créditos personales así como créditos para la instalación y ampliación de pequeñas empresas.

Lo anterior nos sugiere que es posible identificar diferencias en las estrategias de ubicación de sucursales bancarias, los servicios que ofertan, y los medios utilizados para ofrecerlos. Aspectos de la banca comercial en México que ameritan ser estudiados.

4. El caso de Banco Azteca en Zona Metropolitana de Guadalajara

Entre el conjunto de empresas que conforman el Grupo Salinas está Grupo Elektra, con una división comercial y otra financiera. La primera incluye los formatos de tienda Elektra, Salinas y Rocha y Blockbuster México, e Italika. La segunda, integrada por Banco Azteca (México, Guatemala, El Salvador, Honduras, Panamá y Perú), Advance America (Estados Unidos), Afore Azteca, Seguros Azteca y Punto Casa de Bolsa (<http://www.grupoelektra.com.mx/>).

Banco Azteca representa alrededor del 60 por ciento de los ingresos del Grupo Elektra. Antes de la apertura de Banco Azteca (2003), Grupo Elektra dependía en un 75 por ciento de sus ventas al menudeo. En ese sentido, para algunos analistas, la vitalidad económica del Grupo Salinas —y de su banco en particular— radica en la posibilidad de implementar menores gastos en publicidad y la cobertura que le

EJE 2

brinda TV Azteca a nivel nacional para llegar a más población.⁷

Su mercado objetivo de Banco Azteca es la base socioeconómica latinoamericana y mexicana⁸. En sí, los segmentos C, C+, D+ (Informe Anual 2012 Banco Azteca). Aunque, también, en el Informe de 2007 se citan los segmentos son D y E. Opera dentro de todas las tiendas Elektra, Salinas & Rocha y Bodega de Remates y Elektricity (www.bancoazteca.com.mx) y la mayoría de las operaciones ofrecidas por el banco se pueden realizar en las cerca de 2 mil tiendas Elektra y las 3 mil sucursales de Banco Azteca, cuyo crecimiento en número de sucursales en México y en Jalisco, ha sido notable.

4.1 Estrategia de localización, crecimiento y segmentos de atención

Sobre la ubicación de las tiendas Elektra y los negocios financieros especializados de Grupo Salinas (comenzando con Banco Azteca) se localizan —y sin desatender algunas plazas y centros comerciales, preferentemente a partir de los Sub-centros y demás Puntos Centrales de la ciudad, que ocasionan aglomeración poblacional y comercial. Los primeros corresponden a los barrios eminentemente comerciales (Del Fresno, San Juan Bosco, Polanco, etc.) y, los segundos responden a la vasta actividad comercial y habitacional que se desarrolla alrededor de los hospitales, en especial, IMSS, ISSSTE, Cruz Verde y Cruz Roja), algunas áreas comerciales y/o clúster especializados (centro joyero, zona del vestir, área de autopartes, etc.).

Paradójicamente, la banca tradicional persigue ubicarse a partir de las plazas y demás centros comerciales, en las confluencias entre las principales avenidas de la ciudad —cualquier que sea ésta— y sobre las avenidas de cuatro carriles con doble sentido, con sucursales que cuentan con estacionamiento propio.

Mientras las sucursales de Banco Azteca prefieren, en cambio, situarse a partir de las calles de los Sub-centros y demás Puntos Centrales en donde transita más gente a pie. Para comprobarlo basta con ubicarnos en las calles donde se encuentra un mercado u hospital, y observar cuánta gente transita durante un determinado tiempo por cada una de las esquinas de la periferia del mercado u hospital,. Destacando, concretamente, el caso de la sucursal Del Fresno toda vez que se localiza frente al Mercado “Adrián Puga” y por la acera transitan quienes acuden al mercado, especial en camión, entre las calles Fresno y Durazno.

Otro caso es la sucursal Banco Azteca “Cruz del Sur” localizada enfrente de la Unidad Hospitalaria de la Cruz Verde “Dr. Leonardo Oliva”, y porque en la acera

⁷ Por ejemplo, la cobertura televisiva otorgado en 2012 al programa “Microcrédito Azteca” en “Venga la Alegría” y “Cosas de la Vida”. El primero de ellos presentaba casos de mujeres emprendedoras beneficiadas con los créditos y que lograron constituirse en el pilar económico de sus familias a partir de un entorno rural.

⁸ También, en los estados sureños de Estados Unidos, en Centroamérica y algunos países Sudamericanos.

EJE 2

que ocupa el hospital también se encuentra una estación de la policía municipal y un juzgado municipal. Aunque su reciente desaparición (a principios de 2015), bien podría deberse a que estaba rodeada de una zona habitacional de clase media alta, pertenece al distrito urbano “Zona 7 Cruz del Sur”, importante por la cantidad de unidades económicas, y actividad comercial y manufacturera. Por ejemplo, en un área de tres cuadras cercana a la Cruz Verde se hay tres negocios de venta de automóviles usados y otro más por la avenida Vázquez Coronado; tres talleres auto mecánicos y una tienda de accesorios automovilísticos.

Como señalamos, cada tienda Elektra cuenta con un Banco Azteca, y en Jalisco Banco Azteca tiene presencia en 24 municipios con una concentración en Guadalajara y Zapopan. De acuerdo al Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas 2012 del INEGI, Guadalajara cuenta con 10 tiendas Elektra, en Zapopan 5, en Tlaquepaque 4, Tonalá 2, en Tlajomulco de Zúñiga 1, sumando 22 bancos en total. Sin embargo, en El Salto, Ixtlahuacán de los Membrillos y Juanacatlán, Jalisco, no tiene presencia. A su vez, Banco Azteca también tiene bancos localizados fuera, cerca o lejos de las Tiendas Elektra y otros formatos (Salinas & Rocha). Como se pudo constatar en un estudio de campo y la revisión de su página electrónica. A finales de 2012 contaba con 12 sucursales **no adscritas** al interior de las tiendas Elektra, atendiendo la siguiente población:

Guadalajara. Segmentos de población A, B, C, D y E a través de 8 sucursales: Álamo Industrial, Andrés Terán, Terranova, Hermosa Provincia, San Juan Bosco, Medrano, Zona del Vestir y Cruz del Sur. En lugares donde predominan diversos giros de negocios en el área: i) pequeños talleres industriales y pequeños restaurantes, ii) área de restaurantes y lugares de esparcimiento; ii) comercios minoritarios cercanos a zonas del vestir, hospitales, oficinas de gobierno y/o escuelas, alimentadas por el transporte público y cercanos o sobre avenidas concurrentes; iv) otro giro de negocios.

Zapopan. Segmentos C y D a través de tres sucursales: Constituyentes, Atemajac y Tesistá, ubicadas en áreas de comercio minoritario, en plazas comerciales o en donde se registra desarticulación urbana.

Tonalá. Atiende segmentos E y D con la sucursal Zalatitán, cercana al Parque “Solidaridad” donde predomina el comercio minoritario.

Respecto a ATM Banco Azteca en la ZMG, ubicamos 4 en Guadalajara que atienden los segmentos A, B, C; 12 en Zapopan con segmento A, B, C; 2 en Tonalá con segmentos A, B, C; 2 en Tlajomulco de Zúñiga, A, y 7 en Tlaquepaque los segmentos A, B, C, D. Cabe señalar que los municipios de El Salto, Ixtlahuacán de los Membrillos y Juanacatlán no cuentan con sucursales de Banco Azteca, ATM de

Banco Azteca, sucursales Elektra ni Mega Tiendas Elektra. No obstante al revisar la ubicación de los cajeros, se corrobora que los ATM de Banco Azteca no están al margen de las Economías de Aglomeración. La aglomeración no es exclusiva de los centros o plazas comerciales. Banco Azteca –lo mismo que otros bancos con sus respectivos ATM – tiene especial preferencia por colocar “cajeros... en hoteles, centros turísticos, casinos y centros de diversión” (www.condusef.gob.mx/PDF-s/Comunicados/2011/com53-anexo1.pdf). Las sucursales bancarias y ATM se ubican, principalmente, a partir de las calles principales con su carga vehicular respectiva, en las que se identifican los Sub-centros y Puntos Centrales, cerca a casas y unidades habitacionales de interés social.

Al contemplar los datos de localización y de la población, es posible perfilar un nuevo modelo de localización y de atención en Banco Azteca.

4.2 Banco Azteca: un nuevo modelo

Banco Azteca no solo se especializa en el crédito al consumo, como lo hace también Banco Walmart y otros bancos tienda, sino que capta nuevos usuarios a partir de los clientes potenciales que acuden a Tiendas Elektra y Salinas & Rocha a adquirir productos o a solicitar los servicios de transferencias de dinero. El perfil de sus clientes potenciales incluye microempresarias que requieren de dinero para abrir un nuevo negocio, remodelarlo o crecerlo. Su instrumento crediticio Credimax brinda además asesoría, capacitación y tip’s para localización de negocios.

Además ofrece microcréditos para las mujeres emprendedoras; quizás inspirado en Muhammad Yunus y su Grameen Bank por la forma de otorga créditos grupales (o solidarios) a mujeres emprendedoras, esto es, que el crédito no se amplía hasta que cada una de las participantes haya cubierto el pago del crédito.

Por cuanto se refiere al resto de los servicios financieros que ofrece Banco Azteca (micropréstamos personales, crédito-nómina, afores, seguros, etc.) se encontró que están dirigidos, más bien, a los segmentos con ingresos que va de los 2 mil 500 a 5 mil pesos mensuales,⁹ al cual pertenece “el 70 por ciento de la población mexicana no atendida por los bancos tradicionales” o los grandes bancos (www.bancoazteca.com.mx).

En suma y en base a la ubicación de sus sucursales –tanto dentro como fuera de sus formatos meramente comerciales–, constatamos que las sucursales de Banco Azteca y el resto de sus servicios financieros¹⁰ no persiguen los “clúster financieros”

⁹ El proyecto “Credimax” de Banco Azteca se ha incrementado de 3 a 5 mil pesos y de 6 a 12 mil pesos. La diferencia entre uno y otro, es que el segundo requiere de un aval que cuente con predial. Mientras que el “Microcrédito” puede ser personal y/o “Solidario”: el primero es individual y el segundo grupal (no más de siete miembros con su correspondiente cuenta de ahorro Azteca). www.bancoazteca.com.mx.

ni responden a la “atracción” (efecto de rebaño) del resto de las sucursales bancarias ni a los hiper y/o plazas comerciales de los supermercados líderes. Salvo, por cuanto se refiere a la ubicación de sus cajeros automáticos.

Banco Azteca y las tiendas Elektra prefieren asentarse a partir de los “Puntos de Interés” y de los barrios, en especial donde opera el comercio minoritario, más que a partir de las plazas y centros comerciales. Una similitud entre ambas firmas (Salinas y Walmart) es que operan a partir de varios establecimientos y la manera como están esparcidos estratégicamente. De modo que cubren varios segmentos poblacionales, proporcionando crédito al consumo para los clientes, bien sea a partir de sus propios departamentos de crédito y/o de otros bancos. Además, en las urbanas están más cercanas para captar el ahorro del cliente, gracias a la múltiple locación de sus establecimientos, en comparación a los bancos grandes.

Con la información de este apartado, podemos concluir que Grupo Elektra se ha atrevido a operar sucursales de Banco Azteca y otros negocios financieros de Grupo Elektra (Seguros Azteca, Afore Azteca y Punto Casa de Bolsa), de manera independiente a las respectivas Tiendas Elektra, Bodegas de Remate y Salinas y Rocha, aprovechando además el área de Influencia de otros formatos que ofrecen servicios financieros y comerciales.

5. Contribución a la bancarización

De acuerdo a datos del Banco de México, en 2012 Banco Azteca contaba con 1,690 sucursales, BanCoppel con 754, Banco Ahorro Famsa con 288 y Banco Walmart con 262 sucursales bancarias. Por su parte, los grandes bancos registraron, para BBVA Bancomer 1,813 sucursales bancarias, Banamex 1,693, Banorte 1,126, Ixe 172, HSBC 1,069 y Santander 945. Sobresaliendo, en el primer grupo, Banco Azteca y en el segundo, BBVA Bancomer.

Por su parte, el Centro Bancario del Estado de Jalisco señalaba que los ATM en Jalisco, se incrementaron de 2,378 en septiembre de 2011 a 2,569 para el mismo mes de 2012, mas no así las sucursales bancarias que registraron una baja al pasar de 799 unidades a 791 (CBEJ, 2012). La banca comercial se sigue concentrando en Guadalajara (375 sucursales), Zapopan (192 sucursales) y Tlaquepaque (36 sucursales), lo cual se refleja en los principales 5 bancos (BBVA Bancomer, HSBC, Banorte, Banamex y Santander), pues en Guadalajara cuentan con 198 sucursales, en Zapopan con 92 sucursales, y en Tlaquepaque con 26 sucursales. Aunque Banco Azteca destaca en Guadalajara ocupando el 6to. lugar; en Zapopan, el 8vo. lugar;

¹⁰ A partir del 2003 y con la previa autorización de la CNBV, inicia operaciones Afore Azteca; en el 2004 Seguros Azteca y Microcréditos a empresarios y agricultores y a partir del 2010, lanza la tarjeta de prepago “Monedero Azteca” y posteriormente Nómina Azteca.

EJE 2

y en Taquepaque el 3er. lugar, solo por debajo de BBVA Banamex y Bancomer.¹¹ En especial,, Banco Azteca tiene presencia en 24 de los 126 municipios de Jalisco, a través de sucursales bancarias, ATM o de bancos localizados dentro de las tiendas Elektra.

Los servicios bancarios básicos (ahorro, crédito personal y de consumo, y pago de servicios) se ofrecen en todas las sucursales de Tiendas Elektra, además de envío y recepción de efectivo a partir del programa Dinero Express. Pareciera que en la ZMG atiende un amplio sector con menores ingresos que va en crecimiento. Por ello debemos considerar lo señalado por C. Tafur (2009) cuando se refiere a la bancarización como el acceso de la población a todos los servicios financieros disponibles. En ese sentido N. Peña, J. Cavazos y A. Sánchez abordaron el problema del ineficiente acceso a los servicios bancarios en los países de América Latina y concluyen que la intención de ampliar esos servicios en sectores de bajos ingresos por parte de entidades bancarias implica “afinar sus prácticas financieras y comerciales relacionadas con los productos y servicios ofrecidos, adaptar las herramientas tecnológicas, los formatos, la papelería y los contenidos” (2011: 59).

En este sentido, el grado de accesibilidad a los servicios bancarios depende de los requisitos para abrir cuentas bancarias, los costos para mantener una cuenta bancaria, las características de la población y de los lugares en donde establecen sus sucursales. En este último renglón, en el 2012 identificamos en Jalisco una relación directa entre el número de sucursales con respecto a la densidad de su población (hab./km²), y una relación indirecta entre número de sucursales y los niveles de pobreza, ya que en los municipios con mayor índice de marginación en el estado (COEPO, 2012)¹², como Tonalá, El Salto y Tlajomulco de Z., la presencia de Banco Azteca es mínima y nula para otros municipios. Esto pone en duda si realmente se acerca a la población con bajos ingresos y que vive alejada de las zonas urbanas.

Recordemos que anterior al inicio de la privatización de los bancos en 1990, operaban cerca de 20 instituciones bancarias que atendían alrededor de 40 millones de cuentahabientes. Cada banco podría atender aproximadamente 2 millones de cuentahabientes, pero en 2012 con cerca de 46 instituciones bancarias y 50 millones de cuentahabientes¹³ a cada institución le correspondían alrededor de un millón de

¹¹ Cálculos propios con base en datos de la Asociación Mexicana de Bancos, 2011, sobre una selección de bancos: BBVA Bancomer, HSBC, Banorte, Banamex, Santander, Banco Azteca, Scotiabank, Bancoppel, Bajío, Bansefi, Ixe, Inbursa, Banco Ahorro Famsa, Bansi, Banjército, Banobras, Banregio, Afirme, Ve Por Más, Bajío, Invex, Bancomext, Bansi, Banco Autofin.

¹² Fuente: COEPO (2012). <http://sieg.gob.mx/contenido/PoblacionVivienda/notacoepo020128.pdf>

¹³ “Van por 50 millones de cuentahabientes”; Mas por mas, 6 de julio de 2012 (<http://www.maspormas.com/noticias/tecnologia/van-por-50-millones-de-cuentahabientes>).

cuentahabientes, cantidad que puede decrecer con la aprobación de cuatro nuevos bancos.¹⁴

Pero aunque Banco Azteca no ofrece rendimientos en las cuentas de ahorro, año con año reporta incrementos en el número de cuentahabientes, pero sin informar cuántos de éstos lo hicieron para resguardar las remesas que reciben. O cuántos están ahorrando para comprobar capacidad de ahorro que les permita calificar como sujetos de crédito por parte del banco. Entonces, su estrategia de localización y de oferta de servicios bancarios ¿contribuye a la bancarización de población de bajos recursos o escaso o nulo accesos a los servicios bancarios?

6. Análisis y discusión de resultados

En cuanto a su distribución hemos encontrado que las sucursales de Banco Azteca se han aventurado más allá de las tiendas Elektra y su respectiva zona de influencia y han diversificado ampliamente los servicios bancarios tradicionales. Observamos que en algunas ocasiones la sucursal bancaria (con los servicios especializados como inversiones, crédito empresarial, hipotecas, etc.) aparece por separado o más allá de la Tienda Elektra y de la posible zona de influencia de la tienda. En otras, el banco aglutina los servicios especializados como Inversiones, Micronegocios Azteca, Afore Azteca, Crédito Empresarial Azteca, Seguros y Crédito Hipotecario. Otras veces, en cambio, los servicios especializados aparecen por separado (por ejemplo Micronegocios y Seguros).

Banco Azteca ha incrementado su participación en la ZMG atendiendo al sector con menores ingresos, en crecimiento. Para el Banco Interamericano de Desarrollo la pobreza en América Latina está creciendo a un ritmo sorprendente, lo cual debe trastocarse en una oportunidad de crecimiento para las empresas privadas en la medida que los servicios públicos están rebasados por el número de demandantes y si bien es cierto que el número de pobres (aquellos que perciben menos de 4 dólares diarios), se ha reducido; no sucede lo mismo con los estratos vulnerables (que perciben entre 4 a 10 dólares diarios) que pasaron de 82 a 90 millones del 2000 al 2010.¹⁵ La clase media se está transformando en pobre. Aunque el cambio de estatus económico y/o social no implica que los recientemente afectados modifiquen sus hábitos de consumo. Quizá por ello, Ricardo Salinas Pliego afirmó que Banco Azteca ofrece cuentas de ahorro sin el cobro de comisiones para que los pobres tengan la capacidad de ahorrar y que si demuestran capacidad de ahorro, también

¹⁴ Enrique Galván Ochoa: "Nuevos Bancos"; *La Jornada*, 20 de marzo de 2015 (<http://www.jornada.unam.mx/2015/03/20/opinion/006o1eco>).

¹⁵ "Los 272 millones de pobres de AL son oportunidad de negocios", *La Jornada*, 20 de julio de 2015 (<http://www.jornada.unam.mx/2015/07/20/economia/022n1eco>).

les ofrece microcréditos.¹⁶ ¿Qué pasará cuando se pierda el empleo por varios meses o años, y el banco continúe acumulando intereses y comisiones por no cubrir los pagos semanales “chiquititos”? Para estos casos se podrá recurrir a la penalización, porque ante todo, el banco es un negocio.

Esa situación lo padeció un vasto sector de la sociedad argentina, al grado que el Grupo Salinas cerró sus tiendas y sucursales bancarias¹⁷ y despidió a los empleados sin pagar indemnización laboral y vendió la cartera vencida acumulada a una empresa privada especializada en cobro de deudas. Algo similar ocurrió en el 2015 en Brasil.¹⁸ En ese país se denunció con anterioridad que por la falta de empleo y la depreciación de su moneda, los brasileños tenían comprometidos el 43 por ciento de sus ingresos a causa de los créditos bancarios vencidos.¹⁹

7. Conclusiones

Concluimos que la banca sigue localizándose en las ciudades, en particular en los lugares centrales (Avery, 1991; Chang et al., 1997; Garrocho, 2003; Castellanos et al., 2009), concentrándose en colonias, barrios y áreas comerciales que muestran rentabilidad, raramente se aventuren a abrir nuevas áreas de influencia o servicio.

Sin embargo, el Grupo Salinas reconoce a la gente con bajos recursos como una importante fuente de ingresos por atender, y que la tarea radica —como en cualquier otro negocio— en cómo localizarlos y encausarlos. En este sentido la literatura especializada en Geografía Económica contribuyó modelos geométricos y matemáticos para ubicar los lugares centrales y medir la distancia que debían recorrer los compradores y los empresarios para allegarse de los materiales que necesitaban para producir o para llevar su producción al mercado. Más tarde, la Geografía Económica Descriptiva enumeró las cualidades de las vías de comunicación para acceder a los talleres, fábricas o tiendas, para a partir de esa ubicación motivar, atraer y acercar a los compradores, sin importar la distancia. No obstante prevalece la pregunta ¿qué hace que una ubicación resulte más rentable que otra? Desconocemos cómo Grupo Elektra elige sus locaciones, pero lo que sí

¹⁶ “Enfocan esfuerzos en la base de la pirámide”: Salinas Pliego; VIII Simposium Internacional de Finanzas, Monterrey 5 de marzo del 2009 (<http://web2.mty.itesm.mx/panorama/pdf/2009/03-05/p20.pdf>).

¹⁷ El Correo Ilustrado: “A la deriva, empleados de Elektra en Argentina”, La Jornada, 2 de octubre de 2013 (<http://www.jornada.unam.mx/2013/10/02/correo>).

¹⁸ “Grupo Elektra abandona el mercado de Brasil”; La Jornada, 9 de mayo de 2015 (<http://www.jornada.unam.mx/2015/05/09/economia/025n2eco>).

¹⁹ Eric Napomuceno: “La política social de Dima”; Página/12, 31 de diciembre de 2013 [<http://www.pagina12.com.ar/diario/elmundo/4-236801-2013-12-31.html>].

podemos imaginar es la utilidad de la información que recaba.

Identificamos que Banco Azteca ha sabido adaptar y diversificar su negocio, apoyándose en la información que recibe a través de tiendas Elektra y que creemos le permite disminuir riesgos por falta de pago por parte de su población bajos ingresos —dedicada en su mayoría a actividades informales—, el cual es un tipo de riesgo frecuente para los bancos que atienden segmentos de población con bajo poder adquisitivo (ASBA, 2012), que vive en América Latina y el Caribe.

La ubicación y la oferta de servicios dependen de sus estrategia de mercado, ¿qué venden?; de las características sociales y económicas de la población que atiende territorialmente, ¿a quiénes pretende vender o servir?; y, finalmente, al territorio-espacio que pretenda ocupar el banco-tienda por sí solo, ¿dónde se ubica y a quiénes pretende atender?; y de otras características propias del espacio económico que ocupa la sucursal de la tienda comercial o el propio banco, al ubicarse en determinadas área económicas y de servicio, ¿qué tipo de servicios bancarios requiere el área comercial y/o poblacional?

Se evidencia que los bancos-tienda compiten contra sus pares y contra otros de mayor magnitud y experiencia. En particular cuando se encuentran dentro de plazas y centros comerciales, mercados y plazas municipales, zonas del centro y subcentros, sobre calles o avenidas principales o centrales. Mientras que los grupos corporativos y las entidades federativas siguen atendidos por la banca grande o consolidada, en especial la zona centro, norte y occidente del país.

9. Bibliografía

Asociación de Supervisores Bancarios de las Américas (ASBA) (2012). Cómo aportar a la inclusión financiera. Inventario de productos y servicios disponibles en la región.

Avery, R. (1991). Deregulation and the Location of Financial Institution Offices. *Federal Reserve Bank of Cleveland Economic Review* *Economic Review*, 27 (3), pp.30-42

Banco Central de Chile (2014). Informe de Estabilidad Financiera, 2do. semestre.

Basulto, A. & Medina, J. (2009). Crecimiento Económico y desarrollo financiero. *Cultura, Tecnología y Patrimonio*, 4(8), pp. 6-29.

Castellanos, S., Castellanos, V. & Flores, N. (2009). Factores de influencia en la localización regional de infraestructura bancaria. *Economía Mexicana Nueva Época*, XVIII(2), segundo semestre.

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) (2009), La innovación en los servicios: aspectos generales y los casos de los servicios de telecomunicaciones, turismo y bancario, Santiago de Chile, diciembre. Documentos de proyectos de las Naciones Unidas.

Chang, A., Chaudhuri, S. & Jayaratne, J. (August 1997). Rational herding and the spatial clustering of bank branches: an empirical analysis. Federal Reserve Bank of New York, Research Paper No. 9724.

http://www.newyorkfed.org/research/staff_reports/research_papers/9724.pdf

Chavarrín, R. (2010). *Banca, grupos económicos y gobierno corporativo en México*. Centro de Estudios Espinosa Yglesias, México.

EJE 2

Clark, P. & Evans, F. (1954). Distance to Nearest Neighbor as a Measure of Spatial Relationships in Populations. *Ecology*, Vol. 35, No. 4 (Oct., 1954), pp. 445-453. Recuperado de: https://courses.washington.edu/bio480/Week1-PAPER-Clark_and_Evans1954.pdf

Corporación Andina de Fomento (CAF) (2011). Servicios financieros para el desarrollo: promoviendo el acceso en América Latina. Serie: Reporte de Economía y Desarrollo. Bogotá, Colombia.

Federación Latinoamericana de Bancos (FELABAN) (2007). Promoviendo el Acceso a los Servicios Financieros: ¿Qué nos Dicen los Datos sobre Bancarización en América Latina?

Garrocho, C. (2003). La teoría de interacción espacial como síntesis de las teorías de localización de actividades comerciales y de servicios. *Economía, Sociedad y Territorio*. El Colegio Mexiquense, julio-diciembre, IV(14).

Garrocho, C. & Campos, J. (2006). Un indicador de accesibilidad a unidades de servicios clave para las ciudades mexicanas: Fundamentos, diseño y aplicación. *Economía, Sociedad y Territorio*, septiembre-diciembre, VI(22).

Garrocho, C. & Campos, J. (2010). Organización espacial del sistema bancario dentro de la ciudad: estrategia territorial, accesibilidad y factores de localización. *Economía, Sociedad y Territorio*. X(33), mayo-agosto.

Garrocho, C. & Campos, J. (2011). Estrategia espacial de cadenas de farmacias en el espacio interurbano: dispersión, orientación y aglomeración. En A. Guillermo Aguilar e Irma Escamilla (Coord.). Periurbanización y sustentabilidad en grandes ciudades, *Universidad Nacional Autónoma de México*.

Jara, A. & Oda, D. (2007). "Agrupación de los Bancos a Partir del Análisis de Conglomerados." Recuadro IV.2., *Informe de Estabilidad Financiera* (segundo semestre del 2007), Banco Central de Chile.

Peña Vela, Nydia Soledad; Cavazos Arroyo, Judith; Sánchez Lezama, Ana Paola (2011). Propuesta de un modelo orientado a la intención de ampliar servicios de ahorro y crédito bancarios: una aplicación al mercado de clase baja de Monterrey, Nuevo León. *Forum Empresarial*, diciembre, 16(2), pp. 43-67.

Ruiz, C. (2004a). Los desbancarizados: el problema de los mercados financieros segmentados. *Comercio Exterior*, 54(7), pp. 566-574.

Ruiz, C. (2004b). Zona Metropolitana de la ciudad de México. Los problemas de acceso a los servicios bancarios por parte de los grupos de bajos ingresos. En Aguilar Guillermo (coord.). *Procesos metropolitanos y grandes ciudades: Dinámicas recientes en México y otros países*. Ed. Instituto de Geografía, UNAM y Miguel Ángel Porrúa..

Solorza, M. (2008). Nueva banca en México. Incorporación de sectores populares al financiamiento. *Economía Informa*. núm. 355, noviembre-diciembre 2008.

Tafur, C. (2009). Bancarización: una aproximación al caso colombiano a la luz de América Latina. *Estudios Gerenciales*, Enero-Marzo, 25(110), pp. 13-37.

Takahashi, Y. (2008). La economía política del alivio de la pobreza: el caso de Progresía en México. *México y la Cuenta del Pacífico*, 11(31). *Universidad de Guadalajara*, enero-abril.

Zamarripa, G. (2008). Regulación y competencia en el sector bancario: Nuevos intermediarios, bancos tienda y banca de nicho. Seminario de Modernización e Inclusión Financiera en América Latina. México: Banxico-Cemla.

Páginas electrónicas

Asociación de Bancos de México: <http://www.abm.org.mx>

Banco Azteca: <http://www.bancoazteca.com.mx>

Banco de México: <http://www.banxico.org.mx>

Banco Mundial (base de datos): <http://datos.bancomundial.org>

Banco Walmart: <http://www.bancowalmart.com>

Jalisco: <http://cbej.org.mx>

Comisión Nacional para la Protección y Defensa de los Usuarios de Servicios Financieros – CONDUSEF: <http://www.condusef.gob.mx>

Consejo Nacional de Población (CONAPO): <http://www.conapo.gob.mx>

CONFIGURACIÓN DEL CONTROL AMPLIADO EN CENTROS DE ATENCIÓN A CLIENTES DE TELEFÓNICA MOVISTAR A PARTIR DEL ESPACIO-TIEMPO EXTERNO E INTERNO

ALFONSO CANO ROBLES¹



Resumen

En este documento se desglosa la configuración del control del servicio de atención a clientes a partir del espacio-tiempo externo e interno del Centro de Atención a Clientes (CAC). Así, en el análisis, se devela la relevancia del espacio-tiempo como una de las estructuras que presionan la propia subjetividad e interacción y por lo tanto, como parte del control ampliado del proceso de trabajo. Se retoman los planteamientos de Lefebvre, sobre el espacio percibido, concebido y vivido. Éstos se complementan con el concepto de habitus de Bourdieu que se complementan con los planteamientos de De la Garza quien señala que el habitus no rescata de manera completa la acción. De esta suerte, se retoma el proceso de trabajo desde la reproducción y producción a partir de los aspectos objetivos y subjetivos situados. Así, espacio-tiempo es una relación dialéctica entre objetividad y subjetividad, pero también de la acción. Y que se aborda de manera concreta en cuatro casos de CAC de Telefónica-Movistar en la Ciudad de México.

¹ Licenciado en Sociología por la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (BUAP). Maestro en Ciencias Sociales por la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales Sede Académica México (FLACSO-México). Titulado con Tesis referentes a la Sociología del Trabajo y las Empresas y las Implicaciones del Desarrollo Tecnológico. Docente en la Licenciatura de Sociología de la BUAP desde el año 2011.

Introducción

El principio “pensar la realidad en movimiento” (Zemelman, 1992) como dándose requiere concebir el espacio-tiempo de manera dialéctica y a su vez, en dos niveles integrales del mismo: el objetivo y el subjetivo. El espacio-tiempo se encuentra constituido por una parte objetiva que presupone lo social y otra subjetiva que produce socialmente su propio significado. En consecuencia, resultan fundamentales los planteamientos de Lefebvre (2013) sobre el espacio percibido, concebido y vivido. Éstos se complementan con el concepto de habitus de Bourdieu (cf 1991, p. 86): estructuras estructuradas que funcionan como estructuras estructurantes que actúan como principios no conscientes que generan y organizan prácticas y representaciones dependiendo de la posición que guardan en el mundo sin determinar su acción. Como señala Pinto (2002, p. 44) reúne la cara objetiva (estructura) y la otra subjetiva (percepción, clasificación, evaluación) en la práctica. Sin embargo, estos elementos deben ser tomados de manera crítica, para poner atención hasta qué punto las prácticas del habitus son puestas en revisión durante la interacción.

Por lo anterior los planteamientos de De la Garza (2005a) resultan fundamentales. Él advierte que el habitus no es la parte subjetiva sino otra estructura que guían las prácticas de manera no consciente. Por lo tanto, no se puede decir que el habitus genera significados porque estos serían conscientes. Por lo tanto, y aunque el concepto de habitus es útil, resulta insuficiente para abordar la construcción de nuevos espacios de posibilidades, por lo cual se articula lo anterior con el concepto de configuración que implica considerar el devenir histórico. De esta suerte, la reproducción y producción a partir de los aspectos objetivos y subjetivos situados. Así, espacio-tiempo es una relación dialéctica entre objetividad y subjetividad, pero también de la acción.

Los elementos anteriores se articulan a través del triángulo de conceptos ordenadores propuestos por De la Garza (1988, 2001, 2005b): Estructuras-Subjetividad- Acción. De este modo, las coordenadas temporales y espaciales permiten conferir sentido a la interpretación de los aspectos económicos, políticos y socioculturales a la luz de las dimensiones de análisis del control ampliado del proceso de trabajo. A saber: organización; relaciones laborales y su dinámica; elementos culturales y la relación cliente trabajador.

El triángulo Estructuras- Subjetividad- Acción situado en espacio-tiempo permite dar cuenta en niveles epistemológico- teórico- metodológicos de la evidencia empírica proporcionada por entrevistas, encuesta a clientes, y observaciones in situ. La exposición de este análisis se hace en escalas de espacio-tiempo que se han llamado externa e interna del CAC. Estas se aprecian de manera específica

en cuatro centros de trabajo en la Ciudad de México: Tezontle, Centro Histórico, Insurgentes Sur y Polanco. Para ello la ponencia se divide en dos secciones: en primer lugar se delinea a) el contexto a partir de la crisis económica y; b) se ilustra en algunas interacciones concretas cuyo significado es presionado por las estructuras subjetividad y acciones a través del espacio-tiempo externo e interno del CAC.

1. El contexto de crisis y la materialización de la reforma en telecomunicaciones y de competencia económica

El contexto global en crisis ha afectado la situación particular del Grupo Telefónica en México, que ha visto transformada la composición de la trasnacional en el país. Así, las condiciones que han guiado la estrategia de tercerización de la matriz tienen repercusiones en las condiciones para los trabajadores del CAC de la filial mexicana. A su vez, estos cambios se dieron en un contexto de competencia con otras empresas propiciado por el desenvolvimiento de acciones habilitadas en México por la reforma en el sector de telecomunicaciones. Estos elementos contextuales los podemos ubicar en dos planos, el primero como condiciones de calado trasnacional y el segundo como elementos del contexto nacional mexicano.

a. Cambios de estrategia ante la crisis

Telefónica S.A. inició operaciones en México hacia 2002, con la marca comercial Movistar. Para 2010 reportó un ingreso por 1 831 millones de euros (MDE, 30 688 millones de pesos [MDP]) casi cuatro veces lo que ganó en 2002. Desde su llegada a México la empresa invirtió 4 700 MDE, de los cuales 1 557 MDE (26 096 MDP) invirtió sólo en el año 2010 en adquirir mayor espectro radioeléctrico, renovar concesiones e invertir en tecnología de voz y datos (Peralta, 2012a). Esto la llevó a cerrar el 2010 con el 21% del mercado lo que equivale a 19 millones de usuarios. De esta suerte, podemos ver que su porción mercado en México se estancó al rededor del 20% desde el 2010, debido a la falta de liquidez para seguir invirtiendo en infraestructura. Para el 2012 México aportó una ganancia 1 596 MDE. Lo que presentó una ligera recuperación con respecto al 2011 (1 557 MDE) pero sin alcanzar aún los niveles del 2010 (1 832 MDE). Hacia el 2014 observamos un incremento en las ganancias de 1 649 MDE (Un incremento de 4.37% con respecto al año anterior). En los informes de la propia empresa, donde se argumenta que el estancamiento y reducción de las ganancias se debe en parte al descenso en las tarifas de interconexión y en el uso de SMS (Short Message Service) entre los usuarios por el incremento del uso de OTTM (Over-the-top Messaging)².

² En el primer caso (SMS) se paga por mensaje enviado una cuota por parte de la Empresa de Servicios Móviles (ESM). En el segundo (OTTM), los mensajes llegan a los dispositivos móviles (llamados técnicamente terminales) por Internet. Por lo anterior, pueden llegar al dispositivo por medio del servicio de Internet proveído

EJE 2

Aunque la penetración en el uso de smartphones se ha incrementado en México en 11%, lo que ha aumentado la ganancia por tráfico de datos aunque no alcanza a revertir el estancamiento anteriormente presentado (Telefónica, S.A., 2012, 2015).

En octubre del año 2012, la deuda del grupo ascendía a aproximadamente 812 MDE. Por lo que para disponer de liquidez realizó acciones a nivel del grupo como transnacional y a nivel local. De este modo, a nivel internacional se reconocen principalmente tres acciones. En primer lugar vendió Atento, multinacional de servicios de Customer Relationship Management (CRM), por una ganancia de 61 MDE. En segundo lugar vendió la mitad de la Red Universal de Marketing y Bookings Online, S.A. (RUMBO) por 27 MDE. Y por último, transfirió a Abertis Telecom, S.A. 23 343 acciones en Hispasat, S.A., por 26 MDE (Telefónica, S.A., 2013).

Particularmente en México realizó una alianza con Iusacell, uno de sus competidores, para compartir 7 800 torres de transmisión en 2011 (Peralta, 2012b) y que entraría en vigor en la segunda mitad del 2012 (Telefónica, S.A., 2013) A finales del mismo 2012 anunció la venta de 2 500 torres por 500 MDD, de las cuales 1 778 fueron adquiridas por American Tower Company México (Sigler, 2012). Para enero del 2013 se anunció el acuerdo con NII Holdings según el cual Telefónica México brindaría el servicio de datos y voz a Nextel a través de su red 3G (Telefónica, S.A., 2014). Y de manera similar, también proveería servicio a operadores móviles virtuales (OMVs) como son Vriigin Mobile, Coppel, Tuenti, MazTiempo, Cierito, Chedraui, Lycamobile (Martínez, 2015a; Telefónica, S.A., 2014). Y que se unen a las que ya operaban bajo la red de Telefónica como MaxcomCel (propiedad de la empresa Maxcom) y Megacel (propiedad de la empresa Megacable), el primero desde 2008 (Mejía Guerrero, 2008) y el segundo en 2011 (Telefónica, S.A., 2014). De esta forma en 2012 la transnacional se ve forzada a desistir en el frente del crecimiento a través de la venta de líneas, para elegir transformar a su base de usuarios a través de la venta de servicio de transmisión de voz y datos. Tanto al usuario final como a las empresas finales aunque no ha regresado a los niveles que tenía durante el 2010,

b. Cambios en las condiciones de competencia: la preponderancia de Telcel y la entrada de AT&T al mercado mexicano

La segmentación del mercado se mide a través del ingreso promedio por usuario mensual o Average Revenue per User (ARPU) cuyo promedio nacional al cierre del 2014 era de 154 pesos³. Así, a finales del 2014 Telcel tenía un promedio de 159 pesos, por Telefónica o bien por otro tipo de conexión no proveída por ésta ESM. Como es la conexión inalámbrica a Internet (WiFi).

³ El ARPU promedio en México ascendió a \$161 pesos durante el tercer cuarto del 2013, en este sentido se experimentó un decremento del 6% con respecto al cierre del 2012. Lo cual se atribuye a la sustitución de

EJE 2

mientras que Iusacell-Unefón tenía una media de 157 pesos y la de Nextel fue de 461 pesos. Mientras que el de Movistar apenas alcanzó los 93 pesos. Sin embargo, tras la reforma en telecomunicaciones y de competencia económica, se propició el escenario para nuevas empresas en el contexto mexicano cuando se nombró actor preponderante a Telcel quien concentraba al rededor del 70% de los clientes del país. Lo que implica la aplicación de tarifas de interconexión diferenciadas a este último.

Así ante los cambios en las condiciones del mercado, durante la primera mitad del 2015, AT&T, compró Iusacell-Unefón y Nextel, esto implica que el ARPU combinado que ahora posee AT&T rondaría los 230 pesos de acuerdo a los datos del último trimestre del 2014 (véase Tabla: 1). De esta suerte, si se observa únicamente el margen de rentabilidad y se compara el porcentaje de líneas sólo en el cuarto trimestre del 2014 se obtienen las siguientes conclusiones: Telcel cuenta con el 67.9% de líneas pero el 72.3% del total de las ganancias en el sector durante ese trimestre (\$64 964 MDP). Mientras que con el 20.6% de líneas Movistar obtuvo sólo el 12.5% de las ganancias. Por último lo que ahora es AT&T obtenía el 15.65% de las ganancias con el 10% de las líneas. Esto nos acerca a la segmentación del propio mercado y a la composición del perfil de gasto que tienen los clientes de cada una de las empresas (véase Tabla: 1 y Gráfico: 1).

Así, por un lado la crisis económica en 2010 había alcanzado a Movistar, con los vencimientos de pagos anteriormente expuestos. Sin embargo, también afectó sus ingresos, los cuales provienen del segmento del mercado que menos gasta en el servicio por usuario al mes (ARPU). Como vimos, Movistar tiene un ARPU mensual de \$93 pesos MN. En este sentido esta empresa □(...) mantiene la mayor proporción de clientes de prepago entre todos los operadores, que presentan mayor sensibilidad ante los cambios macroeconómicos en el corto plazo □ (Piedras, 2013; Piedras y Fernández del Campo, 2013). Es decir, Movistar es particularmente sensible puesto que sus clientes son los que menos gastan y no se encuentran comprometidos a seguir pagando el servicio durante periodos predeterminados ya que en su mayoría son clientes prepago.

De esta forma, después de la reforma y específicamente el nombramiento de la preponderancia de Telcel, se ha cambiado las condiciones del mercado. Lo que se ilustra con la introducción de AT&T y que ya ha influido en las estrategias de América Móvil-Telcel y Telefónica-Movistar. Una de las primeras estrategias que ha tomado América Móvil-Telcel es demorar la venta de activos que había anunciado en julio del 2014 para dejar de ser un actor preponderante (Martínez, 2015b). Por otro lado, Telefónica Movistar ha presentado nuevas tarifas de llamadas internacionales, SMS y Megabyte de datos consumidos entre usuarios internacionales (Lucas, 2015a).

servicio de voz por un uso más intensivo de la banda ancha (Piedras y Fernández del Campo, 2013) y para el cuarto trimestre del 2014 (4T14) bajó a \$154 pesos (Alamilla y Camargo, 2015) atribuido en este caso a la reducción en tarifas de voz e Internet móvil, así como a la creciente adopción de los teléfonos inteligentes que permiten pasar del consumo del servicio de voz tradicional y SMS a VoIP y OTTM.

EJE 2

Como ha anunciado AT&T su estrategia es apelar a la clase media, estrato para el que operan Telcel y Movistar (Lucas, 2015b) y retener los clientes de los que goza al unificar su red (Posada, 2015). En este escenario se vislumbra que en un lapso de año y medio AT&T estaría en condiciones de competir por el segundo lugar en líneas tras invertir en la red en México para ofrecer servicio de datos de cuarta generación (4G LTE) robusto (Lucas, 2015b, 2015c), así como optimizará recursos al operar como una sola empresa (Martínez, 2015c; Redacción, 2015).

A esto se debe la urgencia de Telefónica-Movistar por migrar e incluso transformar la base de clientes como se vio más arriba. Como ha hecho patente Peralta (2012c) Telefónica-Movistar ya no trata de competir por una mayor parte del mercado, ya no tiene dinero para invertir en ello. Ahora trata de ofrecer mayor gama de servicios y alcanzar a usuarios con mayor poder adquisitivo. Así, en un periodo de ocho meses triplicó su base de clientes con smartphones durante el 2012. Y posteriormente comenzó la venta de smartphones de bajo costo desde el 2013 por \$999 pesos MN (Telefónica S.A., 2013) 4. Para pasar del esquema de venta de minutos de voz prepago o SMS al consumo de datos a través de smartphones.

Datos seleccionados sobre distribución del mercado con la introducción de AT&T en el mercado de telecomunicaciones por operador en México conforme al 4to trimestre 2014

| Empresa | Millones de Líneas | % del Mercado en número de Líneas | ARPU en Pesos MN | ARPU * Millones de Líneas en Pesos MN | % de ARPU * Millones de Líneas | Margen de rentabilidad en Millones de Pesos MN (4T14) | % de Participación del mercado |
|--------------|--------------------|-----------------------------------|------------------|---------------------------------------|--------------------------------|---|--------------------------------|
| Telcel | 71.5 | 67.9 | 159 | 11368.5 | 70.32 | 46974 | 72.31 |
| Movistar | 21.7 | 20.6 | 93 | 2018.1 | 12.48 | 7825 | 12.05 |
| AT&T | 12.1 | 11.4 | 230 | 2781.3 | 17.20 | 10165 | 15.65 |
| Total | 105.3 | 99.9 | - | 16167.9 | 100 | 64964^a | 100 |

^a El total anual fue de \$248 534 millones de Pesos MN.

Tabla 1: Datos seleccionados sobre distribución del mercado con la introducción de AT&T en el mercado de telecomunicaciones por operador en México conforme al 4to trimestre 2014.

Fuente: Elaboración propia con base en Alamilla, R., y Camargo, R. (2015). Segmentación del Ingreso Promedio por Usuario al 4T14 (Boletín de Prensa No. 353). México D. F.: The Competitive Intelligence Unit. Recuperado a partir de http://www.the-ciu.net/nwsltr/353_1Distro.html y Reyes, B., y Camargo, R. (2015). Mercado Móvil al 4T14: Materialización de los Efectos de la Reforma (Boletín de Prensa No. 358). México D. F.: The Competitive Intelligence Unit. Recuperado a partir de http://www.the-ciu.net/nwsltr/358_2Distro.html

⁴ Estos smartphones incluían el Sistema Operativo (OS por sus siglas en inglés) FireFox, que requiere menos memoria y procesamiento que otros como el OS Android de Google, por lo que el hardware puede ser menos potente y por lo tanto, más barato.



Gráfico 1: ARPU por Millones de Líneas al 4to trimestre 2014 aglutinados por el conjunto de las adquisiciones de AT&T durante la primera mitad del 2015.

Fuente: Elaboración propia con base en Alamilla, R., y Camargo, R. (2015). Segmentación del Ingreso Promedio por Usuario al 4T14 (Boletín de Prensa No. 353). México D. F.: The Competitive Intelligence Unit. Recuperado a partir de http://www.the-ciu.net/nwsltr/353_1Distro.html

La crisis económica ha detenido el incremento de las ganancias de Telefónica y una deuda que debe solventar. La convergencia de los servicios celulares e Internet, han reducido las ganancias principalmente por venta de servicio SMS. Aunque su base de clientes ha crecido así como la venta del servicio de la venta de datos. Ante la situación de la crisis económica mundial y de sus finanzas particulares, el contexto mexicano articula particularidades. En especial la competencia entre empresas. En este rubro que se ha establecido de manera dinámica, por otro lado las reformas se tiene la tercerización, con la venta de Atento como respuesta a la crisis. Para tener elementos para realizar el análisis articulado se aborda ahora una revisión teórica sobre el espacio que se piensa suficiente para develar más allá de las apariencias el control ampliado del trabajo en el CAC.

Por lo anterior, se retoman elementos esbozados desde el contexto a través de los elementos conceptuales expuestos con respecto a las interpretaciones sobre el proceso de trabajo. Así, se toma como eje dos elementos, por un lado el espacio externo y por el otro el interno. Por ello, el abordaje se hará en los cuatro CAC donde se levantó el guión de observación a saber: el Centro Comercial Tezontle, delegación Iztapalapa; el Centro Histórico en la Calle Francisco I. Madero; el CAC de Insurgentes Sur y; el Centro de Experiencia Movistar (CEM) en Polanco.

Esta interpretación se hace de acuerdo a jerarquías detectadas en los diferentes niveles, no sólo a través de lo percibido a través de los sentidos (físico-objetivo-estructural), sino de lo concebido por medio de las tipologías de CAC formales y concebidas (mentales-relativo-subjetivas). Es decir representaciones provenientes

de las entrevistas y por otro lo que se requiere en el representacional, es decir en el momento de la interacción vivida requerida por el proceso de trabajo (social-relacional-acción).

2. Articulación del espacio-tiempo

Aproximar de manera correcta a esta realidad, es decir reconstruirla por aproximaciones sucesivas desde los conceptos del espacio-tiempo a través de observar el exterior del CAC y el momento de mayor afluencia en las observaciones *in situ* en la Ciudad de México. Estas observaciones se complementan con los señalamientos de ejecutivos y clientes entrevistados que aportan a la interpretación de estas coordenadas y su relevancia para el control ampliado del proceso de trabajo.

a. Espacio-tiempo externo

El primer CAC Tezontle Iztapalapa se encuentra en el un centro comercial, ubicado en “Parque Tezontle” sobre la Avenida Canal Tezontle y esquina Eje 4 Sur, cerca del límite al norte con la delegación Iztacalco. En Parque Tezontle, encontramos clientela que se aprecia tanto de clase media como “popular”. De esta suerte, se observó, un volumen de atención que supera la capacidad que le permite atender las dimensiones del mismo justo después de las 18 horas. Es decir, se trata de la “hora de la salida” del trabajo de sus clientes entre las dieciocho y diecinueve horas y hasta la hora del cierre. Así, es posible ubicar entre los clientes varones a aquellos que llegan con ropa machada con grasa, pintura, o bien overoles con insignias que señalan el lugar de trabajo. Por otro lado, mujeres que se presentan con el uniforme o traje sastre con zapato cómodo, propio del uniforme de empleados de oficinas y comercios. Se trata de un CAC accesible al mercado bajo por su ubicación en el área de residencia del sector de ingreso bajo y que compone el grueso del mercado masivo de Movistar. Por lo tanto, se piensa que se trata de gente que “regresa del trabajo” a su área de vivienda en Iztapalapa, el lugar de residencia del “mercado masivo”.

Por otro lado, el segundo CAC es el de Madero Centro Histórico, el cual se encuentra en el primer piso del “Centro Comercial Plaza Madero”. Ésta se ubica en el número 20 de la Avenida Franciso I. Madero, entre Filomeno Mata y Calle Bolivar. Se trata de una zona que puede considerarse turística y comercial, lo que implica a su vez como un importante centro de trabajo para quienes atienden los restaurantes, comercios, hoteles e incluso oficinas. El momento de mayor afluencia es la hora de “la comida” entre las trece y quince horas, aunque vale decir que nunca se encontró totalmente ausente de clientes. En dicho lapso no es suficiente la oferta

EJE 2

de trabajadores para atender la demanda de los clientes, en particular los que se encuentran en el área de aclaraciones. En cambio, no es el caso para los que se dedican al área de ventas quienes no se encuentran tan demandados. La demanda y los tiempos de espera se incrementan a partir de las trece horas y hasta las quince horas, momento en que algunos desisten y parten del CAC sin ser atendidos. Por ello se ha llegado a la conclusión que se trata de personas que trabajan en las intermediaciones y disponen de “la hora de la comida” que se les otorga en su trabajo para resolver algún problema con su servicio.

El tercer caso, es el CAC Insurgentes Sur, ubicado en la esquina de la avenida Insurgentes Sur en el número 1048 (dirección de sur a norte) y esquina Santa Margarita. En la colonia Insurgentes San Borja. Se percibe como comercial a lo largo de la Avenida Insurgentes Sur. Sin embargo, en la parte posterior se encuentra la zona eminentemente residencial de la Colonia San Borja. De esta forma se ubica como una colonia que tiene un carácter exclusivo e ingreso elevado. Aquí no se observó la afluencia de los dos CAC anteriores, aunque de nueva cuenta el periodo de mayor demanda fue el lapso comprendido entre las 13 y 15 horas, pero nunca se apreció una demanda excesiva de parte de los clientes. Por otra parte, en este CAC y a diferencia de los dos casos anteriores, cuenta con acceso directo al espacio exterior, la vía pública. Sin embargo reconocemos que tiene el acceso del sector bajo, aunque en menor medida a través del transporte público y facilidades de acceso para los clientes con auto (estación de metrobús cercana, cuenta con valet parking y estacionamiento compartidos con otro comercio).

El cuarto caso, es el Centro de Experiencia Movistar (CEM) que tiene el status de “Flagship Store” y se encuentra en la colonia Polanco en la avenida Masaryk, ubicado entre las calles Anatole France y Lafontaine⁵. Se centra en el sector socioeconómico alto, enfocado a la venta de equipos de gama alta, principalmente smartphones y a la atención a empresas, además de desempeñar las mismas funciones de CAC. Aunque la hora de mayor afluencia se ubicó también entre las 13 y 15 horas al igual que en Madero e Insurgentes, no se observó saturado. Puesto que incluso en este momento de más actividad se observaron tiempos de espera breves. Entre los clientes se distingue el arribo de trabajadores de cuello blanco, que portan traje y discretas mochilas. De manera similar al de Madero Centro Histórico e Insurgentes Sur, no se aprecia la visita de residentes de la zona. Un punto de contraste es que cierra temprano, a las 19 horas, momento en el que CAC Tezontle tiene su hora pico.

⁵ Hasta el 2011, la tienda Movistar que se encuentra en la misma avenida Masaryk entre Tennyson y Eugenio Sue se desempeñó como Centro de Atención a Clientes, sin embargo ante inminente inauguración del CEM Polanco el 14 de febrero de 2012 se removió el anuncio de “Centro de Atención a Clientes” del exterior y de la entrada en la página de Internet, aunque continuó como punto de venta de quipos de “gama alta”.

EJE 2

Ahora bien, una vez que se han descrito los espacios percibidos, podemos hablar de cómo se concibe y relativiza el propio espacio. Es decir, el aspecto subjetivo que implica y que tiene repercusiones importantes. Poner el CEM en una zona en la que no se encuentra el mercado masivo compuesto por el sector socioeconómico bajo de la población. De este modo, no se trata de atender al mercado que compone el mercado masivo, del mismo que el de Insurgentes Sur tampoco es exitoso en ese sentido. Aunque como el estar en un lugar con acceso físico al mercado no es suficiente, requiere también que sea concebido como tal.

Es decir que sea concebido como un lugar al que el mercado pueda asistir de manera cómoda, que les represente y que forma parte de su espacio vivido. Esto se refiere, más bien al transitar cotidianamente por ahí. Por otro lado, el estar presente en este espacio con un lugar dedicado al sector alto es ubicarse en el espacio de la representación para acceder al mercado alto, al tiempo que establece una jerarquía. Es decir, la representación de acceder al mercado alto. De esta forma se nos presenta una contradicción: en el lugar de menor demanda se encuentra el centro de atención más grande (CEM Polanco en la delegación Miguel Hidalgo) y por el otro lado, en el de mayor demanda el más pequeño (CAC Tezontle delegación Iztapalapa).

Como hemos visto en este apartado se atajaron particularmente los elementos del espacio percibido, absoluto y estructural, con matices del aspecto concebido, relacional y subjetivo que inciden en el aspecto del control a través de la intensidad del proceso de trabajo debido a que condicionan la posibilidad de acceso del sector bajo, sin llegar a determinarlo. En el siguiente apartado retomamos aspectos de lo concebido, relacional y subjetivo con acento en lo vivido, lo relacional y la interacción, necesario para la producción del servicio en el espacio interno del CAC.

b. Espacio-tiempo interno

En este análisis se desprenden elementos como el tipo de exhibición y la disposición del mobiliario donde podemos observar elementos como la práctica espacial a través del uso del Qmatic (hardware y software dedicado a la gestión automática de colas de espera) y la manera en que se realiza la espera. Por otro lado, la representación implica el tipo de relación que se establece por el sentido asignado a la experiencia.

En el primer caso CAC Tezontle, en Iztapalapa. Su dimensión es relativamente pequeña comparado con la demanda que recibe. Su distribución presenta diez ventanillas en total y se encuentran numeradas. No obstante, sólo seis prestan atención a clientes. De las otras cuatro, una funciona como modulo de información y las otras tres como oficinas todas numeradas. Una de estas oficinas tiene paredes

EJE 2

completamente transparentes que forma un cubículo dedicado a la gerencia.

El Personal de piso que administra el Qmatic orientan a las personas con informes o con la máquina de recarga automática de saldo. Son los ejecutivos que, de acuerdo a la distribución del espacio interno se encuentran en el primer contacto con el cliente (EPC). De esta suerte, el Qmatic tiene asignadas a dos personas para su administración en el momento de mayor afluencia. Sin embargo, éste no impera en la mediación de todo los turnos pues algunos clientes insisten con los empleados de piso (los que no están detrás de un escritorio) para aclarar sus dudas o exponer su problema. Esto se lleva a cabo sin que se les haya tramitado turno o asignado un ejecutivo. Los EPC tienen un papel fundamental en el sentido de no permitir que los clientes cuyo turno no ha llegado o no que no han tramitado turno se acerquen a los de ventanilla. Lo anterior lleva a la situación en la que sean los empleados de piso quienes atienden el mayor número de situaciones planteadas por los clientes. Así las socializaciones entre los empleados a la hora de mayor afluencia se mantienen breves dada la intensidad del mismo. Por el contrario, en las horas de menor afluencia entre las once y trece horas se observó a los clientes el ser atendidos sin que sea necesario el uso del Qmatic.

En el CAC Madero Centro Histórico, en primer lugar se encuentra el Qmatic para ingresar al local. Es decir, todo cliente debe dar uso del mismo y siempre hay una encargada (hay dos turnos o personas distintas que lo administran) del Qmatic quien siempre es el primer contacto en la llegada de los clientes. En contraste con el caso anterior tenemos sillas acolchadas en la sala principal. También hay en una terraza que funciona como salón de descanso (lounge) para la espera, amueblado con mesas de centro, sillas y sillones individuales pequeños. Las posiciones laborales visibles son: a) asesoría breve sobre los equipos, administración del Qmatic; b) encargados de ventanilla; c) subgerente (tiene un letrero); d) gerente, e) personal de caja y; f) personal de seguridad. Resulta importante señalar que a pesar de tratarse de un establecimiento que se encuentra al interior de un centro comercial (aunque pequeño), cuenta con su propio personal de seguridad. El volumen de equipos en exhibición es bajo.

En el tercer caso, el CAC Insurgentes Sur, en su interior y en primer lugar, cuenta con trece ventanillas de atención en total. Los empleados visibles están distribuidos de la siguiente manera: a) Una mujer joven atendiendo el Qmatic, quien también da asesoría e información a los clientes; b) Otra en el escritorio y que también auxilia a los usuarios de la máquina para recargar saldo; c) Hay cuatro empleados en el área de contratación y venta (tres mujeres y un hombre); d) La ventanilla de cobro tiene un espejo de doble vista por lo que no es posible distinguir si se trata de un

EJE 2

hombre o una mujer ni cuantas personas hay detrás de ésta; e) Una puerta en el primer piso con la leyenda de “Servicio Técnico”; f) Cuatro en ventanilla de atención al cliente (tres mujeres y un hombre). Aquí no fue posible ubicar comodidades para los clientes en espera como sillas o bancas.⁶ La principal forma de vigilancia se da por medio de varias cámaras. El número de éstas resulta elevado en comparación al tamaño y la demanda del lugar.

Finalmente el CEM Polanco, tiene tres pisos, distribuidos de la siguiente manera: a) Planta baja, en donde se encuentra la atención a clientes y empresas, exposición de equipos, pequeña sala de juntas, ventas de Equipos Top y Baños para los clientes; b) Primer piso, ahí encontramos dos salas de juntas, PyMES, Sala creativa y Centro de procesamiento de Datos, y finalmente; c) Terraza, donde se encuentra el Centro de Entretenimiento. El uso del Qmatic no es enteramente obligado ni tampoco es una condicionante para ingresar el CEM, pero en el momento que se requiere existe la facilidad de tramitar un turno sin tener que regresar a la entrada, puesto que existe más de uno en la planta baja del establecimiento. El CEM se representa como un espacio abierto a la visita de los clientes, quienes no tienen que acreditar un motivo específico para ingresar. Con labores de promoción marcadas por la disposición a mostrar los equipos a la que pertenezca cada cual. Por otro lado, los ejecutivos proyectan un ambiente de familiaridad al momento de discutir con clientes al dejar el estereotipo de la atención mediada por un escritorio o ventanilla y pasar a la comodidad de una conversación en una sala de estar.

c. En síntesis

si retomamos elementos del análisis del espacio externo e interno para esbozar algunas aristas para la explicación del control en el CAC. Como se ha visto en los dos subapartados sobre el espacio, el espacio exterior e interior inciden en la intensidad del proceso de trabajo, el significado del mismo y en el tipo de interacción. Así, se pondrá de relieve a través del aspecto de la gestión del Qmatic por parte del ejecutivo de primer contacto (EPC).

El EPC es un empleado de piso, es decir, no tiene acceso a equipo de cómputo en el momento en el que está en el administrando el Qmatic. Por ello no puede resolver problemas que requieran acceso al sistema. Sin embargo, cuando aumenta la demanda resulta importante su participación para administrar el Qmatic y por lo tanto el ingreso físico al espacio interno, pero también al sistema (al ciberespacio).

Un ejemplo concreto de lo anterior, lo encontramos en los CACs Madero

⁶ En el primer sondeo de este lugar de trabajo se habían ubicado dos bancas con seis lugares sin respaldo dedicadas a los clientes en espera, en el momento de hacer las observaciones con el guión estructurado, ya no fue posible ubicar estos muebles.

EJE 2

Centro Histórico e Insurgentes Sur, donde para recibir todo cliente debe dar uso del mismo y siempre hay encargados del Qmatic. En estos primeros casos, pueden ser catalogados como una utilidad funcional, como por ejemplo: antes de generar un turno para garantía el EPC evalúa los documentos necesarios: a) hoja de venta; b) factura y c) identificación oficial. De lo contrario se niega el servicio aunque mediante alusión a frases como “cuando usted traiga ese documento, con todo gusto ya lo paso a servicio técnico” enunciados que denotan la jerarquía y normas del proceso de trabajo como por ejemplo: “no me permiten recibirlo si no trae esos papeles”. En este sentido, el EPC realiza la operación de evitar que se ingrese al tiempo de espera y listado de clientes en atención a quienes no podrán completar los procedimientos y por lo tanto, incidir de manera negativa en los indicadores de atención del CAC correspondiente.

Sin embargo, el caso más destacado es el CAC Tezontle en el que los EPC se encuentran dispuestos a resolver situaciones que incluso pueden llegar a ser irrelevantes para la tipología de eventos que se pueden procesar en el Qmatic. Como por ejemplo: dar de alta planes prepago que requieren del acceso por parte de los clientes desde su propio teléfono a un menú interactivo. Y contrario a lo que se pudiera pensar, y de lo que se observó en otros CAC, aquí los ejecutivos de piso están dispuestos a resolverlos. Es decir, en este CAC se observó la disposición de los EPC para resolver situaciones producidas por la falta de pericia o conocimiento del cliente. En particular situaciones que se pudieran haber resuelto desde el propio teléfono del cliente o por medio de una llamada telefónica al centro de atención (CAT). Por lo tanto, estos clientes no requieren estar presentes en el CAC. Por lo anterior, esta actitud por parte de los empleados puede etiquetarse como condescendiente y empática. Dado a que fácilmente se puede negar la atención para no incidir de manera negativa en sus indicadores. Y sin embargo se presenta el caso contrario, este hecho no puede ser explicado de manera racional, entra aquí la parte subjetiva que evalúa la pertinencia de llevar a cabo operaciones para resolver situaciones concretas desde otros elementos.

El ubicarse en el espacio externo, Iztapalapa simbólicamente evoca el “encontrarse en el mercado” al que “se debe” Movistar “estar en donde está”: El ubicarse ahí les permite identificarse en “su mercado”, en el lugar y momento en el que se atiende al mercado bajo, de Iztapalapa que mantiene tiene el ARPU de Telefónica-Movistar. El CAC que presenta la hora de atención pico a la hora de “la salida del trabajo”, y que debe disponer de elementos para atender al sector socioeconómico al que se deben a través de elementos de solidaridad. Aunque la estrategia de la matriz se haya cambiado posteriormente por abordar el mercado Premium. El ARPU de Movistar para esos momentos continuaba como el más bajo de todas las compañías.

Bibliografía

Alamilla, R., y Camargo, R. (2015). *Segmentación del Ingreso Promedio por Usuario al 4T14* (Boletín de Prensa No. 353). México D. F.: The Competitive Intelligence Unit. Recuperado a partir de http://www.the-ciu.net/nwsltr/353_1Distro.html

Bourdieu, P. (1991). *El sentido práctico*. Taurus.

De la Garza Toledo, E. (1988). *Hacia Una Metodología De La Reconstrucción: Fundamentos, Crítica Y Alternativas a La Metodología Y Técnicas De Investigación Social*. México, D.F.: UNAM, Secretaría General, Dirección General de Proyectos Académicos. Recuperado a partir de <http://docencia.izt.uam.mx/egt/publicaciones/libros/Hacia/1.htm>

De la Garza Toledo, E. (2001). La epistemología crítica y el concepto de configuración (Critical Epistemology and the Concept of Configuration). *Revista Mexicana de Sociología*, 63(1), 109-127. doi:10.2307/3541203

De la Garza Toledo, E. (2005a). Neoinstitucionalismo, ¿opción ante la elección racional? Una discusión entre la Economía y la Sociología (Neoinstitutionalism, Alternative to Rational Choice? A Discussion Held by Economy and Sociology). *Revista Mexicana de Sociología*, 67(1), 163-203.

De la Garza Toledo, E. (2005b). La Configuración como alternativa al concepto standard de Teoría. Recuperado a partir de <http://docencia.izt.uam.mx/egt/congresos/P14.pdf>

Lefebvre, H. (2013). *La producción del espacio*. Capitán Swing.

Lucas, N. (2015a, junio 10). Movistar encara a AT&T con nuevo plan a EU. *EL FINANCIERO*. México D. F. Recuperado a partir de <http://eleconomista.com.mx/industrias/2015/06/10/movistar-encara-att-nuevo-plan-estados-unidos>

Lucas, N. (2015b, mayo 19). AT&T tardará 18 meses en ofrecer un LTE 4G «robusto» en México. *EL ECONOMISTA*. México D. F. Recuperado a partir de <http://eleconomista.com.mx/industrias/2015/05/19/att-tardara-18-meses-ofrecer-lte-4g-robusto-mexico>

Lucas, N. (2015c, mayo 20). Movistar, el primer objetivo de AT&T en México. *EL ECONOMISTA*. México D. F. Recuperado a partir de <http://eleconomista.com.mx/industrias/2015/05/20/movistar-primer-objetivo-att-mexico>

Martínez, A. (2015a, abril 29). Virgin y otros Operadores Móviles Virtuales no despegan en México. *EL FINANCIERO*. México D. F. Recuperado a partir de <http://www.elfinanciero.com.mx/empresas/virgin-y-otros-operadores-moviles-virtuales-no-despegan-en-mexico.html>

Martínez, A. (2015b, abril 24). AMóvil replantea venta de sus activos por AT&T. *EL FINANCIERO*. México D. F. Recuperado a partir de <http://www.elfinanciero.com.mx/empresas/america-movil-pierde-prisa-para-vender-activos-en-mexico.html>

Martínez, A. (2015c, abril 22). AT&T operará como un solo negocio al cierre de la compra de Nextel. *EL FINANCIERO*. México D. F. Recuperado a partir de <http://www.elfinanciero.com.mx/empresas/at-t-operara-como-un-solo-negocio-al-cierre-de-la-compra-de-nextel.html>

Mejía Guerrero, A. (2008, septiembre 19). Maxcom, único con 'cuádruple play'. *El Universal*. México D. F. Recuperado a partir de www.eluniversal.com.mx/finanzas/66642.html

Peralta, L. (2012a, septiembre 17). El fin de la ilusión. *Expansión - CNNExpansion.com*, XLIII(1099), 141-149.

Peralta, L. (2012b, septiembre 17). El fin de la ilusión. *Expansión - CNNExpansion.com*. Empresas, . Recuperado febrero 19, 2014, a partir de <http://www.cnnexpansion.com/expansion/2013/01/11/el-fin-de-la-ilusion>

Peralta, L. (2012c, octubre 3). Telefónica da un golpe de timón. - *Expansión - CNNExpansion.com*. Recuperado febrero 19, 2013, a partir de <http://www.cnnexpansion.com/expansion/2012/09/25/la-nueva-apuesta-de-telefonica>

Piedras, E. (2013, diciembre 11). ARPU Móvil en 3Q13. *EL ECONOMISTA*. México D. F. Recuperado a partir de <http://eleconomista.com.mx/columnas/columna-especial-empresas/2013/12/11/arpu-movil-3q13>

Piedras, E., y Fernández del Campo, D. (2013). *ARPU Móvil en 3Q13* (Trimestral No. 196). México D. F.: The Competitive Intelligence Unit. Recuperado a partir de http://the-ciu.net/nwsltr/196_1Distro.html

EJE 2

Pinto, L. (2002). *Pierre Bourdieu y la teoría del mundo social*. México: Siglo XXI Editores Mexico.

Posada, M. (2015, junio 16). AT&T anuncia beneficios para usuarios de Iusacell, Nextel y Unefon. *La Jornada*. México D. F. Recuperado a partir de <http://www.jornada.unam.mx/ultimas/2015/06/16/at-t-anuncia-beneficios-para-usuarios-de-iusacell-nextel-y-unefon-200.html>

Redacción. (2015, julio 6). Nextel México cambiará su nombre a AT&T. *El Universal*. México D. F. Recuperado a partir de <http://www.eluniversal.com.mx/articulo/techbit/2015/07/6/nextel-mexico-cambiara-su-nombre-att>

Sigler, E. (2012, agosto 3). American Tower 'se cuelga' de Telefónica. *CNNExpansion.com*. México D. F. Recuperado a partir de <http://www.cnnexpansion.com/negocios/2012/08/02/american-tower-se-cuelga-de-telefonica>

Telefónica, S.A. (2012). *ANNUAL REPORT PURSUANT TO SECTION 13 OR 15(d) OF THE SECURITIES EXCHANGE ACT OF 1934 For the fiscal year ended December 31, 2011* (20-F) (p. 304). Washington D. C.: SECURITIES AND EXCHANGE COMMISSION. Recuperado a partir de www.sec.gov/Archives/edgar/data/814052/000095010312001609/dp29426_20f.htm

Telefónica, S.A. (2013). *ANNUAL REPORT PURSUANT TO SECTION 13 OR 15(d) OF THE SECURITIES EXCHANGE ACT OF 1934 For the fiscal year ended December 31, 2012* (20-F). Washington D. C. Recuperado a partir de http://www.sec.gov/Archives/edgar/data/814052/000095010313001873/dp36995_20f.htm

Telefónica S.A. (2013, octubre 30). Movistar y Mozilla lanzan los smartphones Firefox OS en México. *Telefónica México*. México D. F. Recuperado a partir de <http://www.telefonica.com.mx/prensa/2013/octubre/movistar-mozilla-lanzan-smartphones-firefox-os-mexico>

Telefónica, S.A. (2014). *ANNUAL REPORT PURSUANT TO SECTION 13 OR 15(d) OF THE SECURITIES EXCHANGE ACT OF 1934 For the fiscal year ended December 31, 2013* (20-F). Washington D. C. Recuperado a partir de http://www.sec.gov/Archives/edgar/data/814052/000095010314002020/dp44803_20f.htm

Telefónica, S.A. (2015). *ANNUAL REPORT PURSUANT TO SECTION 13 OR 15(d) OF THE SECURITIES EXCHANGE ACT OF 1934 For the fiscal year ended December 31, 2014* (20-F). Washington D. C. Recuperado a partir de http://www.sec.gov/Archives/edgar/data/814052/000095010315001606/dp53714_20f.htm

Zemelman, H. (1992). *Los horizontes de la razón: Uso crítico de la teoría* (2.ª ed., Vols. 1-2, Vol. 1). Barcelona: Anthropos Editorial.

RETÓRICA DEL TRABAJADOR: EL CASO DE “VICPAN LO IDEAL” EN EL MUNICIPIO DE PEROTE, VERACRUZ.

ALFREDO GALÁN MÉNDEZ¹



La empresa “VICPAN lo ideal” es una panadería con una tradición familiar de 35 años, ubicada en la ciudad de Perote, Veracruz, ha evolucionado y sido constante en cuanto a su crecimiento, sin embargo, ha presentado serias dificultades en cuanto a los niveles de productividad por parte del personal de ventas y producción, lo anterior tiene que ver con una serie de variables como lo son el desconocimiento de derechos y obligaciones laborales, especulaciones y la información asimétrica que se genera. Se plantea la tesis de que el trabajador no alcanza los niveles óptimos de producción dado que no es feliz, independientemente de su nivel de ingreso. Lo anterior ha permitido realizar un primer análisis entre los trabajadores, tomando como justificación los supuestos de la Economía de la Felicidad y en particular el de la paradoja de Easterlin, por lo cual la estructura del presente artículo se basa en una descripción de los principios de la teoría neoclásica, pasando por una revisión conceptual de la felicidad, para llegar al caso particular de “VICPAN lo ideal” y mostrar los resultados de un instrumento estadístico aplicado a 86 trabajadores y creando un modelo de regresión para concluir cuales son las variables que implican que el trabajador tenga un mayor nivel de productividad.

La Racionalidad de los Agentes Económicos

La teoría económica neoclásica considera que los agentes son racionales², si como punto de partida tenemos un conjunto de posibles alternativas mutuamente

¹ Licenciado en Economía por la Universidad Veracruzana, Maestro en Políticas Públicas por parte del Colegio de Veracruz. Especialista en Regulación económica, Administración del Comercio Exterior y Técnico en Economía Ambiental.

² Raffo, Leonardo (2005), ¿Qué es la teoría de la preferencia revelada?, Porik an, 181-203.

EJE 2

excluyentes “X”, consideramos los siguientes dos enfoques:

Los gustos del consumidor resumidos en su relación de preferencia, suponiendo unos axiomas de racionalidad, sobre la relación de preferencia analizando sus consecuencias sobre la elección y,

El comportamiento del individuo como característica fundamental (consistencia en el comportamiento).

Tomando en consideración lo anterior, es importante señalar que existen una serie de supuestos sobre las preferencias racionales observando los siguientes axiomas para el enfoque uno:

El axioma de completos: el cual plantea que cualesquiera dos posibles canastas de consumo diferentes (x, y) , cualquier consumidor debe de ser capaz de considerar a la primera canasta al menos tan buena como la segunda, es decir, debe preferirla o al menos ser indiferente ante las dos alternativas, o en su defecto; debe de considerar a la segunda al menos tan buena como la primera, es decir, debe considerarla estrictamente preferida o indiferente con respecto a la primera.

El axioma de transitividad: el cual establece que, dadas tres canastas de consumo, cualesquiera alternativas (x, y, z) , si la primera es al menos tan buena como la segunda o que se prefiere o se considera indiferente con respecto a aquella y la segunda es al menos tan buena como la tercera, que se prefiere o es indiferente a aquella, entonces la primera es al menos tan buena como la tercera.

El enfoque dos es conocido como el axioma de la preferencia revelada³, que explican cómo las preferencias de los consumidores garantizan que las decisiones tomadas por aquellos sean racionales. La principal diferencia es de carácter metodológico ya que en el segundo parte de una estructura axiomática para deducir las decisiones que pueden tomar los consumidores en situaciones sociales concretas. Este enfoque es atractivo porque permite formas más generales del comportamiento individual; se realiza bajo el supuesto sobre objetos observables y se puede fundamentar en el comportamiento. Lo anterior representa una aplicación del individualismo metodológico de situaciones sociales típicas: “los modelos son más importantes aquí (en las ciencias sociales) porque el método newtoniano de explicar y predecir los acontecimientos singulares mediante leyes universales y condiciones iniciales es muy difícil de aplicar en las ciencias sociales teóricas. Operan casi siempre por el método de construir situaciones o condiciones típicas,

³ Salazar, Juan Carlos (2010), El Legado de Samuelson. La preferencia revelada. RIS, Vol. 68 No. 3 pp. 797-804

esto es, mediante el método de construir modelos...⁴". En general, este aspecto de la teoría permite fundamentar lo que en líneas posteriores se analizará, en particular la paradoja de Easterlin⁵ junto a los aportes de Kahneman, donde se remarca que la felicidad no es directamente proporcional a mayor cantidad de dinero, siempre y cuando estén cubiertas las necesidades básicas, lo que vendrá a conocerse en estos últimos años como la economía de la felicidad⁶, en donde Di Tella, McCulloch y Oswald, descubrieron que hay otros factores más allá del dinero que causan felicidad o infelicidad como por ejemplo la salud, el grado académico, género, entre otras.

Revisión Histórica del Concepto Felicidad

Es en este sentido, el concepto de felicidad, es uno de los que más ha sido estudiado, reflexionado, y utilizado, tanto por filósofos, políticos, religiosos, científicos y ahora por los economistas, al grado de desarrollar una nueva disciplina conocida como la Economía de la Felicidad. El concepto "científico" de felicidad surge aproximadamente hace 16 años en la Universidad de Harvard, teniendo como pioneros a Tal Ben Sahar, Shawn Achor y siendo el argumento principal, que cuando el individuo es feliz, su cerebro funciona diferente lo cual genera muchas ventajas, sobre todo a nivel empresarial. Por ejemplo, un trabajador que se desempeña al 70% de su capacidad, puede lograr el 30% restante si él se siente feliz⁷. En términos científicos, la felicidad considerada como una combinación de una sensación de placer o plenitud y un sentido profundo de propósito y significado, puede ser considerada una ventaja competitiva, por ejemplo, si un trabajador es feliz y el otro no; el empleado feliz podrá acceder a ese 30% más de su capacidad y tendrá mayor rendimiento, más compromiso, más energía y más creatividad que el otro⁸. En la Grecia Clásica, Sócrates decía que la felicidad era el bien supremo, y el camino hacia ella, es el conocimiento de lo que es bueno. Para Platón, la felicidad era un estado contemplativo del Alma, el anterior pensamiento, emigro y se convirtió en una de las bases del pensamiento cristiano, así, la idea del bien supremo y único se refiere al concepto de Dios y la auténtica felicidad se convierte en un estado superior e interior que consiste básicamente en la unión del alma con el Ser Supremo. Gracias a

⁴ Popper, Karl (1994), Models, instruments, and truth: The status of the rationality principle in the social sciences. En *The Myth of the framework: In defence of science and rationality*. 154-184. London.

⁵ Easterlin, Richard (1974), Does Economic Growth Improve the Human Lot? Some Empirical Evidence.

⁶ Di Tella, Rafael et al. (2003), The macroeconomics of Happiness, *The review of economics and statistics*, Vol. 85, No.4 pp 809-827.

⁷ Eaerle, Edson, *Gestión, la felicidad en el trabajo, un buen negocio para las empresas*, 2014

⁸ Revisar el Proyecto Happiness

EJE 2

la aportación de la nueva disciplina, la Ética⁹, por parte de Aristóteles, el estudio verso en el comportamiento para poder disfrutar de una vida feliz, es decir, la práctica de las virtudes; en la Edad Media se da un parteaguas, ya que para Kant la felicidad no es el bien supremo, mientras que en la Ilustración, consideran a la felicidad como un proceso colectivo mientras que para los utilitaristas, la felicidad se basa en los útiles, es decir, una base aritmética que dictamina que hay que actuar de tal forma para que se genere la mayor felicidad posible, estableciendo un marco normativo regulatorio que permita que esta tesis se alcance. Haciendo un parteaguas cronológico es importante revisar cuatro aportaciones importantes y necesarias para la conclusión de este apartado, el primero es la del Dr. Viktor Frankl, siguiendo con el filósofo y ensayista español José Ortega y Gasset, pasando por el fundador del epicureísmo y finalmente concluir con el padre de la Economía. El Dr. Viktor nacido en Viena, Austria, siendo destacado en sus investigaciones sobre psicología, comienza a incluir nuevos conceptos en la naturaleza humana como el aspecto doloroso de la existencia como algo intrínseco a nuestra naturaleza y como oportunidad de desarrollo, aprendizaje y sentido. Lo anterior se puede anclar en una serie de variables y/o categorías como lo son: La experiencia del amor, la vivencia de la naturaleza, la experiencia del arte, el sentido del humor, el sentido del pasado, la vivencia de la espiritualidad y la soledad. El siquiatra Viktor Frankl en su obra¹⁰, explica la experiencia que le lleva al descubrimiento de la logoterapia. En la cual sostiene que la búsqueda por parte del hombre del sentido de la vida constituye una fuerza primaria y no una racionalización secundaria de sus impulsos instintivos. Este sentido es único y específico en cuanto es uno mismo y uno solo tiene que encontrarlo; únicamente así logra alcanzar el hombre un significado que satisfaga su propia voluntad de sentido. Es por lo anterior, que en cierta medida la disciplina de la Economía de la Felicidad, puede ser considerada como logoterapia. A continuación es importante revisar a José Ortega y Gasset, uno de los filósofos más influyentes de España. Ortega en su obra¹¹, maneja una serie de argumentos sobre el sentido de la felicidad, por lo que reflexiona sobre cuál es el sentido de la vida y al no encontrarlo haya un sentido enorme de infelicidad a lo cual continua argumentando que la felicidad es uno de los sentimientos o estados de ánimo más subjetivos y complejos que existen; conseguir la felicidad y la de que nos rodea debe ser, el objetivo de nuestra existencia, el sentido de la vida. Es importante el estudio breve de Epicuro de Samos, este filósofo griego, considera la necesidad de buscar la felicidad al margen de la comunidad cívica, la autosuficiencia, sobre la que el hombre se siente socialmente desposeído debe fundamentar en último término la felicidad¹². La filosofía de

⁹ Aristóteles (1964), Obras Completas, Aguilar.

¹⁰ Frankl, Víctor (1991), El hombre en busca de sentido, Herder.

¹¹ Ortega y Gasset, José (2007), El Espectador, EDAF.

¹² Garrobo, Raúl (2011), Epicuro y el fenómeno de la indiferencia del mundo. Eikasía pp 79-92.

Epicuro puede ser dividida en tres partes: la canónica que se ocupa de los criterios por los cuales llegamos a diferenciar lo verdadero de lo malo, la física que es el estudio de la naturaleza y la ética que se encarga del cómo llegar a la felicidad, es decir la sabiduría¹³. En particular hablar de Epicuro es hablar de la doctrina filosófica llamada hedonismo, la cual tiene dos escuelas, la cirenaica y la de los epicúreos, nos referiremos únicamente a la segunda. La cual versa en que el verdadero placer es únicamente alcanzado por la razón, teniendo como criterio de elección el bien social¹⁴. Finalmente Adam Smith aboga en que el componente principal de la felicidad humana radica y procede de la conciencia del ser amado, es decir, la capacidad de compartir los sentimientos de otros nos lleva a juzgar nuestras acciones sobre la base de sus efectos en los otros, además de sus efectos sobre nosotros mismos, así el “hombre debe de... humillar la arrogancia de su amor propio y reducirlo a algo que los demás puedan compartir¹⁵”. Es sobre esta base que se encuentra la principal crítica ya que los intentos de medir la suma de intereses o “bienestar”, yacen sobre esta débil base y mediante la cual se ha formulado un complejo modelo matemático de la conducta del individuo¹⁶.

Justificación Metodológica

Una parte considerable de la literatura de la economía de la felicidad se ha centrado en utilizar respuestas a preguntas sobre satisfacción subjetiva con el propio trabajo para examinar la importancia de las características laborales (salario, número de horas, turnos de trabajo, tipo de contrato, entre otras) respecto a la satisfacción laboral de los individuos. Lo anterior permite justificar que se cuenta con información suficiente para afirmar que los individuos son capaces y están dispuestos a dar respuestas coherentes y válidas cuando se les pide en una escala finita su nivel de satisfacción con su propia vida. Lo anterior se debe a dos supuestos básicos. Primero, que exista una correlación clara entre la satisfacción declarada y el concepto teórico en el que estamos interesados y; segundo, que los individuos quieran decir o interpretar lo mismo cuando declaran su nivel de satisfacción. La mayor parte de la evidencia a favor de estos dos supuestos citados y, por tanto del uso de medidas subjetivas de satisfacción proviene de los psicólogos, que han demostrado que hay una clara correlación entre la satisfacción declarada y otras medidas psicológicas más objetivas de la felicidad, como las veces en que el encuestado

¹³ Epicuro (1999), Carta a Meneceo, ONOMAZEIN, pp 403-425.

¹⁴ La base del utilitarismo de Bentham y de los Mill.

¹⁵ Smith, Adam, (1979), La teoría de los sentimientos morales. FCE.

¹⁶ Kee, Steve, (2002), Debunking Economics: The naked emperor of the social sciences, Paperback.

sonríe¹⁷ o presenta de forma convincente las expresiones faciales¹⁸ durante la entrevista. Desde un punto de vista estadístico, la utilización de preguntas subjetivas, dependen de la personalidad del individuo, lo que permite tener en cuenta las características del individuo que son persistentes y no observables, sin embargo, es importante tener precaución al momento de la formulación del instrumento de evaluación ya que se puede generar sesgos conductuales y más si tomamos como principal limitación del análisis el hecho de que los datos obtenidos son a corto plazo y a una serie de situaciones y hechos que están transcurriendo en el país como lo son la reforma de Estado, las tasas impositivas variantes, los niveles de desempleo e inflación, los paros de trabajadores en diversas partes de la República. Por lo anterior se diseñó un cuestionario, con el fin de obtener información en base a la observación de las preferencias en base al comportamiento de los individuos. El instrumento está conformado con 16 preguntas cerradas, calibrado, con un tiempo de aplicación estimado en 7 minutos, en base a un muestreo aleatorio simple sin reposición, aplicado a 86 de los 110 trabajadores de la empresa.

La Empresa: “VICPAN lo ideal”

Dado el distintivo de ser una empresa familiar y con más de 35 años de experiencia se instala en la calle 5 de mayo No. 7, en la colonia centro del municipio de Perote, Veracruz, el 1° de mayo de 1980, abre operaciones la panadería “La Ideal”, para el 7 de noviembre de 2003, surge bajo la nueva administración de Jorge Evaristo Ortiz Herrera, la panadería “VICPAN lo ideal” teniendo el título de registro de marca número 815053, en la clase 30 (pan y pastelería), presentado el 24 de julio de 2013 en el Instituto Mexicano de la Propiedad Industrial (IMPI). En el 2005 se expande “VICPAN lo ideal” y abre una nueva sucursal en el municipio de Altotonga, Veracruz con dirección de Hidalgo No. 13. Siendo el año 2015 se busca la consolidación y expansión de “VICPAN lo ideal” por lo cual el objetivo en mira es colocarse en la capital del Estado, la ciudad de Xalapa. Don Jorge Evaristo Ortiz Herrera, siendo el Gerente General y representante legal como persona física de “VICPAN lo ideal” ofrece como primer ventaja la calidad en la elaboración del producto, siempre utilizando las materias primas de la mayor calidad y prestigio sin escatimar costos, de igual forma la amplia gama de recetas y la variedad de los productos que asciende a más de 100 variedades, lo que permite ofrecer una diversidad de sabores, formas, aromas para todo tipo de personas y siempre demostrando que los productos ofrecidos son básicos en la pirámide alimentaria. Dentro de la Filosofía Empresarial de

¹⁷ Sandvik, E., E. Diener, y L. Seidlitz (1993). “Subjective wellbeing: The convergence and stability of self-report and nonself-report measures”, *Journal of Personality*, 61, 317-342

¹⁸ Kahneman, D. (1999). “Objective happiness”, en D. Kahneman, E. Diener y N. Schwarz (eds.). *Foundations of Hedonic Psychology: Scientific Perspectives on Enjoyment and Suffering*. Russell Sage Foundation, New York.

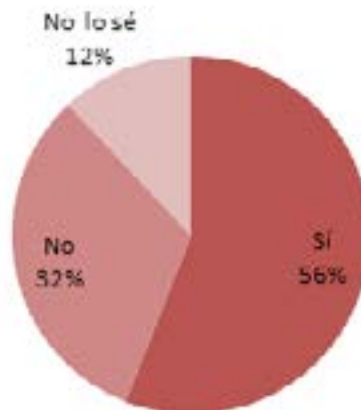
EJE 2

“VICPAN lo ideal” tenemos lo siguiente: La Misión. “Somos una empresa con tradición en la industria alimentaria, expertos en la elaboración de pan fino y repostería, para el deleite de los paladares, con el compromiso de servir productos de calidad y diferenciados en el sector de la panificación”, mientras que la Visión es “Convertirnos en la panadería con mayor aceptación, dada la singularidad de nuestros productos y nuestra vocación por el servir, trascendiendo con la mejora continua, para conquistar el sector alimenticio”. El pasado 21 de julio de 2015, un hecho trágico aconteció en la ciudad de Perote, ya que el Gerente General, Don Jorge Evaristo Ortiz Herrera falleció de forma inesperada, este hecho marca un panorama de desconcierto y de incertidumbre sobre el futuro de la empresa, ya que no existe un sucesor natural con el conocimiento, experiencia y pasión que el dueño presentaba.

El Instrumento, su Aplicación y Resultados

Se elaboró un cuestionario, para medir el nivel de felicidad de los trabajadores, el anterior constataba de 16 preguntas, las cuales incluían el género, la edad, estado civil, el número de hijos, y se aplicó un muestro aleatorio sin reposición aplicado a 86 de los 110 trabajadores, ya que algunos se encontraban de vacaciones, otros incapacitados y 10 de ellos se encontraban en capacitación. Se presenta un modelo de regresión lineal múltiple, en el cual se pretende identificar cuáles son las variables con mayor peso, tomando en cuenta a la variable dependiente (felicidad), frente a 15 variables independientes. Los principales resultados obtenidos han sido separados en cinco apartados; el primer apartado hace referencia sobre el conocimiento de las políticas y normas generales de la empresa, los resultados fueron los siguientes:

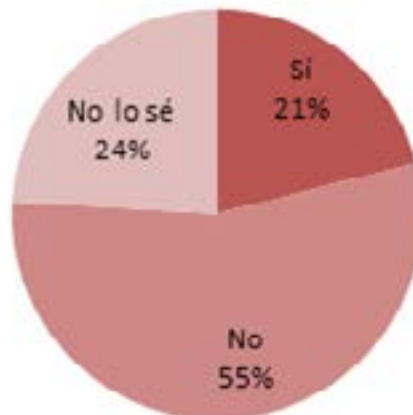
1. ¿Puede mostrar abiertamente tus emociones sin temor a ser criticado?



2. Las muestras de alegría dentro de "VICPAN lo ideal" ¿están bien vistas?

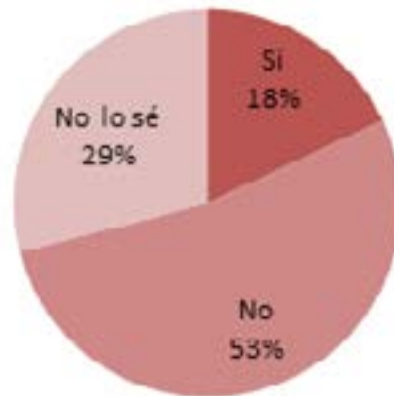


3. ¿Se permiten las muestras de afecto entre los empleados?

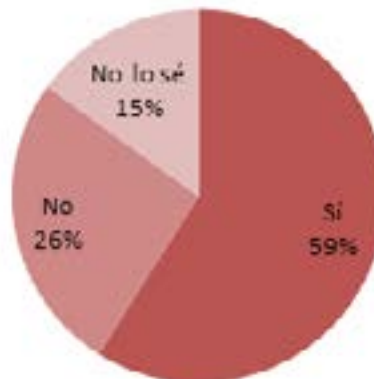


En particular, podemos observar que no hay un conocimiento generalizado sobre el conocimiento de las políticas internas de la empresa, normas y demás reglamentos que permitan definir un comportamiento estándar del trabajador, lo anterior se ha demostrado con una insubordinación así como la falta de calidad en el ambiente de trabajo, generando roces internos entre los trabajadores y disminuyendo la calidad del trabajo y en particular del servicio. Para el segundo apartado se hace referencia, al sentir sobre el compromiso de "VICPAN lo ideal" con el trabajador y determinar el sentido de pertenencia por parte del mismo hacia la empresa. Los resultados son:

4. Considera que "VICPAN lo ideal" está comprometido en la práctica con el equilibrio entre la vida laboral y la vida personal.

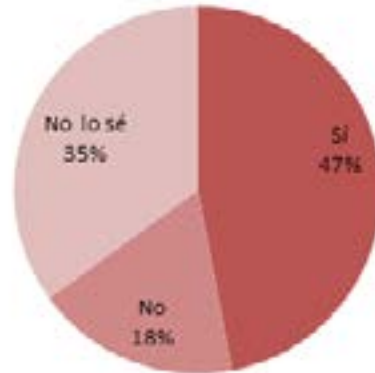


5. Se han registrado casos de mobbing (acoso, violencia, rumores, chismes laborales) por parte de los jefes o los mismos compañeros de trabajo?

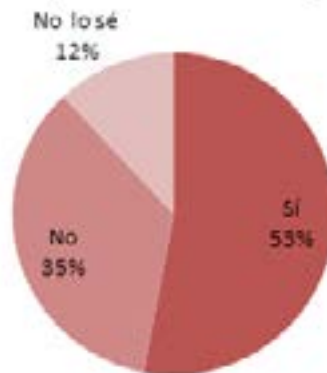


Se observa que el ambiente laboral no es el mejor, sin embargo, podemos analizar que las respuestas tienen como fundamento la insaciabilidad y la no saturación, ya que los trabajadores perciben salarios mayores al mínimo profesional tomando en cuenta el oficio y actividad al que se dedican, cuentan con todas las prestaciones de la ley y, cuando requieren de algún apoyo económico o en especie, la empresa la otorga de buena fe, es por lo anterior, que no existe congruencia con el sentir del trabajador y con lo que la realidad marca, otro análisis tiene que ver con las siguientes dos preguntas.

6. ¿Reconoce que es importante para "VICPAN lo ideal"?



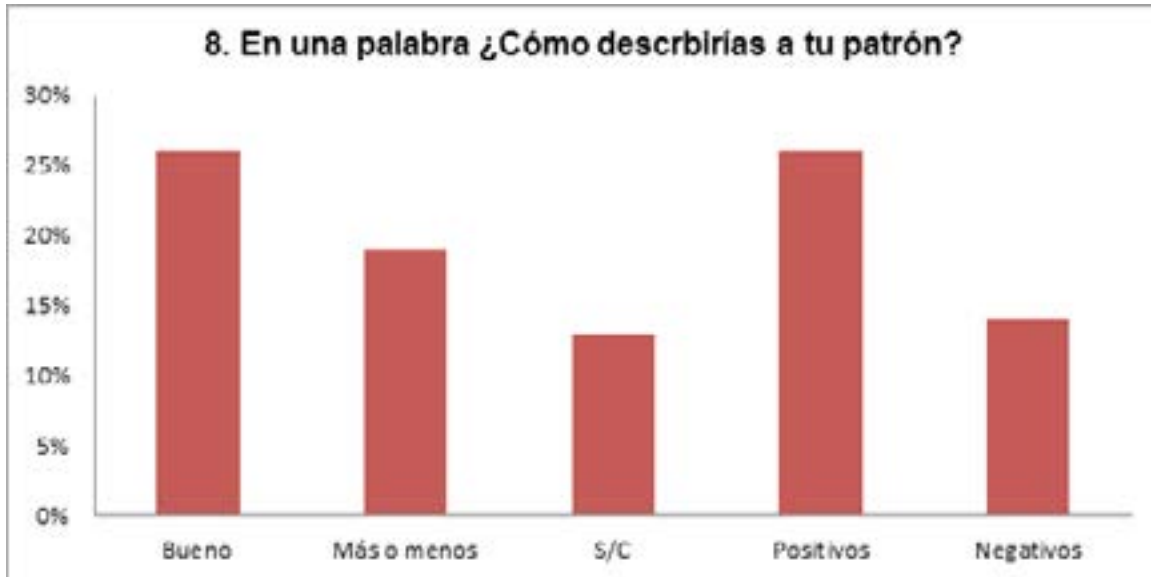
7. ¿Son frecuentes los rencores o malos tratos entre los compañeros de trabajo?



Los resultados anteriores nos marcan una pauta sobre puntos críticos de corrección inmediata, sin embargo, cabe recalcar que "VICPAN lo ideal" a pesar de 35 años de operatividad, ha tenido en los últimos meses una reestructuración administrativa que le ha permitido contratar personal capacitado para transformarse de una empresa familiar a un negocio formal. Lo anterior ha generado un panorama de incertidumbre para el trabajador así como inconformidades, ya que se comprende que durante toda la operación, nunca hubo una pauta formal de reglamentación y ahora que en estos meses se han implementado cambios, ha existido resistencia y renuencia a acatar órdenes y a seguir medidas sobre todo en control de la calidad que permitan cumplir con toda la reglamentación vigente en materia de seguridad e higiene. El siguiente punto es un parteaguas general dentro de la empresa, ya que al fallecimiento del Gerente General, es la primera vez en la historia que se suspenden en su totalidad operaciones tanto de producción como de ventas, cabe recalcar que el 80% del personal se trasporto a un municipio diferente para el entierro y recalcar que más de 300 personas del municipio de Perote hicieron lo mismo para

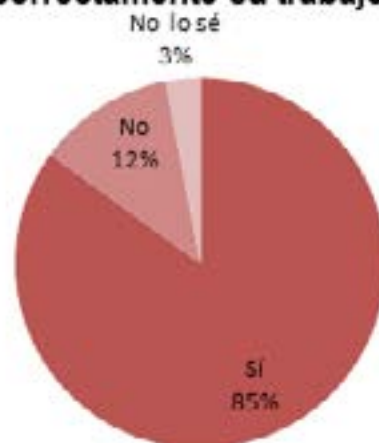
EJE 2

acompañar a la familia. Este punto es importante porque señala la calidad y bondad del Gerente, no solo como Patrón sino como punto de referencia del municipio y su compromiso con la sociedad en general. Cuando se les pregunto a los trabajadores que opinión tienen sobre el Patrón (aún en vida) los resultados fueron:

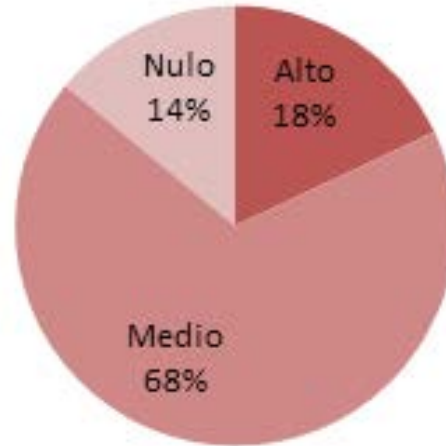


En los comentarios negativos resultaban ideas generales como la poca importancia que tenían los trabajadores hacia él y la falta de reconocimiento hacia su trabajo; los comentarios positivos hacen referencia a que era una persona trabajadora, con visión, comprometido y capaz de lograr grandes proyectos. El cuarto apartado señala sobre el equipo y herramienta de trabajo que requiere el trabajador para desempeñarse correctamente, así como una serie de preguntas que hacen referencia sobre los niveles conformidad al tener un empleo estable, con un buen salario, con prestaciones de ley, horarios flexibles y demás incentivos económicos que puede tener cualquier trabajador, inclusive aquellos beneficios que no están marcados por la reglamentación vigente.

9. ¿Cuéntas con lo necesario para desempeñar correctamente su trabajo?

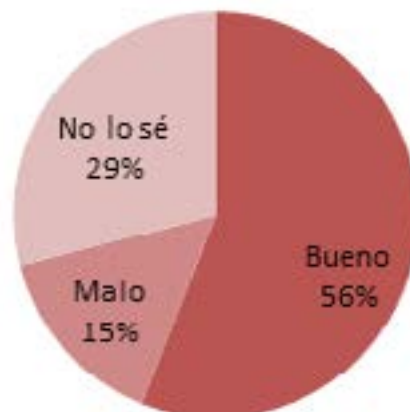


11. ¿Cómo consideras tu nivel de estrés en el trabajo?

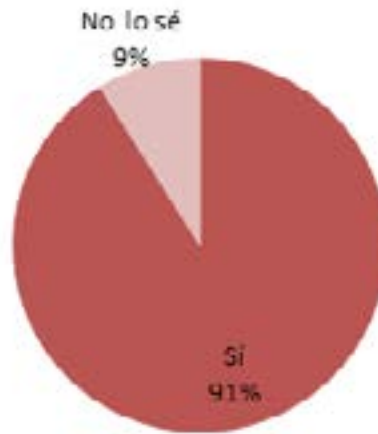


En la pregunta número 12, se hace el cuestionamiento sobre si su empleo les deja tiempo libre, a lo que el 76% considera que si, el 18% comenta que no y un 6% no lo sabe. Finalmente las últimas preguntas se diseñaron para determinar si los trabajadores son o no felices, esta pregunta totalmente subjetiva y que depende de cada uno de los individuos, es importante, dependiendo del tipo de análisis que se requiera, es decir, a pesar de que la serie de datos es corta y que la selección del personal varia (antigüedad, género, edad, nivel de escolaridad, entre otra), permite tener un primer acercamiento, para implementar los incentivos no morales de reconocimiento y poder concluir en un futuro estudio si es la estrategia correcta para incrementar los niveles de productividad.

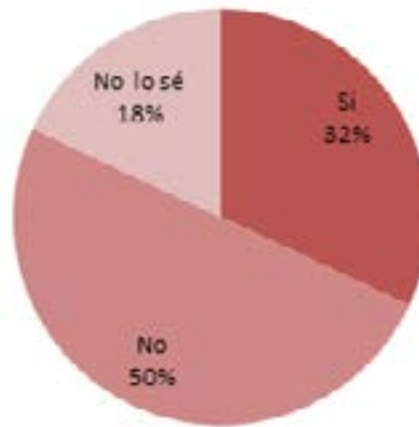
13. ¿Cómo consideras el ambiente laboral en "VICPAN lo ideal"?



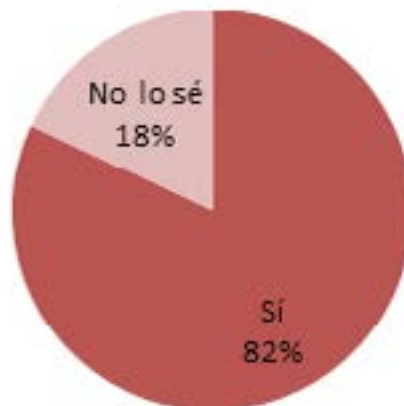
14. ¿Eres una persona honesta?



15. ¿Te sientes bien con tu trabajo?



16. ¿Eres feliz en "VICPAN lo ideal"?



EJE 2

Paradójicamente hablando, encontramos una serie de características que podríamos considerar fundamentales para justificar la felicidad del trabajador, como los son, las expresiones de las emociones, el sentido de pertinencia y reconocimiento a la empresa, el clima laboral, la estabilidad del empleo, el salario y demás prestaciones y a pesar, de que los comentarios no son muy alentadores, encontramos que un 82% está feliz en “VICPAN lo ideal”, mientras que el 18% restante no lo sabe. Esto es una cuestión crítica de análisis, ya que en base a la racionalidad económica vigente, los individuos, en particular los trabajadores, no son transitivos ni reflexivos, quedando lo anterior a un mero análisis subjetivo o bajo un caso especial y/o particular del comportamiento de los individuos. A continuación se verá el modelo de regresión lineal para determinar cuáles variables son las de mayor importancia para este caso.

| Variables | Coefficientes |
|------------------------------------|---------------|
| Intercepción | -0.156291711 |
| Expresar emociones | -0.185289309 |
| Alegría | -0.172275427 |
| Afecto | 0.193314536 |
| Equilibrio vida personal y trabajo | -0.12515016 |
| Mobbing | 0.058303857 |
| Reconocimiento | -0.083872798 |
| Malos tratos | 0.152554391 |
| Opinión del jefe | -0.250759143 |
| Material y equipo de trabajo | 0.786038441 |
| Ambiente laboral | 0.145271623 |
| Nivel de estrés | 0.185289309 |
| Tiempo libre | -0.00216898 |
| Honestidad | 0.557644821 |
| Te sientes conforme con tu trabajo | -0.758125334 |

Estadísticas de la regresión

| | |
|--|-------------|
| Coefficiente de correlación múltiple | 0.946978096 |
| Coefficiente de determinación R ² | 0.896767514 |
| R ² ajustado | 0.810740443 |
| Error típico | 0.336679844 |
| Observaciones | 86 |

$$\text{Modelo } Y = \beta_1 + \beta_2 X_1 + \beta_3 X_2 + \dots + \beta_n X_n$$

EJE 2

Encontramos que las variables con mayor peso positivo son el material y el equipo de trabajo y la honestidad, mientras que las variables que reducen el nivel de felicidad son la opinión del patrón y la conformidad con el trabajo a desempeñar. Si observamos el coeficiente de determinación R^2 permite interpretar el coeficiente de determinación como la proporción o porcentaje de varianza total de Y respecto a su media, que es explicada por el modelo de regresión, es usual usar esta medida en tanto por ciento multiplicándola por cien. Si la R^2 fuera igual a 1, significaría un ajuste lineal perfecto; si el valor fuera 0, supondría que el modelo no explica nada de la variación total de la variable Y. Es necesario recalcar que la R^2 para nuestro modelo tiene un valor estimado cercano a 1, es decir, que el ajuste a nuestro modelo es bueno, aunado a esto, el número de observaciones (86), permite observar en el gráfico de regresión múltiple cierta homogeneidad en los datos, lo cual nos da otro punto a favor para la bondad de nuestro análisis; finalmente hay que considerar el número de variables explicativas incluidas en el modelo de regresión lineal, hay que tener en cuenta los grados de libertad del modelo, definidos como la diferencia entre el número de datos y el número de coeficientes de la ecuación. Existen varias alternativas para solucionar el incremento de R^2 , una de ellas, es la de proponer el coeficiente de determinación corregido o ajustado:

$$\bar{R}^2 = 1 - \left(1 - R^2\right) \frac{n-1}{k-1}$$

Siendo n el número de observaciones y k los grados de libertad, establecida la relación entre los dos coeficientes, podemos afirmar que R^2 presenta la propiedad de ser neutral frente a la introducción de variables nuevas, por lo que el modelo contempla mayor estabilidad y confiabilidad para este trabajo.

Conclusiones

El documento anterior nos da un primer panorama, para comprender que el comportamiento del individuo para alcanzar la “felicidad” en la empresa, depende de ciertas variables como lo son los incentivos morales (reconocimiento del patrón y la conformidad con el trabajo) y no necesariamente del ingreso que se percibe.

Otro punto importante a señalar, es que esta primera investigación, dará un antes y un después, dado el fallecimiento del Gerente General, lo que permitirá medir, en una proporción más específica los niveles de productividad y en general de felicidad por parte de los trabajadores con la nueva administración.

Es importante rediseñar el instrumento y generar una base de datos que permita

tener datos históricos y determinar ciertos momentos o acciones que marquen las tendencias y permitan tomar decisiones estratégicas sobre el sistema de incentivos y sanciones que se deben de tomar para alcanzar los mayores niveles de productividad que es el objetivo primordial de la presente investigación.

Bibliografía

- Aristóteles (1964), Obras Completas, Aguilar
- Comisión Nacional de Salarios Mínimos, 2015. CONASAMI
- Di Tella, Rafael et al. (2003), The macroeconomics of Happiness, The review of economics and statistics, Vol. 85, No.4 pp 809-827
- Eaerle, Edson, Gestión, la felicidad en el trabajo, un buen negocio para las empresas, 2014
- Easterlin, Richard (1974), Does Economic Growth Improve the Human Lot? Some Empirical Evidence
- Epicuro (1999), Carta a Meneceo, ONOMAZEIN, pp 403-425
- Frankl, Víctor (1991), El hombre en busca de sentido, Herder
- Garrobo, Raúl (2011), Epicuro y el fenómeno de la indiferencia del mundo. Eikasia pp 79-92
- Kahneman, D. (1999). "Objective happiness", en D. Kahneman, E. Diener y N. Schwarz (eds.). Foundations of Hedonic Psychology: Scientific Perspectives on Enjoyment and Suffering. Russell Sage Foundation, New York.
- Kee, Steve, (2002), Debunking Economics: The naked emperor of the social sciences, Paperback
- Ortega y Gasset, José (2007), El Espectador, EDAF
- Popper, Karl (1994), Models, instruments, and truth: The status of the rationality principle in the social sciences. En The Myth of the framework: In defence of science and rationality. 154-184. London
- Raffo, Leonardo (2005), ¿Qué es la teoría de la preferencia revelada?, Porik an, 181-203.
- Salazar, Juan Carlos (2010), El Legado de Samuelson. La preferencia revelada. RIS, Vol. 68 No. 3 pp. 797-804.
- Sandvik, E., E. Diener, y L. Seidlitz (1993). "Subjective wellbeing: The convergence and stability of self-report and nonself-report measures", Journal of Personality, 61, 317-342.
- Smith, Adam, (1979), La teoría de los sentimientos morales. FCE.

MUJERES EMPRESARIAS EN LA COMUNIDAD RURAL DE SANTA ROSA DE LIMA, GUANAJUATO

CÉLICA ESTHER CÁNOVAS MARMO¹



Resumen

Producto de un estudio de caso este texto aborda el quehacer empresarial de cinco mujeres en una comunidad rural de la Sierra de Santa Rosa, estado de Guanajuato. La metodología cualitativa seleccionada, asumida con perspectiva de género, pretendió trascender el aspecto descriptivo al analizar y reflexionar la construcción subjetiva que las entrevistadas hicieron en torno las atribuciones, representaciones, imaginario y prescripciones sociales que se construían en torno a la diferencia sexual en la asunción del rol de empresarias, tanto en la cotidianidad personal como en la del contexto social. Las categorías identificadas en los textos discursivos fueron: género, subjetividad, cultura, empresa artesanal e innovación, anclados en el concepto de trayectoria laboral como sinónimo de procesos mediante los cuales se ubican a las personas en el mercado laboral en el transcurso de su historia individual, transformándose en mercados de trabajo a la luz de la movilidad laboral individual.

Palabras claves: Trayectoria laboral, cultura, género, empresa artesanal, liderazgo e innovación

¹ Maestra Normalista; Especialidad en Ciencias Naturales (Uruguay); Licenciada en Historia (UNAM); Maestría en Educación (UIA); Doctorado en Ciencias Sociales (UAA). Certificada Estudios Postdoctorales de Género (UCES, Buenos Aires). SNI, Nivel 1.

Introducción

Este estudio que se generó en torno a cinco mujeres que, desde dieciséis años atrás, se destacaban como empresarias innovadoras; el interés nuestro era conocer si lo eran a partir de una resignificación del género. El escenario fue una comunidad rural de la Sierra de Santa Rosa, en el estado de Guanajuato, conocida como Santa Rosa de Lima. El objetivo era describir y reflexionar los significados que dichas mujeres le atribuían al género en el contexto de la experiencia generada en sus labores económicamente productivas. Se partió del supuesto de que actuaban como cómplices en la aceptación de una normatividad social incuestionable aún, aunque el contexto social y laboral les demandase otras funciones, actitudes y valores.

A partir del relato que cada una hizo de sus experiencias laborales se pudo constatar que su intención de aprender recetas para aprovechar la fruta de la región y así enriquecer la dieta familiar, se transformó en un esfuerzo empresarial; mismo que, en la actualidad, lo reconocen como el proyecto de sus vidas.

Las categorías teóricas fueron: sistema patriarcal, cultura, género y trayectoria laboral. En el análisis de contenido cualitativo del texto narrativo permitió construir “nuevas formas de pensar fuera de los marcos de la teoría” (Zemelman, 1992: 56). La visión crítica que guió la investigación tuvo el propósito de detectar cambios en el contexto social investigado, caracterizado por los significados heredados del género.

Los resultados obtenidos fueron que ese grupo de mujeres detentaban un tipo de liderazgo que caracterizamos como *primicerio*, por ser las primeras en ejercerlo como empresarias dentro de la comunidad, mediante la superación personal. En la cual influyeron dos estudiantes universitarias al motivarlas a desempeñarse en sus actividades actuales. No obstante que siguen manteniendo sus lazos filiales con el entorno social asignados por el género, lo hacen desde un plano jerarquizado ante ellas mismas; lo que hace pensar la posibilidad de que permee en la comunidad. Estos resultados no son generalizables, pero pueden ser útiles para comprender trayectorias similares.

1. Recuperaciones conceptuales

1.1. Andamiaje de significaciones

El propósito de plantear nuestro objeto de estudio conlleva adoptar una forma de reflexionar el hecho social seleccionado desde una postura que ayuda a construir de manera autónoma, una actitud propia ante lo que se pretende conocer, evitando abordarlo desde un *corpus* teórico determinado, pues el grado de complejidad

del hecho demanda ser tratado desde múltiples campos del conocimiento². En la investigación social, una actitud así implica adoptar “una forma epistémica de resolver el problema”, lo que demanda pensar mediante interrogantes, soslayando buscar propiedades como lo hace el pensamiento teórico (Zemelman, 2012:3); es preguntar cuántos nombres puede tener la realidad que se quiere conocer, en ese tiempo y en ese lugar; lo cual, “significa no atarse, no quedarse atrapado en conceptos con contenidos definidos [...] para buscar qué significaciones o contenidos pueden tener las cosas que tratamos de pensar” (Zemelman, 2012:5)³. Los resultados obtenidos denotan el dinamismo de la cultura, al permitir constatar los significados diferentes que se le dan al objeto de estudio propuesto.

En palabras de Thompson, (2004:183), “el concepto de cultura se puede interpretar como el estudio de las maneras en que los individuos situados en el mundo socio-histórico producen, construyen y reciben expresiones de significados de diversos tipos”. Así, desde fines del siglo XV, la cultura “moderna” se define en la producción y circulación de formas simbólicas atrapadas en los proceso de mercantilización y transmisión ahora con un carácter global (*Ibdm*:186). Mientras que, la inestabilidad postmoderna induce a instituciones, empresas y sujetos a buscar cómo adaptarse mediante modificaciones estratégicas o sistémicas, que requieren de la participación del núcleo social y la presencia de líderes creativos (Craig, 2004). Por lo expuesto, el género como construcción cultural de significados y de símbolos temporales, puede ser modificado.

1.2. Sistema patriarcal

Max Weber (1974: 303) creó la categoría sociológica de *patriarcado* para caracterizar a un sistema de dominación impuesto por los padres o señores de las casas. Kate Millet (1996), pensadora feminista norteamericana, lo empleó como causa o determinación eficiente -aunque fuese remota-, que caracteriza la subordinación de las mujeres a los hombres en todas las sociedades. El término se usó desde entonces como un adjetivo que calificó de manera indiscriminada, a las sociedades de dominación masculina (De Barbieri, 1992: 3).

Esta visión permite entender por qué, a través de la historia de la humanidad, las mujeres han sido un sector marginal de la sociedad, obedeciendo a una realidad construida mediante los significados y los símbolos discursivos de los hombres.

² Es lo que promueve la Teoría de las configuraciones (De La Garza, s/d).

³ En una construcción epistémica las categorías juegan un papel central, “no como fundamento último de la ciencia o de las posibilidades mismas de pensar... sino como posibilidades de contenido”. Esto significa “construir una relación de conocimiento, la cual es el ángulo desde el que yo comienzo a plantear los problemas susceptibles de teorizarse” (Zemelman, 2012:7-8).

Dichos significados sociales y culturales han sido refrendados institucionalmente por la religión y la educación, argumentando la justificación de la desigualdad entre hombres y mujeres con base a las diferencias anatómicas y funcionales de los sexos. Esto ha creado personalidades mentales que coadyuvan en la idea de una supuesta superioridad del ser masculino sobre el femenino, con lo que se estructura un sistema referencial de valores sociales (Yurén, 2003). La injerencia de las religiones en la generación y transmisión de dichos valores han consolidado el patriarcado hasta llevarlo a la categoría de un orden normativo de origen divino; en consecuencia, se ha aceptado como un sistema inapelable e insoslayable promotor de un papel femenino que manifieste sumisión, obediencia y el deber de cuidar a los otros con abnegación y humildad (Ballarín, 2006); quitándoles toda posibilidad de sentirse sujetos de derecho para tener un trato digno.

La educación también juega un rol importante en la subordinación de la mujer al hombre, ya que cuando se educa a las mujeres, -ya sea de manera informal, no formal o formal-, se hace con el objetivo de que se desenvuelvan en la esfera doméstica para cumplir con la finalidad que se les confiere: prepararse para el matrimonio, la maternidad y la vida que delimita y determina las paredes del hogar (Ballarín, 2006).

1.3. Miradas con perspectiva de género

La construcción del género se hace en torno a las diferencias biológicas que distinguen a mujeres y a hombres como seres sexuados, dando origen a una normatividad cultural que incide en el comportamiento de sus interacciones (Lamas, 2002). Por lo tanto, dichas diferencias son construcciones sociales, gestoras de la personalidad, las creencias, conductas, actividades, actitudes, valores y sentimientos en hombres y mujeres (Bertely, 2003).

J. Scott (1996) establece el *género* como una categoría compleja de análisis que hace visible a las mujeres en la historia. Su complejidad se deriva de las relaciones de poder donde los hombres subordinan a las mujeres, manifestándose según la época y el lugar, mediante: a) los símbolos culturales predominantes, basados en las diferencias primarias (naturales), anatómicas y funcionales de sus cuerpos; b) los conceptos normativos, generados por los estereotipos del género femenino y masculino, según las diferencias “naturales”; c) la normatividad institucionalizada como ejercicio político y de organización social; d) los moldes de las identidades subjetivas, según los cánones culturales. Esta concepción del *género* surge al cuestionarse la manera en que se establecen, viven y piensan las relaciones entre mujeres y hombres como una forma primaria de las relaciones de poder (Bourdieu, 1980).

Para E. Dio Bleichmar (1991), el *género* es un sentimiento íntimo que le da forma al ser, diferenciando lo femenino de lo masculino; se origina en la familia, estructurando al sujeto humano y constituyéndose en el sistema sexo/género. Así, el sustantivo *género* agrupa aspectos psicológicos, sociales y culturales de la feminidad/masculinidad; en cuanto al término sexo se refiere a los componentes biológicos y anatómicos, así como designa las prácticas sexuales. Estos componentes moldean la *subjetividad*, que en el *género* se manifiesta como la identidad del mismo, no sólo como manifestación psicológica sino también social.

Para I. Meler (2012) el *género* es una categoría relacional debido a que la *subjetividad*, construida socialmente con perspectiva de género, implica el desafío de comprender la subjetividad sexuada, sustentada por el análisis de la condición social de mujeres y hombres, donde el aprendizaje cumple un papel protagónico frente al determinismo biológico.

2. Caminos de búsquedas

Se llevó a cabo una investigación cualitativa mediante el método de estudio de caso, definido como “el estudio de la particularidad y de la complejidad de un caso singular, para llegar a comprender su actividad en circunstancias importantes” (Stake, 2005:11). Siendo particularista, descriptivo y heurístico, se basa en el razonamiento inductivo al manejar múltiples fuentes de datos (Álvarez y San Fabián, 2012: s/p, citan a Pérez Serrano 1994: 85). Este método se seleccionó con el propósito de recuperar con perspectiva de género las experiencias personales de las entrevistadas en torno a sus actividades laborales, con el fin de captar cómo cada una construían su realidad personal y social. La técnica empleada fue la entrevista grupal focalizada o *focus group*, con la intención de comprender el significado y la atribución que otorgan las personas a su propia existencia (Markova, 2003).

Después de transcribir sus discursos, se hizo un análisis de contenido cualitativo (Andreu-Abela, 2002) organizado en torno a unidades, categorías e indicadores.

2.1. Etapas del análisis

Primera etapa: Simplificación o selección de unidades y ordenamiento de la información (Cepeda Carrión, 2006:67). En nuestro estudio fueron:

- a. *Unidad de observación:* Empresa artesanal “Conservas Santa Rosa”.
- b. *Unidad de muestreo* se originó en el marco conceptual del estudio, donde se proponía conocer las experiencias de los sujetos seleccionados en torno a sus actividades laborales, mediante la expresión de sus percep-

ciones, entendidas subjetivamente como conductas estructuradas a través del proceso de selección y elaboración simbólica de la experiencia sensible (Vargas, 1995). En el estudio, la *unidad de muestreo* fue: Empresarias artesanales en la comunidad de Santa Rosa de Lima.

- c. *Unidades de registro* o temas fueron las ideas principales expresadas en las opiniones vertidas por los entrevistados; cada tema se representó mediante varios segmentos (Babbie, 2010:400). Así, la *unidad de registro* fue: Experiencias de vida.

Segunda etapa: Constituida por el proceso de categorización, llevado a cabo con la finalidad de ordenar y acotar el número de temas (Tojar Hurtado, 2006: 290) y así recuperar la presencia de los mismos; unas provienen de los textos discursivos, con el propósito de cumplir con el objetivo propuesto; algunas son textuales, otras son interpretativas.

Tercera etapa: El cierre del análisis de contenido lo constituye el proceso de integración e interpretación de la información, en el que se busca relacionar las categorías identificadas en la teoría y en las ideas expresadas por los entrevistados. En este texto se presenta a continuación. Ello dio oportunidad de describir e interpretar siguiendo el método hermenéutico (Reguillo, 2007) a la luz de los aportes teóricos, y así responder el problema planteado. Tal como se expresa a continuación.

3. Resultados

El apartado se estructura con los segmentos discursivos de las entrevistadas organizados por categorías e indicadores. Los precede la conceptualización teórica que define las unidades, la organización de sus descriptores, cerrados con las primeras reflexiones sobre estos acercamientos parciales al objeto de estudio.

3.1. Empresa artesanal “Conservas Santa Rosa”

Entendemos por empresa una entidad integrada por el capital y el trabajo como factores de producción, dedicada a actividades industriales y mercantiles o de prestación de servicios, con fines lucrativos (Real Academia Española, 1992:814). La empresa artesanal comprende una producción que, sin excluir el uso de máquinas, lo minimiza haciéndola predominantemente manual. En cuanto al tamaño, unas veces se establece por los ingresos económicos y otras, por la mano de obra contratada; en algunos países se asume que no supera el número de 10 operarios. (Lancibidad, 2010)

“Conservas Santa Rosa” en un principio se instaló en dos habitaciones con

EJE 2

paredes de adobe. Hoy cuenta con: tienda de exhibición y degustación, oficina, un salón de conferencias con filas de sillas, pantalla y proyector; la cocina donde se industrializa la fruta, una bodega y cochera. Llegamos ahí para llevar a cabo el encuentro gestionado por teléfono a un 01 800. La entrevista se hizo al grupo ya que, por razones de trabajo, no podía estar mucho tiempo, ni intervenir por separado. Las cinco empresarias se presentaron como: Patricia Herrera Juárez, Susana Barroso Vázquez, Rosa María Rico Morán, Margarita Cano Mares y María Ramírez Sánchez; con ellas trabajan 7 personas más.

3.2. Empresarias artesanales en la comunidad de Santa Rosa de Lima

Desde una perspectiva fenomenológica (Berger y Luckman, 2003) buscamos recuperar las historias de vida de las mujeres seleccionadas, para constatar cómo habían evolucionado hasta llegar a ser empresarias, partiendo de ser madres de familia. Nos guiaba el interés de indagar los factores que habían incidido respecto a las atribuciones, representaciones y normas sociales del deber ser del género.

Las categorías elegidas interpretaron el sentir de las entrevistadas expresados en los segmentos de los textos discursivos. Ellas fueron: 3.2.1. Cocineras inquietas, con el indicador 3.2.1.1. Capacitación recibida; 3.2.2. Artesanas industriosas, con el indicador 3.2.2.2. Papel de las estudiantes-instructoras.

3.2.1. Cocineras inquietas

3.2.1.1. Capacitación recibida

Las entrevistadas partieron de los significados asignados al género y, como cuidadoras y mujeres dedicadas al hogar, se movilizaron para aprender nuevas recetas aprovechando la fruta que se da en el lugar y así enriquecer la dieta familiar. El bagaje cultural que poseían (Bourdieu, 1983a:173), centrado en la concepción tradicional del género, era reforzado por aportes externos como la educación (Ballarín, 2006). Ellas lo explican así:

P. En 1998 hubo una asociación civil que se preocupó por promover acciones en las siete comunidades de la sierra; el programa era de los Cuerpos de Conservación de la sierra. Dijeron que nos iban a capacitarnos para hacer mermeladas; y vinimos. Éramos 30 mujeres para aprender a hacer dulces para la familia.

Estos segmentos nos permitieron calificarlas “Cocineras inquietas”; la labor de cocinar es reconciada como “propia” de las mujeres, significado cultural reforzado por la acción educativa de los Cuerpos de Conservación.

3.2.2. Artesanas industriales

3.2.2.1. Papel de las estudiantes-instructoras

No obstante, como se aprecia en los segmentos siguientes, el ejemplo de las instructoras les abre otras rendijas para verse cercanas a una realidad social diferente, lo que las induce a ser “Artesanas industriales”:

- P. *Las dos estudiantes pasaban y nos decían “Hoy es en... No falten, e íbamos.*
- S. *Daba gusto verlas con el entusiasmo que trabajaban. Una estaba haciendo su tesis con la experiencia de trabajar en la sierra. Se recibió con honores por el trabajo realizado en estas comunidades, como servicio profesional.*
- M. *No era fácil asistir a las reuniones; estaba la familia que pedía atención.*
- P. *Fueron ellas las que nos propusiéramos industrializar la fruta para venderla. Al principio nos “apanicamos”. ¿Cómo le íbamos a entrar, con qué dinero?*
- M. *Estas estudiantes nos animaron y 11 dijimos que sí. Ellas averiguaron que nos teníamos que dar de alta en Hacienda. Sólo quedamos nosotras cinco.*
- P. *Era como para sentir miedo. Sin estudios, viviendo siempre en la sierra y venían a hablarnos de Hacienda y de impuestos ¿Cuánto tendríamos que pagar, de dónde íbamos a sacar el dinero, cuánto tendríamos que producir?*

Retomando a E. Dio Bleichmar (1991), en las palabras de las entrevistadas se percibe la *subjetividad* que, anclada en los significados culturales originados en la aceptación de las diferencias naturales entre mujeres y hombres, se manifiesta como la identidad de género, psicológica y socialmente. Ellas se sentían incapaces de emprender acciones diferentes a las tradicionales y cotidianas, además de saberse que no eran autónomas, al no tener dinero. Y se asustaron.

Pero, también denotan la admiración que sentían por aquellas estudiantes, como otro tipo de mujeres; lo que las hace ser figuras impulsoras de estas cinco mujeres rurales, quienes asumen un desafío tradicionalmente asignado a los hombres: el sacar adelante un proyecto empresarial. Ello las dota de identidad.

- M. *Al principio trabajar de manera independiente fue muy difícil; llegaban a comprar pensando que estábamos bajo las órdenes de un hombre. Un día llegó un señor; entró a la cocina y todas estábamos trabajando con las personas que nos ayudan. Nos miró y preguntó dónde estaba la oficina, yo le indiqué que estaba junto a la tienda. Fue, regresando muy serio, dijo: “No hay nadie”. Yo lo miré y le dije: “Usted preguntó dónde estaba la oficina y eso le contesté”. Dijo: “Bueno, pero yo quería hablar con el encargado”. “Entonces –le dije– quiere hablar con nosotras”.*
- S. *Nos hemos tenido que acostumbrar a eso de que, como somos mujeres, piensan que es fácil ‘ningunearnos’. El dueño de los restaurantes, por ejemplo,*

EJE 2

trata de dejarnos fuera cada vez que puede; en el fondo es porque sabe que somos sus competidoras.

M. Sí, cuando se organizó en el Estado la “Ruta del sabor”, él apalabró a los de turismo para que trajeran a los visitantes a desayunar al restaurante que está junto; pasaban por las casas de artesanías, pero no por nuestra empresa. Tu- vimos que hacer gestiones para que los trajeran. Ahora, hay una mesa de de- gustación con todo lo que hacemos; los turistas prueban y compran.

En sus casos, debido a los desafíos asumidos ante las actividades laborales, se manifiestan como promotoras del cambio del sistema patriarcal referencial, construyendo una identidad de género basada en la solución de la práctica.

3.3. Experiencias de vida

Por experiencia de vida entendemos una construcción personal multifacética, donde entra el aprendizaje, el ejemplo de otras personas, la capacidad reflexiva de cada uno, y otros; a la vez, logra transformar al propio sujeto. Las dos categorías organizadoras de esta unidad fueron: 3.3.1. Contexto social, con los indicadores 3.3.1.1. Familia; 3.3.1.2. Comunidad. Y 3.3.2. Empresa con los indicadores 3.3.2.1. Origen y evolución; 3.3.2.2. Proceso innovador. Se identificaron en los textos narrativos de las entrevistadas, mediante los segmentos seleccionados que, por saturación, denotaron estos descriptores.

3.3.1. Contexto social

3.3.1.1. Familia

Según Bourdieu (1994: 57), “la *familia* es un conjunto de individuos emparentados ligados entre sí, ya sea por la alianza, el matrimonio, sea por la filiación, más excepcionalmente por la adopción [...] y que viven bajo un mismo techo”. Para el autor, esta definición tradicional se ve superada si se entiende como una institución que se perpetúa mediante el *sentimiento familiar*, generado de manera continua. Éste actúa a través de los principios de cohesión y cognitivo, (el primero, ejercido por las mujeres); mientras que, la integración es efecto de relaciones de coerción entre los miembros de la familia, como expresión del poder de los hombres (*Ibid.* p.59). Como producto de una construcción jurídica y política “la familia es, ciertamente, una ficción, un artefacto social, una ilusión en el sentido más vulgar del término, pero una ‘ilusión bien fundada’ producida y reproducida con la garantía del Estado, el que le otorga los medios para existir y subsistir” (*Ibid.*, p. 60). Las entrevistadas se expresan al respecto:

M. *Todas estamos casadas y tenemos hijos; los míos tienen más de 40 años.*

EJE 2

Cuando nos dedicamos a esto, fue para sacarlos adelante a ellos. Los maridos no cuentan con un sueldo fijo, ni estable, como cuando trabajaban en las minas. Desde que entraron los canadienses los contratos son eventuales y difícilmente los re-contratan. Antes había dinero, aunque todos los fines de semana se emborrachaban, el sueldo estaba seguro.

S. Yo tengo tres; dos grandes que estudian en la universidad; y el 'pilón', fruto de una reconciliación. Mi marido nunca me apoyó; la que siempre lo hizo fue mi suegra, cosa rara y que agradezco mucho. Con mi trabajo, los mantengo.

R. Por la familia una hace cosas, nunca pensadas; hay que mantenerse juntos y salir adelante.

P. Lo que es difícil hoy en día; como el trabajo en la minas es inestables, muchos se van a trabajar a otros lados, incluso las mujeres trabajan de domésticas, lo que no pasaba antes. Tampoco se iban a Estados Unidos, ahora sí. Cada vez quedamos menos en Santa Rosa.

Las familias de la comunidad de Santa Rosa de Lima viven las vicisitudes impuestas por un sistema que promueve la explotación de las riquezas naturales por parte de consorcios extranjeros, lo que conlleva la pauperización del trabajo asalariado, así como la pérdida de las conquistas laborales y la emigración en busca de fuentes de trabajo en lugares más o menos distantes de donde los individuos son originarios. Este escenario contextualiza a las familias y repercute en ellas, como lo denotan las palabras de M. y P. Sin embargo, las entrevistadas asumen la responsabilidad de fomentar el *sentimiento familiar* del que nos habla Bourdieu, no sólo manteniendo la cohesión familiar mediante las funciones tradicionales de las mujeres (ser abnegada ante la adversidad de las desavenencias conyugales, buscando que el hombre permanezca en la casa y engendrar hijos), sino transformándose en las proveedoras del hogar (por la familia, una hace cosas nunca pensadas, para tenerla unida y velar por los hijos). Así, las entrevistadas cumplen con lo que tradicionalmente se entiende por familia, sus miembros se emparentan por lazos alianzas (el caso de S. con su suegra), en todos los casos por el matrimonio y vivir bajo el mismo techo.

3.3.1.2. Comunidad

Entendiéndose como tal un sistema integrado por una agrupación humana, las relaciones psicosociales que en ella se dan, el espacio geográfico y el uso de una lengua según ciertos hábitos culturales (Causse, 2009). Según la Comisión Económica para América Latina (CEPAL) (2012) los censos económicos y demográficos de México consideran que una comunidad es *rural* cuando tiene un número de no mayor de 2,500 habitantes y cuando sobrepasa ese número es *urbana*, salvo las cabeceras

EJE 2

de municipio que entran en este tipo con menor cantidad de habitantes (INEGI, 2010).

La comunidad de Santa Rosa de Lima se encuentra en la Sierra Central de Guanajuato, dividida entre los municipios de San Felipe, Dolores Hidalgo y Guanajuato. Sus montañas oscila entre los 2550 y los 2900 m de altura (CIMAT, 2007). Su clima y humedad ha permitido que por más de 400 años la zona haya sido explotada por sus recursos naturales, en especial los árboles, proveedores de leña y carbón durante el auge minero. Aún hay minerales y metales, como la plata. Su población ha disminuido, en los noventa tuvo 3,800 habitantes (García Lozano, 1991: s/p); hoy tiene 1013; 478 hombres y 535 mujeres (INEGI, 2010).

La mermada población de la comunidad ha tenido que reinventar y redefinir la manera de subsistir, ya que como todo el medio rural, enfrenta profundos procesos de adaptación y cambio, como lo narran las entrevistadas:

M. *Nuestra comunidad es una de las seis que se encuentran en esta parte de la sierra. Muchas familias vivían de lo que daban los bosques, hasta que se crearon leyes nada favorables para los campesinos; la tala de árboles, legal o ilegalmente, perjudicó a la gente del lugar que solo cortaban para vender en la carretera y tener para los frijolitos del día.*

P. *Estamos acostumbradas a enfrentar los cambios. Los habitantes de nuestra comunidad han trabajado en lo que han podido. Han sido mineros, agricultores, leñadores, han tenido parcelas y ganado, han sido alfareros; muchos se han ido al Norte o trabajan de albañiles en las ciudades grandes, ellas son domésticas. Los 'ganones' son los caciques siguiendo las propuestas del gobierno, como ahora el turismo; construyen hoteles y restaurantes con las mejores vista de la sierra; además, mantienen sus propiedades que rentan y alguno sigue siendo co-propietario de una mina.*

S. *Y nosotras nos pusimos a industrializar la fruta y otros vegetales.*

Sus palabras dan un panorama claro sobre las formas de manutención que ha tenido la comunidad. Vestigios de éstas quedan por acá y acullá en el caserío, cuyas calles permiten asomarse a talleres de cerámica atestados de macetas y tibores pintados con frutas en fondo café-verdoso; cobertizos con atados de leña, prontos para ser bajados a la orilla de la carretera; un restaurante, comedor de un hotel hecho en madera, con una vista increíble de la Sierra. A. Bartra dice: "...la salida [...] habrá que inventarla, y para ello es pertinente volver la vista a la racionalidad con

que viven, trabajan y resisten los campesinos modernos” (La Jornada del Campo, No. 56, 26.05.2012). A resistir se abocaron las señoras Margarita, Patricia, Susana, María y Rosa, apoyadas por siete personas asalariadas, creando una empresa artesanal de alimentos.

3.3.2. Trayectoria laboral

3.3.2.1. Origen y evolución

La *trayectoria laboral* se determina mediante procesos que tienen lugar en el transcurso de la historia individual de las personas ubicadas en el mercado laboral; por lo que, debido a la movilidad laboral individual, se transforman en mercados de trabajo (Roa, 2006, cita a Dombois, 1993). Esta explicación la hizo significativa como categoría para caracterizar la unidad de observación *experiencia de vida*. En el momento en que se llevaban a cabo estas entrevistas (2013), la empresa “Conservas Santa Rosa” tenía dieciséis años de vida y producía dos toneladas y media a la semana de productos derivados de frutas, como membrillo, tejocote, manzana, entre otros, que se dan en dicha sierra (con la excepción de la fresa, que se lleva desde Irapuato).

M. *Comenzamos a trabajar en nuestras casas, pero nos dimos cuenta que teníamos que organizarnos de otra manera para dividirnos mejor las tareas.*

S. *Fue cuando pasamos el trabajo al patio de la escuela, porque en las casas no podíamos producir mucho. Esto también tuvo sus problemas. Como poníamos en “anafres” las ollas para hacer las mermeladas, la gente que nos veía y decían: “Ahí están las brujas; meneas y meneas los cocidos”.*

R. *Una no sabía si estaba haciendo bien o mal. No sólo nos angustiaba hacer algo diferente, sino que sufríamos los comentarios de la gente. Las críticas eran duras: “¿Qué, no tendrán nada que hacer en la casa?”; “¿cómo van a descuidar sus familia para dedicarse a eso...?”; y cosas como que: “traíamos a nuestros esposos entre los pies”; y otras por el estilo.*

P. *Todo se lo debemos a las personas que venían en los Cuerpos de Conservación; en especial a las estudiantes que nos animaron para hacer todo esto. Ellas nos buscaron los primeros apoyos; luego, nos dejaron solas y aprendimos a movernos en el trabajo y todo lo que éste implicaba. Eso estuvo bien. Ahora nos siguen apoyando como profesionales contratadas.*

M. *Sí, en un inicio también vino un ingeniero, nacido en Santa Rosa. Nos enseñó a hacer cosas que antes si se hacían, se encargaban los hombres. Por ejemplo, el tejocote se da acá de manera natural, él nos enseñó a hacerlos de injertos, usando el peral como pie. También nos compartió un video donde aparecía un grupo de mujeres, que habían hecho una cooperativa y con “ixtle” hacía*

EJE 2

esponjas para el baño que ya venden en las tiendas grandes. Él nos decía que teníamos que aprovechar la fruta; y le entramos...

- S. Un día trajeron la convocatoria para asistir a una feria de conservas, era en Chiapas y fuimos. Al lugar llegaban representantes de todas las firmas grandes que distribuían esos productos. Una de esas personas llevó nuestras mermeladas a su casa matriz. Les gustó tanto que nos encargaron 20 mil frascos para vender como regalo del Día de las Madres. Y siguieron comprando un número semanal que fue creciendo; hoy el desafío es producir dos toneladas y media de mermelada semanales. La firma es Toks.*
- P. Los problemas fueron muchos. La querían de fresa, que no se da en la sierra; hubo que pensar cómo traerla de Irapuato. La cantidad que nos pidieron (20 mil frescos, para empezar) nos obligó a buscar otra manera de hacerla; ya no podíamos procesarla en el patio de la escuela con carbón y en "anafres". Teníamos que buscar otro lugar y sólo encontramos éste, que eran dos cuartuchos; los acondicionamos como pudimos.*
- S. Se los rentamos a un viejo borracho. Y el dueño de los restaurantes, que se comporta como el cacique del lugar, venía y con aire burlón nos decía: "Fulano anda diciendo que va a vender el predio, ¿para dónde se van a ir? Porque ustedes no van a tener para comprar". Y sí, era cierto, no teníamos.*
- M. Ahora ya nos respeta más, aunque no demuestra aprecio. En cuanto a los demás, nos seguirán criticando pero se cuidan que nosotras nos enteremos. O será que hace mucho, nos dejó de preocupar lo que dicen.*
- R. Buscamos crear nuevos productos, ya no sólo hacemos mermelada, hacemos conservas de nopal y de otros vegetales; también licores.*

La identidad de género que ellas muestran con madurez, ha sido contruida en sus trayectorias laborales, aun en un contexto poco favorable, de corte patriarcal, donde las mujeres son relegadas, desconocidas y olvidadas, obedeciendo la supuesta superioridad de los hombres sobre ellas, y que, como dice Yurén (2003), crea un sistema referencial de valores sociales.

3.3.2.2. Proceso innovador

Este tipo de producción denota una empresa innovadora, ya que crea productos diferentes, mejora su organización, administración y servicios, utilizando de manera sustentable sus competencias externas e internas, donde los factores social y cultural están presentes en todos sus matices, incluyendo el género. Martínez (2006) matiza esta definición diciendo que es innovadora cuando utiliza eficientemente las

EJE 2

competencias internas y externas en la elaboración de nuevos productos, ofrece mejores servicios y tiene presente sus elementos sociales y culturales.

R. *Estuvimos así, durante seis años y en 2008 ¡al fin pudimos comprar! La firma que ahora distribuye nuestra producción, al principio nos esperó. Como no usábamos conservadores, se echó a perder la primera producción y tuvimos que reponerla; nos adelantó dinero y mandaba los frascos, pero tuvimos que buscar las cubetas que nos pedía y ver cómo sellarlas; nunca habíamos empaclado de esa manera. Fue aprender, buscar y producir, sin descanso.*

S. *Las que dependíamos de los sueldos de los esposos, ahora hemos aumentado más del 100% nuestros ingresos. Sólo a Toks le vendemos más de 350 mil dólares. También vendemos en nuestra tienda a los turistas que recorren la sierra yendo de Guanajuato a Dolores y San Miguel de Allende; seguimos presentándonos en las ferias nacionales.*

R. *Ahora estamos buscando cambiar la imagen y maneras de exportar.*

M. *Eso nos beneficiará a todos, no sólo a nosotras que elaboramos los productos, también a los agricultores locales que les compramos la materia prima, a los comerciantes de las centrales de abasto donde adquirimos lo que no podemos obtener en la localidad, a los freseros de Irapuato que nos venden toneladas de fresas.*

R. *Yo ¡que ni hablar sabía!, ahora hago gestiones en el Parque de Innovación de los lasallistas, voy a cursos de capacitación sobre las microempresas y les explico a los tursitas que llegan quiénes somos, qué hacemos y qué proyectos de crecimiento hemos logrado.*

Ellas como empresarias, enriquecen la definición de líderes transformacionales acuñada por Bass y Riggio (2006) quienes sólo se refieren a los líderes contextualizados en la cultura organizacional de una empresa determinada. Las entrevistadas se identifican como tales porque buscan y promueven la construcción de cualidades transformacionales con efecto directo sobre la cultura organizacional de la empresa (Bass y Avolio, 1993), mediante el deseo de logro, la estimulación intelectual y la consideración individual, haciéndolo en el contexto comunitario al que pertenecen.

En un estudio empírico, Masood y colaboradores (2006), concluyeron que los líderes transformacionales prefieren trabajar en culturas tipo adhocracia (con ausencia de jerarquías) o clan (con lazos de índole filial), mientras que los líderes no transformacionales prefieren las culturas jerárquicas y de mercado (Cameron y Quinn, 2006). En nuestro caso de estudio pensamos que existe una cultura con características de ambos tipos (adhocracia y clan).

4. Conclusión

Las preguntas de investigación, el objetivo del estudio y los conceptos teóricos seleccionados cruzados con los datos obtenidos en la entrevista grupal, detonó la reflexión final en torno al problema, planteado como la necesidad de generar conocimientos sobre los posibles cambios en los significados atribuidos al género en estas mujeres que innovan el diario quehacer del ámbito empresarial.

Lo racabado denota que ellas demuestran modificaciones en la asunción práctica de los significados atribuidos al género, más que cambios conceptuales sobre el mismo. Manteniéndose en el deber ser femenino, ejercen un poder diferente al determinado por las asignaciones culturales de las funciones tradicionales femeninas. Este otro poder es el producto de aprendizajes de cómo concretar la idea de hacer algo para ser autosuficientes y así poder ayudar en el desarrollo sus hijos. Estas empresarias reconocen que el logro fue motivado por otras personas que, si bien llegaron a la comunidad con una determinada tarea educativa reforzadora de las funciones asignadas a las mujeres como lo era la de guisar alimentos, se transformaron en las figuras impulsora para que asumieran el desafío de crear una empresa; mostrándoles la oportunidad de ser ellas mismas, aunque el “para qué hacerlo” siga siendo el cuidado de la familia. Esto las hace sentir diferentes al saberse capaces de hacer lo que les inspiraron y exhortaron las estudiantes, sin buscar ser distintas a lo que eran. Eso también las lleva a innovar en el ámbito laboral donde se desempeñan, sin que ello implique cambios en los patrones culturales de los significados atribuidos al género. No obstante, de manera implícita y explícita denotan un fortalecimiento interno de la dignidad de ser mujer, como otrora pudieron sentirlo por ser madres.

Si pensamos en lo que afirma I. Meler (2007) respecto a que en la época moderna el trabajo no es un ordenador social porque ya no permite a los sujetos construir una identidad para ser ellos mismos, se encuentra que en estas mujeres el trabajo sí se los ha permitido, ubicándolas ante sí mismas y ante el contexto comunitario. Lo cual evidencian ciertos pasajes de la entrevista, que marcan un antes y un ahora en ese proceso auto-identificador; por ejemplo, cuando S. dice: “nos decían las brujas...”; “nos hacían dudar si estaríamos haciendo las cosas bien” al escuchar decir: “¿es que no tienen nada qué hacer en sus casas?”. Estas situaciones ya no las inquieta, como dice M.: “O será que ya hace mucho que nos dejó de preocupar lo que dicen”.

Ellas son las que, elevándose por encima de “lo que se espera de una mujer” aunque ancladas en el deber ser femenino, sacan adelante el desafío de ser

empresarias, transformándose en líderes de la comunidad, aun sin pensarlo.

4.1. Liderazgo primicerio

Todo lo denotado las sitúa en un caso de liderazgo que innova los significados del género femenino en la comunidad rural a la que pertenecen, mediante prácticas de búsqueda de rutas alternas para soslayar el machismo de compradores, de caciques y de lugareños; ejercido con igual ahínco para lograr productos diferentes, o en otras tantas acciones ya denotadas.

Sin embargo, este liderazgo mantiene rasgos comunitarios (trabajan de manera organizada e intervienen todas; si una no puede realizar alguna tarea, la relevan; le dan la voz a M., la mayor del grupo; todas aportan capital y fuerza de trabajo, así como en la relación filial que hay entre ellas. Todo esto permite que se identifique el ejercicio de un liderazgo diferente a los ya tipificados.

Por lo tanto, una aportación de este estudio de caso es que el tipo de liderazgo que ellas ejercen no se apega a los criterios establecidos en la teoría de la cultura organizacional, lo cual incide para que lo identifiquemos como *primicerio* (Real Academia Española, 1992:1666), ya que las hace ser particulares en sus contextos sociales, al caracterizarse como pioneras innovadoras de una producción industrial que, aunque se origina en un diario quehacer asignado a las mujeres –el guisar–, ellas lo modifican generando ganancias en su beneficio derrama económica en el entorno. Este liderazgo *primicerio* reúne las características que definen los dos liderazgos transformacionales acuñados por Masood y sus colaboradores (2006), ya que es un liderazgo que se da en el ejercicio de una cultura organizacional sin jerarquías (adhocrático), y a la vez donde los participantes se saben unidos por lazos filiales (clánico). Otra característica del liderazgo *primicerio* es que su ejercicio permanece anclado a los significados tradicionales del género femenino, fundamentados en las diferencias sexuales. Esto significa que no se origina en una construcción conceptual de significados distintos a los asignados por la tradición cultural. Sin embargo, en él la práctica cotidiana del quehacer como empresarias media en la construcción subjetiva del género, lo cual les otorga una identidad propia, que las particulariza al cumplir con otros papeles y funciones, en el contexto familiar y en el comunitario. Cabe señalar que, con la designación propuesta, se pretende diferenciar el liderazgo *primicerio* del liderazgo matriarcal, que las mujeres ejercían en la antigüedad –y, en algunos lugares, aún lo hacen–, basado en una autoridad incuestionable, impuesta con estilo masculino mediante el ejercicio de poder que condiciona a los demás como subordinados. En síntesis, el liderazgo *primicerio* no conlleva una resignificación consciente de los papeles y las funciones del género femenino; pero sí la hay, en cuanto a las nuevas relaciones sociales que imponen el ejercicio empresarial.

Ante tales hallazgos cabe preguntarse, ¿qué sucede con los hombres? Sólo P. dice, de manera explícita refiriéndose a su esposo, “nunca conté con el apoyo de él”, o se refiere a su marido como el ausente: “estamos juntos y no estamos”. También puede entreverse algo al respecto, cuando M. dice: “Antes había trabajo, y les permitía a los hombres emborracharse todo el fin de semana”. ¿Esto pasaba en su caso?; tal vez... Las demás guardaron silencio sobre este tema.

Así mismo, queda otra gran interrogante sin contestar: ¿El ejemplo de estas mujeres de Santa Rosa permeará en la profundidad de los significados del género, al grado de modificar las relaciones sociales de las mujeres entre sí y de ellas con los hombres, logrando cambiar los patrones culturales que legarán a las nuevas generaciones locales?

5. Bibliografía

Álvarez, Carmen y José Luis San Fabián. (2012). La elección de estudio de caso en investigación educativa. En *Gazeta de Antropología*, 28 (1), artículo 14. Recuperado en: <http://hdl.handle.net/10481/20644>

Andreu-Abela, J. (2002). *Las técnicas de análisis de contenido: una revisión actualizada*. España: Fundación Centro de Estudios Andaluces.

Babbie, E. (2010). *The practice of social research*. California: Wadsworth.

Ballarín, D. P. (2006). La educación propia del sexo. En C. Rodríguez (Comp.), *Género y Currículo. Aportaciones del género al estudio y práctica del currículo*. Madrid: Akal, 37-58.

Bartra, Armando (2012). Polifonías. Virtudes de la realidad sinérgica. En *La Jornada del Campo*, 26.05.12. No. 56. [Versión electrónica]

Bass, B. M. y Avolio, B. (1993). “Transformational leadership and organizational culture” [versión electrónica]. *Public Administration Quarterly*, 17, 112-121.

Bass, B. M. y Riggio, R. (2006). *Transformational leadership*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates Publishers.

Berger, P.L. y Luckman, T. (2003, 18ª. Reimp.) *La construcción social de la realidad*. Argentina: Amorrortu Editores.

Bertely, M. (2003). *Educación, derechos sociales y equidad*. México: Ideograma.

Bourdieu, P. (1980). *Le sens pratique*. París: Minuit.

Bourdieu, P. (1994). “Espíritu de familia”. En: Neufeld, M.R.; Grinberg, M.; Tiscornia, S. y Wallace, S. (comps.) *Antropología Social y Política. Hegemonía y poder: el mundo en movimiento*. (1998). Buenos Aires, EUDEBA.

Cameron, K. y Quinn, R. (2006). *Diagnosing and changing organizational culture*. San Francisco: Jossey-Bass.

Causse Cathcart, Mercedes. (2009). El concepto de comunidad desde el punto de vista socio-histórico-cultural y lingüístico. En *Revista Ciencia en su PC* (3). Cuba: Centro de Información Tecnológica de Santiago de Cuba, 12-21. Disponible en:

<http://www.redalyc.org/pdf/1813/181321553002.pdf>

Cepeda-Carrión, R. (2006). La calidad en los Métodos de la Investigación Cualitativa: principios de aplicación práctica para estudios de casos. En *Cuadernos de Economía y Dirección de Empresas* (29), España, Madrid, 57-82. Recuperado en: www.redalyc.org/articulo.oa?id=80702903

Centro de Investigaciones de Matemática (CIMAT)/Instituto de Cultura, Gto. (2007). *Santa Rosa de la Sierra*. Disponible en:

http://www.cimat.mx/Eventos/TJCsecundaria2008/santa_rosa_de_la_sierra.pdf

Comisión Económica para América Latina (CEPAL) 2012. Población, territorio y desarrollo sostenible.

EJE 2

Disponible en:

- www.cepal.org/celade/noticias/paginas/0/.../2012-96-poblacion-web.pdf
- Craig, C. (2004). "Higher education culture and organizational change in the 21st century" [versión electrónica]. *The Community College Enterprise*, 10, 79-89.
- De Barbieri, T. (1992). "Sobre la categoría género. Una introducción teórico-metodológica", en ISIS (ed.). *Fin de siglo. Género y cambio civilizatorio*. Ediciones de las Mujeres, 17, Santiago de Chile: ISIS.
- De la Garza, E. (s/a). "La configuración como alternativa al concepto estándar de Teoría". Disponible en: www.izt.uam.mx/sotraem/biblioterccer/configuraci.pdf
- Dio Bleichmar, E. (1991). *El feminismo espontáneo de la histeria*. Madrid: Siglo XXI.
- Dombois, R. (1993). ¿Empleo «atípico» en economías sin empleo típico. En *Reestructuración y regulación institucional del mercado de trabajo en América Latina*. Geneva, Switzerland: International Labour Organization, 198-218.
- García-Lozano, A. (1991). *Informe*. "Programa de desarrollo sustentable de la sierra de Santa Rosa Guajuato". Disponible en:
<http://seia.guanajuato.gob.mx/panel/document/phpver.php?Id=1991>
- INEGI (2010). *Censo de Población y Vivienda 2010*. México: INEGI.
- Lamas, M. (2002). *Cuerpo: diferencia sexual y género*. México: Taurus.
- Lancibidad, G. (2010). "Producción artesanal de alimentos: análisis y perspectivas" Disponible en: http://www.iica.org.uy/online/coyuntura_31doc_.asp
- Martínez, A. (2006). *Capacidades competitivas en la industria del calzado en León. Dos trayectorias de aprendizaje tecnológico*. México: Plaza y Valdés Eds.
- Markova, I. (2003). Les focus groups. In S Moscovici y Buschini (eds) *Les Méthodes des sciences humaines*. Paris: Oreses Universitaires de France, 241-252.
- Masood, S. (2006). "Transformational leadership and organizational culture: the situational strength perspective" [versión electrónica]. *Proceedings of the Institution of Mechanical Engineers*, 220, 941-949.
- Meler, I. (2007). "Subjetividad y trabajo en la crisis de la modernidad", en *Reflexiones sobre masculinidad y empleo*. Cuernavaca: Centro Regional de Investigaciones Multidisciplinarias, 275-293.
- Meler, I. (2012). "Las relaciones de género: su impacto en la salud mental de mujeres y varones", en Hazaki, C. (comp.). *La crisis del patriarcado*. Buenos Aires: Topía, pp. 23-46.
- Millet, K. (1975). "Política sexual", en *Historia de la Mujer Argentina*. Tomo III. Buenos Aires: Aguilar.
- Real Academia Española (1992). *Diccionario de la lengua española*. Madrid: Espasa Calpe, 814 y 1666.
- Roa, Ma. (2006). "Trayectorias laborales de colombianos en tres comarcas de Barcelona". En *Memorias XVI Congreso Nacional de Sociología*. Bogotá, UNAL.
- Reguillo, R. (2007). De la pasión metodológica o de la (paradójica) posibilidad de la investigación. *Tras las vetas de la investigación Cualitativa*. Guadalajara: ITESO, 17-38.
- Scott, J. (1996). El género: una categoría útil para el análisis histórico. En M. Lamas. *El género: La construcción cultural de la diferencia sexual*. México: Universidad Nacional Autónoma de México/Programa Universitario de Estudios de Género. 265-302
- Stake, R. E. (2005). *Investigación con estudio de casos*. Madrid: Morata, 3a. ed.
- Thompson, J. B. (1998). *Ideología y cultura moderna*. México: UAM-X.
- Tojar Hurtado, J.C. (2006). *Investigación Cualitativa: Comprender y actuar*. Madrid: Editorial La Muralla.
- Vargas, L. Ma. (1994) Concepto de percepción. En *Alteridades* 4 (8). Disponible en: <http://www.redalyc.org/pdf/747/74711353004>
- Yurén, C. M. T. (2003). ¿Para qué educar a las mujeres? Una reflexión sobre las políticas educativas del siglo XIX. En M. A. Arredondo (Coord.), *Obedecer, servir y resistir. La educación de las mujeres en la historia de México*, México: Universidad Pedagógica Nacional, 135-149.
- Weber, M. (1974). *Economía y sociedad*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Zemelman, H. (2012). *Pensar teórico y pensar epistémico: Retos de la ciencias sociales latinoamericanas*, Instituto Pensamiento y Cultura en América A. C. Disponible en: <http://www.ipecal.edu.mx>

COMPETENCIAS QUE DEMANDAN LAS EMPRESAS QUE COADYUDAN CON LA ESTADÍA PROFESIONAL

M. EN C. DALILA MIREYA MENDOZA MUCIÑO
C.P. PATRICIA GONZÁLEZ REYES
ING. ADRIÁN EDMUNDO CRUZ ROJO



Resumen

Las condiciones del mercado laboral son cada vez más difíciles en México, lo que implica desde un punto de vista social no solo generar egresados en los sistemas educativos, sino que además es indispensable que existan oportunidades de empleo que coloquen en el mercado laboral a los egresados de las instituciones de educación superior. En este trabajo se pretende describir las principales competencias que demanda el mercado laboral para el Técnico Superior Universitario en Administración área Recursos Humanos y área Administración y Evaluación de Proyectos de la Universidad Tecnológica de Tecámac, ubicada en el municipio de Tecámac, estado de México, a través de la Estadía Profesional que se cursa en el 6° cuatrimestre, periodo durante el cual el alumno desarrolla una programa de actividades encaminadas a la ayuda o solución de alguna problemática del sector (privado o público).

Bajo este panorama el tipo de estudio a realizar será descriptivo en el que a través de una investigación de encuesta aplicada a las empresas donde los alumnos realizaron su Estadía Profesional en el cuatrimestre Enero – Abril 2015, se identificará los pros y contras del modelo educativo basado en competencias profesionales, se conocerá las experiencias y percepciones respecto a la oferta educativa de la Universidad Tecnológica de Tecámac, así como el ¿qué buscan las empresas –y no encuentran- en los nuevos egresados? para incorporarlos al mercado laboral.

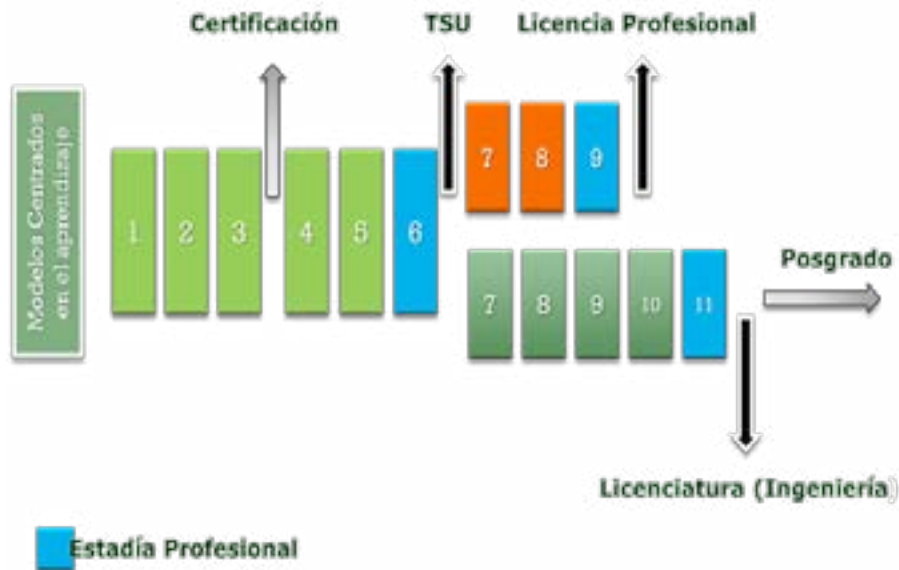
Antecedentes

Las Universidades Tecnológicas surgieron en México en 1991 como organismos públicos descentralizados de los gobiernos estatales. El modelo educativo se sustenta tanto en seis atributos, que enmarcan y orientan el desarrollo curricular y su aplicación; como en la función de vinculación.

Entre sus atributos: se encuentra: *la calidad* entendida como la cultura de la evaluación, tanto interna como externa; *la pertinencia* está estructurada para trabajar en continua comunicación y retroalimentación con los entornos social y económico; *la intensidad* es un esquema de corta duración y alta intensidad, lo que implica una optimización de los tiempos, los recursos y los esfuerzos a lo largo del proceso de enseñanza-aprendizaje; *la continuidad* representa la oportunidad para consolidar una educación permanente que ofrezca alternativas de formación continua (Técnico Superior Universitario, Licenciatura Profesional e Ingeniería); *la polivalencia* no está ceñida a una sola línea de conocimiento y puede abrirse a diversas opciones de especialización, de acuerdo con las exigencias temporales de la producción o las aspiraciones concretas de los jóvenes, y *la flexibilidad* en las estructuras y planes de estudio para facilitar la formación multidisciplinaria, la integración del aprendizaje con la aplicación pertinente del conocimiento, así como el paso fluido de los estudiantes entre distintas instituciones.

En lo que corresponde al modelo curricular concretiza y engloba las políticas y lineamientos a que está sujeta la consolidación de las Universidades Tecnológicas, con objeto de dar respuesta a los nuevos retos de la política nacional y a los objetivos y metas plasmados en el Programa Sectorial. Este modelo mantiene las características intrínsecas del Técnico Superior Universitario y flexibiliza su estructura curricular para poder ofertar a los educandos salidas laterales que les faciliten su tránsito hacia el nivel de Licenciatura con programas educativos pertinentes y altamente profesionales. Ver figura 1. Estructura curricular

Figura 1. Estructura Curricular



La estructura curricular se sustenta en programas diseñados con base en competencias profesionales y está definida por tres niveles educativos:

El primero corresponde al nivel de Técnico Superior Universitario, que se cursa en seis cuatrimestres de tiempo completo que son estudios intensivos, de 2,625 horas presenciales y una estadía profesional de 525 hrs., sus contenidos curriculares son 70% prácticos y 30% teóricos, forma profesionistas que se desempeñan en niveles de mando medio y responden a las demandas actuales del sector productivo.

El segundo, corresponde al nivel Licenciatura o Ingeniería, que se cursa en cinco cuatrimestres adicionales, con duración de 1,500 hrs., más una estadía profesional de 480 hrs., sus contenidos curriculares son 60% Prácticos y 40% teóricos, son de carácter profesional, forma mandos superiores y además proporcionan competencias relacionadas con la investigación aplicada y el desarrollo tecnológico. Es condición para que los alumnos puedan acceder al nivel de Licenciatura, invariablemente, el haber obtenido el título profesional de Técnico Superior Universitario y el haber realizado y aprobado su estadía, la cual servirá además para acreditar su servicio social.

La tercera opción del modelo curricular permite que después de obtener el título de Técnico Superior Universitario, los estudiantes puedan optar por estudiar una Ingeniería Técnica, la cual se cursa en tres cuatrimestres con una duración de 800 hrs., más una estadía de 480 hrs., es de carácter altamente profesional al preparar a los egresados en áreas específicas del ejercicio profesional para su inserción directa en el mercado laboral.

Siendo la estadía profesional nuestro punto central del estudio, en los 3 niveles

educativos es un complemento a su formación, y permite al estudiante poner en práctica las competencias relacionadas con la metodología de trabajo, intelectual y práctico, para resolver situaciones problemáticas en condiciones reales, la cual debe ser aprobada por asesores empresariales y académicos. Lo que le permitirá al alumno obtener su título correspondiente.

Caracterización de competencias

El concepto de competencia en palabras de Le Boterf (1996), “la dificultad de definirlo crece con la necesidad de utilizarlo”. Haciéndolo para el autor más que un concepto operativo, un concepto en vía de fabricación.

Lo que la competencia cae en la siguiente característica que comporta todo un conjunto de conocimientos, procedimientos y actitudes combinados, coordinados e integrados, en el sentido que el individuo debe de **saber hacer** y **saber estar** en el mercado laboral.

Estos dominios de saberes le hacen capaz de actuar con eficacia en situaciones profesionales. Con lo que las competencias implican a las capacidades, sin las cuales es imposible llegar a ser competente.

Por lo que las competencias profesionales de las áreas Recursos Humanos y Administración y Evaluación de Proyectos son un proceso para alcanzar el perfil profesional del Técnico Superior Universitario, en donde se puso en práctica-acción a los saberes, saber (conocimiento), saber hacer (procedimiento) y saber ser (actitud). A continuación indicamos el desglose de las competencias a alcanzar en los 2 años de estudio en la Universidad Tecnológica de Tecámac, de acuerdo a la Coordinación General de Universidades Tecnológicas.

Área Recursos Humanos



Competencias genéricas



Expresar ideas, necesidades y sentimientos de forma verbal, no verbal y escrita para comunicarse de forma efectiva durante su desempeño profesional.



Actuar con valores y actitudes proactivas, creativas y emprendedoras en su desarrollo personal, social y organizacional en armonía con su medio ambiente.



Comunicar sentimientos, pensamientos, argumentos, conocimientos, experiencias, ideas, reflexiones, opiniones, en los ámbitos públicos, personal, educacional y ocupacional, productiva y receptivamente en el idioma inglés de acuerdo al nivel B1, usuario independiente, del marco de referencia europeo.

Área Administración y Evaluación de Proyectos

Competencias específicas



Evaluar la situación financiera presente y futura, mediante técnicas de análisis y proyección para optimizar los recursos de la organización.



Formular la planeación estratégica de acuerdo a las necesidades de la organización y a su entorno, para el alcance de los objetivos planteados.



Proponer proyectos de inversión para nuevas unidades de producción y para empresas en marcha.



Formular y evaluar proyectos y programas de inversión y/o mejora a través de un análisis estratégico del entorno y la aplicación de técnicas y métodos de mercado, técnicos y financieros, para atender las necesidades de la organización y el desarrollo económico de la región.

Hemos visto que desde el año 2009, cuando se modificaron los planes y programas de estudios basados en competencias profesionales, éstas no sólo son definibles en la acción, ni son reducibles a los saberes, y no garantiza que sean asimilables a lo adquirido en la formación, siendo que no por poseer unas capacidades no indique que el alumno es competente. Es decir, la competencia no se encuentra en las capacidades, sino en la fluidez misma de las capacidades.

Así que el ser competente es indispensable poner en juego el abanico de

EJE 2

capacidades.

Aunado a la creciente globalización, en donde la competencia ha incrementado y ha tomado dimensiones internacionales, así como las TIC's dominan y controlan casi a todos los ámbitos de la sociedad, por lo que la formación, las nuevas habilidades, observar el futuro y transformarse son el ingrediente de las empresas que buscan jóvenes para incorporar a sus negocios.

Así que la preocupación de nosotros los facilitadores del conocimiento, es verificar que las competencias profesionales que deben alcanzar los alumnos de las dos áreas cumplen con lo que las empresas dinámicas actualmente valoran en los jóvenes es un 50% los conocimientos, la formación y la experiencia y el otro 50% las actitudes y las habilidades. Lo que implica que los jóvenes alumnos deben estar formados en una esfera de conocimiento potente y actual, sin olvidar la formación transversal que puede ser la clave de un joven candidato y otro con formación similar. Con lo que la competencia es integral.

Materiales y métodos

El tipo de estudio a realizar será descriptivo, a través de una investigación de encuesta aplicada a las empresas donde los alumnos realizaron en el cuatrimestre enero – abril de 2015 su estadía profesional, de las áreas Recursos Humanos y Administración y Evaluación de Proyectos, en donde el resultado físico es el reporte técnico. Se identificará los pros y contras del modelo educativo basado en competencias profesionales, a través de un cuadro comparativo del perfil profesional de las 2 áreas de estudio; se conocerá las experiencias y percepciones respecto a la oferta educativa de la Universidad Tecnológica de Tecámac, así como el ¿qué buscan las empresas –y no encuentran- en los nuevos egresados para incorporarlos al mercado laboral.

Resultados

Los presentaremos en 3 apartados.

Encuesta

Iniciaremos con el cuestionario aplicado a las empresas donde los alumnos realizaron la Estadía Profesional del cuatrimestre enero – abril 2015.

En el área **Recursos Humanos (ARH)** se registró una matrícula para cursar el sexto cuatrimestre de 42 alumnos, obteniendo los siguientes resultados:

EJE 2

Tabla 1. Concentrado de los datos de las encuestas aplicadas ARH

| NO. | DESCRIPCIÓN | OPCIONES EN PORCENTAJES | | | | PORCENTAJE |
|-----|--|-------------------------|-------|---------|------|------------|
| | | Excelente | Bueno | Regular | Malo | |
| 1 | ¿Cómo calificaría el trabajo desempeñado por el alumno durante su estadía? | 69.05 | 28.57 | 2.38 | 0 | 100.00 |
| 2 | ¿Cómo fue la respuesta a la asignación de actividades encomendadas? | 64.29 | 35.71 | 0.00 | 0 | 100.00 |
| 3 | ¿Cómo considera el comportamiento del alumno en la empresa? | 73.81 | 23.81 | 2.38 | 0 | 100.00 |
| 4 | ¿Cómo calificaría la habilidad del alumno para comunicarse con los demás? | 59.52 | 38.10 | 2.38 | 0 | 100.00 |
| 5 | ¿Las habilidades del alumno las considera? | 66.67 | 33.33 | 0.00 | 0 | 100.00 |
| 6 | ¿Las aportaciones e ideas del alumno al equipo de trabajo las considera? | 64.29 | 35.71 | 0.00 | 0 | 100.00 |
| 7 | ¿Qué calificación otorgaría a la asistencia y puntualidad del alumno? | 71.43 | 23.81 | 4.76 | 0 | 100.00 |
| 8 | ¿Cómo evaluaría los conocimientos técnicos del alumno? | 59.52 | 40.48 | 0.00 | 0 | 100.00 |
| 9 | ¿La expresión oral y escrita del alumno la considera? | 50.00 | 47.62 | 2.38 | 0 | 100.00 |

A partir de las preguntas descritas en la tabla 1, evalúan las competencias profesionales a las que tiene que llegar el Técnico Superior Universitario en Administración área Recursos Humanos.

Tabla 2. Concentrado en porcentajes de las encuestas aplicadas ARH

| NO. | DESCRIPCIÓN | OPCIONES | | | | TOTAL |
|---------------------|--|-----------|-------|---------|------|-------|
| | | Excelente | Bueno | Regular | Malo | |
| 1 | ¿Cómo calificaría el trabajo desempeñado por el alumno durante su estadía? | 29 | 12 | 1 | 0 | 42 |
| 2 | ¿Cómo fue la respuesta a la asignación de actividades encomendadas? | 27 | 15 | 0 | 0 | 42 |
| 3 | ¿Cómo considera el comportamiento del alumno en la empresa? | 31 | 10 | 1 | 0 | 42 |
| 4 | ¿Cómo calificaría la habilidad del alumno para comunicarse con los demás? | 25 | 16 | 1 | 0 | 42 |
| 5 | ¿Las habilidades del alumno las considera? | 28 | 14 | 0 | 0 | 42 |
| 6 | ¿Las aportaciones e ideas del alumno al equipo de trabajo las considera? | 27 | 15 | 0 | 0 | 42 |
| 7 | ¿Qué calificación otorgaría a la asistencia y puntualidad del alumno? | 30 | 10 | 2 | 0 | 42 |
| 8 | ¿Cómo evaluaría los conocimientos técnicos del alumno? | 25 | 17 | 0 | 0 | 42 |
| 9 | ¿La expresión oral y escrita del alumno la considera? | 21 | 20 | 1 | 0 | 42 |
| TOTAL DE RESPUESTAS | | 243 | 129 | 6 | 0 | 378 |

Siendo que las empresas facilitadoras para realizar la Estadía Profesional, consideran que el 69.05% del trabajo desempeñado por el alumno es excelente, por lo que el 64.29% las actividades asignadas son resueltas como de manera eficiente, sus habilidades son consideradas en un 66.67% como excelentes, sus ideas y aportaciones al equipo de trabajo están en un 64.29%, los conocimientos técnicos representan un 59.52% como excelentes y 40.48% como buenos.

Tabla 3. Resumen de las opciones de respuesta en porcentajes

| OPCIONES EN PORCENTAJES | | | | TOTAL |
|-------------------------|-------|---------|------|--------|
| Excelente | Bueno | Regular | Malo | |
| 64.29 | 34.13 | 1.59 | 0.00 | 100.00 |

En resumen, las empresas consideran que las competencias realizadas por los alumnos son del 64.29% como excelente, el 34.13% como bueno y el 1.59% como regular. Lo que indica que el grado de satisfacción del empresario es del 98.41%

EJE 2

En el área **Administración y Evaluación de Proyectos (AEP)** se registró una matrícula para cursar el sexto cuatrimestre de 20 alumnos, obteniendo los siguientes resultados:

Tabla 4. Concentrado de los datos de las encuestas aplicadas AEP

| NO. | DESCRIPCIÓN | OPCIONES | | | | TOTAL |
|---------------------|--|-----------|-------|---------|------|-------|
| | | Excelente | Bueno | Regular | Malo | |
| 1 | ¿Cómo calificaría el trabajo desempeñado por el alumno durante su estadía? | 13 | 7 | 0 | 0 | 20 |
| 2 | ¿Cómo fue la respuesta a la asignación de actividades encomendadas? | 17 | 3 | 0 | 0 | 20 |
| 3 | ¿Cómo considera el comportamiento del alumno en la empresa? | 15 | 4 | 1 | 0 | 20 |
| 4 | ¿Cómo calificaría la habilidad del alumno para comunicarse con los demás? | 13 | 7 | 0 | 0 | 20 |
| 5 | ¿Las habilidades del alumno las considera? | 12 | 8 | 0 | 0 | 20 |
| 6 | ¿Las aportaciones e ideas del alumno al equipo de trabajo las considera? | 11 | 9 | 0 | 0 | 20 |
| 7 | ¿Qué calificación otorgaría a la asistencia y puntualidad del alumno? | 14 | 6 | 0 | 0 | 20 |
| 8 | ¿Cómo evaluaría los conocimientos técnicos del alumno? | 10 | 10 | 0 | 0 | 20 |
| 9 | ¿La expresión oral y escrita del alumno la considera? | 11 | 9 | 0 | 0 | 20 |
| TOTAL DE RESPUESTAS | | 116 | 63 | 1 | 0 | 180 |

A partir de las preguntas descritas en la tabla 4, evalúan las competencias profesionales a las que tiene que llegar el Técnico Superior Universitario en Administración área Administración y Evaluación de Proyectos.

Tabla 5. Concentrado en porcentajes de las encuestas aplicadas AEP

| NO. | DESCRIPCIÓN | OPCIONES EN PORCENTAJES | | | | PORCENTAJE |
|-----|--|-------------------------|-------|---------|------|------------|
| | | Excelente | Bueno | Regular | Malo | |
| 1 | ¿Cómo calificaría el trabajo desempeñado por el alumno durante su estadía? | 65.00 | 35.00 | 0 | 0 | 100.00 |
| 2 | ¿Cómo fue la respuesta a la asignación de actividades encomendadas? | 85.00 | 15.00 | 0 | 0 | 100.00 |
| 3 | ¿Cómo considera el comportamiento del alumno en la empresa? | 75.00 | 20.00 | 5.00 | 0 | 100.00 |
| 4 | ¿Cómo calificaría la habilidad del alumno para comunicarse con los demás? | 65.00 | 35.00 | 0 | 0 | 100.00 |
| 5 | ¿Las habilidades del alumno las considera? | 60.00 | 40.00 | 0 | 0 | 100.00 |
| 6 | ¿Las aportaciones e ideas del alumno al equipo de trabajo las considera? | 55.00 | 45.00 | 0 | 0 | 100.00 |
| 7 | ¿Qué calificación otorgaría a la asistencia y puntualidad del alumno? | 70.00 | 30.00 | 0 | 0 | 100.00 |
| 8 | ¿Cómo evaluaría los conocimientos técnicos del alumno? | 50.00 | 50.00 | 0 | 0 | 100.00 |
| 9 | ¿La expresión oral y escrita del alumno la considera? | 55.00 | 45.00 | 0 | 0 | 100.00 |

Siendo que las empresas facilitadoras para realizar la Estadía Profesional, consideran que el 65% del trabajo desempeñado por el alumno es excelente, por lo que el 85% las actividades asignadas son resueltas como de manera eficiente, sus habilidades son consideradas en un 60% como excelentes, sus ideas y aportaciones al equipo de trabajo están en un 55%, los conocimientos técnicos representan un 50% como excelentes y 50% como buenos.

Gráfica 1. Resumen de las opciones de respuesta en porcentajes



EJE 2

En resumen, las empresas consideran que las competencias realizadas por los alumnos son del 64.44% como excelente y el 35% como bueno y 0.56% como regular. Lo que indica que el grado de satisfacción del empresario es del 99.44%

Pros y contras del modelo educativo

Como se comentó en la introducción, el modelo educativo de las Universidades Tecnológicas, cuenta con 6 atributos y las competencias profesionales en cada uno de los programas educativos, generando una flexibilidad ante las necesidades del sector productivo.

Área Recursos Humanos

| Perfil profesional | Pros | Contras |
|---|---|---|
| Competencias genéricas | | |
| <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Expresar ideas, necesidades y sentimientos de forma verbal, no verbal y escrita para comunicarse de forma efectiva durante su desempeño profesional. <input type="checkbox"/> Actuar con valores y actitudes proactivas, creativas y emprendedoras en su desarrollo personal, social y organizacional en armonía con su medio ambiente. <input type="checkbox"/> Comunicar sentimientos, pensamientos, argumentos, conocimientos, experiencias, ideas, reflexiones, opiniones, en los ámbitos públicos, personal, educacional y ocupacional, productiva y receptivamente en el idioma inglés de acuerdo al nivel b1, usuario independiente, del marco de referencia europeo. | <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> El 50% de las empresas consideran que los alumnos tienen una excelente expresión oral y escrita, mientras que el 47.62% lo consideran como bueno. <input type="checkbox"/> El 64.29% consideran que la aportación e ideas de los alumnos con el equipo de trabajo es excelente y el 35.71% lo ven como bueno. <input type="checkbox"/> El 59.52% creen que los alumnos tienen habilidad para comunicarse con compañeros de trabajo como excelente y el 38.10% lo ven como bueno. | <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> El 2.38% ven una falta de expresión oral y escrita en los alumnos. <input type="checkbox"/> El 2.38% dicen que los alumnos no se comunican con compañeros de trabajo. <input type="checkbox"/> El 85% comentan que los alumnos no dominan el idioma inglés; pero el 20% si lo lee y escribe. |

EJE 2

| Perfil profesional | Pros | Contras |
|--|--|---|
| Competencias específicas | | |
| <p><input type="checkbox"/> Evaluar la situación financiera presente y futura, mediante técnicas de análisis y proyección para optimizar los recursos de la organización.</p> <p><input type="checkbox"/> Formular la planeación estratégica de acuerdo a las necesidades de la organización y a su entorno, para el alcance de los objetivos planteados.</p> <p><input type="checkbox"/> Administrar el capital humano de acuerdo a la estructura, necesidades y normatividad para alcanzar los objetivos de la organización.</p> | <p><input type="checkbox"/> El 59.52% dicen que los conocimientos técnicos con los que cuenta el alumno son excelentes y el 40.48% lo califican como bueno.</p> <p><input type="checkbox"/> El 64.29% indica que las actividades que se les encomienda en las áreas de la empresa son realizadas como excelentes, lo que permite que no se les repita la indicación y/o la instrucción más de 2 veces; y el 35.71% lo califica como buena.</p> | <p><input type="checkbox"/> El 40% considera que los alumnos no tienen conocimiento de las TIC's.</p> |

Área Administración y Evaluación de Proyectos

| Perfil profesional | Pros | Contras |
|--|---|---|
| Competencias genéricas | | |
| <p><input type="checkbox"/> Expresar ideas, necesidades y sentimientos de forma verbal, no verbal y escrita para comunicarse de forma efectiva durante su desempeño profesional.</p> <p><input type="checkbox"/> Actuar con valores y actitudes proactivas, creativas y emprendedoras en su desarrollo personal, social y organizacional en armonía con su medio ambiente.</p> <p><input type="checkbox"/> Comunicar sentimientos, pensamientos, argumentos, conocimientos, experiencias, ideas, reflexiones, opiniones, en los ámbitos públicos, personal, educacional y ocupacional, productiva y receptivamente en el idioma inglés de acuerdo al nivel b1, usuario independiente, del marco de referencia europeo.</p> | <p><input type="checkbox"/> El 55% de las empresas consideran que los alumnos tienen una excelente expresión oral y escrita, mientras que el 45% lo consideran como bueno.</p> <p><input type="checkbox"/> El 55% consideran que la aportación e ideas de los alumnos con el equipo de trabajo es excelente y el 45% lo ven como bueno.</p> <p><input type="checkbox"/> El 65% creen que los alumnos tienen habilidad para comunicarse con compañeros de trabajo como excelente y el 35% lo ven como bueno.</p> | <p><input type="checkbox"/> El 70% comentan que los alumnos no dominan el idioma inglés; pero el 25% si lo lee y escribe.</p> |

EJE 2

| Perfil profesional | Pros | Contras |
|---|--|--|
| Competencias específicas | | |
| <input type="checkbox"/> Evaluar la situación financiera presente y futura, mediante técnicas de análisis y proyección para optimizar los recursos de la organización. <input type="checkbox"/> Formular la planeación estratégica de acuerdo a las necesidades de la organización y a su entorno, para el alcance de los objetivos planteados. <input type="checkbox"/> Proponer proyectos de inversión para nuevas unidades de producción y para empresas en marcha. <input type="checkbox"/> Formular y evaluar proyectos y programas de inversión y/o mejora a través de un análisis estratégico del entorno y la aplicación de técnicas y métodos de mercado, técnicos y financieros, para atender las necesidades de la organización y el desarrollo económico de la región. | <input type="checkbox"/> El 50% dicen que los conocimientos técnicos con los que cuenta el alumno son excelentes y el otro 50% lo califican como bueno. <input type="checkbox"/> El 85% indica que las actividades que se les encomienda en las áreas de la empresa son realizadas como excelentes, lo que permite que no se les repita la indicación y/o la instrucción más de 2 veces; y el 15% lo califica como buena. | <input type="checkbox"/> El 45% considera que los alumnos no tienen conocimiento de las TIC's. |

¿Qué buscan las empresas?

Las empresas donde los alumnos realizan la estadía profesional están ubicadas dentro de la Zona Metropolitana de la Ciudad de México, como Toshiba; Pemex, gas y petroquímica básica; Fábrica de Jabón La Corona, S.A de C.V., IDEALEASE Grupo mi camión, S.A. de C.V.; Grupo SANIMEX; Sistemas Abender, S.A. de C.V., Kimberly Clark de México; Seguros Inbursa; Renault Pachuca, entre otras.

Las empresas compartieron que las principales competencias son:

Figura 2. Competencias que demandan las empresas



Así que de cara a lo que los alumnos de la Universidad Tecnológica de Tecámac ofrecen es trabajar con la formación integral de las competencias y lograr la titulación de las áreas correspondientes, y que puedan ser candidatos a los puestos de trabajo idóneos en las empresas. Aunado a una preparación en el idioma inglés y uso de las TIC's. Sin descartar que algunas empresas están dispuestas a generar una capacitación, por el grado de satisfacción en las actividades encomendadas, por la disposición, por habilidad y la visión. Es bueno indicar que el 52% de los alumnos si son contratados antes de concluir la estadía profesional, y tienen la oportunidad de ser apoyados para la continuidad de estudios (que equivale a un año ocho meses en las Ingenierías: Gestión empresarial y Gestión de Proyectos).

Figura 3. Valores que demandan las empresas



La aplicación de competencias laborales en una empresa nos proporciona un esquema de los conocimientos, habilidades y actitudes esperados en los puestos de trabajo, por lo que los alumnos en la estadía profesional van visualizando para ocupar esos puestos, dando las siguientes ventajas de acuerdo a lo expresado por las empresas de estudio:

- * Definir perfiles que cubran los objetivos, lo que proporciona una base para la selección de personal.
- * Facilitar la detección de necesidades de Capacitación.
- * Identificar las causas del mal desempeño en las actividades encomendadas.
- * Indicar una guía a seguir para la adquisición de nuevas competencias.
- * Cumplir con los requisitos de las normas de calidad.

Conclusiones

Podemos concluir que lo que aporta el alumno en materia de desarrollo profesional y laboral, desde la perspectiva de la empresa es:

- * Conocimiento en el desarrollo de proyectos, administración y planes de negocio.
- * El alumno cumple con sus responsabilidades del proyecto y tiene la iniciativa de aportar nuevas ideas a la institución.
- * El proyecto que está desarrollando es de importancia derivado de la investigación que está llevando a cabo y la operatividad para aplicarlo.
- * Aportación de sugerencias y estrategias administrativas.
- * Con un amplio compromiso cumpliendo con lo solicitado, aplicando sus conocimientos, así como sus habilidades en todas sus actividades.
- * Con los conocimientos adquiridos, así como aportar con su responsabilidad, respeto e iniciativa propia.
- * Es una persona activa al desempeñarse en cada una de sus tareas, siempre da más de lo que se le pide.
- * En la toma de decisiones, creatividad y responsabilidad
- * Es fundamental, ya que investigan, aportan, adecuan, organizan y dirigen la creación de la Incubadora para proyectos productivos sustentables

Así que los objetivos de la estadía profesional se cumplen por el alumno que desarrolla un proyecto específico y forma parte de un equipo de trabajo, bajo un programa de actividades previamente acordadas entre la Universidad y la empresa que atiendan las necesidades del sector productivo, educativo o social. Y que permitir al alumno aplicar los conocimientos y habilidades adquiridos en su carrera, consolidando y fortaleciendo de esta manera su formación profesional.

Pero también hay que considerar que las empresas, nos dejan ver de los conocimientos que adolecen:

- * Trabajo administrativo
- * Falto de experiencia laboral
- * Redacción
- * Cuentan con la teoría pero la práctica no
- * Falta de tecnicismos
- * Fortalecer el conocimiento de procesos administrativos

* Conocimiento de Leyes y el manejo de algunos software computacionales

A lo que nos daremos a la tarea de proponer actividades encaminadas a la vida profesional y laboral, y que permitan disminuir las debilidades para que se alcance a cubrir la competencia que demandan las empresas donde se realizan las estadías profesionales de las área Recursos Humanos y Administración y Evaluación de Proyectos.

Bibliografía

- Babbie, Earl (1996). *Manual para la práctica de la investigación social*. Editorial Desclee de Brouwer.
- Berghenhenegouwen, G.; Horn, H. F, y Mooijman, E. A. (1996). *Competence Development – A Challenge for HRM Professionals: core Competences of Organimzations* as Guidelines for Development of Employees, Journal of European Industrial Training.
- Bunk, G. P. (1994). La transmisión de competencias en la formación y perfeccionamiento profesionales de la RFA, Revista Europea de Formación Profesional.
- Casas, Rosalba & Luna, Matilde. (1997). "Introducción general", en: *Gobierno, academia y empresas en México: hacia una nueva configuración de relaciones*, México, UNAM.
- Cruz, P. K., y Vega, G. M. (2001). *La gestión por competencias: una nueva herramienta en la planificación estratégica del recurso humano*, Antofagasta, Universidad de Antofagasta.
- Delcourt, J. (1999) *Nuevas presiones a favor de la formación en la empresa, Formación Profesional*.
- Ferrández, A. (1997). *El perfil profesional de los formadores*, Bellaterra, Universidad Autónoma de Barcelona.
- Hooghiemstra, T. (1994). Gestión integrada de recursos humanos, en MITRANI, A.; DAZIEL, M., y SUÁREZ, I. (eds.): *Las competencias*, Barcelona, Planeta.
- Ibarra, A. (2000). Formación de recursos humanos y competencia laboral, Boletín Cinterfor.
- Le Boterf, G. (1995). *De la compétence: essai sur un attracteur étrange*, París, Editions d'Organisation.
- _(1996) *De la compétence a la navigation professionnelle*, París, Editions d'Organisation.
- Levi-LeBoyer, C. (1997). *La gestión de las competencias*, Barcelona, Ediciones Gestión 2000.
- Mertens, L. (1998). *La gestión por competencia laboral en la empresa y la formación profesional*, Madrid, OEI.
- Selltiz, (1980). *Métodos de investigación relaciones sociales*. Ediciones Rialp, S.A.
- Van Dalen, Deobold B. y William J. Meyer (2000). *Manual de técnicas de la investigación educacional*. Ediciones Rialp, S.A
- Antecedentes de las Universidades Tecnológicas, recuperado de www.cgut.sep.gob.mx.
- Fortalecimiento del subsistema de Universidades Tecnológicas "Su evolución al nivel de estudios 5ª, recuperado de www.utgutierrezamora.edu.mx/fortalecimiento
- http://www.ses.sep.gob.mx/wb/ses/universidades_tecnologicas
- www.uttecamac.edu.mx

LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL. UN ESTUDIO DE CASO SOBRE LA PERCEPCIÓN PATRONAL DE LAS CUOTAS DE SEGURIDAD SOCIAL DEL IMSS. OFICINA PARA COBROS 2303 EN SAN JUAN DEL RÍO, QRO.

CANDIDATO A DR. RAFAEL ESTRELLA VELÁZQUEZ¹
DR. ARTURO MORALES CASTRO²
DR. MARCO ANTONIO CARRILLO PACHECO³
DRA. YOLANDA CORTÉS ÁLVAREZ⁴



Resumen

Este proyecto investiga la responsabilidad social empresarial y la percepción de los empresarios comprendidos dentro de la jurisdicción de la Oficina para Cobros 2303 del IMSS, en San Juan del Río, Qro., con respecto al pago de las cuotas obrero patronales y el costo social que se genera cuando estas obligaciones no son pagadas al Instituto. Partiendo del supuesto de que la percepción de cada individuo es diferente, este trabajo de investigación se enfocará en el estudio de las organizaciones y de los tomadores de decisiones conocidos como empresarios, también al estudio de las razones y causas que lo llevan a decidir el cumplir o no con la responsabilidad social. El método utilizado en el presente trabajo fue el cualitativo, se trató de un estudio de caso Mills (2010), a través de las técnicas: de entrevista estructurada a cada patrón y la observación directa en un focus group, la estrategia fue un plan de acción desde establecer contacto con los patrones hasta efectuar

¹ Profesor Investigador para la UAQ. En la FCA-SJR. 10 años.- Candidato a Dr. En Administración.- Certificado en Emprendedurismo.- Certificación ANFECA.-13 años de experiencia en la SHCP.- 10 años como Interventor-Administrador para el IMSS.

² Doctor en Ciencias de la Administración. Investigador de tiempo Completo de la Facultad de Contaduría y Administración. Universidad Nacional Autónoma de México.

³ Profesor Investigador para la UAQ. En la Facultad de Psicología, Qro. 28 años.- Miembro del SNI –Nivel I- Perfil PRODEP.- Miembro de la Asociación Mexicana de Estudios del Trabajo AC.

⁴ Profesora Investigadora para la UAQ. En la FCA-SJR. 21 años.- Miembro del SNI –Candidato-. Certificada en Competencias Docentes por la SEP (CERTIDEMS).- Perfil PRODEP.- Certificación ANFECA.- 7 años de experiencia en el Sector Industrial, 15 años como Interventor-Administrador para el IMSS.

la entrevista para posteriormente reproducirlas y poder de acuerdo con Santibáñez (1986) efectuar el análisis y la validez de la información de Maxwell (2005). Algunos de los resultados muestran que la mayoría de los empresarios encuestados no tienen gran conocimiento de la diferencia entre impuestos y aportaciones de seguridad social, para estos, ambos conceptos son lo mismo “Impuestos”, denotan la falta de claridad en qué consiste una RSE integral, consideran que pagando impuestos sociales, los hace 100% responsables y sólo desean cumplir con lo requerido para no ser molestados por la autoridad. Sólo algunos empresarios, conoce específicamente en qué consisten las COP y sus efectos en la organización y en los derechos de los trabajadores cuando se origina un costo social, al no realizar sus aportaciones en momento debido.

Palabras clave: Responsabilidad Social Empresarial, empresario, omisión, seguridad social, costo social

Abstract

This project investigates the social corporate responsibility and the perception of entrepreneurs fall within the jurisdiction of the Office of IMSS 2303 Collections in San Juan del Río, Querétaro. With respect to payment of the employers contribution and social costs is generated when these obligations are not paid to the Institute. Assuming that the perception of each person is different, this research will focus on the study of organizations and decision makers known as entrepreneurs, also to study the reasons and causes that lead him to decide to get or not with the social responsibility. The method used in this study was qualitative, it was a study of Mills (2010) case, through techniques: structured to each pattern, and direct observation in a focus group interview, the strategy was designing a plan of activities from contacting employers to conduct the interview and once reproduce the above according to Maxwell (2005) conduct analysis and validity of the information. Some of the results show that the majority of employers surveyed have no great knowledge of the difference between taxes and social security contributions, for these are the same “Taxes”, denoting the lack of clarity on what constitutes a comprehensive CSR consider paying social taxes, makes 100 % responsible and just want to comply with what is required to not be bothered by the authority. A couple of these entrepreneurs know what they are specifically the COP and its effects on the company and the rights of workers as a social cost, not make contributions on time because it originates.

Keywords: Corporate social responsibility, entrepreneur, failure, social security,, social cost

Introducción

La globalización se caracteriza por tener una sociedad inmersa en actividades nuevas con métodos y técnicas valiosas para resolver todos los inconvenientes que se le presentan de la mejor manera, este nuevo cambio global ha llevado al hombre a experimentar la búsqueda de la eficacia en casi todo lo que se propone. El siglo XXI, es la era de economías cambiantes e innovadoras y las organizaciones empresariales de nuestro país, no podían ser la excepción de esta evolución. México ha entrado a la globalización.

Hoy circulan globalmente los planteamientos de las políticas neoliberales impuestas, donde ha tenido gran impulso la exigencia de empresas de carácter socialmente responsable, con ética empresarial y una cultura organizacional apegada a lo social que observen el irrestricto cumplimiento de las exigencias ecológicas, ambientales y culturales de nuestro país.

En este contexto se presenta el problema de investigación, el cual consiste en conocer la percepción del empresario o cuál es su visión de las cuotas de seguridad social que paga al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y qué elementos son los que promueven o no la responsabilidad social en su empresa. Dicha responsabilidad cuando no es ejercida correctamente por las empresas y sus dirigentes, se transforma en un costo social para ellos y para toda la población en general, al existir falta del pago al IMSS, órgano encargado de proporcionar seguridad social para la mayoría de personas de la sociedad derechohabiente del país.

Para enero 2013, el número de afiliados al IMSS a nivel nacional alcanzó la cifra de 16,227,081 trabajadores y por el estado de Querétaro se registró 411,335 trabajadores que representan el 53% del personal ocupado con derecho a servicios médicos (Gobierno del estado de Querétaro, 2013).

El objeto de estudio es el análisis de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) y los costos sociales que se originan como consecuencia del no pago al IMSS, es decir, la omisión del pago de las cuotas de seguridad social, también llamadas Cuotas Obrero Patronales (COP), que por ley son una obligación de los empresarios. Se investigarán: a) las diferentes percepciones de estos empresarios, buscando establecer, los diversos contextos que las motivan y que los induce a decidir su propio escenario de actuación empresarial; b) se analizarán las diversas manifestaciones de los dirigentes de las organizaciones para conocer la percepción de este grupo y lo que significa para ellos este cumplimiento u omisión; c) también se estudiará cual es la responsabilidad social y las consecuencias por omitir sus deberes sociales, indagando sus posibles causas y justificaciones, procurando

hacer un análisis de estos conceptos. Se intenta dimensionar este concepto en la realidad local de San Juan del Río, Querétaro, con particular énfasis en el caso de estudio propuesto, para posteriormente presentar las posibles consecuencias y conclusiones para nuestro entorno social.

Con este planteamiento se abre la posibilidad de cuestionar el accionar del empresario y sus percepciones, causas y razones, válidas o no, que lo llevan al no pago, aún en el supuesto de que sería natural que sus acciones se rijan por lógicas del lucro, dado que su finalidad es la obtención de ganancias, mucho antes que la seguridad social de todos los demás integrantes sociales, faltando con ello, a la responsabilidad social propia del compromiso empresarial que adquirió.

Revisión de literatura

La Responsabilidad Social

Al ser los empresarios y su percepción sobre las cuotas obrero-patronales lo que interesa, es obligado, entonces, establecer primero el concepto Responsabilidad Social (RS) en su contexto macro. Haciendo un breve repaso de las revistas y medios que aportan al respecto, tanto locales como internacionales, se puede ver la enorme amplitud de acciones que se abarcan bajo este concepto; al hablar de responsabilidad se presenta un primer problema, el extenso abanico de acciones o políticas que no sólo son de empresarios, sino de muchos actores, de distintos grupos y de diversas acciones, algunas más tradicionales, otras más innovadoras, destacándose la multifuncionalidad de este concepto. Se pueden reunir las características en común de algunas definiciones que aportan los conceptos para determinar qué se entiende por responsabilidad social.

Según Perdiguero (2005), la responsabilidad social tiene que ver con la totalidad de las relaciones de las empresas con los grupos de su mismo interés y presenta cuatro niveles esenciales. El primero tiene que ver con la responsabilidad en relación con los trabajadores, la organización y la calidad de trabajo, el segundo procura la responsabilidad que afecta la calidad, seguridad y utilidad social de productos y servicios, como tercer nivel se manifiesta la implicación de la comunidad con la empresa en el desarrollo social, en donde se incluyen los compromisos, creación y mantenimiento de empleos y un estricto respeto a la legislación, finalmente un cuarto nivel que corresponde a la actitud responsable, honesta del empresario para crear condiciones sostenibles de toda la sociedad en su conjunto.

Para Encabo (2005), la responsabilidad social es inseparable de una responsabilidad ciudadana y de la responsabilidad individual, ya que son las personas que integran y dirigen las organizaciones, quienes deciden en cada

EJE 2

momento sus acciones. Contempla dos perspectivas en la RS una interna, referida principalmente a los trabajadores y gestión de la naturaleza con sus recursos; y la externa, que se extiende a las comunidades locales, consumidores, proveedores, socios comerciales, autoridades públicas, por lo tanto, la falta de responsabilidad social afecta a cuestiones como la calidad en el empleo, información, igualdad de oportunidades, integración de discapacitados, participación de los trabajadores y reestructuraciones empresariales, entre muchas otras.

Existen varios intentos de dar respuesta lo que debe ser la RS; los más recientes surgen de organismos internacionales tales como la Organización Internacional de Empleadores (OIE) a la que pertenecen 139 federaciones nacionales de empleadores de 134 países y que definen la RS como “Iniciativas desarrolladas de manera voluntaria por las empresas, en las que se integran inquietudes tanto sociales como medioambientales para la gestión de sus operaciones y la interacción de sus allegados” (OIE, 2003:2).

Para el Centro Mexicano para la Filantropía (CEMEFI)⁵ la Responsabilidad Social es: “la conciencia del comportamiento y la acción de mejora continua medida y consiente, que hace posible a la empresa ser más competitiva, cumpliendo con las expectativas de todos sus participantes en particular y de la sociedad en lo general, respetando la dignidad de la persona, las comunidades en que opera y su entorno”. (CEMEFI, 2006: 3)

Schvarstein (2006), hace una referencia en las dos palabras que forman este concepto, por un lado lo que en español llamamos responsabilidad en referencia a aquello por lo cual uno se siente internamente comprometido, e implica un juzgamiento propio con relación a los ideales de conciencia; por otro lado lo social como una característica de las relaciones humanas e implica nuestra mutua interdependencia y que al tratarse de seres sociales va más allá de nuestra propia elección, por lo tanto para este autor, la responsabilidad social es entendida y existe cuando se instituye un conjunto de prácticas obligatorias y voluntarias orientadas a promover la satisfacción de las necesidades sociales de sus integrantes y las de los miembros de la comunidad.

Las convergencias sobresalientes en estas definiciones indican:

1. En las conceptualizaciones anteriores se plantea que la responsabilidad social va más allá de una obligación legal simple.

⁵ CEMEFI, fundada en 1988, es una institución privada con ámbito de acción en México, es promotor y miembro fundador de Fórum Empresa, una alianza hemisférica de organizaciones nacionales que comparten la visión de promover la Responsabilidad Social Empresarial en América., Fórum Empresa es la red de responsabilidad social más grande del mundo.

EJE 2

2. Se pone de manifiesto que esta acción impacta a toda la comunidad externa e interna.
3. Se enfatiza en la capacidad que debe tener cualquier organización para escuchar, atender, y responder a las inquietudes de todos los actores sociales que interactúan con ella.

Sin embargo, así como hay aspectos en común, también hay aspectos distintos en cada enfoque alternativo de la responsabilidad social, puesto que este concepto puede variar según el público y lugar, al estar hablando de un reclamo de la sociedad, esta misma sociedad puede ser diferente y puede percibir distintas necesidades como prioritarias y además distintas en cada lugar y en cada momento. Esto hace que la responsabilidad social sea un concepto polisémico y multivariado en función del enfoque y de la región en donde se le enmarque. Por ejemplificar lo anterior mientras en el país chileno se entiende como responsabilidad social una vinculación directa con las relaciones laborales, abonando a que se dé un buen trato al personal, Argentina la relaciona más con la urgente generación de trabajo frente a las crisis económicas enfrentadas últimamente.

Es posible concluir que la responsabilidad social y sus actividades tienen que ser voluntarias e ir más allá de lo simplemente obligado por la ley, en una armonía con ella pero, dando un paso más adelante, es decir, otorgándole un verdadero peso al respeto de los valores universalmente reconocidos, con lo que cualquier organización que procure ser responsable social, está abonando al desarrollo del país al maximizar los beneficios económicos, sociales y ambientales de sus actividades principales.

La responsabilidad social no debe confundirse con prácticas de filantropía, éticas o ambientales exclusivamente, ni mucho menos con actividades exclusivas de las organizaciones o de las empresas, se refiere también a la actitud y al conocimiento encaminado a mantener un equilibrio entre el desarrollo de la propia sociedad, en un entorno sustentable que sea viable comercial y económicamente para todos.

El empresario

De acuerdo al diccionario Kohler para contadores y administradores (Cooper, 2005:311) define empresario u hombre de empresa a: “la persona que toma a su cargo una empresa; que asume la iniciativa y la responsabilidad de reunir los diversos factores de la producción para el establecimiento y operación de una empresa comercial y acepta el riesgo de su éxito o fracaso”. Se considera que es el empresario quien contrata tanto la mano de obra como el capital de trabajo para su

EJE 2

empleo en la empresa. Este término de empresario se deriva del francés, y significa emprendedor.

Para Ferrell (2004: 24), un empresario es: “una persona que arriesga su dinero, tiempo y esfuerzo para desarrollar un producto o forma de hacer algo innovador”

Según Andrade (2005: 258), el empresario es “aquella persona natural o jurídica que generalmente es titular de una unidad de producción o servicio, y como tal, éste asume el riesgo principal de la misma, siendo la circunstancia que lo diferencia del ejecutivo”.

Para Romero (1997: 9), este concepto se trata de: “quienes algo producen, intercambian o ayudan, son empresarios”

Si se entiende al empresario como un ente tomador de decisiones, se puede reforzar este concepto con lo que argumenta Simón, (1978) en la teoría de la toma de decisiones, donde advierte que casi ninguna decisión es tarea de un solo individuo, a pesar de que la responsabilidad de llevar a cabo una acción determinada descansa en una persona concreta, en este caso el empresario, al estudiar el proceso decisorio resulta que sus distintos componentes pueden ser imputados a más personas a través de los canales formales y no formales de comunicación.

Para Simón (1982), la organización es el único medio por el cual se puede asegurar el cumplimiento de los objetivos de los participantes, para ello quienes participan deben de asumir como propio el objetivo organizacional. Para este autor, el proceso decisorio en una organización, estará guiado por una racionalidad limitada y caracterizará a todo su comportamiento, puesto que es humano. Esta racionalidad y comportamiento están acompañados de un grado de incertidumbre sobre la obtención de resultados satisfactorios para quien toma la decisión. Es así como la toma de decisiones es un proceso enteramente humano, envuelto en complejidades y ambigüedades, reflejo de la manera de ser propia de los seres humanos.

Por mencionar algunas decisiones que pueden tomar los empresarios son:

| Decisión | Definición |
|------------------|---|
| 1. Programada | Es repetitiva y rutinaria, con un procedimiento definido elaborado por escrito que incluye políticas para su adopción. |
| 2. No programada | Decisión novedosa, no estructurada, no existe un procedimiento preestablecido para hacer frente al problema, ya sea por su complejidad o por ser de suma importancia. Se tratan mediante procesos generales de solución de problemas, juicios, intuiciones y creatividad. |

EJE 2

| | |
|-----------------------------|--|
| 3. Proactiva o anticipativa | Decisión que se toma en anticipación a un cambio externo o a otras situaciones. |
| 4. Reactiva | Decisión adoptada como respuesta a cambios externos. |
| 5. Intuitiva | Supone el uso de estimaciones, conjeturas o presentimiento para decidir entre cursos alternativos de acción. |
| 6. Sistemática | La toma sistemática de decisiones es un proceso organizado, riguroso, basado en datos, requiere el desarrollo de un conjunto claro de objetivos, una base de información relevante y una participación en base a equipos que busque el consenso en las ideas y en la creatividad así como una ejecución y evaluación rigurosa. |

Fuente: Elaboración propia, en base a Ivancevich, J. y Crosby, P. (1997)

La Percepción

De acuerdo a Robbins (2009), El concepto de percepción deriva del término latino perceptio se define como: “proceso por el que los individuos organizan e interpretan las impresiones sensoriales con el fin de darle un sentido al entorno”(Robbins, 2009: 139), y describe tanto a la acción como a la consecuencia de percibir (es decir de tener la capacidad para recibir mediante los sentidos, las imágenes, impresiones o sensaciones externas, o comprender o conocer algo) y entonces se construye una idea a partir de esas sensaciones.

Por su parte Morris (2001: 123-124), en otra definición de la percepción aporta que, “la percepción consiste en descifrar patrones significativos en medio de una masa desordenada de información sensorial. En último término, es el cerebro el que interpreta el complejo flujo de la información procedente de los sentidos”. Conocer el mundo exterior o interior, implica llevar a cabo un proceso de decodificación de los mensajes que recibe el nuestro organismo. La percepción junto con la memoria y el aprendizaje son procesos psicológicos básicos.

Para Manucci (2004:1), los sentidos de cada persona son las vías de acceso a la percepción, esto lo ejemplifica, con el sentido de la vista que nos ofrece elementos para una interpretación tanto de nuestro entorno como de la realidad que nosotros observamos, y afirma, que cuando los sentidos no pueden encontrar un orden a un entorno complejo, entonces prever movimientos y acciones es más difícil. De tal suerte que, acceder a esta complejidad a través de la creación de modelos y estructuras de medición es la metodología que el hombre ha utilizado a lo largo de su vida para interpretar, comprender y prever los movimientos del entorno y con ello desafiar la realidad y cuestionar el territorio de la credibilidad de nuestros modelos

mentales (Manucci, 2004: 1).

Mediante la percepción, la información se interpreta y se logra establecer la idea de un objeto único, significa que es factible experimentar variadas cualidades de una misma cosa y fusionarlas a través de la percepción para comprender que se trata de un objeto único.

Por otro lado para Gilbert Ryle, (Citado en Geertz, 1992: 21), en su estudio de la descripción densa, afirma que las organizaciones empresariales no están definidas solamente por actividades, técnicas y procedimientos, también se definen por cierto tipo de esfuerzo intelectual. Del esfuerzo de sus dirigentes, emanan las percepciones mismas, sin embargo, para sumergirse en el concepto de la interpretación es importante apuntar, según este autor, que en cualquier trabajo donde se destacan hechos, actos o en este caso nuestra propia descripción, nosotros le nombramos nuestros datos, pero que, son realmente interpretaciones de las interpretaciones de otras personas sobre lo que ellas piensan y sienten y que dejan un lado oscuro donde al tratar de comprender un suceso en particular, un rito, una costumbre, una idea o cualquier otra cosa, se puede vaciar en un error insinuándolo como información de fondo, antes de que la cosa misma sea directamente examinada, esto arroja una expectativa de cuan densamente puede ser la interpretación de una idea.

Entonces, surge la pregunta, ¿qué causa un determinado comportamiento en las personas?, buscando una teoría de la motivación que explique las causas y la percepción de los hechos dados para desencadenar un cierto comportamiento, reconociendo que la cultura de cada individuo desempeña un papel determinante para la percepción de los hechos. Se cree que la percepción empresarial, tiene fuertes lazos con este constructo llamado cultura el cual ya ha sido definido de muy diversas formas a través de los años. Hofstede (1980), consideró la cultura como el conjunto de programas mentales que controlan las respuestas de un individuo en un contexto dado; señala que es un conjunto unido de formas de pensar, de percibir, de sentir y de actuar más o menos formalizadas, que son aprendidas y compartidas por una pluralidad de personas y sirven de manera objetiva y simbólica para reunir las en una colectividad particular y distintiva. House, et. al (2004), la describieron como el sistema de creencias, ideologías, lenguaje, historia y herencia étnica compartidos.

El empresario y la omisión de las obligaciones sociales

La omisión fiscal de Cuotas Obrero Patronales (COP), constituye sin lugar a dudas un tema de gran importancia para este estudio, dado que un número considerable de empresas han dejado de existir o sencillamente han sido lesionadas seriamente en

EJE 2

su posición financiera, como resultado de una mala administración, en gran medida por el incumplimiento de sus obligaciones fiscales y sociales, esto, al mismo tiempo afecta al Estado y a los organismos de salud como lo es el IMSS, el que ha dejado de captar ingresos que se requieren para la inversión en obras sociales, de salud, productivas y demás demandadas con urgencia por la sociedad. Sólo por recordar, es preciso enfatizar según la Ley del IMMS (2012), estas COP están integradas por cinco ramas de seguros, de las cuales una de ellas es precisamente el seguro de Retiro, Cesantía Avanzada y Vejez (RVC), o lo que coloquialmente se conoce como pensiones y jubilaciones, en esta, si no se toman las medidas necesarias y urgentes, se prevé llevará a la crisis pensionaria de más de 50 millones de derechohabientes del IMSS. (Brito, 2013)

En lo referente a los problemas más comunes en el ámbito de las empresas de cualquier índole, Jiménez (2005), señala los principales aspectos que enfrentan los empresarios. Este autor plantea que cuales pueden ser en las razones que inducen a las empresas a dejar para después los aportes sociales, como son:

a) El aporte de impuestos fuera de los plazos marcados por la ley, junto con un cálculo equivocado (que en muchas ocasiones, deliberadamente), ocasionan consecuencias legales, monetarias y sociales para las empresas.

b) Una característica importante es la forma de administrar los tiempos y su aportación por lo que hace a los impuestos; las creencias de cada dueño o administrador, muchas de ellas arrastradas por generaciones los lleva a una actitud evasora (a veces, sin siquiera saber por qué se hace) esta irresponsabilidad conduce a incrementar el costo social.

c) El desconocimiento de los derechos y obligaciones de ley se traduce en ocasiones en pérdida de estímulos o exenciones en su favor y contempladas en la misma ley.

d) La utilización de los propios recursos que deberían destinarse al pago de pasivos como son los impuestos, los de seguridad social, los sueldos y salarios, que son de inmediata exigibilidad, y que se utilizan para otras prioridades, ocasionan un costo social para todos, un costo extra para ellos mismos, (por el pago de multas y recargos) lo cual resulta financieramente muy oneroso para la empresa debido a que la actualización y las multas que la autoridad aplica por la falta de pagos oportunos de los impuestos excede al costo financiero por otros conceptos más rentables y ya no se hable del costo que tiene que pagar la empresa si la autoridad considera que es una compañía problema, entonces puede hasta llegar a cerrarla por incumplimiento de sus obligaciones de responsabilidad social.

Para concluir, en base a los conceptos enumerados en este capítulo, tales circunstancias ponen en difícil situación a los organismos sociales, sobresaliendo la urgencia de una reforma integral que abrace a millones de personas que se encuentran en empleo formal y carentes de acceso a la seguridad social ya que no son reconocidas por sus empleadores y porque en el otro extremo existen muchos más que se encuentran en el incumplimiento y en la informalidad dejando sólo en unos pocos contribuyentes cautivos la tarea de sostener la plataforma de seguridad social en nuestro país, y si a esto le abonamos una percepción subjetiva del empresario por falta de conocimiento y de sus propios conceptos culturales ignorando si esta bueno o malo el pago o su omisión, si le trae algún perjuicio o repercute en su empresa como un valor agregado, competitividad o reconocimiento por ser socialmente responsable.

La Responsabilidad Social Empresarial (RSE)

El concepto ha adquirido un notable protagonismo y ha ido acercándose de forma continua a los distintos agentes de la sociedad (empresas, estado, organismos públicos, organizaciones sindicales, mercados, sector educativo). La RSE implica una nueva filosofía de empresas que tratan de buscar la excelencia en la relación de los empresarios con sus stakeholders –interesados-, esto es a través de exigencias de todo tipos incluyendo el estricto cumplimiento de la máxima calidad de sus componentes en los ámbitos laboral, social y medioambiental, se trata de una concepción estratégica que va más allá del beneficio del accionista y que proyecta positivamente a la empresa en un entorno institucional, laboral ecológico y social.

Para países avanzados como los integrantes de la Unión Europea, EEUU y Asia Oriental, que han estado formulando teorías con base en experiencias vividas en el mercado desde hace casi 20 años, han llegado a lo que ahora podría llamarse una bursatilización de la responsabilidad social, es decir, lograr que la RSE, aporte no sólo en calidad para su empresa, sino también en los bienes y satisfactores económicos que desean.

Aunque la Responsabilidad Social Empresarial hoy en día es inherente a las organizaciones, se debe recordar que por mucho tiempo no fue así, recientemente se ha convertido en una innovada forma de gestión y de hacer negocios, en la cual la empresa se ocupa de que sus operaciones sean sustentables en lo económico, lo social y lo ambiental, reconociendo los intereses de los distintos grupos con los que se relaciona y busca la preservación del medio ambiente y la sustentabilidad de las generaciones futuras. (Ardiles, 2005)

De acuerdo a un estudio de responsabilidad social empresarial, que hace

Zicari (2006), advierte la gran cantidad y variación de definiciones que existen para la Responsabilidad Social Empresarial, y hace alusión de algunas como: “la responsabilidad social empresarial es responsabilidad por los impactos sociales y ambientales de las decisiones y acciones de las organizaciones” (Vallaey, 2008: 9).

Carrillo (2012), por su parte afirma que las organizaciones, al ser entidades económicas de naturaleza social, su estandarte como misión es servir a la comunidad por medio de los valores éticos, que a su vez, son la característica principal de la RSE, si estas condiciones se desarrollan por las organizaciones, entonces será posible obtener respeto a los derechos y libertades públicas de una sociedad, evitar el abuso de poder por los gobernantes o cualquier grupo de mayor fuerza, incentivar el desarrollo ambiental y mejoramiento del entorno de todos los que integran determinada comunidad social.

La Seguridad Social

Cuando se habla de seguridad social, se refiere principalmente a un campo de bienestar relacionado con la protección de las personas, de la propia sociedad y de la cobertura en atención de las necesidades socialmente reconocidas, que han sido ganadas como un derecho irrenunciable, tales como la salud, pobreza, vejez, discapacidades, vivienda, desempleo, familias en situación de riesgo y otras más.

La ONU concibe la seguridad social no sólo como un derecho humano, sino como un derecho social irrenunciable e imprescriptible del asegurado, de su grupo familiar y dependientes económicos, sino que va más allá, defendiéndola como una obligación natural de los estados miembros de las naciones Unidas. Esta conceptualización puede claramente definirse en el texto del artículo 25 de la Declaración de los derechos Humanos expresada como sigue:

Artículo 25.

“Todos tenemos derecho a un nivel de vida adecuado, que asegure a nuestros y a nuestras familia, la salud, el bienestar y en especial, la alimentación, el vestido, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios. Tenemos así mismo, derecho a seguro en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez u otros casos de pérdida de nuestros medios de subsistencia por circunstancias ajenas a nuestra voluntad. Tanto la madre que va a tener un hijo, como un hijo, deben recibir cuidado y asistencia. Todos los niños tienen los mismos derechos, este o no casada la madre”. (ONU, 1984)

Desde el informe Beveridge (1942), publicado en el Reino Unido los conceptos de seguridad social y protección social han cambiado con el tiempo, hoy se usan

en todo el mundo con significados diversos, en este sentido resulta complicado el establecimiento de una sola definición para el concepto de seguridad social ya que su interpretación varía según el país y organizaciones internacionales de que se trate.

La Seguridad Social en México

El término de Seguridad Social en México, puede usarse para hacer referencia a

1. Seguro social, es conocido con este nombre en nuestro país, y se le denomina a la entidad que administra los fondos y otorga los diferentes beneficios que contempla la seguridad social en la ley del IMSS. Estos servicios incluyen la provisión de pensiones, jubilación, seguro de incapacidad, seguro pensiones para viudez y orfandad, cuidados médicos, y muerte entre otros.

2. Seguro de desempleo, es reconocida principalmente por la población que ha tenido la necesidad de afrontar este seguro, como la distribución de efectivo en caso de pérdida del empleo, incluyendo la jubilación, y la discapacidad, enfermedad entre otros. Cabe señalar que este seguro de desempleo prácticamente no se aplica en México.

3. Servicios otorgados por las administraciones responsables de la seguridad social. Según cada país puede variar e incluir cuidados médicos, aspectos de trabajo social e incluso relaciones industriales, en nuestro país contamos con los seguros de guarderías, velatorios entre algunos. Este término también es usado frecuentemente para referirse a la seguridad básica, un término que se aproxima equivalente al acceso a las necesidades más urgentes, tales como comida, educación y cuidados médicos entre otros.

La seguridad social por sí misma, no es sólo un agregado para el ser humano como ente independiente, ni es algo ajeno o añadido a la función de las empresas, por el contrario implica cumplir con la conciencia de que impacta de alguna forma directa e indirecta a los grupos y comunidades que están vinculados por cualquier razón a esta empresa u organización, de esto, se coincide plenamente con Sáenz (2005), en resaltar la importancia de los principios fundamentales de la seguridad social que según, deben ser universales, proponiéndolos como garantías de protección para cualquier persona, amparada por las leyes específicas, sin ninguna discriminación en todas las etapas de su vida, de acuerdo con este autor, la solidaridad funge como garante de protección a los menos favorecidos con base en la participación y contribución de todos en un sistema común, estos principios, deben ser integrales para garantizar la cobertura de las necesidades de previsión para lograr articular entre políticas, instituciones, procedimientos y prestaciones, el objetivo y los beneficios establecidos en la Ley en forma oportuna, adecuada y suficiente.

Los Impuestos y la Seguridad Social en México

Trigueros (2001), menciona que el sistema fiscal en México, por su propia naturaleza, presenta una estructura muy compleja, pero similar a los países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo económico (OCDE). Sin tomar en cuenta los ingresos por contribuciones de Petróleos Mexicanos (PEMEX), es evidente el protagonismo de las cuotas obrero patronales en los ingresos para la seguridad social en el país, aunque los ingresos por salarios de México siguen siendo de los más bajos entre los miembros de la OCDE, cree que para que nuestro gobierno pueda ser más eficiente, debe incrementar de forma inmediata la recaudación y el combate de fraude en todos sus renglones incluyendo el de responsabilidad social.

A pesar que nuestro sistema tributario siempre ha estado sujeto, desde hace más de treinta años, a continuas reformas con el fin de mejorar con misceláneas y reformas fiscales parciales que no han logrado elevar el directorio de contribuyentes y que sólo han dificultado o confundido al contribuyente que cada día se hace más renuente, apunta Musgrave (1995:7:15) que la política fiscal debería de cumplir tres funciones: de Asignación, de Distribución y de Estabilización. Donde la segunda de ellas corresponde a la necesidad de ajustar el ingreso y la riqueza para que la sociedad considera equitativo y justo.

Metodología

Considerando que esta investigación pertenece al área económico- social, el enfoque que se utilizó en este proyecto fue el cualitativo ya que se busca explicar las razones de los diferentes aspectos del porqué y cómo de la toma de decisiones de los empresarios ante la Responsabilidad Social. La técnica utilizada fue la entrevista a profundidad y la observación, el análisis de la información se efectuó a través de la interpretación.

En la investigación se incluyó el rango de organizaciones medianas y grandes por su importancia relativa en proporción a la cantidad de dinero pagado al IMSS, ya que las pequeñas empresas sólo se ocupan de pagar dos o tres trabajadores como promedio y su carga social de pagos de cuotas obrero patronales, en el mayor de los casos, es irrelevante para este estudio.

De catorce empresas que se les solicitó la entrevista, sólo ocho la aceptaron; se argumentó exceso de trabajo del personal calificado para llevarla a cabo, en otros casos se cambió reiteradamente la fecha para este propósito hasta dejar de contestar a la solicitud.

Resultados

1 Análisis descriptivo del entorno de las entrevistas

Se observó generalmente una gran disposición de los empresarios hacia las entrevistas, se percibe que cada uno de ellos tomó con mucha seriedad el hecho de ser considerado para expresar su punto de vista acerca del tema, el arreglo personal en ningún caso fue casual o informal, todos en general presentaron una imagen formal. De inicio, se dio el preámbulo formal de bienvenida en los caso de las entrevistas realizadas en las oficinas de los empresarios, este preámbulo fue más laxo en los casos de entrevistas realizadas fuera de las oficinas, una vez iniciado el dialogo, se procuró romper el hielo y sostener una charla sobre asuntos triviales para dar pauta al inicio de la entrevista en forma, se apreció que en la mayoría de los entrevistados se condujeron con soltura y tranquilidad refiriéndose con opiniones acerca del tema sin ningún tipo de censura, sin embargo se pudo observar que esta actitud, en postura, matiz de voz, en expresiones corporales y gesticulares, cambió radicalmente en el momento de exponer la grabadora, en todos los casos el contexto dio un giro, convirtiéndose en un ambiente más rígido, más estrecho en opinión, se retomó una postura en el asiento mucho más vertical, se excluyeron por completo las palabras altisonantes e injurias leves que se habían vertido antes de sentirse grabados, en todos los casos el empresario, tomó algo de tiempo en responder cuando se le preguntada directamente su percepción del gobierno, de sus políticas impositivas y de los tributos, se observó en algunos casos, nerviosismo y cautela al verter su opinión, se presentó en varias ocasiones, el reacomodo reiterado de postura en el asiento intentando reconocer su entorno y se logró observar una disminución del tono de voz, previendo no ser escuchado por los asistentes en el caso de la entrevista fuera del centro de trabajo y por los empleados en el caso de los entrevistados en sus oficinas.

Como resultados de la observación, se precisa que los entrevistados tienen la total intención de expresar su opinión acerca del gobierno, estrategias y de los impuestos, se percibe que esta opinión es diferente cuando se considera informal y en libertad para expresarse y que esta opinión cambia radicalmente en el momento de sentirse observados o grabados por cualquier medio, se concluyó que todos consideran de utilidad pública el aparato burocrático y el pago de impuestos, les importa ser escuchados (aún que su opinión sea parcial) y se observa que representó una responsabilidad tomada muy en serio, el hecho de ser incluidos en una investigación.

Las primeras tres entrevistas, se realizaron sin contratiempos en las oficinas de

los empresarios, previa solicitud, luego de la recepción en las instalaciones de la empresa se realizó la entrevista, sin embargo y debido a la percepción que se tuvo de los entrevistados quienes racionalizaban sus respuestas, al encontrarse muy tensos, nerviosos y con cierto detenimiento para expresar con soltura sus opiniones al saber de la grabación de su voz, aunado al entorno empresarial que los rodeaba, se decidió llevar a cabo las siguientes entrevistas en algún lugar público donde el empresario se sintiera con más libertad y confianza para emitir su opinión. Las cinco entrevistas restantes se llevaron a cabo con preámbulo de plática simple antes de entrar a la aplicación del instrumento, y aunque se aprecia en menor grado la tensión en ellos, se percibe que en muchas preguntas se evaden diplomáticamente las respuestas, al apreciar un poco de temor para responder libremente, ya que considerando las respuestas antes y después del encendido de la grabación, su directrices son diferentes, su matiz de voz cambia y su personalidad se torna mucha más seria de lo que era antes de iniciar la grabación, cabe señalar que los entrevistados se expresan en reiteradas ocasiones para que no se mencione ni el nombre del empresario que vertió su opinión, ni la empresa en que se realizó la entrevista.

Se apreció que esta actitud obedece, según comentarios vertidos de manera informal antes de la grabación, al hecho de que por mucho tiempo el gobierno ha censurado a quienes se expresan libremente con respecto al estado, a sus dirigentes, políticas impositivas y generación, creación y aumento de impuestos.

Expresaron no tener confianza en el aparato gubernamental, ni en sus empleados, además, de que en los medios reiteradamente se escucha de represiones de cualquier índole a quienes manifiestan su verdad o intentan levantar la voz con una opinión diferente a la línea gubernamental, estos hechos hacen que sus temores se acrecienten con la ola de violencia e inseguridad en que desarrolla la vida cotidiana en nuestro país y procuran mantener un perfil medio, esperando con ello evitar problemas con el crimen organizado, refiriéndose que en la mayoría de los casos está en contubernio con las diferentes esferas gubernamentales.

2 La percepción de los empresarios

Es innegable que las reformas hacendarias promovidas por el actual presidente Enrique Peña Nieto, que recién se acaban de aprobar e implantar, fueron mal planeadas para la realidad de un México actual, los objetivos planteados se encuentran cada vez más alejados de los logros pretendidos, porque su creación obedece a un México que no existe en la vida real, tal vez en el escritorio donde se acunó dicha reforma pudiera presentarse como viable, sin embargo, en la práctica

EJE 2

real y cotidiana de quienes tienen que hacerla efectiva, sociedad en general, empresarios y comerciantes en particular, es un motivo más para acercarse a la economía informal y a la evasión que ha invadido todo el país y que se alerta y concientiza sin ilusiones falsas, del verdadero México cada día más difícil, en que vivimos los ciudadanos común y corrientes.

Una parte importante que no es observada por las políticas del gobierno mexicano, es la falta de igualdad. Afirma Schettino (2002), que sí somos un país desigual, esto implica entonces, que la gran mayoría de mexicanos son pobres, en un país que no lo es. Apunta que, cada día se castiga a la clase trabajadora dándole menos y quitándole más, porque son los que menos pueden quejarse, esta circunstancia sólo se puede corregir con un efectivo mecanismo económico de desarrollo, de mejores empleos y salarios, no con medidas impositivas cada vez más gravosas a los sectores más desprotegidos. Por otro lado, Vargas (2006), propone que se debe buscar la forma de desarrollar proyectos en conjunto con un verdadero interés común, sin partir de la premisa del beneficio económico sólo para el empresario, o del gobierno, sin embargo, es tan rebuscada y confusa la ley fiscal en México, más aún con las actuales reformas adicionadas, que muchos empresarios prefieren delegar la responsabilidad de su administración, en personas capacitadas exclusivamente para llevar la metodología contable y fiscal, dedicándose la mayoría del tiempo a la producción y al crecimiento particular, al considerar que intentar conocer esta legislación, les hace perder más tiempo y dinero que contratar a alguien que lo haga por ellos, basta mencionar que grupos de especialistas, particulares y de colegios de profesionales del ramo, no logran ponerse de acuerdo con lo que quiso decir el gobierno a la hora de expedir sus normas, mucho menos un contribuyente común y corriente.

3 Campo de la subjetividad

Nivel de conocimiento: Los empresarios en su mayoría no conocen a fondo la política impositiva del gobierno mexicano, a pesar de ser personas instruidas en materias relacionadas con las imposiciones legales, sólo tienen una idea general del pago de sus obligaciones, consideran que el gobierno no tiene conciencia de la verdadera situación del gobernado y disponen de leyes que no encajan en la realidad, comprenden que deben de afrontarse los tributos, sólo porque son de ley. En el caso de los empresarios y ejecutivos expertos en la materia es posible percibir como se expresan de manera conocedora y con idea firme del pago de sus obligaciones, pero reconocen un grado mayor de dificultad, cuando se habla de la materia fiscal, consideran que el gobierno aplica su imposición siempre para los que

EJE 2

están cautivos y hacen una connotación sobre los que se encuentran fuera de la formalidad, subrayando que a los informales no se les llama a rendir cuenta alguna del pago de impuestos.

Valoración: Los empresarios entrevistados tienen una valoración muy grande por el peso que tiene el cumplimiento de la ley, sostiene el rechazo a los cambios y aumentos pero, aceptan el pago de impuestos como algo obligatorio, se apunta que no descuida la parte impositiva para no tener problemas con sus obligaciones de ley, valoran en demasía que están trabajando y que a pesar de todos los gravámenes siguen ganando y dando empleos. Por otro lado, su nivel de valoración de los “gobernantes” quienes administran estos recursos, es muy pesimista al considerar que no conocen la verdadera situación del empresario en el campo de trabajo y que los recursos tributarios que pagan no son destinados a proporcionar una contraprestación igual o mejor para los trabajadores, mucho menos a un propósito verdadero, que ayude al país.

Sentimiento: Los empresarios en general, muestran molestia y enojo al cuestionarles, después entran en resignación por la política impositiva del gobierno federal, demuestran decepción cuando se trata de los gobernantes al considerarlos, fuera del contexto real de los ciudadanos que contribuyen y del destino que tienen los impuestos, en general no percibe que lo exigido sea bien aplicado en beneficio del país. En otros casos se percibe resignación, pena e impotencia del empresario, por quienes ganan menos y reciben más gravamen a sus salarios (trabajadores). En todos los casos se reflexiona con mucha molestia, hacia quienes no pagan nada y el gobierno no les molesta.

Razonamiento cotidiano: Si se involucra el razonamiento de la vida diaria del empresario cuando debe planear sus compromisos, obligaciones y ponerlos en orden de importancia, se considera que no es muy trascendental la decisión del pago de impuestos, es sólo cumplir con la ley, en el mejor de los casos, estos argumentos son sustentados en lo que el empresario ha observado por largo tiempo en los gobernantes, en la falta de aplicación a lo que verdaderamente es prioritario en la infraestructura y economía del país, esto le proporciona una holgura para pagar fuera de tiempo, postergar la decisión del pago, priorizando otras necesidades más inmediatas o en determinada circunstancia omitir el enterar sus impuestos hasta su exigencia, y entonces, considerarlo como inmediato. El razonamiento de los empresarios, exige de alguna manera, se haga justicia y se nivele la falta de más sujetos gravados para que todos contribuyan al país con equidad y justicia y no sólo los que ya se tienen cautivos, la renuencia a estas medidas se percibe como una conducta normal cuando se ven afectados en sus negocios, ingresos y en su

patrimonio.

Es importante recuperar lo que distingue Schvarstein (2006), entre el carácter obligatorio y voluntario de estas prácticas de cumplimiento de responsabilidad social, precisando que para el cumplimiento de esta responsabilidad se requiere de una conducta moral, que no sólo estén apegada a las normas obligatorias de ley, sino que además, se requiere de una conducta ética, de cumplimiento por voluntad propia, no proveniente de una coacción externa.

4 Percepción sobre Responsabilidad Social Empresarial.

La responsabilidad social no es nada nuevo, es cierto que en los últimos años ha adquirido un auge muy importante, en la actualidad son cada vez más los empresarios que la distinguen como un problema social generalizando la consciencia y sensibilidad al respecto, sin embargo, se distingue que el empresario la concibe como una ley más que cumplir y no le designa una verdadera conciencia social y ética a través del deseo de aportar a la sociedad. Es importante enfatizar que sin el conocimiento acerca de la importancia de la práctica y efectos de esta responsabilidad social, cualquier iniciativa será una acción aislada, sin misión, visión, valores, ni estrategia empresarial responsable, y es ahí donde realmente está el éxito de esta disciplina, en saber mantener un balance y una coherencia entre todas las tareas empresariales.

Aunque la RSE ha avanzado en México en los últimos años, se sigue teniendo un desconocimiento enorme entre las pequeñas empresa, esta conciencia acerca del concepto y sus objetivos aumenta conforme es mayor el tamaño de la negociación o el empresario cuenta con mayor escolaridad, no obstante se sigue concibiendo que esta responsabilidad social sólo debe llegar hasta donde la ley obliga y no se practica un paso más adelante. Schvarstein (2006), contradice este pensar simple del empresario, respecto de afrontar apenas lo que exige la ley, afirmando que, cumplir más allá del marco jurídico exigible y elevar la necesidad social al mismo nivel que la necesidad económica, política o tecnológica o cualquier otra, es una verdadera responsabilidad social, mientras que lo otro sólo puede llamarse cumplimiento legal.

La RSE representa el punto clave para que una sociedad sea más equitativa y justa, lo que propicia que exista armonía por lo menos, en los derechos sociales en México, sin embargo, no basta con solo buenas intenciones, debe respetarse el cumplimiento irrestricto de la obligación social de la comunidad empresarial en este sentido, lo que representan una verdadera RSE, ya no pensar en ir más allá de lo que dice la ley, como lo apunta Schvarstein, se espera que por lo menos, se cumpla en tiempo y forma con la expectativa mínima que la sociedad tiene del empresario.

5 Campo de la subjetividad.

Conocimiento: El empresario no tiene conocimiento explícito de lo que es la RSE, mucho menos que otras prácticas empresariales apoyan a su entorno y a la sociedad en general, sólo considera que es importante cumplir con las obligaciones legales y que esto, lo pone en una condición de responsable social, no reconoce la diferencia entre COP e impuestos y generaliza todas las aportaciones, en este segundo concepto.

Valoración: El empresario tiene una valoración muy grande con respecto del pago de sus impuestos, valora la responsabilidad como ciudadano y su integración como parte de una sociedad, pero le da mayor valor a la falta de reciprocidad entre el pago de impuestos y el beneficio que recibe él y sus trabajadores de los institutos encargados de la seguridad social, en algún caso sobresale un empresario que valora más tener adicional un médico de cabecera para su empresa, aun teniendo IMSS para sus trabajadores y más relevante es el hecho de que acepte que no lo ha utilizado en más de quince años, habiendo pagado siempre sus impuestos.

Sentimiento: El empresario muestra sentimientos patrióticos hacia su país, se interesa en el bienestar común, asume su compromiso con todo lo que para él representa la RSE, como ser puntual, tener buena imagen, dar lo mejor en su trabajo y así desea que sus trabajadores adopten esa idea. Se percibe un sentimiento de impotencia al ver y constar por él mismo y por todos los medios de comunicación cómo esta responsabilidad que él adopta al cumplir, el estado se la termina en derroches y malas administraciones una y otra vez.

Razonamiento cotidiano: El empresario en sus decisiones y proyectos considera día a día, el cumplir con el pago de impuestos, para él es importante cumplir con la ley, pero también considera que deberían aplicarse verdaderamente a las necesidades del país. Este razonamiento obedece al paso del tiempo, no le entusiasma apurar su cumplimiento, pues, siempre lo ha realizado y siempre han sido las cosas así, consiente está, de que no le otorga a su empresa, ni a su persona, ni a su familia un valor agregado extra el cumplir en tiempo y forma sus impuestos, es más si los paga no pasa nada, si no, tampoco.

Conclusiones

Se afirma que, según lo recabado en el marco teórico, que el concepto de RSE aparece con fuerza como consecuencia de la globalización, sirviendo de detonador de valores de los integrantes de una sociedad. Así que los empresarios estarían obligados a entender sus responsabilidades frente a su entorno social, especialmente frente al grupo más vulnerable, como lo es sus trabajadores.

EJE 2

Este concepto no es claro para la gran mayoría de los dueños de empresas, pues estos, confunden acciones derivadas con el estricto cumplimiento de la Ley, con el verdadero objeto de las empresas con vocación en RSE.

Lo anterior debe ser motivo de preocupación, ya que para beneficio de todos los que conformamos una sociedad, debe existir la información suficiente y el desarrollo sustentable de programas que difundan la RSE en todos los ámbitos, como una iniciativa nacional necesaria para un equilibrio más justo de nuestra comunidad.

Por lo estudiado, es posible apreciar que existe una amplia evidencia teórica de que la RSE genera actitudes y comportamientos positivos hacia las empresas que la llevan a cabo y permite fortalecer el desempeño de todos los grupos de interés relacionados con quien la ejerce. De igual manera, el marco teórico aportado muestra firmemente que existe la evidencia teórica y empírica de que las acciones de RSE, tienen un impacto positivo en los resultados financieros de una compañía y que dichos resultados, aumentan en la medida en que cada organización es reconocida por el entorno económico donde se desarrolla, generando así una mayor credibilidad y unas mejores ganancias.

El marco teórico sugiere, que existe legítimos deseos de parte de los empresarios y de los gobernantes en la aplicación de medidas que incentiven la utilización de las acciones de RSE como parte estratégica de la vida de una organización, bajo la premisa que es aceptable obtener ganancias, siempre y cuando se abone en lo obligatoriamente social y en el mejoramiento del entorno, siempre respetando el ordenamiento legal.

Se encontraron cuatro empresarios con una relevante sensibilidad a los aspectos sociales, estos mostraron preocupación hacia sus trabajadores y el futuro que les depara si no se cumple cabalmente con la seguridad social, tienen preocupación por su medio ambiente procurando que sus procesos y productos cumplan con las normatividades y reglamentos en cuestiones socialmente responsables.

Existe una coincidencia en su totalidad por parte de los empresarios estudiados, al considerar que el pago de las COP del IMSS es necesario, pues con este se contribuye al bien común, al país.

Se tiene una coincidencia en su totalidad por parte de los empresarios motivo de estudio, en que es más importante el pago de COP que cualquier otro tipo de impuestos, ya que estos conceptos son para la seguridad de la clase trabajadora quienes necesitan mayormente de esa solidaridad.

Se cuenta con una coincidencia en su totalidad por parte de los empresarios, que el pago se realiza sólo porque estos son obligatorios y se encuentran establecidos en ley y el no hacerlo, trae consecuencias, la mayoría de ellos los confunde con

EJE 2

el concepto de impuestos, sin lograr apreciar la diferencia entre estos, y las aportaciones de seguridad social.

Solamente uno de ocho empresarios percibió, que el total del pago de COP no es aportado solo por ellos, sino que, una parte de dicha aportación se genera con dinero que su organización, retiene del salario de los trabajadores.

Existe una coincidencia en su totalidad por parte de los empresarios entrevistados, al considera que el pago de cuotas obrero patronales del IMSS le proporciona RSE, sin embargo, coinciden que en el trabajo cotidiano existen muchas necesidades inesperadas a las que se tiene que hacer frente de inmediato, en el mayor de los casos antes del pago de las COP.

También en su totalidad por parte de los empresarios entrevistados, consideran como funcional la oficina para cobros 2303.

Seis de ocho de los entrevistados coincide en afirmar, que sus trabajadores no acceden al servicio del IMSS, por considerarlo tardío y de mala calidad y prefieren acudir a médicos particulares en busca de una atención más pronta.

Están de acuerdo en su totalidad en la percepción de que los impuestos son muy caros y no son aplicados a lo que se debe.

Uno de ocho afirma que, a pesar de que tiene más de sesenta trabajadores y pagar puntualmente sus cuotas de seguridad social, tiene contratado el servicio médico con un consultorio particular donde manda a sus empleados en caso de necesitar atención médica.

En la totalidad de los entrevistados, se logra observar *disgusto* cuando se pregunta por los impuestos y funcionarios gubernamentales, se apunta que la percepción de estos empresarios versa sobre la real utilidad de los servicios de seguridad social y del mal trato recibido, coincidiendo en que estos no son de la calidad esperada, ni mucho menos son entregados a la población de manera que satisfagan las necesidades de cobertura social, aunado a ello, señalan que las leyes son injustas, y mal administradas, y que los funcionarios son vistos con deshonestidad, coinciden en que esto genera un círculo vicioso difícil de revertir a pesar de que ellos como responsables empresariales, cumplan con su parte de responsabilidad social.

Todos los representantes de las organizaciones estudiadas, han procurado y asumido la implementación de acciones de RSE a través de prácticas para tal fin, sin embargo, no se evidencia una estrategia clara, coherente y sólida de parte de cada empresario, toda vez que el 80 por ciento de éstos sólo lo realizan en la medida de su propia concepción y se han ido modelando en razón de los requerimientos que en su momento hace la autoridad en la materia.

Bibliografía

- Andrade, S. (2005). Diccionario de Economía, Tercera Edición. Edit. Andrade, 2005, Pág. 258.
- Ardiles, J. (2005). El Manual para organizaciones de Responsabilidad Social Empresarial, Fórum Empresa, Ethos de Brasil, 2005.
- Beveridge, W. (1942). Social insurance and allied services, presentado al Parlamento por mandato de Su Majestad, noviembre de 1942 (H.M. Stationary Office, Reino Unido, 1969).
- Brito, O. (2013). Conferencia denominada Reforma a ley de seguridad social mejorará atención médica: IMSS, Así lo mencionó José Antonio González, director del IMSS, al Periódico Milenio 23 Abril 2013 Política • 26 Abril 2013 - 2:23pm — en la Escrita por el periodista Omar Brito.
- Carrillo M. (2012), Responsabilidad social universitaria. La opinión de profesores y alumnos: *Revista educación y desarrollo*, 23, Octubre-Diciembre 2012. Pag. 25.
- Cemefi (2006). Publicación No. 220, septiembre-diciembre 2006, p.3 es una institución privada con ámbito de acción en México.
- Cooper, W. (2005). Diccionario Kohler para contadores y administradores, edit Limusa
- Encabo, A. (2005). La Responsabilidad Social de los empresarios y los nuevos desafíos de la Gestión Empresarial. Edit. PUV Universidad de Valencia, España (2005) P. 67-69.
- Ferrel O.C., Hirt G, Ramos L, Adriaenséns M y Flores M. A, (2004). Del libro: Introducción a los Negocios en un Mundo Cambiante, Cuarta Edición, de, Mc Graw Hill, 2004, Pág. 24.
- Geertz, C. 1992. La interpretación de las culturas. Barcelona, Edit. Gedisa p. 21
- Hofstede, G. (1980). Cultural dimension management and planning.
- House, R.; Hanges, P.; Javidan, M.; Dorfam, P.; & Gupta, V. (2004). Culture.
- Ivancevich, J., Peter, L., Steven, J. y Crosby, P. (1997). Gestión de calidad y competitividad.(p 158-159). México: McGraw-Hill.
- Jiménez, M. (2003). Causas que provocan la evasión fiscal en las empresas mexicanas. Revista del Centro de Investigación, Universidad La Salle, vol. 5, núm. 20, enero-junio, 2003, pp. 77-90. Universidad La Salle, México.
- Manucci, M. (2004). Azar e incertidumbre en el desarrollo de la estrategia corporativa, Estrategia y Percepción. Junio, Número uno. Barcelona. Intangible Capital, pp. 1-5.
- Morris, C. Maisto, A. (2001). Introducción a la psicología. México. Pearson. 13ª ed. P. 123-124.
- Musgrave, R. y R Musgrave (1995). Hacienda Pública, Teórica y Aplicada México: McGraw Hill. Páginas 7-15 (5a edición).
- Perdiguero, T. (2005). La Responsabilidad Social de los empresarios y los nuevos desafíos de la Gestión Empresarial. Edit. PUV Universidad de Valencia, España (2005) P. 19-20
- Robbins, S. (2019) Comportamiento Organizacional. Editorial Pearson. San Diego State University. Pearson. 13ª ed. para México. P. 139
- Romero, R. (1997). Marketing, Primera Edición, 1997, Pág. 9.
- Sáenz, C. (2005). Responsabilidad patronal, accidentes y enfermedades profesionales: doctrina, legislación y jurisprudencia: proyecto de reforma Lopcymat. Edit. Cedil. Venezuela.
- Schvarstein, L. (2006), Inteligencia social de las organizaciones. Desarrollando competencias necesarias para el ejercicio efectivo de la responsabilidad social. Edit. Paidós. Buenos Aires, Arg (pag 5)
- Simon, H. (1978). El comportamiento administrativo. (p. 209). Madrid: Aguilar.
- Simon, H. (1982). El comportamiento administrativo. Estudio de los procesos decisorios en la organización

administrativa. (4ª. ed.). Madrid: Aguilar.

Trigueros, I. y A. Fernández (2001). Análisis Evaluación y Propuesta para una Reforma

Vallaey, F. (2008). Responsabilidad Social Universitaria: una nueva filosofía de gestión ética e inteligente para las universidades”, in: “Educación Superior y Sociedad”, Año 13, n°2, Septiembre 2008, Caracas, Instituto Internacional de UNESCO para la Educación Superior en América Latina y el Caribe (IESALC-UNESCO).p.9

Zicari, A.(2006). Responsabilidad social empresarial, del dicho al hecho, Poniéndole números a la responsabilidad, invenio, vol, 9, núm. 17, pp 95-105, Universidad del Centro Educativo Latinoamericano, Argentina.

ANÁLISIS DEL CARÁCTER ORGÁNICO DE LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL EN LA EMPRESA PRODUCTOS ORGÁNICOS

SARA ELIZABETH VIGUERAS MÁRQUEZ



Resumen

Actualmente las empresas se desenvuelven en un entorno dinámico y cambiante donde las estructuras rígidas y mecánicas han dejado de ser útiles, pues a diferencia de la administración utilizada en la industrialización (estandarización de operaciones, tiempos y movimientos, centralización de la autoridad, etc.) muy rígida y centralizada ahora se lleva a cabo un proceso más flexible, donde el adaptarse al entorno es indispensable para sobrevivir.

Anteriormente era necesario incentivar la producción en masa y la administración científica empezó funcionando bien, pero a medida que los productos se van diversificando, la empresa y la competencia van creciendo y se tiene un sin número de factores que intervienen, se necesita tener una administración y control que siga el ritmo del dinamismo del entorno, el cual exige a las organizaciones tengan una respuesta más rápida por lo que deben ser más flexibles.

A medida que las empresas fueron creciendo desarrollándose su administración y manejo también lo hacía de forma progresiva. Sin embargo, existen empresas que siguen teniendo una administración centralizada y burocratizada, lo cual deja de ser funcional en un ambiente donde los cambios son tan repentinos que deben de tomar decisiones en ese momento para atenuar las posibles amenazas, por lo que la descentralización, flexibilidad y el delegar funciones son factores que ayudan al éxito de la empresa. Por lo que el presente estudio tiene como objetivo principal el determinar el tipo de estructura que se tiene dentro de la empresa Productos Orgánicos, pues es una empresa que se desenvuelve en un mercado cambiante e incierto.

Palabras Clave: Estructura Orgánica, estructura mecánica y teoría de contingencia.

Introducción

El importante papel que desempeñan las pequeñas y medianas empresas (PYMES) en el desarrollo de varios países no ha dejado de crecer durante las últimas décadas, determinado en gran medida por el elevado peso que tienen en el tejido empresarial, y su decisiva contribución al crecimiento económico, la creación de empleo y la competitividad global de la economía en su conjunto (Camison, 2010).

En México, las (MiPyMEs), constituyen la columna vertebral de la economía nacional por su alto impacto en la generación de empleos y en la producción nacional ya que de acuerdo con datos emitidos por el (INEGI, 2013) a través del Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas (DENUE), existen aproximadamente 4 millones 410 mil 198 unidades empresariales de las cuales 99.8% son MiPyMEs.

El estado de Hidalgo cuenta con 97 mil 107 unidades económicas que representan el 2.2 % del total del país, generan el 1.5 % del PIB y el 1.7 % del empleo en el país, de las cuales el 99.81% son MiPyMEs. Entre las principales actividades se encuentran: industrias manufactureras (31.21%), comercio (13.58%), servicios inmobiliarios y de alquiler de bienes muebles e intangibles (12.82%) e industria alimentaria (9.60%), que juntas representan el 67.21% del PIB estatal (INEGI, 2013).

Debido a la importancia que representan las Pymes en el desarrollo tanto del estado como del país, es fundamental su permanencia y crecimiento; sin embargo, de acuerdo a varios autores se reconoce la deficiencia en su estructura organizacional (Palomo, 2005; Kamiya, M., 2012; Navarrete y Sansores, 2011) y a pesar de ser considerada la flexibilidad y falta de controles burocráticos como una ventaja propia de las Pymes es necesario conocer el tipo de ambiente en el que se desenvuelven, pues estas características pueden considerarse como una ventaja en entornos dinámicos donde la flexibilidad y el poder adaptarse rápidamente al entorno es necesario, por otra parte para las empresas que se desenvuelven en entornos estables puede llegar a ser más útil la formalización y control adecuados.

La empresa donde se desarrolla el presente estudio es una Pyme dedicada a la fabricación de alimentos saludables, la cual nace con la misión de ayudar a enfrentar el problema de salud y obesidad que afecta a gran parte de la población en el país, comenzó operaciones en 2003 y desde sus inicios empezó a exportar al extranjero, en el año de 2005 Productos Orgánicos obtiene el trofeo de oro de alimentos y bebidas otorgado por Editorial Office, que representa a los líderes de comercio del continente Europeo. Fue el inicio de una promoción internacional en diferentes países como China, Estados Unidos, Japón, España, Costa Rica, Panamá, El Salvador,

Colombia, Guatemala y Argentina. En México, se logra incursionar en las principales cadenas de tiendas de auto-servicio como Wal-Mart, Bodega Aurrera, Comercial Mexicana, Gigante, Farmacias del Ahorro.

Sin embargo en 2009 debido a problemas externos a la empresa caen las ventas a un punto donde la empresa apenas logra subsistir, pero en 2013 gracias a una nueva orientación emprendedora logra desarrollar nuevos productos, incursionar en nuevos mercados y desarrollar nuevos proyectos de los cuales surgen: el Programa de alimentación saludable para vender churritos de nopal en las escuelas, venta de nopal deshidratado orgánico en polvo al continente europeo, venta de churritos naturales y enchilados, tiritas de nopal caramelizadas y enchiladas en Distribuidora Liverpool a nivel nacional y el Plan para exportar las malteadas y fibras de nopal a Estados Unidos y Corea del Sur.

Por lo que al ser una Pyme dedicada a la exportación e incursionando también en mercados a nivel nacional es necesario realizar un análisis para determinar el nivel de carácter orgánico que tiene la empresa basado en el estudio Creación de una escala de medición del carácter orgánico de las estructuras organizativas Camps & Cruz (2002) que permita conocer el tipo de estructura y diseño organizacional de la empresa Productos Orgánicos.

Los miembros de una organización necesitan un marco estable y comprensible en el cual puedan trabajar juntos para alcanzar las metas y objetivos de la organización Arguelles Guerrero (2007). Es por ello que el diseño organizacional es fundamental para el éxito de las empresas y a lo largo de este trabajo se hará referencia al diseño o rediseño como el proceso para decidir cuál es la forma más adecuada de dividir y coordinar las actividades de la organización.

Marco Teórico

El diseñar organizaciones es el conjunto de pasos mediante el cual se crea o modifica la estructura de una organización con la finalidad de lograr los objetivos previamente establecidos (Mintzberg, 1991; Robbins, 1990; Simon, 1981; Starbuck & Nystrom, 1981, citado en Fernández- Ríos, Rascado, P., Rico, R. & Sánchez, M. 2004). Por lo cual se debe de entender al diseño organizacional como una serie de pasos que se tienen que ir desarrollando; es decir, un proceso paulatino y no solamente como un hecho aislado.

De acuerdo a Marín, D., 2012 el diseño organizacional es comparado con el diseño arquitectónico de una estructura física, como la de un edificio por ejemplo, pues primero se tiene una idea de lo que se quiere hacer, la cual se plasma en un plano para después servir de guía en su construcción, lo mismo pasa en el diseño

EJE 2

organizacional se tiene una idea de lo que se quiere hacer con la empresa, se debe escribir y analizar para que sirva de guía para definir a la futura organización, con la finalidad de lograr la eficacia y eficiencia dentro de las organizaciones; así como fortalecer la calidad de vida organizacional (Daft, R., 2011).

El estudio del diseño organizacional empezó en las primeras organizaciones industriales cuando Frederick Winslow Taylor comenzó a diseñar procesos estandarizados para aumentar la productividad, en lo que se conoce como administración científica, donde el diseño y el funcionamiento de la organización eran considerados como un todo. Todo esto brindó el panorama para el desarrollo de organizaciones burocráticas donde imperaba la autoridad y responsabilidades delimitadas, predominando una formalización y centralización dentro de las organizaciones. Los enfoques burocráticos siguieron funcionando aun después de los estudios de Hawthorne, aunque después de publicar dichos estudios las organizaciones empezaron a tener un trato mejor con los trabajadores analizando aspectos como liderazgo, motivación entre otros, pero el enfoque burocrático siguió siendo el más utilizado por las empresas, hasta la década de los ochenta. (Daft, R., 2011).

El enfoque burocrático en la Era Industrial empezó funcionando bien, pero a medida que las organizaciones iban evolucionando dejó de funcionar, pues las personas también cambiaban por lo que el tipo de diseño organizacional tenía que modificarse. A partir de entonces se optó por un diseño organizacional más horizontal que vertical; es decir, menos niveles jerárquicos, con mayor flexibilidad, respuesta rápida al cliente y proporcionando productos de calidad. Todo esto les ayudó a ser más competitivos, pues empezaron a considerar aspectos que iban más allá de incrementar su productividad, es decir, no se limitaban a lo interno, también evaluaban el entorno, a partir de entonces se adoptó la Teoría de Contingencias, pues actualmente las empresas operan en entornos donde la incertidumbre es alta y deben de tener su propia estructura acorde a su contexto en el cual se desenvuelven (Daft, R., 2011).

En conclusión las organizaciones no pueden ser vistas todas como iguales y no se pueden implementar las mismas estructuras y sistemas, como en un principio se hizo en la administración científica, que empezó funcionando bien, pero a medida que los productos se van diversificando, la empresa y la competencia van creciendo y se tiene un sin número de factores que intervienen, el dinamismo del entorno exige a las organizaciones tengan una respuesta más rápida por lo que deben ser más flexibles.

Sin embargo, también se debe de tomar en cuenta que cuando la empresa se desarrolla en un entorno estable con poco dinamismo se puede llegar a tener una

eficiencia organizacional con una estructura vertical, sistemas de información y control formales, así como una estrategia competitiva y cultura estables. Además de lograr un eficiente y eficaz diseño organizacional, una organización debe considerar el papel que desempeña la estructura organizacional, por lo que es fundamental una estrecha relación entre diseño y estructura, ya que éstos podrían considerarse la base de una organización (Daft, R., 2011).

Teoría de Contingencia Estructural

La estructura organizacional se puede definir como el arreglo de las partes de la organización, en un concepto simple de acuerdo a Hall (citado en Martínez, R., Vera, M. & Vera, J., 2013). Entendiéndose como una forma de orden dentro de la organización.

Otra definición menciona que la estructura representa un sistema estable de relaciones entre los miembros de una organización (Fernández, Z. 1986). Quien concuerda con Daft (2011) que hace hincapié en que las organizaciones van más allá de ser un conjunto construcciones, políticas y procedimientos, son el lugar donde las personas a través de su interacción continua cumplen metas y objetivos organizacionales.

Por lo que, la estructura organizacional debe ser diseñada de acuerdo a las necesidades de cada organización, pues no existe una única estructura que funcione para todas las organizaciones, es más, cada organización tiene que ir redefiniendo sus líneas de actuación debido al dinamismo del entorno actual (Soto, E. & Dolan, S., 2003; Coleman, H., Meyer, A., Miles, R. & Snow, C. 1978; Burns & Stalker, 1961; Donaldson, 2001; Lawrence & Lorsch, 1967, citado en Marín, D., 2012), por lo que se afirma que el estudio de la estructura organizacional se enmarca dentro de la Teoría de la Contingencia Estructural, la cual tiene como finalidad entender la forma en como una organización bajo distintos contextos se desempeña, para proponer alternativas de diseños estructurales que más se adapten a cada caso (Fernández, Z., 1986).

El estudio de las organizaciones bajo el enfoque contingente es una concreción de la Teoría general de sistemas, la cual parte de la proposición que las organizaciones son sistemas abiertos. Esta teoría menciona que las organizaciones como todo sistema están compuestas por diversos factores o elementos que se relacionan entre sí, manteniendo un orden jerarquizado, y el enfoque contingente identifica esas interrelaciones entre los elementos que conforman al sistema para proponer un diseño que mejore la eficiencia de dichas relaciones. (Fernández, Z., 1986).

Actualmente para que una empresa sea eficiente debe de tener una congruencia entre lo que es su estructura, sus procesos internos, y las circunstancias únicas o

individuales que la caracterizan, como lo son: el entorno, tamaño, tecnología, edad y tipo de propiedad. Con el propósito de formular diseños organizativos acordes a cada situación o contingencia (Fernández, Z., 1986). De acuerdo a Daft (2011) las contingencias que afectan a la organización, pueden agruparse en dos campos, medio ambiente y contexto. La primera está compuesta por dos tipos de elementos, los genéricos; como económicos, científicos, políticos, sociales y culturales que pueden afectar al mismo tiempo varias organizaciones que comparten un espacio y tiempo concretos y las del medio ambiente específico que afectan solo a cierto grupo definido de entidades, como clientes proveedores, clientes, entre otros. Por otra parte el contexto es lo que caracteriza a una organización del resto de su entorno, por ejemplo tamaño, tecnología, edad, etc.

Estructura Orgánica y Mecánica

Algunas aportaciones teóricas muestran que las empresas se clasifican de acuerdo a su diseño, la presente investigación se basa en la clasificación realizada por Burns y Stalker (1961 citado en Camps y Cruz, 2002), quienes dividen a las empresas en orgánicas y mecánicas. Diversos autores constatan el hecho de que fuera de los entornos estables las organizaciones mecánicas, o burocratizadas no son adecuadas, pues son las organizaciones orgánicas las que propician un ambiente para la generación de ideas, innovaciones, entre otros activos intangibles que actualmente son considerados los creadores de valor en las compañías que operan en entornos dinámicos e inciertos (Niven, 2006; Moran, 1995). Las estructuras burocráticas o mecánicas, se oponen a las orgánicas, las cuales son necesarias en entornos cambiantes que requieren de rápidas adaptaciones.

Por lo tanto, es importante reconocer que para cualquier organización, sin importar el giro de que se trate, pública o privada, debe tener presente que para una adecuada administración y procesos eficientes dentro de la misma debe partir de un diseño y estructura organizacional óptimos, logrando así contar con bases sólidas.

Derivado de lo anterior y tomando en cuenta la literatura que menciona que las Pymes operan bajo una estructura de carácter orgánico, nuestra pregunta de investigación es la siguiente: ¿Qué nivel de carácter orgánico tiene la empresa Productos Orgánicos?

Metodología

Para determinar el carácter orgánico o mecánico de la empresa se aplicó el instrumento denominado Escala para la Medición del Carácter Orgánico de las

Estructuras Organizativas, elaborado por Camps y Cruz (2002). Este instrumento está formado por ocho escalas que evalúan las siguientes dimensiones del constructo:

Tabla 1. Definición de las variables

| Variable | Definición |
|------------------------------------|--|
| Sistema técnico | La tecnología se puede clasificar como rutinaria, con bajo potencial de flexibilidad, o no rutinaria, con un elevado potencial de flexibilidad |
| Cultura organizativa | El análisis identificador de la flexibilidad organizacional deberá incluir tanto las manifestaciones simbólicas de la identidad organizacional, como los mecanismos utilizados para crearla, que son: formación de la identidad, liderazgo, reglas no escritas y orientación externa. Mide culturas conservadoras frente a culturas innovadoras. |
| Sistema de planificación y control | Los sistemas de planificación estratégica, de presupuestación, de recompensas a trabajadores, de gestión de recursos humanos o de recogida de información deben tener una tendencia a coordinar el trabajo fundamentándose en la normalización de habilidades, los valores compartidos y la adaptación mutua. |
| Formalización | Grado en que las normas de la organización están definidas explícitamente. |
| Centralización | Nivel de jerarquía de autoridad en el cual una decisión necesita ser aprobada antes de su implementación, diferenciando entre estructuras centralizadas (toma de decisiones en los niveles más altos de la jerarquía) y estructuras descentralizadas (toma de decisiones en los niveles más bajos de la jerarquía). |
| Complejidad organizacional | Mide la complejidad/simplicidad organizacional, derivada de los parámetros utilizados durante el proceso de diferenciación estructural. |

EJE 2

| | |
|------------------|--|
| Formación | La formación, amplia y variada, permite empleados más intercambiables y preparados ante contingencias imprevistas, por lo que incrementa los niveles de flexibilidad de la organización. |
| Adaptación mutua | Mide la existencia de mecanismos que utiliza la organización para favorecer los flujos de comunicación. |

Fuente: Camps y Cruz (2002)

El instrumento consta de un total de 38 ítems con respuesta tipo Likert de 5 puntos, siendo “1” muy en desacuerdo y “5” muy de acuerdo.

Resultados

De acuerdo con la Escala para la Medición del Carácter Orgánico de las Estructuras Organizativas (Campos y Cruz 2002), los resultados para cada una de las variables se presentan a continuación en la siguiente tabla.

Porcentaje de resultados de la empresa Productos Orgánicos

| Variables | Porcentaje |
|-------------------------------------|------------|
| Sistema Técnico | 93% |
| Cultura | 73% |
| Sistemas de planificación y control | 55% |
| Formalización | 45% |
| Centralización | 66% |
| Complejidad | 64% |
| Formación | 75% |
| Adaptación Mutua | 90% |

Elaboración propia

| Rango Porcentual de las variables | Porcentaje |
|-----------------------------------|------------|
| Bajo | 0 – 35 |

| | |
|-------|----------|
| Medio | 36 – 70 |
| Alto | 71 – 100 |

A continuación se presentan los resultados obtenidos de las diferentes dimensiones de la escala de medición de la estructura orgánica:

Sistema técnico

La empresa Productos Orgánicos se clasifica como no rutinaria debido a que cuenta con un modo de producción con un elevado potencial de flexibilidad debido a que desarrolla productos únicos. En la empresa productos orgánicos se maneja una producción por pedido de productos únicos e innovadores creados por la misma empresa.

Cultura

En cuanto a esta dimensión, se tiene una cultura innovadora ya que sus características esenciales son: un liderazgo delegativo y emergente, cuenta con reglas no escritas, con una identidad débil, amplia y heterogénea.

La empresa es guiada por un líder que en todo tiempo busca trabajar en conjunto con su personal realizando las mismas tareas que cualquiera de ellos lo que genera motivación. Cuenta con una identidad estrecha debido a que los valores que en ella se aplican están abiertos al cambio y en caso de una contingencia se adecuan con la finalidad de mantener la competitividad.

Las reglas no escritas se refieren a los procesos internos de socialización, lo cual se refleja en la interacción diaria que existe entre el propietario y los empleados basada en la confianza y el respeto mutuos.

Sistemas de planificación y control

En esta empresa se fijan objetivos económicos por contrato, establecen objetivos a corto plazo siendo su prioridad cubrirlos en tiempo y forma. Esta empresa organiza sus recursos de acuerdo a las necesidades que se van presentando durante la operación diaria.

Una de las deficiencias encontradas durante esta investigación fue que no se cuenta con planeación estratégica detallada y precisa debido a deficiencias diversas (falta de proyecciones de venta, presupuestos de gastos, manuales operativos,

EJE 2

etc.) en la parte administrativa. Lo cual posee ventajas y desventajas, las primeras son que permite tener un grado importante de flexibilidad que permite adaptarse a situaciones inesperadas y las segundas que la falta de planeación estratégica no permite aprovechar todos los recursos con los que cuenta la organización; es decir no le permite optimizarlos.

Formalización

No cuenta con ningún tipo de documento escrito que respalde las normas y el establecimiento de las rutinas organizativas. Sin embargo, la organización muestra interés en que las normas sean seguidas de manera estricta y es necesario que destinen más medios para reforzarlos.

Los empleados son instruidos de manera verbal acerca de las actividades que ha de realizar como parte de sus funciones, y se les permite cambiar de actividad operativa sin afectar el proceso, pues son empleados multifuncionales, evitando la monotonía y permite a la empresa adecuarse ante cualquier cambio o imprevisto; sin embargo no se permiten cambios en el proceso productivo, ya que antes de realizar cualquier tipo de cambio se debe consultar con el propietario.

Centralización

Se trata de una empresa descentralizada ya que los empleados tienen la apertura para aportar ideas y/o sugerencias, así como para tomar decisiones siempre y cuando estas no interfieran en el resultado del proceso operativo.

Complejidad

En cuanto a la dimensión de complejidad la empresa tiene flexibilidad ya que los empleados son autosuficientes y multifuncionales, la información se transmite en su mayor parte de forma horizontal, derivado de su estructura simple. Esto les otorga una ventaja, debido a que tienen actividades de baja especialización se garantiza más rápido las reacciones ante cualquier situación ya que no necesitan la intervención de un superior jerárquico.

Formación

Esta empresa es un claro ejemplo de que la formación amplia y variada permite que los empleados puedan intercambiarse en las diferentes actividades de la empresa y estén preparados para contingencias, lo cual muestra un alto grado de

flexibilidad.

La capacitación que se lleva a cabo es a través de una retroalimentación diaria y busca aprovechar al máximo las habilidades y experiencias que se adquieren cotidianamente, a pesar, de que no se cuenta con una calendarización formal para impartir capacitaciones. En la empresa el propietario apoya a su personal siendo flexible en los horarios para adecuar sus actividades laborales y escolares, con la finalidad de que alcancen una superación personal.

Adaptación Mutua

La organización intenta facilitar al máximo la comunicación mediante medios técnicos, pero solo dentro del área administrativa. Además, es fácil percibir dentro de la organización un ambiente libre de represalias para comunicarse de cualquier tema e implementa la rotación de puestos con la finalidad de que se lleve a cabo un mejor desempeño.

Por otro lado la organización no limita a los trabajadores en cuanto a la comunicación, pues al menos cada 3 semanas se lleva a cabo una junta en la que los empleados pueden expresar sus opiniones, con la finalidad de crear un ambiente de confianza e integración y en caso de que en ese momento no pueden llevarse a cabo las sugerencias y opiniones, se consideran para futura retroalimentación.

Conclusiones y Discusión

Una de las consideraciones más importantes del estudio es que el instrumento utilizado para la recopilación de datos fue aplicado al propietario/gerente de la empresa, apoyado por información de su personal. Esta información recibida aunada a sus propias percepciones refleja en cierto modo información de la empresa que puede estar sujeta a tendencias y prejuicios del que contesta el instrumento.

De acuerdo a los resultados de la aplicación del instrumento se puede concluir que el tipo de estructura es funcional ya que su diseño agrupa a los individuos con base en sus habilidades y pericia en común o debido a que utilizan los mismos recursos. Una organización agrupa las tareas en funciones para aumentar la efectividad logrando proporcionar a los clientes productos de alta calidad a precios competitivos.

Ofrece a las personas la oportunidad de aprender de los demás diversas técnicas que les permitan ser más especializados, productivos y eficientes. Por otro lado, los empleados más hábiles son dotados con la responsabilidad de capacitar a los nuevos miembros de la organización, es por ello que estos son quienes son promovidos para ocupar puestos de supervisores. Aquellos que desempeñan determinada función y

EJE 2

trabajan muy cerca de otros durante largos periodos desarrollan normas y valores que les permiten volverse más eficaces en lo que hacen.

El grado de la estructura orgánica es alto, debido a que existe menos jerarquía de autoridad y control lo cual reduce el número de reglas y mejora la comunicación horizontal, además de contar con empleados multifuncionales que pueden cambiar de actividades y todos conocen que tarea desempeña cada quien. Aunado a esto se tiene una descentralización en el trabajo, que es ocasionada por la delegación de tareas y la variedad de funciones que cada empleado es capaz de realizar.

A pesar de tratarse de una empresa con estructura orgánica que permite dar respuesta rápida a los cambios del entorno, posee una desventaja al no contar con una planeación a largo plazo ni un departamento que se dedique exclusivamente a realizar esta actividad.

En cuanto a la complejidad técnica se determina que la empresa posee un bajo grado de esta, ya que los trabajadores desempeñan más funciones en el proceso de producción que la maquinaria debido a que una parte importante del proceso se realiza de manera artesanal. La empresa Productos Orgánicos es un claro ejemplo de que con menos cargos y departamentos se puede ser más eficiente.

Otra ventaja que posee la empresa debido a la estructura orgánica que posee, es el tener un bajo grado de formalización, mismo que eficiente muchos procesos derivado de la poca existencia de burocracia ayudando a mejorar su competitividad. Por otra parte, un aspecto negativo es la ausencia de manuales (organización, procedimientos, calidad, políticas, etc.), situación que provoca algunas desviaciones, que pueden llegar a provocar conflictos y errores en los procesos productivos y de manera general en toda la organización. De acuerdo con el instrumento utilizado, se puede observar la falta de especialización en el trabajo, la carencia de departamentos funcionales y de indicadores de control.

Por otra parte, la empresa cuenta con un nivel de incertidumbre moderado debido a que posee un gran número de elementos externos, como las diferentes reglamentaciones para realizar exportaciones, pero a su vez cuenta con elementos constantes o que cambian lentamente. Debido a que la empresa pertenece al sector agrícola, al tomar decisiones el propietario no cuenta con la información suficiente sobre factores ambientales (externos) que puede provocar un incremento de riesgo de fracasar, dificultad para calcular los costos y las probabilidades asociadas con las alternativas de decisión.

La empresa se encuentra en la etapa emprendedora del ciclo de vida organizacional que hace énfasis en la creación de un producto y supervivencia en el mercado. El fundador es emprendedor y dedica todas sus energías a las actividades técnicas de

producción y venta. La organización es informal y no está burocratizada. Las horas de trabajo son largas y el control se basa en la supervisión personal del propietario.

Con respecto a la complejidad técnica, podemos señalar que dentro de la producción, la medida de mecanización de los procesos de manufactura se lleva a cabo mediante la producción unitaria y en pequeños lotes durante la cual los empleados desempeñan más funciones en el proceso de producción que las máquinas. En cuanto a la tecnología departamental, se detecta dentro de la diversidad de tareas que tiene una baja variedad, debido a que se enfrenta a pocos problemas y los requerimientos diarios del puesto son repetitivos.

Referente al análisis de las actividades se trata de un trabajo no analizable, pues es difícil identificar la solución correcta para algunos problemas, debido a la carencia de manuales, por lo que se guían en base a su experiencia, intuición y buen juicio.

Bibliografía

Coleman, H., Meyer, A., Miles, R. & Snow, C. (1978, Julio). Organizational Strategy, Structure, and Process. *Academy of Management Review*, Vol. 3, pp. 546-562.

Daft, R. (2011). *Teoría y Diseño Organizacional*. México: CENGAGE Learning, pp. 22

Fernández, Z. (1986). La Estructura Organizativa: un análisis contingente. *Investigaciones Económicas (Segunda Época)* Vol.10, N.3, pp. 467-482.

Fernández-Ríos, Rascado, P., Rico, R. & Sánchez, M. (2004). Teorías Implícitas, Diseño Organizacional y Eficacia. *Revista Interamericana de Psicología*, Vol.38, No.1, pp. 121-130.

Kamiya, M. (2012). El apoyo a la Pyme en America Latina. *Debates IESA*, Vol. 171, N. 4, pp. 26 - 31

Marín, D. (2012, Abril- Junio). Estructura organizacional y sus parámetros de diseño: análisis descriptivo en pymes industriales de Bogotá. *Estudios Gerenciales*, Vol.8, N.123, pp. 43-64.

Martínez, R., Vera, J. & Vera, M. (2013). La Estructura Organizacional en las Pequeñas Empresas Constructoras de Puebla, Mexico. *Revista Internacional Administración & Finanzas*, Vol.6, N.3, pp. 71-83.

Morand, David (1995): The role of behavioral formality and informality in the enactment of bureaucratic versus organic organizations. *Academy Of Management Review* 1995, Vol. 20. No. 4, pp. 831-872.

Navarrete, M. & Sansores, G.. (2011). El Fracaso de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas en Quintana Roo, México: Un Análisis Multivariante.

Niven, P.(2006). "Balanced Scorecard Step-by-Step: Maximizing Performance and Maintaining Results Hardcover". Barcelona. Ediciones Gestión 2000.

Palomo, M. (2005). Los procesos de gestión y la problemática de las PyMEs. *Ingenierías*, Vol. 8, N.28, pp. 25 – 31.

Soto, E. & Dolan, S. (2003): *Las PyMES ante el reto del siglo XXI. Los nuevos mercados globales*. México, D.F. Editorial Thomson.



EJE 3

MIGRACIÓN Y TRABAJO

LA INSERCIÓN LABORAL DE LA MUJER MIGRANTE EN ESTADOS UNIDOS

LAURA MYRIAM FRANCO SANCHEZ¹
JOSÉ AURELIO GRANADOS ALCANTAR²
GEORGINA LORENA FERNANDEZ FERNANDEZ³



Introducción

Según los datos obtenidos del XII Censo de Población y Vivienda 2010 por cada mujer que migra a Estados Unidos lo hacen cinco hombres. Sin embargo, la cifras de la Current Population Survey, 2013 (CPS por su siglas en inglés) señalan que las mujeres representan el 48.9% del stock de inmigrantes mexicanos residentes en Estados Unidos. Esta divergencia de las cifras es el resultado de los patrones migratorios diferentes que tienen hombres y mujeres en el proceso migratorio internacional, la mujer no presenta la misma movilidad migratoria del hombre, la mujer tiende más a asentarse en los Estados Unidos que los hombres, si es casada propicia la migración familiar (Woo, 2000). Es por eso, que las encuestas realizadas en México

¹ Doctora en urbanismo por la Universidad Nacional Autónoma de México. Profesora investigadora de tiempo completo del área Académica de Sociología y Demografía de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, miembro del Sistema Nacional de Investigadores nivel I. Sus líneas de investigación son Empleo y Migración. e- mail lfranco@uaeh.edu.mx

² Profesor investigador del Área de Sociología y Demografía de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo (UAEH). Cuenta con doctorado en Planificación Territorial y Desarrollo Regional por la Universidad de Barcelona, España. Es miembro del Sistema Nacional de Investigadores nivel I y tiene el reconocimiento de profesor con perfil deseable del Programa de Mejoramiento al Profesorado (PROMEP). Sus líneas de investigación son Migración y Empleo. e- mail joseg@uaeh.edu.mx

³ Maestra en Estudios de Población por la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. Profesora por Asignatura del Área Académica de Ciencias políticas y Administración Pública. Alumna del Doctorado en Ciencias Sociales adscrito a la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, Instituto de Ciencias Sociales y Humanidades, e- mail georgina.fernandez@yahoo.com.mx

subestiman el número de mujeres, pero el flujo migratorio femenino siempre ha sido importante para mantener en todos estos años el proceso migratorio mexicano a Estados Unidos. Ante esta situación, cada vez son más los estudios que subrayan las diferencias de las mujeres en la participación migratoria internacional respecto a los hombres, en relación a la experiencia en los desplazamientos, la inserción laboral o el asentamiento en los distintos espacios geográficos en Estados Unidos. Sin embargo, hoy en día, existen regiones de México donde se carecen de estudios sobre este fenómeno, particularmente en las zonas consideradas emergentes de la migración a Estados Unidos, tal es el caso del Estado de Hidalgo. Donde todavía no ha sido reconocida la aportación de las mujeres migrantes en el proceso migratorio. Es por ello que en este documento se contribuye a describir como se genera el proceso migratorio femenino internacional hidalguense; considerando el aspecto que reside y trabaja en la Ciudad de Clearwater, Florida; estado norteamericano que se caracteriza por una importante afluencia de hidalguenses.

El objetivo general de esta investigación fue analizar el comportamiento laboral de la migración femenina internacional de origen Hidalguense en los Estados Unidos. Se parte de la idea, que la migración femenina se da primordialmente por razones económicas y no por un deseo de reunificación familiar, siendo los procesos económicos una determinante para que la mujer migre y pueda desenvolverse dentro de los mercados laborales, no sólo como una acompañante del hombre sino como un actor activo de este mercado.

Metodología

El principal interés de esta investigación recae en la situación laboral de la mujer migrante hidalguense que se desempeña en la ciudad de Clearwater en el Estado de Florida. El estudio se realizó durante el período que comprende del 01 al 30 de Noviembre del año 2011. Con la aplicación de un cuestionario que permitiría conocer la trayectoria laboral de 50 mujeres hidalguenses que se desempeñan en la ciudad de Clearwater Florida en el área de servicios. Al mismo tiempo, se realizaron entrevistas a profundidad a mujeres que fungieron como informantes clave y a ex líderes de clubes de migrantes que se relacionan directamente con la migración femenina hidalguense.

El Contexto migratorio en Hidalgo -Ixmiquilpan

El estado de Hidalgo, se ha caracterizado por expulsar a migrantes a la Ciudad de México, Veracruz y Puebla. Sin embargo es a partir de 1990 cuando el flujo migratorio se dirige en mayor medida a Estados Unidos; provocando que para el año

2000, Hidalgo, presentara la segunda tasa más alta de crecimiento migratorio cuyo destino fue la Unión americana (Escala Rabadán: 2005).

El estado de Hidalgo en la actualidad presenta tres características principales:

1. A nivel nacional esta entidad forma parte de la región denominada emergente que está constituida por Veracruz, Puebla, Tlaxcala, Estado de México, Guerrero, Morelos, Oaxaca, Querétaro y Distrito Federal.
2. La población migrante hidalguense ya no se dirige solamente a estados norteamericanos tradicionales como Texas, Kansas o California, sino también a otros estados tales como Florida, Nevada, Georgia y Carolina del Norte.
3. Existe una mayor incorporación de indígenas Hñahñú a los flujos migratorios.

En el estado de Hidalgo (INEGI;2010) sólo el 17.6% de los migrantes son mujeres, convirtiéndose así en una de las entidades emergentes con menor participación femenina. A nivel estatal los municipios Ixmiquilpan, Jacala, Pacula y Eloxochitlán presentaron una migración femenina mucho más elevada que en el resto de los municipios hidalguenses. Aunque Pacula es el municipio que tiene la tasa de migración femenina más alta, es en el municipio de Ixmiquilpan donde se centra esta investigación, debido a la conexión migratoria que tiene este municipio con la ciudad de Clearwater, en el estado de Florida.

El lugar de destino Florida-Clearwater

De acuerdo a Crummet y Schmidh (2003), las condiciones económicas que ofrece la ciudad de Clearwater permitiendo que los migrantes hidalguenses desempeñen un papel importante en la transformación y desarrollo de la ciudad. Además, el crecimiento de la zona hotelera en Clearwater creó un entorno apropiado para que llegaran a emplearse migrantes hidalguenses, quienes con el paso del tiempo llegaron a ser dueños de más de 40 empresas mexicanas establecidas en la otra "Ixmiquilpan" como es denominada también esta ciudad, Robin Gómez (2010, comunicación personal).

Según Crummet y Schmidt (2003), una quinta parte de la población de Ixmiquilpan ha migrado a Florida. Para estas autoras, los migrantes son agentes de cambio en su lugar de origen y en el de destino. Estos cambios surgen dentro de las áreas económicas sociales y cívicas, y son resultado de su adaptación al medio en el que se desenvuelven. Para ellas la migración de hidalguenses a Clearwater empezó a mediados de 1980, sin embargo es a partir de 1990 cuando ésta se intensificó, al mismo tiempo la comunidad latina se triplicó representando en ese año el 2.9 %, mientras que para el 2000 se incrementó a 8.9% de la población total de Clearwater. De acuerdo a fuentes no oficiales en ese mismo año, los hidalguenses eran casi el

EJE 3

15% de la población de la ciudad de Clearwater, esto significaba que se encontraban viviendo en ella cerca de 20 mil personas. Hombres y mujeres migrantes encontraron en Clearwater condiciones favorables para poder participar y generar cambios; por ejemplo, la industria hotelera se expandió y se requirió de mano de obra flexible, confiable y barata, creando así escenarios apropiados para que los migrantes hidalguenses llegaran a esa zona. En algunos casos se convirtieron en dueños de negocios como panaderías, pastelerías, restaurantes y tiendas de envío, esta situación no sólo favoreció a los propios migrantes, sino a toda la comunidad de Clearwater.

Perfil socio demográfico de las mujeres migrantes

La edad promedio en que las mujeres hidalguenses migraron por primera vez a Estados Unidos fue 17 años. En algunos casos, las mujeres, fueron llevadas por sus padres hacia Estados Unidos desde la niñez, con el objeto reunificar a la familia que se había separado a causa de que el jefe de familia se había migrado a Estados Unidos. Antes de llevarse a cabo la migración, el 78% de ellas eran solteras, el 18% eran casadas y sólo el 4% vivía en unión libre, ninguna mujer era divorciada. Después de llevarse a cabo el proceso migratorio, el estado civil sufre cambios. Por un lado, sólo el 14% de las mujeres siguen permaneciendo solteras, el resto se casa (48%) o vive en unión libre con su pareja (36%); por otro lado, sólo el 2% de las mujeres que eran casadas o se casaron al llegar a Estados Unidos se divorciaron.

El 56% de los hogares donde residían estas mujeres eran hogares nucleares y el resto hogares extenso o ampliados. Dichos hogares fueron resultado de las redes familiares que prevalecieron tradicionalmente entre Ixmiquilpan y Clearwater, facilitando el proceso migratorio a otras personas. Estas mujeres a su vez, ayudan a familiares y amigos a hospedarse, los alimentan y también los ayudan a obtener un empleo. De tal forma que los nuevos migrantes vivirán con estas mujeres por un tiempo indefinido con el objetivo de compartir gastos y minimizar los costos que les implican vivir en Estados Unidos, así podrán enviar un mayor número de remesas a México y con ello construir, ahorrar o hacer un negocio familiar, pero también existe la posibilidad de que sólo vivan con ellas un período muy corto de tiempo y después se independicen.

Al preguntarle si tiene hijos en México el 74% de las mujeres dijo que no tiene ningún hijo que viva en México ya que la mayoría vive con ellos en Estados Unidos. Pero el 14% de estas mujeres señaló tener un hijo que reside en México. Estos datos nos muestran que una de las consecuencias negativas de la migración femenina, es el hecho de que la mujer se separe de sus hijos y sea necesario dejarlos a cargo de sus familiares más cercanos, en muchos de los casos son los abuelos quienes asumen el rol de padres y tutores de sus nietos.

El proceso de migración

Un aspecto importante para que pueda llevarse a cabo la migración de la mujer, son las redes sociales. Estas redes se basan primordialmente en las relaciones de parentesco y de amistad, así como en relaciones de intercambio y reciprocidad. Son muy necesarias porque respaldan la salida, viaje, llegada, ubicación y asentamiento de nuevas migrantes. Éstas permiten minimizar los riesgos y costos e influye para que la mujer tome la decisión de migrar. El primer eslabón de esta red lo conforman los padres, los hermanos, los primos de la migrante, es decir, los familiares más cercanos que serán quienes se encarguen del cuidado de sus hijos en caso de haberlos o bien de hacerle un préstamo a la futura migrante para poder pagar un coyote que la cruce hacia Estados Unidos:

“Me tardé como un año en pensar y decidir cómo, cuándo, dónde. Poco a poco ir asimilando que te vas a ir para que tú misma no resientas ese golpe, ese cambio tan rudo, porque es un cambio muy grande, pero si tú no lo asimilas desde antes, te pega más duro. El dinero dije: “...le voy a decir a mi hermano, pero ya cuando se acerque el momento”. Esto se dio después, cuando el esposo de mi prima fue a México y en Diciembre iba a volver a Estados Unidos. Después de haberlo pensado mucho tiempo le dije a mi prima: “...si me voy!”. Nada más dime cuándo se regresa él (mi primo, no?), ya que me voy con él, porque ya está todo, pagué treinta mil pesos. Patricia Hernández (2010; comunicación personal).

Las migrantes se hayan expuestas a fuertes tensiones y peligros durante todo el tiempo que dura el trayecto. A pesar de no aceptarlo abiertamente, experimentan una mezcla de estados de ánimo que van desde el miedo, la incertidumbre, la ansiedad y la euforia, para finalmente sentir tranquilidad por saberse fuera de peligro y en territorio estadounidense. En este sentido el coyote se convierte en el actor principal del trayecto migratorio y es el responsable de que el proyecto migratorio llegue a buen término y la migrante llegue a su lugar de destino. El pago que las migrantes hacen se lleva a cabo de dos formas: 1) Se puede hacer un pago total de la cantidad que se estipuló entre la migrante y el pollero antes de cruzar la frontera. 2) Se puede hacer un pago por la mitad de la cantidad establecida antes de salir al país y la otra mitad pagarla cuando la migrante se encuentre en suelo norteamericano. En esta modalidad se cobra un monto mayor debido a la espera y en ninguno de los dos casos se garantiza la llegada de la migrante a su destino ya que todo depende de las circunstancias que rodean a este fenómeno social:

“Yo siempre sentí incertidumbre, tuve la incertidumbre de ver cómo era llegar allá..... no sentí miedo, tampoco emoción, pero sí presión porque todo saliera bien,

de llegar al destino final. De cierta manera cuando ya cruzamos a Estados Unidos fue como emocionante, de cierta manera como, como...es que no, no fue emoción, fue tranquilidad a lo mejor..." Patricia Hernández (2010; comunicación personal).

La situación migratoria

La migración mexicana indocumentada constituye un rasgo particular de la movilidad de mexicanos hacia ese país, ésta se ha convertido en la modalidad predominante de los flujos migratorios. En este sentido tanto hombres como mujeres migran a Estados Unidos sin documentos, en el caso de las mujeres hidalguenses el 96% de las mujeres entrevistadas afirmó que emigró sin documentos, mientras que sólo el 4% lo hizo con documentos autorizados. El estatus legal adquiere importancia no sólo porque permite que la mujer obtenga un mejor empleo dentro de instituciones públicas u oficinas, sino que al mismo tiempo ofrece un mejor salario con el que puede alcanzar un mejor nivel de vida. Para la mujer indocumentada sucede todo lo contrario, los empleos a los que puede aspirar son únicamente semicalificados o sin calificación (fábricas, restaurantes, tiendas, hoteles y como empleadas domésticas) y en ellos carece de todo tipo de prestación, derechos y un salario adecuado (Simón y Deley, 1995):

Yo me fui ilegalmente. Solo me llevé mi acta de nacimiento pero en el trayecto la perdí, también antes irme yo saqué mi licencia de manejar y me la llevé, el coyote me dijo que eso lo metiera en mis botas, porque llevaba botas; también guardé la licencia y mi credencial de elector, llegaron bien pero el acta la perdí, la había puesto en una bolsa pequeña y la dejé en un trailer, creo". Angélica Vázquez (2010; comunicación personal).

Temporalidad de la migración

La migración de la mujer hacia Estados Unidos tiende a ser más permanente. Ellas a diferencia de los hombres, una vez que han llegado a su destino, se establecen y buscan empleos que no sean temporales para que puedan permanecer en dicho lugar el mayor tiempo posible. Esta decisión es resultado de las dificultades a las que se enfrenta la mujer a lo largo de todo el proceso migratorio desde la negociación que tiene que hacer con sus familiares para poder migrar, hasta el pago que le tiene que hacer al coyote, el cruce por balsas, el desierto o en camiones transportistas, la violencia a la que se halla sometida por parte de sus compañeros de viaje y por las autoridades en caso de ser deportadas, es por eso que el 78% de las mujeres entrevistadas han realizado una sola migración y sólo el 22% de las mujeres ha tenido dos migraciones:

"Ya no he regresado a México, porque regresar implica muchas cosas, ver quién te traerá, gastos, debo pagar nuevamente al pollero, pedir prestado, llegar sin ropa, sin

nada. Es empezar a deber nuevamente lo que te prestaron. A conocer tal vez no, porque las cosas no cambian, pero otra vez empezar desde abajo, sin nada y yo no quiero eso, porque es dormirme en un sillón, no tener ropa, no tener cosas, esperar para trabajar, para pagar la luz, la renta y pagar y empezar a tener lo que quieras tener". Angélica Vázquez (2010; comunicación personal).

"Anteriormente todo era un poquito más fácil, se podía ir y regresar, no importaba si tenían que caminar o algo así...ósea era fácil de cruzar la frontera, últimamente ya no es sencillo, entonces qué es lo que pasa, que nuestras personas que sí lograron legalizarse, esas son las que van y vienen, llevan a su familia, llevan a sus hijos a México, se va toda una familia, regresan, pero los demás no". Ernestina López (2010; comunicación personal).

Los motivos de la Migración

Es un hecho que las situación económica en el lugar de origen condiciona la razón para migrar de estas mujeres, pues el 54% de las entrevistadas relataron las condiciones económicas para migrar, pero también hay inquietudes más allá de los económico y familiar (18%), como el deseo de conocer y explorar la motivación de las mujeres a migrar. A veces estos motivos se entrecruzan, lo que dificulta tratar de encasillar un motivo concreto como el desencadenante del proceso migratorio. Como se reflejan en las palabras de Patricia Hernández, una migrante que salió del municipio de Ixmiquilpan en el año 2006:

"La gente en mi comunidad es pobre y allí no hay empleo y en los pocos que hay te pagaban muy mal. Yo trabajé con un señor que me pagaba casi nada por ocho horas y trabajaba hasta las seis de la tarde, pero tenía necesidad. Dejé de ir a la escuela porque ya no tenía dinero para poder pagar los gastos y me puse a trabajar, lavaba y planchaba ajeno y me pagaban muy poco dinero. La verdad es que no me alcanzaba ni para mis gastos y tampoco para ayudarle a mi mamá. La razón por la que yo me fui creo que fue la económica,". Patricia Hernández (2010; comunicación personal).

Historia laboral en México

En las últimas décadas México siempre se ha caracterizado por sus crisis económicas recurrentes y como consecuencia de ello un porcentaje muy alto de la población económicamente activa se queda sin empleo o bien en trabajos con salarios muy bajos y jornadas laborales de más de ocho horas, de ahí que el subempleo y la migración tiendan a mostrar niveles de participación muy importantes. En Estados Unidos por la

EJE 3

misma actividad y en un número menor de horas, las mujeres logran alcanzar sueldos mucho más altos que los que tienen en México, así que en ese sentido, al migrar surge la posibilidad de elevar su salario, obtener un buen empleo y aspirar a una mejor calidad de vida. Por otro lado y contrariamente a lo que se pudiera pensar, las mujeres entrevistadas no migraron por falta de empleo ya que el 62% de las mujeres trabajaba en México, mientras que el 38% no realizaba ninguna actividad remunerada.

Las actividades que estas mujeres desempeñaban en México se caracterizan por ser poco calificadas, con jornadas laborales muy extensas y salarios bajos. El 26% de las mujeres era empleada, el 16% obrera, el 8% de las mujeres trabajaba como doméstica y campesina respectivamente; las mujeres que trabajaban como cocineras y en hoteles como camareras representan el 4% respectivamente, el 2% era estudiante, mientras que el 28% se dedicaba al hogar

La llegada de estas mujeres a Estados Unidos, su estancia y su inserción al mercado laboral se ve respaldada por otros migrantes que pueden ser sus familiares, sus amigos o sus conocidos. Son ellos quienes las alojan en sus casas, las alimentan, las adaptan a su nueva forma de vida y también son quienes las recomiendan para que obtengan un empleo, entonces la migrante mientras encuentra un trabajo, por deber moral corresponde ayudando con los quehaceres del hogar, haciendo la comida o cuidando a los hijos de quien la recibió cuando llegó a Estados Unidos:

“Cuando yo llego aquí (Estados Unidos), llegué a vivir con mi tía. Tiene su pareja y dos hijas, pero él no vive con ella. Mi tía se vino por necesidad, ella si dijo: “me voy porque aquí no la hago”, ella qué te gusta, ganaba \$500 pesos a la semana y tenía que mantener a su mamá y a sus hermanos.... Actualmente se encuentra trabajando en un hotel y trabaja a la semana como 40 horas y le pagan ocho dólares por hora”. Ernestina López (2010; comunicación personal).

El objetivo de la mujer al migrar es el de trabajar para obtener una mejor remuneración y así poder enviar dinero a su familia en México, pero al mismo tiempo sus ingresos le permiten cubrir sus gastos mientras vive en Estados Unidos:

“La que llega aquí, a trabajar se ha dicho, porque aunque venga con alguien o venga a matrimoniarse, aquí la realidad es que todos debemos de pagar nuestros gastos, no hay personas suficientes o autosuficientes para sacar los gastos de todo este tipo de cosas que tenemos aquí (luz, agua, teléfono). Angélica Vázquez (2010; comunicación personal).

Es importante decir que no siempre los trabajos van de la mano con la calificación que tiene la migrante, por lo que existe una mayor presencia femenina en trabajos que son más precarios y con menos derechos salariales y laborales, así que encontramos que la mujer migrante se desempeña principalmente en:

Tabla 1. Migración Femenina: Empleo en Estados Unidos, 2010

| Empleo en Estados Unidos | Porcentaje |
|---------------------------------|-------------------|
| Lavandería | 12% |
| Restaurant | 40% |
| Hotel | 22% |
| Domésticas | 2% |
| Fábrica | 6% |
| Empleada/cajera | 4% |
| Pizca | 4% |
| Tintorería | 4% |
| Costurera | 2% |
| Construcción | 2% |
| Empacadora | 2% |
| Total | 100% |

Fuente: Elaboración propia con base en entrevistas realizadas a Mujeres migrantes, Clearwater-2010.

“Las mujeres trabajan en los hoteles como camareras, en tintorerías, lavanderías y hay unas que llegan a trabajar en el campo, en la pizca, en la yardas, en la jardinería, en las compañías”. Angélica Vázquez (2010; comunicación personal).

Lo anterior pone de manifiesto que existe una exclusión laboral de estas mujeres tanto en México como en Estados Unidos. A pesar de lo anterior, ser contratada por un empleador, no siempre depende de su calificación, sino también de sus redes sociales quienes son los que limitan o estimulan la movilidad laboral:

“El primer empleo lo tuve con mi prima, yo cuidaba a sus niños, me pagaba cien dólares a la semana y yo los cuidaba todo el día, les daba de comer y los cambiaba. Mi prima de alguna manera me los conseguía (empleos), porque ella sabía cómo moverse y conocía gente. Posteriormente trabajé en la tomatera, yo escogía el tomate por calidad y tamaño, me pagaban 6.75 por hora, 120 dólares a la semana, estuve tres meses y medio y trabajaba veinte horas a la semana, de una de la tarde a seis de la noche.”. Juana Sánchez (2010; comunicación personal).

Por otro lado, la falta de calificación en la mujer migrante hace que al igual que el hombre, ésta se emplee en trabajos semicalificados o sin calificación en los que no existe un contrato laboral, tampoco prestaciones y en los que las jornadas de trabajo son de entre 8 y 10 horas diarias los cinco días de la semana, esto significa que la mujer se está desempeñando entre 40 y 50 horas semanalmente; lo anterior nos permite ver que la migrante mexicana está alrededor o encima del rango laboral estadounidense que es de 40 horas semanales.

“Entré a trabajar al súper y me contrataron para hacer tortillas. Al principio fue de cinco de la mañana, no...de cuatro a diez de la mañana, regresaba a la una

EJE 3

de la tarde y salía a las siete de la noche. Yo creo que hacía como 60 o 70 horas a la semana. Me pagaban primero por hora, me la pagaban como a 8 dólares y después ya fue por semana, me pagan 350 dólares de lunes a domingo y este es el empleo que tengo hasta el día de hoy". Juana Sánchez (2010; comunicación personal).

Cuando la mujer decide migrar a Estados Unidos no sólo lo hace por obtener un mejor empleo, sino que al mismo tiempo desea que su salario sea mejor que el que tenía en México. La migración femenina es consecuencia de las desigualdades económicas que existen entre los dos países (Estados Unidos y México): el primero, un país desarrollado que demanda mano de obra barata y el segundo, un país subdesarrollado que expulsa a su población económicamente activa debido al desempleo y los bajos salarios, es por eso que a pesar de la crisis que vivió Estados Unidos, las mujeres siguieron migrando porque ellas saben de antemano que al irse a vivir a dicho país sus familiares, amigos o conocidos les conseguirán empleo y un salario mejor remunerado. Las mujeres entrevistadas recibieron por su trabajo el siguiente sueldo: el 22% de las mujeres recibió un sueldo de entre 250 y 300 dólares, el 14% de las mujeres ganó entre 550 y 600 dólares, mientras que el 12 % de las mujeres tuvo un sueldo de entre 150 y 200 dólares. Por otro lado, el 58% de las mujeres recibieron su sueldo semanalmente, el 36% de las mujeres tuvo su pago quincenalmente, mientras que quienes lo recibieron y por día y por mes, representan el 4% y el 2% respectivamente:

"La mujer mexicana gana más o menos si tiene una posición. Vamos a decir que tiene años en una tintorería, entonces gana doce dólares más o menos por hora, las que trabajan en una lavandería más o menos es como de nueve dólares la paga. De lavaplatos en los restaurantes lógico que ganan el mínimo porque las mujeres también trabajan lavando los platos y hay una que otra que está de mesera pero son muy pocas, porque las que trabajan de meseras saben inglés para que puedan tratar a las personas". Ofelia, Martínez (2010; comunicación personal).

La mujer que es casada y que tiene hijos pequeños encuentra en ellos una limitante para poder trabajar, pero al crecer los hijos y estos asistir a la escuela por la mañana permite que durante el tiempo en que ellos estudien, la mujer tenga la oportunidad de desempeñar algún tipo de actividad remunerada. Las mujeres que son solteras no presentan este problema por lo que ellas tienen posibilidad de una mayor movilidad dentro de su turno laboral. Por otro lado, también es posible que el trabajar en el turno del día le permita a la mujer realizar alguna otra actividad remunerada por la tarde y esto le representa un mayor ingreso con el que ayudará a sus familiares para pago de renta, alimentación o medicinas. Los datos

del gráfico 34, indican que el 82% de las mujeres trabaja durante el día; el 8% lo representan las mujeres que trabajan de tarde y de noche respectivamente y sólo el 2% de las mujeres tienen una jornada laboral mixta:

“Te voy a poner un ejemplo: en la mañana la mujer trabaja en una lavandería, entra a las cinco de la mañana y sale a las tres de la tarde y como los horarios se respetan, al salir se va a otro empleo, puede ser que vaya a lavar platos o simplemente a cuidar niños, hay muchas personas que en su segundo turno cuidan a los niños y pueden ser los hijos de sus parientes o de algunas amistades y así la mujer se queda en casa y recibe otro salario, tiene lo que se llama doble turno laboral”. Ofelia Martínez (2010; comunicación personal).

Una situación que es observada constantemente es la explotación de la mujer migrante por parte de su empleador que muchas de las veces es mexicano y también migrante. Con el tiempo, estos hombres y mujeres que fueron los primeros en llegar a Clearwater se convirtieron en pequeños empresarios y abrieron tiendas, pastelerías, pequeños restaurantes, panaderías y también lavanderías. Algunos de estos negocios quebraron y fueron vendidos, sin embargo, otros continúan ofreciendo sus servicios a la comunidad migrante y al mismo tiempo brindan oportunidades laborales para las nuevas migrantes:

“Mi primer jefe en la tortillería es del Estado de México. Ya tenía mucho tiempo de haber llegado. Era déspota con algunos empleados, pero igual dependía del empleado que fuera. Antes de vender la tortillería, él tenía una tienda, un super, una cocina económica y las yardas que en otro tiempo dicen que le dejaba mucho dinero.” Ofelia Martínez (2010; comunicación personal).

Las más de las ocasiones, el dueño del negocio, le impone a la mujer migrante no sólo jornadas laborales muy extensas, sino que también es muy probable que no le pague su sueldo en tiempo y forma o bien que la despidan y contrate inmediatamente a otra persona para trabajar en la misma actividad debido a que no hay un contrato laboral que lo obligue a seguir manteniendo a la mujer en dicho empleo y por otro lado, porque hay otras migrantes que necesitan trabajar y aceptarán dicho empleo a pesar de las condiciones tan desfavorables que hay en él:

“La actitud que yo vi de él en ese momento, es que no te pagaba cuando debía de ser... Se tiene necesidad porque van creciendo las responsabilidades y también las deudas de la renta y de todo, así que no puedes vivir de esa manera. Pero que te puedo decir, a veces pasaban dos semanas y no nos daba dinero y cuando nos daba, nos daba la mitad de la semana que iba corriendo; entonces ya era muy poco, así que no era posible ahorrar o mandar más dinero a mi casa, si mi patrón

me hubiera pagado lo justo, no hubiera habido escasez de dinero en cierta manera. Ofelia Martínez (2010; comunicación personal).

Contrato y prestaciones laborales

Respecto al contrato laboral podemos decir que el 88% de las mujeres entrevistadas no firmaron ningún contrato por escrito en el que se establecieran sus derechos y sus obligaciones como empleadas, sino que el acuerdo laboral es únicamente de palabra y estará vigente hasta que el patrón decida o bien cuando la mujer migrante busque un mejor empleo que el que tiene actualmente.

“No, en ningún trabajo firmé ningún contrato, por ejemplo con mi prima sólo me dijo que le ayudara y yo acepté a cuidar a sus hijos, nada más; en la tortillería no firmé nada. Es que aquí no tienes nada de eso. Cuando el primer patrón vendió la tortillería, otro señor la compró, nos vio a los empleados y todo y el decidió que nos quedáramos. Bueno igual el dueño anterior nos recomendó con el patrón actual.” Juana Sánchez (2010; comunicación personal).

Las prestaciones laborales se relacionan directamente con la condición de la mujer como migrante y en este contexto el 78% de las mujeres no cuentan con ningún tipo de prestaciones, mientras que sólo el 22% de las mujeres tienen algún tipo de prestación que pueden ser vacaciones o bien días de descanso, pero no atención médica a pesar de los riesgos laborales que implican algunos empleos. El 82% de las mujeres no tiene vacaciones, mientras que el 18% de ella si tiene este derecho; el 98% de las mujeres no tiene seguridad social, mientras que sólo el 2% de las mujeres tiene este tipo de prestación laboral.

“Para tener prestaciones ellas tienen que ser legales, pero a veces la compañía para la que trabajas te pueda dar un seguro médico, normalmente las compañías te cubren, si te pasa un accidente ellos te llevan rápido a la clínica, te curan y todo eso; si pasa un accidente fuerte en el que queda la persona minusválida la compañía ayuda, aunque hay otras compañías que no responden con el seguro, entonces se adquiere un abogado para pelear el caso. En cuanto a las vacaciones las mujeres que trabajan aquí, no tienen. Pueden tener solo días de permiso, después de tres años o cinco ya tienes derecho a recibir vacaciones que son generalmente quince días, pero eso es política de la compañía, no existe una ley que diga a fuerzas tienes que tomar tus vacaciones, eso no existe, solamente permisos”. Odilón Mezquite (2010; comunicación personal).

En el mercado laboral de las mujeres migrantes existen disparidades en los ingresos entre la mujer y el hombre. La mujer recibe una retribución menor respecto a los hombres aun contando con las mismas condiciones laborales y haciendo la

misma actividad. El 52% de las mujeres entrevistadas comentó que no recibe un sueldo justo, mientras que el 48% de ellas afirmó que recibía el sueldo que merece. El 58% de las mujeres expresó que no había igualdad de pago entre ellas y los hombres aun realizando la misma actividad y el 42% de las mujeres dijo que había igualdad en relación al sueldo:

La mujer hace uso de su sueldo para incorporarlo al hogar a través del pago de renta y los servicios, compra de alimentos, ropa, medicamentos, electrodomésticos, pago gastos escolares, deudas, ahorro y envío de remesas a México:

“El primer sueldo lo utilicé para ir pagando deudas. Yo le debía a mi prima entre 400 y 500 dólares, así que cuando ya tuve un sueldo estable, le fui pagando. Aparte ya había que pagar la renta, la luz, los servicios, todo... porque todo se paga, la comida, todo. Yo pagaba de renta 200 dólares al mes y de agua y luz unos 60 dólares, para la comida 30 dólares semanales y pues también el teléfono”. Patricia Hernández (2010; comunicación personal).

Una de las características de la mujer en el mercado laboral estadounidense es que ellas tienden a buscar trabajos que no sean temporales, buscan que estos sean más estables y que les proporcionen mayor seguridad económica, ya que para ellas la movilidad laboral resulta más difícil debido a que en su gran mayoría tienen hijos menores de edad que les impiden cambiar de empleo constantemente. De las mujeres entrevistadas el 44% ha trabajado por dos años en el mismo empleo, el 14% de las mujeres trabajó por seis, tres y cinco meses respectivamente; el 8 % ha trabajado por dos años en su empleo y sólo el 6% de las mujeres ha trabajado un año en su empleo.

“Yo ya voy para tres años con mi actual patrón, la relación es buena, porque él es otra cosa, no que el otro ni nos pagaba. Cuando él llegó mejoró nuestro sueldo y pues yo he estado más tranquila porque ya hubo menos trabajo y nos paga más. Patricia Hernández (2010; comunicación personal).

Remesas

Las remesas son la fuente más importante de ingresos para la familia de las migrantes, así que el 82 % de las mujeres entrevistadas afirmó que envían remesas a su familia, mientras que el 12% de las mujeres no hacen ningún envío. Los envíos que las mujeres hacen son de dos tipos: en especie y sobre todo en dinero. Los envíos que las mujeres hacen en especie son artículos de uso diario tales como ropa, calzado, juguetes y aparatos eléctricos.

Respecto al dinero es posible decir que los montos suelen ser más regulares que los del varón y la familia destina este dinero a la compra de alimentos, mejora de vivienda, pagos de faenas, gastos de salud o educación, compra de aparatos

EJE 3

electrodomésticos, terrenos, inversión en un negocio familiar y para ahorro, de esta manera el 32% de las mujeres envía 200 dólares a su familia; el 28% envía 300 dólares; el 16% de las mujeres manda a México 400 y 100 dólares respectivamente y sólo el 8% envía 500 dólares.

“El dinero que ganan no sólo es utilizado para ellas mismas, también para pagar los gastos, los dos cubren los gastos, también ahorran dinero y construyen sus casas entre los dos, cuando hay problemas entonces cada uno anda por su lado. Construyen en Hidalgo, porque aquí no, porque la mayor parte de la gente vive en apartamentos rentados y los que tienen su casa están pagándola, o sea no hay persona que te diga como en México: “... La ley del crédito es lo importante, porque aquí lo que trabaja en Estados Unidos son los créditos, puro crédito y por lo tanto, no les conviene que tú pagues. Si la mujer, si la pareja están construyendo algo o están ahorrando, o alguien está enfermo mandan los 300 dólares mensuales”. Odilón Mezquite (2010; comunicación personal).

Por otro lado, el período de envío de las remesas, así como el monto, no sólo dependen del tipo de empleo y el salario que la migrante gane, sino de las horas que la mujer trabaja, así como de sus gastos familiares e individuales. En el caso de las migrantes que son temporales y circulares el período de envío resulta ser mucho más corto y el monto es mayor, mientras que las migrantes que residen permanentemente en Estados Unidos necesitan pagar sus gastos personales y familiares por lo que las remesas son menores y el tiempo de envío es más largo. Es así que el 66 % de las mujeres que fueron entrevistadas afirmaron que el envío de remesas se hace cada dos meses; el 16% de ellas dijo que mandaba dinero a México semanalmente; el 10% de las mujeres envían remesas cada tres meses; el 4% manda remesas cada mes, mientras que el 2% envía remesas cada cuatro meses y cada quincena respectivamente.

Las mujeres y los hombres migrantes envían remesas para cubrir las necesidades de todos los integrantes de su familia, pero principalmente cuando hay niños menores de edad y adultos mayores. En el caso de los niños las remesas satisfacen sus necesidades más apremiantes que pueden ser escolares o de vestido, mientras que en el caso de los adultos mayores que no pueden trabajar el dinero es utilizado para la compra de alimentos y sobre todo medicamentos. En este contexto el 66% de los receptores de remesas son los padres; el 16% es el esposo, el 6% son hermanos de las migrantes y en menor porcentaje son tíos y primos (4 %), abuelos (4%), padres y suegros (2%) y padres, hermanos e hijos (2%).

“ Se envía el dinero a la casa, a los familiares, a la mamá y al papá. Otros por ejemplo, como en mi familia. Mis hermanos y yo juntamos cien dólares mensuales

EJE 3

para mandarle a mi mamá, somos seis hermanos. Compartimos y damos cien dólares cada quien, cada uno, una vez al mes para mi madre. Todo depende de la organización de la familia, de la pareja, de eso.. Patricia Hernández (2010; comunicación personal).

Las mujeres realizan envíos primordialmente a través giros postales (58%), pero también envían dinero por medio de conocidos (18%), envíos (16%) y Bancos (6%), así como a través de empresas como Western Union y Money Gram, Elecktra, Coopel y Union Bank, amigos o familiares que regresan a la comunidad de origen.

“La gente envía su dinero a través de casas de cambio. Y las personas que tienen cuenta bancaria lo mandan a través del banco. Aquí hubo mucha facilidad de abrir una cuenta con tu nombre a través del consulado, y tener una tarjeta que permitiera que tus familiares pudieran sacar dinero. Anteriormente venían tres veces los del consulado, eran consulados móviles, aparte de que podías ir cualquier otro día a sacar tu ficha o tu permiso para sacar tus papeles en el consulado y ahora últimamente está viniendo mensualmente, vienen el primer martes de cada mes a entregar tarjetas consulares y también pasaportes”. Patricia Hernández (2010; comunicación personal).

Trabajo dentro del hogar

En los quehaceres laborales participan todos los miembros que viven dentro del hogar, las actividades son divididas de acuerdo a los horarios de trabajo y para realizarlos no importa el género pues participan mujeres y hombres por igual:

Bueno, cuando están bien, cuando no hay pelea, sí se reparten la responsabilidad. A veces el hombre tiene que hacer de comer en la tarde cuando regresa de trabajar; a veces la mujer tiene que preparar el desayuno de la mañana, el lonche para el día y ya el hombre llega y hace de comer en la tarde o viceversa” Odilón Mezquite (2010; comunicación personal).

“Bueno, cada quien se lava su ropa. Yo limpio y mi prima lava el baño, o también yo lavo los trastes en la mañana y ella por la tarde y así las dos participamos. Cuando yo llego a la una de la tarde, pues arreglo la casa y si ella llega temprano, pues ella lo hace”. Patricia Hernández (2010; comunicación personal).

Límite laboral

La mayoría de las mujeres afirmó que su participación laboral se limitada cuando están embarazadas y cuando sus hijos son pequeños, debido a que el esposo la apoya en su decisión de emplearse. Son las mujeres quienes cuidan de sus hijos cuando son menores ya que de otra manera tendrían que pagar a un familiar para

que los cuidaran, los cambiaran y les dieran de comer y eso impediría que ellas ahorraran y enviaran dinero a México:

“Dejan de trabajar sólo en embarazos, todos trabajan y ellas casi hasta el final del embarazo, esto por el mismo deseo de salir adelante como pareja o personalmente, a lo que venimos al norte...a trabajar”. Odilón Mezquite (2010; comunicación personal).

“Cuando tú te embarazas y antes de tener al bebé, hay un programa que se llama el wick, te revisan y te lo dan a ti como embarazada, te dan como una despensa, es una ayuda, te dan jugo, queso, cereales, leche, alimentos para ti como embarazada, en el hospital te atienden y no te cobran nada, cuando te alivias te siguen dando el programa Wick, pero ahora para tu hijo y después si tu aplicas y demuestras que vives sola o que no tienes trabajo y ni tampoco marido, te dan el programa de estampillas. Te depositan dinero en la tarjeta y tú compras lo que tú quieras y te depositan de acuerdo a cuantos hijos tienes, entre más hijos, te pagan más y ya solo trabajas para la renta”. Patricia Hernández (2010; comunicación personal).

Conclusiones

La presencia de las mujeres hidalguenses en los flujos migratorios se observa en los campos de California, en los hoteles y las yardas de Florida y en la maquila en New York. Los vínculos de parentesco, antes y después de que la mujer migre a Estados Unidos. Por un lado la mujer casada solicita apoyo de la familia para cuidar de sus hijos en el tiempo que radicará fuera de México y ellos acceden a ayudarla, también cuando solicita un préstamo familiar para poder cubrir todos los gastos que implica el viaje. Al llegar a Estados Unidos, tiene alojamiento, alimentación y el empleo por parte de sus familiares o por parte de sus amigos. Por otro lado cuando la mujer sufre depresión debido a la separación que tiene con su familia y sobre todo con sus hijos; la infidelidad por parte del esposo o del novio que se queda en la comunidad mientras ella trabaja en Estados Unidos, etc., en ocasiones las obligan a regresar sin haber concluido el proyecto migratorio, la inseguridad laboral y los conflictos no sólo con quien vive en su casa, sino también en el área laboral, así como el trabajo excesivo al que se hallan sometidas diariamente.

La vulnerabilidad que la mujer sufre al cruza la frontera, con expresiones de violencia, verbales, agresiones físicas, las deportaciones y la violencia institucional que no ofrece ningún sistema jurídico que respalde las denuncias que la mujer pueda hacer en contra de quien la agrede. Después de que la mujer vive diversas problemáticas y de haber llegado clandestinamente a Estados Unidos, la familia y los amigos de la migrante la insertan dentro del mercado laboral con el objetivo de que ella pueda obtener un salario que le permita no sólo sostenerse en el lugar en el que

ahora reside, sino también el de poder hacer envíos de dinero a México para que sus padres, hermanos o hijos puedan subsistir.

Por tanto la vida de la mujer migrante en el aspecto laboral no es sencilla, su falta de calificación y su bajo nivel escolar las hace trabajar en empleos como domésticas, ayudantes, niñeras o en la construcción; en estos trabajos las jornadas laborales son muy largas, el salario es bajo y las condiciones laborales inaceptables. A pesar de ello obtiene un salario con el que paga la renta de la casa en la que vive, cubre gastos escolares, alimentos y medicinas de ella y de los miembros que dependen económicamente de su trabajo.

Por otro lado, una parte del dinero del salario de la migrante es enviado a México y es destinado para apoyar a su familia en el pago de servicios, alimentación, ropa, compra de terrenos, electrodomésticos, inicio de un negocio, construcción de una casa y también para el ahorro. Generalmente el dinero es enviado a través del banco, casas de cambio y también con familiares y amigos.

Bibliografía

- Census Bureau (2013). Current Population Survey (2013). USA.
- Crummet M.y Schmidt E. (2003). Herencias recreadas: capital social y cultural entre los Hñahñú en Florida e Hidalgo, (en línea). Disponible en http://estudiosdeldesarrollo.net/coleccion_america_latina/indigenas_mexicanos_migrantes/17.pdf Fecha de consulta: 15 de enero de 2014.
- Díaz Prieto G. y Kuhner G. (2007). Globalización y migración femenina Experiencias en México. CEPI WORKING PAPER No. 12, (en línea). Disponible en http://interamericanos.itam.mx/working_papers/12KUHNER.pdf
- Escala L. (2005). Migración internacional y Organización de Migrantes en regiones emergentes: El caso de Hidalgo PP. 66-88. *Migración y Desarrollo*, núm. 4, Red Internacional de Migración y Desarrollo, México.
- INEGI, Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (2010), XII Censo de Población y Vivienda 2010, México. (en línea). Disponible en <http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/proyectos/ccpv/cpv2010/Default.aspx>
- Simón, R. y DeLey C. (1986) Undocumented Mexican Women: their Work and Personal Experiences, en Woo Morales, Ofelia, La invisibilidad en el proceso migratorio: las mujeres migrantes. *Revista Frontera Norte* 7 (13);138 -148 Colegio de la Frontera Norte, Tijuana, México.
- WOO, O. (2000). Mujeres y familias migrantes mexicanas en Estados Unidos. En Anguiano M. y Hernandez M. *Migración internacional e identidades cambiantes*, El Colegio de Michoacán.
- Entrevistas:
- Gómez R. (2010). Mujer migrante en la Ciudad de Clearwáter, E.U.
- Hernández P. (2010). Mujer migrante en la Ciudad de Clearwáter, E.U.
- López E. (2010). Mujer migrante en la Ciudad de Clearwáter, E.U.
- Martínez O. (2010). Mujer migrante en la Ciudad de Clearwáter, E.U.
- Mezquite O (2010). Representante de migrantes de Ixmiquilpan en la Ciudad de Clearwater, E.U.
- Sánchez J. (2010). Mujer migrante en la Ciudad de Clearwáter, E.U.
- Vázquez A. (2010). Mujer migrante en la Ciudad de Clearwáter, E.U.

“CONFORMACIÓN DE TRES CIRCUITOS MIGRATORIOS DE TRABAJADORES MIXTECOS EN ESTADOS UNIDOS”

DRA. LILIA ADRIANA SOLÍS ARELLANO¹



Universidad Autónoma Metropolitana- Iztapalapa

Correo electrónico: liliasolis47@yahoo.com.mx

Resumen

La presente ponencia tiene la intención de mostrar algunas características laborales de una comunidad oaxaqueña en Estados Unidos así como la conformación de tres circuitos migratorios indispensables para la producción de su trabajo. Un rasgo singular de la comunidad es una comunidad conformada por trabajo, es decir, casi todas las actividades personales, familiares y comunitarias, giran en torno al trabajo. Dentro de la comunidad laboral, han existido algunos procesos históricos que han modificado las prácticas migratorias de los miembros de la comunidad. En primer lugar tenemos al Programa Bracero (1942-1964) con la instauración del programa en la región de la mixteca, muchos varones tacacheños en edad productiva fueron empleados en campos agrícolas de Estados Unidos a través de este programa. Con el programa Bracero, la comunidad experimentó su primer acercamiento al trabajo migrante en Estados Unidos, es decir, el programa en ellos tuvo una repercusión inimaginable antes: salir a ofrecer su trabajo, su mano de obra a cambio de llevar sustento económico a sus familias. Para finales de los ochenta y principios de los noventa del siglo XX, bastantes familias Tacacheñas decidieron migrar con papeles o sin papeles para algunas ciudades de la Unión Americana que se encontraban ya establecidos. Con ayuda de sus familiares y amigos, muchos de los nuevos

¹ Doctora en Estudios Sociales, Línea de Estudios Laborales por la Universidad Autónoma Metropolitana (2014), estudió la licenciatura en Sociología y una Maestría en Estudios Sociales, en la misma Institución. En el 2012 tuvo una Estancia de Investigación en la Universidad de Oregon.

migrantes migraron desde Tacache y desde la Ciudad de México hacia los lugares de destino en Estados Unidos.

Introducción

En el último cuarto de siglo XX y primeras dos décadas del siglo XXI la migración internacional apunta a ser uno más de los fenómenos globales. En el mundo contemporáneo es cada vez mayor la movilidad de personas que cruzan límites internacionales y se desplazan a países cada vez más distantes del país de origen del migrante. La mayoría de los movimientos poblacionales en todas las regiones geográficas del mundo obedecen a motivaciones vinculadas con la búsqueda de mejores condiciones de vida, a lo cual subyace la operación de diversos y complejos factores estructurales. Como son las asimetrías económicas, la creciente interdependencia y las intensas relaciones e intercambios entre los países. Por su parte, el funcionamiento de complejas redes sociales y familiares entre los países de origen y destino ha contribuido, a su vez, a propiciar que los migrantes respondan con cierta rapidez a informaciones y oportunidades que se originan en países vecinos o distantes, conformando mercados laborales que trascienden las fronteras nacionales. En la migración también inciden otros factores de difícil predicción (como son los conflictos armados o situaciones de violencia generalizada) que dan lugar a movimientos de población en condiciones forzosas o involuntarias.

En México aunque, la migración mexicana hacia Estados Unidos ha sido una constante de las relaciones entre ambas naciones, desde hace más de un siglo y medio este fenómeno se ha intensificado considerablemente en las últimas cuatro décadas. Factores diversos como las condiciones geográficas, los estrechos lazos sociales y culturales, la creciente integración económica y las intensas relaciones e intercambios entre ambos países, hacen inevitable la generación de flujos migratorios. Los procesos migratorios, se han caracterizado desde sus orígenes como un proceso de naturaleza primordialmente laboral, en el cual se observa una dualidad continuidad-cambio, cuyos elementos tienden a dar cuenta de patrones de estabilidad en el tiempo y los cuales evidencian ciertas transformaciones a partir de la década de 1980. Dichos patrones encuentran su coexistencia en ciertos cambios contextuales de desigualdad, tales como las sucesivas crisis económicas registradas en México, la reestructuración del modelo económico, las transformaciones en la estructura económica estadounidense y sus crisis económicas resientes en ambos países (México, Estados Unidos); las contingencias señaladas por la unilateralidad de las diversas políticas migratorias norteamericanas, el impacto de los tratados comerciales y un contexto general de creciente globalización (Castles, 2004), son

algunos de los factores que diversos investigadores señalan como detonadores de los procesos migratorios más recientes. Algunos autores como Canales (2006), señalan que las migraciones internacionales se han “*intensificado*”, también se han “*extensificado*”, de un modo tal que los flujos migratorios se han diversificado en sus orígenes, destinos y modalidades, como resultado del cúmulo de procesos que son señalados como globalización. El papel de la migración en América Latina es muy importante, tanto para los países expulsores de migrantes como para los países receptores de migrantes, ya que por una parte, hay oferta de trabajo que cubre la demanda de trabajo. Aun cuando los países receptores de mano de obra migrante consideren como un problema a los trabajadores migrantes (Canales, 2006).

El caso de la migración oaxaqueña apunta a un progresivo aumento de las migraciones de mixtecos oaxaqueños evidencia la permanente carencia en la que se encuentran en sus lugares de origen. Muestra las constantes desigualdades económicas y sociales en la entidad, así como también la discriminación étnica y la violencia. La exclusión y la falta de oportunidades han orillado a cientos de oaxaqueños a desplazarse de un lugar a otro en busca del sustento económico para sus familias en sus lugares de origen. Los grupos marginados, como los indígenas mixtecos, han hecho de la migración laboral una tradición que se reproduce a través de las generaciones. A principios de 1940, las migraciones eran al interior de la república mexicana; posteriormente, cuando se desplazaron hacia los campos agrícolas estadounidenses, los varones empezaron a desplazarse con su familia. Posteriormente, se inició la migración femenina con fines laborales, estas migraciones laborales se llevaban a cabo por cuenta propia de las mujeres, en ocasiones acompañadas con su pareja o con familiares.

Oaxaca es el segundo estado más pobre de la república mexicana. El 76% de su población vive en condiciones de pobreza extrema; en este estado de la república mexicana muchas personas reciben sueldos por debajo del salario mínimo nacional y sólo el 2.9% de la inversión federal al estado de Oaxaca es dirigida a áreas rurales. Aproximadamente doscientos cincuenta mil oaxaqueños son trabajadores migrantes agrícolas en estados del norte de México especialmente en Sinaloa, Sonora y Baja California. Oaxaca es el primer estado después de Guerrero con el mayor número de niños migrantes, por su parte, estos niños migrantes trabajan a lado de sus padres, por ello su futuro ofrece pocas alternativas de un mejor porvenir. Los niños migrantes frecuentemente no asisten a la escuela por varias razones, entre las cuales se encuentran los constantes movimientos migratorios de sus padres, los escasos recursos económicos y sociales. Bajo este contexto se explica su amplia experiencia migratoria primero hacia el DF y posteriormente hacia Estados Unidos,

en busca de una mejor calidad de vida (SIMO)¹. Bajo este panorama a continuación se plantea el presente trabajo.

1 La migración laboral de los miembros de Tacache de Mina

La comunidad de Santa Cruz Tacache de Mina es un municipio de la mixteca baja oaxaqueña que tiene un aproximado de 2,500 habitantes para el año 2010, según datos INEGI. Los habitantes de esta comunidad cuentan con ejidos para la producción de agricultura de subsistencia y terrenos de “alto”². El municipio cuenta emplea a sus habitantes en actividad de comercio y servicios (servicio de taxis, mueblería, misceláneas, entre otras actividades económicas. Sin embargo, la mayor actividad económica que genera los recursos básicos económicos que generan hombres y mujeres en edad productiva, es el trabajo migrante, a través de las remesas que envían desde los lugares de destino al municipio. La trayectoria migratoria de sus habitantes se ha constituido a lo largo de casi 7 décadas y han construido e incorporado a tres importantes circuitos migratorios que fortalecen las interconexiones sociales, culturales y económicas entre México y Estados Unidos. Como he mencionado con anterioridad la conformación de rutas migratorias y el establecimiento de nodos migratorios nacionales y transfronterizos por parte de los miembros de la comunidad, se fundamentan en primer lugar por la búsqueda de trabajos que les puedan ofrecer mejores condiciones de vida, tanto a los migrantes como a los no migrantes que integran los núcleos familiares tacacheños. Por ese motivo es tan importante para la comunidad el trabajo migrante.

Para el municipio, el Programa Bracero (1942-1964), tuvo una gran repercusión no solamente en el ámbito económico sino también en el ámbito social, numerosos varones de origen mixteco en edad productiva fueron empleados en campos agrícolas de Estados Unidos a través del programa Bracero, la comunidad experimentó su primer acercamiento al trabajo migrante en Estados Unidos, es decir, el programa en ellos tuvo una repercusión inimaginable al salir a ofrecer su trabajo, su mano de obra a cambio de llevar sustento económico a sus familias. Un segundo proceso migratorio de gran alcance que incorporó a esta comunidad, fue la amnistía que el gobierno estadounidense ofreció en de 1986 (IRCA). A partir de la década de los setenta y principios de los ochenta, muchos de los miembros de la comunidad de Tacache de Mina, comenzaron a formar cuantiosas olas migratorias hacia la Ciudad

¹ SIMO, es el Sistema de Información sobre Migración Oaxaqueña; es un sistema que con la colaboración de distintas instancias institucionales tienen como objetivo principal el reunir toda la información posible sobre este fenómeno para ofertarla a los usuarios tanto de las propias instituciones, como al público en general.

² Terrenos de alto me refiero a terrenos que se ubican en algunas partes de los cerros que son parte del municipio. Los terrenos de alto han sido deforestados para que sean utilizados como terreno de cultivo de temporal, es decir funcionan como terrenos de cultivo solo en tiempo de agua.

EJE 3

de México y su zona metropolitana. Otros migrantes empezaron a desplazarse hacia algunas ciudades de Estados Unidos. Las familias migrantes para 1986, residían y trabajaban en los campos agrícolas y algunos servicios en Estados Unidos. Algunas otras familias reunieron los requisitos necesarios para obtener, la residencia legal en aquél país, así como permisos de trabajo y en muchos casos otros tantos, alcanzaron la ciudadanía norteamericana. Rápidamente y con ayuda de los nacionalizados americanos, varios de ellos, llevaron a sus familias de Tacache a Estados Unidos de forma documentada y por tanto legal. Finalmente el tercer proceso migratorio de gran importancia para la comunidad fue, poco antes del año 2000 y después del 11 de septiembre de 2001. Para finales de los ochenta y principios de los noventa del siglo XX, numerosas familias Tacacheñas decidieron migrar con papeles o sin papeles para algunas ciudades de la Unión Americana en donde algunos familiares, amigos o paisanos ya se encontraban establecidos. Con ayuda de sus familiares y amigos, muchos de los nuevos migrantes de ese periodo migraron desde Tacache y de la Ciudad de México hacia los lugares de destino señalados por sus familiares con experiencia previa. Para el año 2000, muchos jóvenes hombres y mujeres, decidieron abandonar sus estudios en la comunidad y emigrar *“para ganar dólares”*¹, las migraciones laborales en esta época tenían como característica primordial el ir y venir, es decir una migración pendular. Algunos migrantes se establecían por un par de meses o temporadas cortas de empleo que iban de algunos meses hasta por periodos de dos años, después de ese periodo, regresaban a su casa en Tacache. Sin embargo, después del 11 de septiembre de 2001, las circunstancias cambiaron abruptamente, ya que con la militarización de la frontera entre México y Estados Unidos, las nuevas estrategias de impedir el paso indocumentado entre los dos países elevaron enormemente los costos materiales y sociales del cruce indocumentado, con ello varios de los tacacheños decidieron no regresar hasta después de años de trabajo a su lugar de origen, ya que el retorno a sus nichos laborales del lado norteamericano implicarían un enorme costo económico y social. Este cambio tan radical trajo consigo decenas de consecuencias para el pueblo, como la reducción notable de recepción de remesas provenientes de sus familiares en EU, la escasez de efectivo en el pueblo, la reducción en fiestas familiares, la disminución de compra de propiedades e incluso bienes para el hogar; pero un cambio evidente dentro del municipio fue la incorporación de mano de obra deportada dentro del municipio.

2 Tres circuitos migratorios de la comunidad de Tacache de Mina

La conformación de circuitos migratorios es un proceso que lleva casi 7 décadas

¹ Expresiones utilizadas por números migrantes al momento de haber sido entrevistados.

EJE 3

de instaurarse dentro de la comunidad. Algunos de los circuitos primero fueron establecidos por otros migrantes provenientes de otros estados de la república mexicana como es el caso de Puebla y Zacatecas, después de tener una participación en el nodo (cultural, social o laboralmente hablando), los miembros de la comunidad de Tacache establecieron sus propios *espacios sociales transnacionales* (Herrera, 2005), que eran parte de otros espacios sociales transnacionales más amplios. Por su parte la conformación de los tres circuitos migratorios que en el presente apartado abarcaré son: **1. DF, California, Oregon, Washington; 2. NY, Chicago, Omaha y 3. Las Vegas.** Los circuitos fueron constituidos por migrantes tacacheños y con ayuda en algunos casos de redes poblanas y zacatecanas que después fueron transformados y reforzados por los migrantes de origen mixteco.

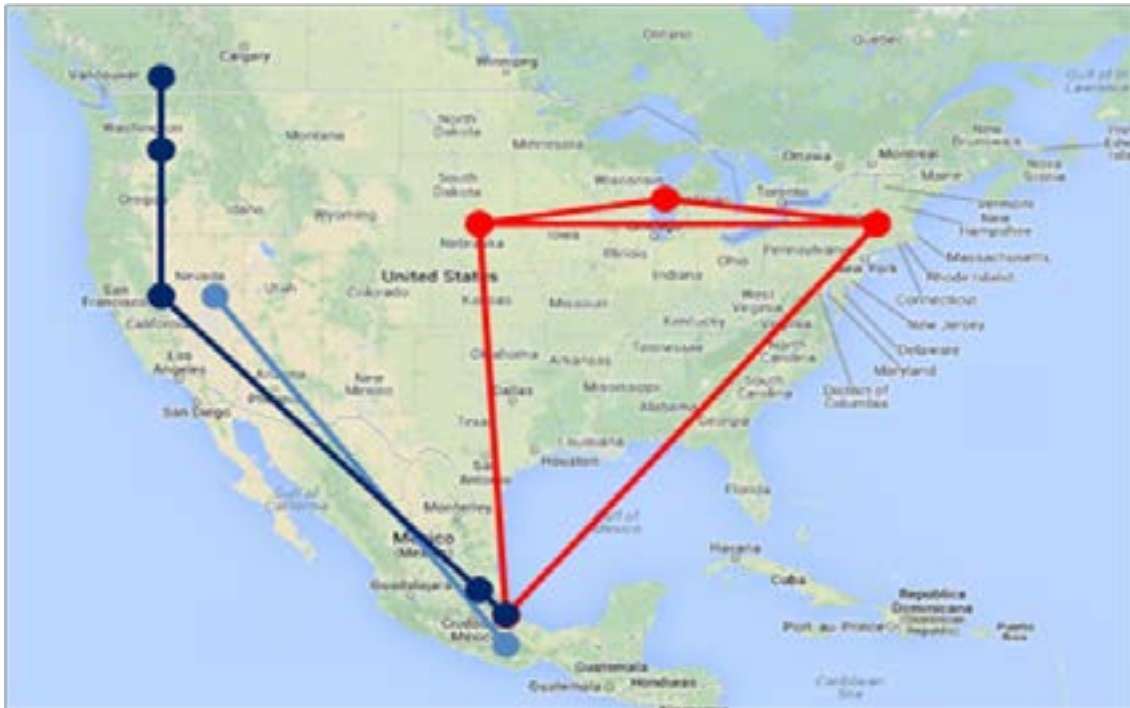
Circuitos migratorios:

- 1 DF, California, Oregon, Washington
- 2 NY, Chicago, Omaha
- 3 Las Vegas

A continuación presentaré el mapa que representa cada circuito migratorio. En el presente mapa, muestro los tres circuitos más importantes para la comunidad de Tacache de Mina. El primer circuito abarca la zona metropolitana del Distrito Federal, California, Oregon y Washington. Según la información recolectada, este circuito se estableció en un principio, por los migrantes que laboraban en trabajos destinados a la agroindustria estadounidense, aunque después hubo un tránsito hacia otros tipos de empleo, por ejemplo la incorporación de mano de obra tacacheña en el sector de servicios, abandonando casi por completo el trabajo de pizca en los campos agrícolas. El segundo circuito ha sido constituido por: La zona metropolitana de la Ciudad de Nueva York, algunos suburbios de la Ciudad de Chicago y algunas localidades de Nebraska. Para este segundo circuito, es importante mencionar que casi todas las migraciones que arribaron a estos sitios han pasado primero por la zona conurbada de la Ciudad de Nueva York para posteriormente desplazarse a otros dos nodos mencionados. La incorporación de mano de obra tacacheña a estos nodos constituidos por ellos mismos, ha sido a trabajos en el sector servicios básicamente. La constitución del tercer circuito migratorio de los miembros de la comunidad mixteca estudiada, ha sido hacia la zona conurbada de Las Vegas. Para este circuito es importante mencionar que casi toda la mano de obra que se establece en dicho nodo, es empleada en la construcción en su mayoría. Muchos de los que ahora se han establecido en este sitio provienen de otros lugares por ejemplo, Texas, Nueva York y Oregon, por mencionar algunos.

Mapa 1.

Tres circuitos migratorios construidos por los miembros de la comunidad



Uno de los puntos más interesantes de la investigación presentada, apunta que algunos miembros de que conforman la comunidad se establecieron en los nodos mencionados varias veces en distintas épocas de su trayectoria laboral; no solo fortalecen y amplían los nodos donde actualmente están instaurados sino también han fortaleciendo otros nodos más, que por el momento no he mencionado, por ejemplo, Texas, Iowa, Morelos y Huajuapán, por aludir a los más sobresalientes.

2.1 Circuito 1. Distrito Federal- California-Oregon-Washington

Para la década de los setenta (como lo hemos mencionado en distintas ocasiones), empezaron a tener mayor fuerza los desplazamientos migratorios de los miembros de la comunidad de Tacache, hacia la zona metropolitana de la Ciudad de México. Para ese entonces, los primeros migrantes que arribaron, tenían una experiencia próxima, propia o cercana con la migración, ya que por lo menos un varón de la familia de origen había viajado por motivos laborales a algún lugar cercano al pueblo o a los campos agrícolas estadounidenses con la incorporación al Programa Bracero y al final del mismo.

Algunas entrevistas realizadas, señalan que muchos hombres emprendieron una fuerte migración hacia la Ciudad de México empleándose en fábricas como obreros en la zona norte de la ciudad o bien como empleados de las obras de diversas construcciones de la ciudad. Para finales de los sesenta y principios de

EJE 3

los setenta, muchas personas provenientes de Tacache y de la zona mixteca en general, llegaron a Ciudad Nezahualcóyotl, y toda la zona periférica al norte de la Ciudad. Por ejemplo los municipios de Cuautitlán, Chalco, y Ecatepec. Algunos otros se asentaron en las delegaciones Iztapalapa, Venustiano Carranza y Tláhuac. Al principio de los desplazamientos migratorios únicamente viajaron varones, sin embargo, pronto también empezaron a salir del municipio mujeres. Ellas se empleaban como trabajadoras domésticas principalmente, según los testimonios recabados con las entrevistadas. Para inicio de la década de 1980, ya muchos miembros de la comunidad de Tacache vivía permanentemente en parte de la zona metropolitana a la Ciudad de México, aún así tenían contacto con los familiares que les esperaban en Tacache y viajes seguidos al pueblo para seguir realizando sus festividades más importantes para la comunidad. Casi al mismo tiempo que se empezó a registrar la ola migratoria que unía a Tacache y a la zona metropolitana del DF, también se empezaban a mostrar migraciones en menor medida de Tacache hacia California, Oregon y Washington, la razón es la búsqueda de un empleo remunerado monetariamente hablando.

Para el caso de la conformación del nodo migratorio en Fresno y Los Ángeles California, se tienen registrados a partir del trabajo de investigación, que para las décadas señaladas anteriormente, algunos ex braceros, con su experiencia previa de haber trabajado durante las plazas laborales del mismo programa, al término del mismo y al no contar con otro trabajo con paga monetaria, tuvieron que decidir emigrar a los campos agrícolas de California. Muchos de los ex braceros y algunos migrantes de segunda generación, entrevistados, aseguran que trabajaron en diversos lugares por esos años, sobre todo recogiendo cosechas, de lechuga, jitomate, fresas y otros productos, trabajaban como muchos investigadores han citado como “la corrida” de múltiples productos, es decir, los trabajadores se desplazan de lugar en lugar hasta encontrar trabajo en recolección de cosechas. Así algunos de los primeros migrantes tacacheños después de haber participado en el programa Bracero, decidieron emigrar sin documentos y vender su mano de obra en “las corridas”.

Al paso de los años algunas tacacheños se emplearon de corrida en corrida hasta llegar a lugares más lejanos como Oregon y posteriormente a Washington. Años después de abandonar las corridas en California, Oregon y Washington además de dejar el trabajo asalariado en zona metropolitana de la Ciudad de México, numerosos varones empezaron a establecerse en distintas ciudades de los tres Estados Norteamericanos mencionados. Fue así como se ha establecido por poco más de 40 años este circuito migratorio, es importante señalar, que es considerado como un circuito migratorio, porque entre los nodos establecidos

EJE 3

en cada uno de los lugares, hay interconexiones entre todos los miembros de la comunidad. Y muchos de los que ahora habitan y trabajan en algún nodo migratorio de este circuito, han transitado de nodo en nodo, hasta lograr o querer establecerse en alguno en particular.

2.2 Circuito 2: Nueva York -Chicago-Omaha-Las Vegas

Para finales de la década de los setenta e inicio de los ochenta empezó el éxodo hacia la Ciudad de Nueva York. Algunos de los registros obtenidos señalan que a través del matrimonio de mujeres de Tacache con parejas de la mixteca poblana, pudieron desplazarse las recién casadas hacia la zona conurbada de la ciudad de Nueva York. Pronto se abrió el primer flujo migratorio de Tacache hacia el centro urbano de NY; posteriormente las familias que residían en la Ciudad de México se integraron a la reciente red migratoria formada, hacia Nueva York incorporándose y adaptándose a su nueva vida en aquel destino estadounidense. Comenzó a partir de esos años a configurarse un espacio social transnacional (Faist, 1999), habiendo dos flujos que se conectaron con el centro urbano de Nueva York uno proveniente de Tacache y otro de miembros de Tacache que residían en la zona metropolitana de la en la ciudad de México.

En el caso de la zona conurbada de Chicago, por el año de 1997 en una miscelánea mexicana ubicada entre la avenida *Liberty* y la *four Ave.*, en Joliet IL, una mujer de origen oaxaqueño proveniente del municipio de Tacache de Mina preguntó a un hombre de origen zacatecano si necesitaban muchachos para contratar, ya que ella necesitaba colocar en un empleo a sus sobrinos provenientes y recién llegados de Oaxaca. Aquel varón le dijo que preguntaría a sus hijos sí había oportunidad de contratar a los jóvenes de origen mixteco. Ese fue el primer acercamiento que tuvieron las dos personas de origen mexicano pero de origen étnicos diferentes. A los pocos días los tres sobrinos los ampliaron en las “yardas”, los tres mixtecos ingresaron a un eslabón conformado por zacatecanos provenientes de la ciudad de Río Grande Zacatecas y establecidos en los suburbios de Chicago: Aurora y Joliet. Pero el hallazgo empírico registrado, se torna aún más interesante, cuando la familia tacacheña me informó que hay varias familias provenientes de Mariscalá (pueblo vecino de Tacache), y con ello algunas familias que tienen lazos de parentesco con tacacheños, recientemente les ofrecen desplazarse a Aurora o Joliet.

2.3 Circuito 3. Las Vegas

El último circuito señalado en presente trabajo, corresponde a Las Vegas, Nevada. El circuito de Las Vegas, es de reciente creación, es de los últimos nodos

EJE 3

transnacionales que se han instaurado por los migrantes transnacionales tacacheños. Este nodo tiene como característica, que viajan hacia él, varones en su mayoría, ya que el trabajo donde se emplean es casi todo en construcción y en el mantenimiento de la ciudad, es decir, pavimentación de avenidas, instauración de señalizaciones viales, pintura, carpintería, plomería, electricidad, oficios y ocupaciones que permiten mantener la ciudad turística en su máxima potencialidad. Por ello, es recurrente que en el Barrio de Santa Rosa, en Tacache, habiten las esposas de los trabajadores, quienes esperan la llegada de sus esposos hasta por prolongados periodos de cinco o más años.

Después del año 2001, las condiciones del paso indocumentado de los migrantes entre las fronteras de México y Estados Unidos México se ha visto cada vez más complicada, por ello los migrantes de Tacache, han decidido hacer estancias más prolongadas para evitar la deportación en la frontera al momento del cruce indocumentado y el riesgo de grupos delictivos que operan en la frontera. Por otra parte, hay un número significativo de deportados de Las Vegas, que después de la crisis económica por la que atravesó EU en el 2008, algunos de los trabajadores migrantes, decidieron regresar a su pueblo, por la falta de empleo en ese lugar y otros porque fueron atrapados en redadas y deportados. Algunos otros, se movilizaron a otros nodos, como Houston para emplearse en el ramo de la construcción.

Conclusiones

Específicamente hablando de las condiciones laborales de los trabajadores migrantes miembros de la comunidad, en los lugares expuestos, podemos señalar que el trabajo en el yonke¹, en la Ciudad de Nueva York, cumple con la función de solucionar uno de los grandes problemas del capitalismo: la dinamización del consumo a partir de construir el factor de obsolescencia o caducidad programada. Los deshuesaderos que funcionan en la zona metropolitana de la ciudad de Nueva York tienen como empleados a los migrantes de origen mexicano y centroamericano. Absorben mano de obra sumamente barata, ya que ellos no tienen ninguna forma de contratación formal, no cuentan con ningún tipo de seguridad social y cumplen jornadas de trabajo bajo condiciones altamente precarias. Una de las preguntas que surgen en torno al tema es ¿Por qué el gobierno americano siendo tan estricto en los reglamentos de los establecimientos que ofrecen servicios al público, no hacen nada por regular este tipo de servicio? Una breve respuesta al cuestionamiento es, que la fuerza de trabajo migrante, les soluciona el problema de la basura o del

¹ Me refiero por el Yonke al trabajo elaborado en un deshuesaderos de partes usadas y nuevas para los vehículos.

EJE 3

reciclaje. Los trabajadores migrantes insertos en ese tipo de campo laboral, compran y venden piezas de segunda mano, para proveer refacciones de segunda mano a autos usados o para compradores de “segunda mano”, es decir, compradores que no pueden adquirir un auto nuevo de agencia y que en su mayoría son migrantes de origen mexicano, quienes acuden a ese tipo de lugares hacer su adquisición. Por su parte, todos los desechos de los autos que han cumplido con su caducidad programada son revendidos hasta que llegan a este tipo de establecimientos. Otra forma de generar ganancias en los yonke es vendiendo piezas y reparando autos de segunda mano, o bien vendiendo todo “el material chatarra” que no absorbió la venta, el material chatarra se compra como acero comprimido. Pero los migrantes no ganan ningún recurso económico, ya que ellos no venden el material restante, sino los dueños de los locales, que son americanos que tienen como empleados a migrantes indocumentados. “*Los patrones*” como los llaman los trabajadores de deshuesaderos sólo llegan a su negocio por las ganancias registradas en un día de venta, no pasan más de ocho horas en un establecimiento hecho de lámina vieja, caminando entre el lodo, el sol, la lluvia o la nieve, como lo hacen los empleados. Por supuesto que saben que contratan a personas indocumentadas, que tienen un escaso manejo del idioma inglés y que no reclamaran mejores condiciones laborales, ya que viven con el temor constante de ser encarcelados y posteriormente deportados.

Lo mismo ocurre para otros casos en donde las condiciones laborales son igual de precarias, por ejemplo, los establecimientos que venden comida rápida, las marquetas, los restaurantes y la venta de productos ambulantes. Todos los campos laborales mencionados absorben mano de obra migrante, sin ofrecer ningún tipo de seguridad social y sin exigir ningún derecho laboral a sus empleadores, ya que la mayoría son empleados indocumentados. Los trabajadores bajo esta circunstancia, viven en los márgenes de la ciudad global, limpian baños en restaurantes de la quinta avenida, pasean perros finos de las zonas ricas de Brooklyn, arreglan jardines del barrio Italiano en Hoboken y cuidan niños que viven en la segunda avenida de Downtown (los más afortunados) mientras tanto ellos habitan en los “Proyectos”¹. Por estas razones para los migrantes, el Manhattan es el sueño americano al que nunca podrán pertenecer, ya que caminan, venden, trabajan y compran, entre sus calles y edificios monumentales, pero viven al margen de la ciudad que todos los

¹ Los proyectos son viviendas de interés social ubicadas en los barrios más inseguros y delictivos de Queens y el Bronx (como Harlem, por ejemplo). En los proyectos, habita la clase baja americana en situación de pobreza. Los departamentos fueron adquiridos por medio de programas gubernamentales orientados a ayudar a la clase baja americana. Muchos de los dueños de los departamentos no los habitan ya que son lugares sumamente riesgosos por el tipo de personas que lo habitan, por ello los rentan a los migrantes, con una cuota mínima de 1000 dólares por mes.

días transitan.

Por su parte, el trabajo precario en los servicios básicamente aquí mencionados, es central para la “restitución” de los habitantes en la ciudad. Es decir, los que sí habitan y pertenecen a la ciudad o zona metropolitana, necesitan de los servicios solicitados y proveídos por los migrantes de origen mixteco, para que los servicios estén disponibles cuando se les solicite. Es el caso por ejemplo, de los lava platos, los limpia pisos, los servicios de limpieza doméstica y el cuidado de los niños y los yarderos, por mencionar algunos. Una de las estrategias compartidas por las mujeres migrantes de origen mixteco que observé, fue el cuidado de los niños. Bajo el contexto en el que se introducen las mujeres mixtecas al llegar al centro urbano de Nueva York y también a otras localidades, necesariamente tienen que buscar un empleo para solventar los gastos no solamente de manutención y sobrevivencia, sino también tienen que pagar las deudas dejadas en su lugar de origen, y enviar remesas para proveer a la familia que les espera en su pueblo. Por ello, muchas de ellas se ven obligadas a buscar un empleo y dejar a sus hijos al cuidado de otras de sus paisanas, que muchas veces son también su familia. Por otra parte, muchas de ellas se emplean cuidando niños en casa o en estancias para infantes, mientras sus propios hijos y los de otras se concentran bajo el cuidado de una familiar.

Para las mujeres mixtecas, es indispensable ocuparse de sus hijos y de las labores del hogar, por ello buscan estrategias entre ellas mismas y conforman grupos de “ayuda mutua” para cuidar a sus niños, limpiar las viviendas, lavar ropa, preparar alimentos y todas las tareas que son propias de la reproducción doméstica. En muchos de los casos los hijos de los migrantes mixtecos esperan en el centro de la comunidad Transnacional y son asistidos por los abuelos o tíos más cercanos, mientras tanto, sus madres se sostienen del cuidado de otros niños en el espacio social transnacional configurado. Para el ritmo de vida, de trabajo y por circunstancias económicas, es indispensable que tanto hombres como mujeres migrantes de origen mixteco se empleen y dejen a sus hijos al cuidado de otras personas tanto en Estados Unidos como en México.

Por otra parte, la industrialización de la agricultura es parte de un proceso que se ha venido desarrollando fuertemente en las últimas décadas del siglo XX y primera del XXI. Proveer de frutas, verduras y hortalizas al mercado norteamericano, ha sido una tarea ardua que involucra indudablemente la mano de obra migrante. Para la década de los noventa, los campos agroindustriales de California se vieron inundados de mano de obra migrante proveniente del sur de México. Con el paso del tiempo se implementó mucha maquinaria para que pudieran recolectar las cosechas dejando de lado cientos de manos migrantes que ya no se encargarían de la pizca de las

EJE 3

cosechas. Muchos de los jornaleros agrícolas se instauraron en las empacadoras de frutas, verduras y hortalizas en general, prestando sus servicios como mano de obra barata insertos en las grandes empacadoras de productos alimenticios que proveerían las necesidades alimentarias de los norteamericanos. Ya que la industrialización de productos agrícolas, lleva a nuevas formas de procesamiento y distribución de alimentos, los nuevos trabajadores que se insertan en la apertura de dichos mercados laborales, han tenido una transición y reemplazos étnicos laborales. Es decir, hasta hace poco más de una década, los campos californianos estaban repletos de trabajadores migrantes provenientes del sur de México, al industrializarse la recolección de cosechas, fueron sustituidos en algunos casos por máquinas y empleados en las líneas de empaque para procesar los alimentos. En otros casos la maquinaria no es suficiente para resolver el problema de pizca y pronto algunas plazas de trabajo agrícola en campo quedaron abiertas y fueron revestidas para otro tipo de migrantes que rápidamente se insertaron, es el caso de los mixtecos y centroamericanos que sustituyeron la mano de obra zapoteca; por ello siguen siendo contratados muchos migrantes provenientes ahora no solo de Oaxaca y Guerrero sino también centroamericanos y en algunos casos registrados recientemente, africanos que son empleados en las pizcas de moras y otros productos alimenticios en algunos poblados de Oregon como Woodburn. Bajo este contexto, muchos mixtecos han dejado los campos agrícolas y se han insertado en otros campos labores, teniendo una transición entre el campo de producción agrícola al campo de producción urbana, es el caso de los “bodegueros”, quienes trabajan acomodando todo tipo de alimentos agrícolas, en las bodegas de los centros comerciales más importantes, los centros urbanos de Oregon y también se encargan de embarcar los pedidos que vienen desde California y son distribuidos por todo el país y en algunos casos exportados hacia Europa y Latinoamérica.

Los trabajadores se insertan en estas actividades que “nutren” a la ciudad, pero ellos se quedan en las periferias urbanas, sin acceso a estilos de vida que tienen los ciudadanos americanos u otros migrantes provenientes sobre todo de Europa. Ya que aún cuando las condiciones de vivienda y de trabajo muestran mejoría a comparación del gran centro urbano de NY, los trabajadores siguen siendo trabajadores precarios, con jornadas de trabajo extenuantes, sin prestaciones sociales y con bajos sueldos. Siguen viviendo en los suburbios y hacinados en viviendas con un número considerado de habitantes por hogar.

En las empacadoras o canneries¹ se emplea mucha mano de obra femenina porque según los empleadores, son más delicadas con el empaque de las *cherries*,

¹ Término correcto empleado en idioma inglés: canneries. La palabra en español se traduce como fábrica de conservas. Los mixtecos hablan de canerías.

EJE 3

las flores o la carne. Sin embargo los horarios de trabajo son de 8 a 12 horas y tienen que cubrir tres turnos programados por día. Muchas de ellas trabajan de tarde-noche o por la madrugada y regresan por las mañanas para asistir a sus hijos antes de que acudan a la escuela. Para el caso de los varones, tienen que cargar y acomodar cajas de productos ocasionándoles lesiones en la columna vertebral, al igual que ellas no cuenta con servicio médico y ningún tipo de seguridad social, ya que la mayoría no cuentan con documentos legales para vivir y trabajar en Portland. Aunque obtengan mejores ingresos, sigue existiendo “fronteras internas” en las ciudades que impiden que ellos participen plenamente de la riqueza que contribuyen a generar, por ejemplo el nulo manejo del idioma, el no contar con una licencia para manejar, no conocer la ciudad ni las vías de comunicación más inmediata; los convierte en urbanitas marginales, los cuales no tienen acceso a un derecho a la ciudad que habitan y en la que trabajan. Surge así, la “tercera frontera” la que distingue por grupo étnico, tipos de barrios, lenguaje que emplean. Una forma de resistencia hacia el sistema en donde se encuentran insertos, es hablar en español a los americanos. Al momento de hablarles en español, causan conflictos en su interlocutor, ya que no manejan el idioma extranjero. A su vez, los mixtecos lo usan como una forma de resiliencia pero también de empoderamiento hacia “*el blanco*”, como ellos lo llaman. Tratan de conflictuarlo para transmitir el mismo sentimiento de rechazo, que los mixtecos e incluso otros grupos étnicos migrantes, han sentido innumerables veces, por parte de algunos norteamericanos.

Un caso similar que podemos observar en el centro urbano de Las Vegas, los migrantes mixtecos son trabajadores básicamente de la construcción, reparan avenidas, calles, construyen casas, edificios públicos, hoteles, casinos, por mencionar algunos. En una frase son “constructores de ciudades” sin embargo, no habitan el tipo de casas que construyen. Siguen viviendo en los márgenes de los grandes centros urbanos que albergan grandes inversiones de capital. Son invisibles pese que proveen y satisfacen las necesidades en el sector servicios ineludibles, para el buen funcionamiento de los servicios que ofrecen los grandes empresarios. Con la llegada de la crisis capitalista que sufrieron los empresarios estadounidenses en el 2008, muchos de los trabajadores migrantes de origen mixteco, perdieron su trabajo, justo porque la crisis se gestó en los bienes raíces. Las construcciones se cancelaron y con ello quedaron desempleados y sin seguro contra el desempleo, otros tantos perdieron sus casas, porque era demasiado elevado el costo de intereses hipotecarios, perdiendo toda la inversión que llevan hasta el momento que les decomisaron sus casas.

Lo mismo ocurre para el caso de Aurora, ya que los empleados en las fábricas

EJE 3

y empleados en servicios, cumplen con la función de ordenar la vida citadina, en el sentido que ofrecen con su trabajo un tipo de servicio hacia los ciudadanos americanos. Por ejemplo, el caso de los yarderos, ofrecen trabajos de jardinería, construcción y mantenimiento de terrazas en residencias americanas. El dueño de la microempresa les paga un salario mínimo por hacer los trabajos de construcción, mientras él se queda con una cantidad considerable solo por ser el dueño de la maquinaria, ser americano y tener contacto con los clientes a quienes ofrecen sus servicios.

Y finalmente para el caso de Las Vegas, hubo un gran número de deportaciones que provocaron entre otras cosas, una disminución considerable de recepción de remesas, repoblamiento y saturación de servicios en el centro de la comunidad transnacional, por auto emplearse y generar ingresos para la manutención de la familia. Sin mencionar la separación de familias, puesto que en Estados Unidos se quedaron varios niños sin padres porque fueron deportados por la falta de documentos que acreditaran la estancia legal en el país. Algunos otros niños fueron deportados porque eran indocumentados, de un día para el otro, abandonaron su escuela, amigos y hogar, sólo por no contar con un permiso legal para residir y estudiar en el *Norte*.

Para la Ciudad de México, sucede un fenómeno similar, resulta que casi todos los migrantes mixtecos, se emplean en los servicios, hay muchas mujeres insertas en el trabajo doméstico, limpiando y ordenando casas que se encuentran en colonias adineradas de DF, sin embargo no cuentan con ningún tipo de seguridad social y mucho menos un fondo de retiro para la vejez. En el caso de los varones, muchos son comerciantes con negocios propios o puestos ambulantes, ya que no tuvieron la posibilidad de obtener algún otro trabajo. Los lugares donde habitan son casas de interés social, o terrenos situados en la zona conurbada de la ciudad, en municipios como Valle de Chalco o Coacalco, en colonias populares con graves problemas en el transporte público y altos índices de delincuencia. Estando en su propio país, viven en las zonas con alta marginalidad y no tienen acceso a una mejor forma de vida. Con su trabajo sostienen las formas de vida propia y derivadas del capitalismo que se filtra en todas las estructuras sociales.

Bibliografía

Castles S., Miller M. (2004), "La era de la migración", Porrúa México.

Canales, A. (2006), Los inmigrantes latinoamericanos en Estados Unidos: inserción laboral con exclusión social, en: Alejandro I. Canales, Panorama actual de las migraciones en América Latina, México, U de G/Asociación Latinoamericana de Población.

Durand, Jorge y Douglas Massey,(2003), "Clandestinos. Migración México-Estados Unidos en los albores del siglo XXI", México, UAZ/Miguel Ángel Porrúa.

Herrera Fernando (2005) "Vidas itinerantes en un espacio laboral transnacional", UAM, México.

Pries L. (2007) "Transnationalism: Trendy Catch-all or Specific Research Programme?" Presented at conference on Transnational and Development: Towards a North- South Perspective; Center for interdisciplinary Research, Bielefeld, Germany, May 31-June 01. COMCAD No.34

-----2001 New Transnational Social Spaces: International Migration and Transnational Companies in the Early Twenty-First Century (Routledge Research in Transnationalism) by Ludger Pries (Mar 15.)

<http://www.inegi.org.mx>

<http://www.simo.org.mx>

IMPACTO EN EL DESARROLLO LOCAL Y LA CREACIÓN DE EMPRESAS DEL PROGRAMA 3 POR 1 PROMOVIDO POR LOS CLUBS DE MIGRANTES EN GUANAJUATO

ANILUZ GUTIÉRREZ DÍAZ¹
ALEJANDRO ORTEGA HERNÁNDEZ²
BENJAMIN WADDELL³
MARILÚ LEÓN ANDRADE⁴



Resumen

La Migración es definida como el cambio de residencia de una o varias personas de manera temporal o definitiva, las cuales tienen la intención de mejorar su situación económica e incrementar su nivel de vida para así lograr un desarrollo integral para ellos y sus familias; la migración México- Estados Unidos lleva ya más de cien años, en algunos estados del centro-occidente de México para el presente caso de estudios en Guanajuato la migración se ha llevado de manera tradicional y por tanto el envío de remesas juegan un papel fundamental en la economía del estado. La aplicación de dichas remesas a través del programa 3x1 para migrantes ha sido apoyo fundamental en el desarrollo de las comunidades de origen de los

¹ Alumna de Licenciatura en Gestión Empresarial, Sede Yuriria, Universidad de Guanajuato; correo: anygd3@hotmail.com. Ha participado en el desarrollo de diversos proyectos enfocados a promover el desarrollo y las actividades de tipo empresarial. Actualmente se encuentra trabajando en proyectos enfocados a los Clubs de Migrantes en el sur del estado de Guanajuato.

² Profesor-Investigador del Departamento de Estudios Multidisciplinarios, Sede Yuriria, Universidad de Guanajuato; correo: a.ortega@ugto.mx. Autor de más de 30 artículos en revistas arbitradas e indizaas; ha publicado 2 libros y es autor de más de 10 capítulos de libro sobre temas del desarrollo.

³ Assistant Professor of Sociology, Department of Sociology, Adams State University, Alamosa, Colorado; correo: bwaddell@adams.edu. Especialista en temas de migración internacional, es autor de diversos artículos en JCR.

⁴ Profesora-Investigador del Departamento de Estudios Sociales, Sede Salvatierra, Universidad de Guanajuato; correo: marilu@ugto.mx. Autora de más de 15 artículos en revistas arbitradas e indizadas, y de diversos capítulos de libros sobre migración internacional.

migrantes. Dicho programa causa un efecto multiplicador en las comunidades donde se ha llevado a cabo de manera continua dicho programa ya que se logran generar mayores niveles de infraestructura, y mejoras en la calidad de vida de sus beneficiarios, así mismo se han generado mayores niveles de participación en dicho programa que se lleva en conjunto con las diferentes entidades gubernamentales que participan así como la inclusión de asociaciones civiles y los pobladores de las comunidades, es por ello que se identifican las variables que influyen en el éxito empresarial y el desarrollo local del programa 3x1 para que posteriormente sean replicadas en localidades que presenten características similares.

Antecedentes

La migración contemporánea México-Estados Unidos se puede definir como el desplazamiento de población de un país en desarrollo hacia otro con mayor desarrollo ya que tienen mercados de trabajo más consolidados y mayores niveles de vida que en el país expulsor de migrantes. Por ende los migrantes buscan incrementar su nivel de vida y lograr su desarrollo personal y familiar para poder ofrecer un mejor futuro a sus descendientes.

La migración es el resultado de un proceso organizativo transnacional que tiene sus orígenes en los años sesenta del siglo anterior, en el caso de las organizaciones migrantes provenientes de la región histórica del Centro-Occidente como Zacatecas, Michoacán, Guanajuato y Jalisco las cuales cuentan con más de cien años de experiencia migratoria internacional, desde ese periodo estuvieron promoviendo proyectos sociales en sus comunidades de origen empleando únicamente las remesas colectivas como bien menciona García (2011).

Guanajuato es uno de los principales estados expulsores de migrantes a Estados Unidos, su flujo migratorio es considerado de manera tradicional; existen registros migratorios desde principios del siglo XX. Décadas posteriores a la anexión de Texas, California y Nuevo México a Estados Unidos como refiere Montes de Oca (2009). Según estadísticas del INEGI (2015) en el año 2010, 97 de cada 100 Guanajuatenses que migraron de manera internacional fue a Estados Unidos de América; los cuales en 2013 enviaron un total de 1,990 millones de dólares por concepto de remesas a sus familias en México, colocándose así en uno de los principales estados de la república mexicana no solo expulsor de migrantes sino también como uno de los principales receptores de remesas.

Será muy importante poder evidenciar que papel juegan las remesas como apoyo para el desarrollo local de las comunidades de origen de los migrantes donde existe

EJE 3

una clara y vasta intensidad migratoria es de suma importancia ya que ayuda a identificar que otras variables intervienen para la mejora de la calidad de vida de las familias en dichas comunidades a través del programa de SEDESOL denominado “3x1 para migrantes”; dichas remesas colectivas enviadas a través de los clubs migrantes las cuales se aplican para mejora y desarrollo de la infraestructura así como también para proyectos productivos.

El programa “3 por 1 para migrantes” se creó con la finalidad de apoyar las inversiones y gasto de los mexicanos que viven en el extranjero y que deseen contribuir al desarrollo de sus comunidades de origen, así como mejorar la calidad de vida en las comunidades; con dicho programa se genera un efecto multiplicador que potencializa el alcance de los programas, maximizando los recursos de los migrantes, todo ello en beneficio de las comunidades receptoras del programa.

Dicho lo anterior, y de acuerdo a las reglas de operación de 2014, el programa 3 por 1 apoyará a las localidades que elijan los migrantes para realizar los proyectos; a partir del año 2015, referente a las modificaciones de las reglas de operación, los migrantes podrán ser los ejecutores de los proyectos; es decir de acuerdo al comité de validación, y en caso de que este lo autorice para ciertos proyectos en específico, los migrantes podrán ser los ejecutores del proyecto que ellos mismos plantean; cabe destacar que lo anterior estará sujeto al Comité de Evaluación y Atención a Migrantes (COVAM), el cual es la instancia de validación, aprobación y formalización de todas las propuestas sometidas por los migrantes ante el Programa 3x1 para migrantes; existe un COVAM por cada estado que tiene actividad dentro del programa y está compuesto equitativamente por representantes del gobierno federal, estatal, municipal y clubs de migrantes, los cuales se eligen a discreción de cada uno y mantienen el puesto de manera honoraria por dos años.

El estado de Guanajuato se encuentra en la primera posición con asociaciones de mexicanos en el extranjero registradas ante el Instituto de los Mexicanos en el Exterior contando con 479 Asociaciones de las cuales alrededor del 80% de las asociaciones sus municipios de origen de los migrantes son el sur del estado según estadísticas del IME (2015), dicha región sur se encuentra considerada como una región tradicionalmente expulsora de migrantes dadas sus características económicas, políticas y sociales que presentan.

Objetivo general

Determinar el impacto que han tenido en el desarrollo local y la creación de empresas el programa 3 por 1 promovido por los clubs de migrantes.

Objetivos particulares

Determinar las variables que influyen en el éxito empresarial en los municipios de muy alta migración del estado de Guanajuato.

Calcular el impacto en el desarrollo local que ha tenido el programa 3x1 promovido por los Clubs de Migrantes.

Determinar las variables que han influido en los casos de éxito empresarial en un contexto de migración y remesas.

Hipótesis

Se evidencia el desarrollo local que se ha tenido en base al programa 3x1 promovido por los clubs de migrantes.

VARIABLES como la educación, rezago social de la comunidad y cantidad de remesas han influido en los casos de éxito empresarial en un contexto de migración.

La implementación de un modelo que sirva como referencia ayudará al desarrollo empresarial.

Capítulo Metodología

Rojas (2002) establece que las investigaciones sociales se llevan a cabo en un reducido número de casos denominado muestra; esto para conocer el comportamiento de las variables objetivo fijadas de toda la población; la población se considera el total de los elementos que poseen las características principales del objeto de análisis y sus valores serán conocidos como los parámetros a seguir en la investigación.

Para la presente investigación se realizó una revisión del registro censal del Instituto de Mexicanos en el Exterior el cual contiene el directorio de las asociaciones registradas de mexicanos en el exterior a nivel mundial, por lo que se procede a mostrar los aspectos más relevantes tanto teóricos como estadísticos para así lograr esclarecer las hipótesis establecidas con anterioridad.

En base al método de registro censal, utilizando la técnica de concentración de información se analizaron los datos estadísticos y teóricos utilizando el instrumento de cuadro de concentración para aceptar o rechazar las hipótesis ya antes mencionadas.

Se analizaron datos proporcionados por el Instituto de los Mexicanos en el exterior en base a su registro censal de asociaciones de mexicanas en el exterior registradas en dicho instituto el cual ayuda a la promoción de estrategias para la integración

de programas gubernamentales que conciernen a los migrantes; analizando dichos datos y los proporcionados por la presidencia municipal de Salvatierra, se podrá establecer las áreas de interés de las asociaciones así como también su ubicación y datos específicos; con dichos datos se destacó el monto invertido en los últimos años en el municipio en base al programa 3x1 para migrantes.

Se recolectaron datos en base a entrevistas y observación; proporcionadas por personas dentro de presidencia municipal de Salvatierra así como de Clubs de migrantes.

Capitulo Resultados

La migración internacional es un fenómeno vigente nuestro país, es de suma importancia poder establecer una metodología de éxito empresarial y desarrollo local continuo que permita aprovechar productivamente los envíos de remesas a las comunidades y municipios de origen de los migrantes, ya que las localidades expulsoras de migrantes son al mismo tiempo receptoras de cuantiosos montos de remesas que no encuentran un uso productivo, o bien que no se sabe cómo utilizar de manera exitosa, por ello es que debe existir un empleo de remesas consiente y congruente con las necesidades de los lugareños para así mismo lograr un desarrollo sustentable y continuo generando proyectos productivos e infraestructura, la cual a su vez pueda generar una mejora en la calidad de vida de los habitantes de las comunidades de origen de los migrantes generando así un efecto multiplicador en conjunto con las autoridades participantes en dicho programa.

Figura 1.- Historial del ingreso de remesas al Estado de Guanajuato de enero de 2004 al 1 de julio de 2014

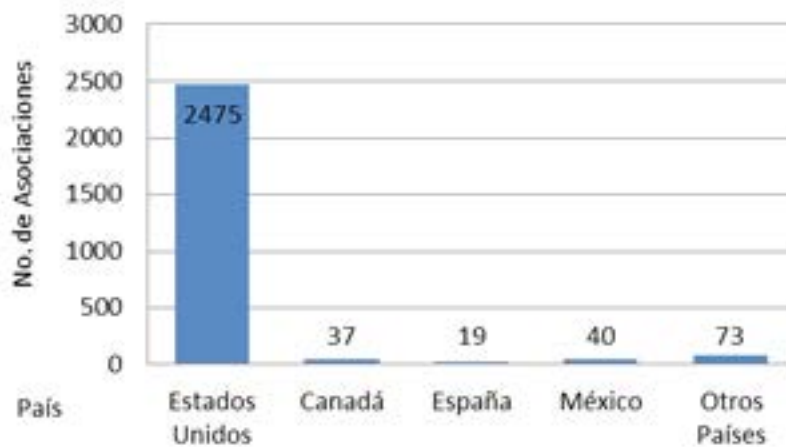


Fuente: Elaboración propia a partir de datos de BANXICO (2015).

El Instituto de los Mexicanos en el Exterior (IME, 2015), el cual brinda atención a las comunidades mexicanas en el extranjero, ayuda a la promoción de estrategias para la integración de programas gubernamentales que conciernen a los migrantes;

así mismo da recomendaciones a las comunidades y a sus miembros asesorando a las asociaciones de la comunidades mexicanas en el exterior, principalmente a los Clubs de Migrantes; el IME tiene un registro estimado de 2,644 asociaciones de mexicanos en el exterior hasta febrero de 2015; de las cuales 2,475 organizaciones tienen como país de origen a Estados Unidos, seguido por México con 40 asociaciones, Canadá con 37 asociaciones y España con 19 asociaciones; siendo estos cuatro países los que cuentan con mayor número de asociaciones registradas; para el presente estudio destacan las 2,475 asociaciones, las cuales contemplan alrededor del 93% del total de las asociaciones mexicanas a nivel mundial, y que se encuentran concentradas principalmente en Estados Unidos.

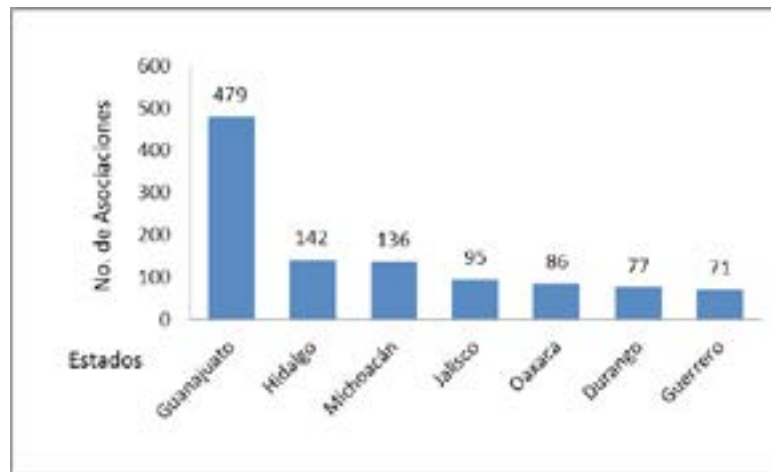
Figura 2.- Países con asociaciones Mexicanas registradas en el Mundo



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de IME, 2015.

Estados Unidos continua siendo el principal destino de los migrantes mexicanos; este fenómeno puede deberse a diversos factores, ya sean históricos, geográficos o financieros; desde una perspectiva histórica podemos observar, que la migración entre México y Estados Unidos ha sido de manera transgeneracional, destacando los fenómenos que han llevado consigo dicha migración como lo son las redes sociales, las remesas y la migración por tradición; todas aquellas asociaciones son una clara muestra del emprendedurismo, ya que este puede definirse como la acción de generar valor mediante la identificación y explotación de nuevos productos, procesos o mercados; lo anterior como bien refiere no solamente se puede identificar en una empresa sino de igual manera en todo el proceso que tienen los migrantes desde constituir una asociación para lograr el desarrollo de sus comunidades y los diversos objetivos que estos vislumbren. A su vez dichos connacionales no solo son emprendedores son innovadores ente sus sociedad que carece de oportunidades de creación, innovación y desarrollo.

Figura 3.- Estados de la República Mexicana con mayor representación de Asociaciones registradas ante el IME

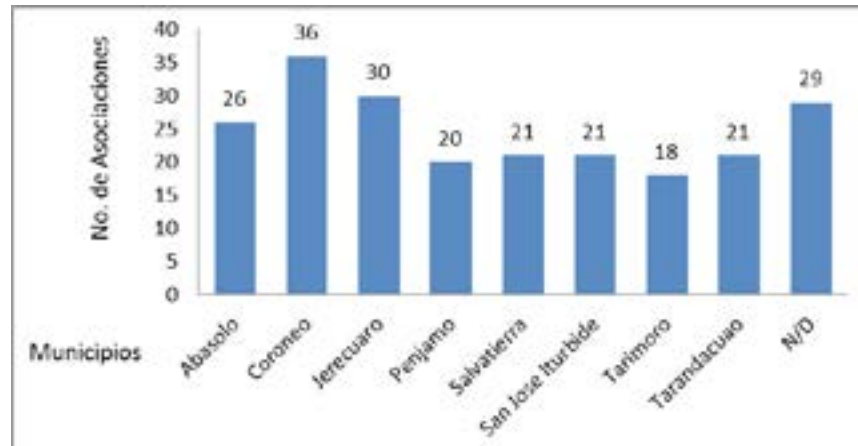


Fuente: Elaboración propia a partir de datos del IME, 2015.

En la república mexicana y de acuerdo a la figura 3, el estado de Guanajuato es la entidad con mayor número de asociaciones registradas presenta, según datos del IME (2015), lo que equivale al 19.35% del total de organizaciones registradas en todo el país; para el caso de Guanajuato responde a la larga tradición migratoria y al fuerte desarrollo de las redes sociales de migración así como a su vez al impacto que ha tenido la política económica en la estructura tanto social como económica del estado; dichas asociaciones de migrantes son un claro ejemplo del emprendedurismo, ya que motivados por sus raíces buscan el desarrollo y bienestar de los habitantes de sus comunidades de origen; estas evidencias abren la puerta a lo que podríamos considerar como un emprendedurismo de tipo social, lo que implicaría abrir nuevas perspectivas de estudio, tanto en el campo del emprendimiento como en el de la migración.

Estados Unidos continua siendo el principal destino de los migrantes mexicanos; este fenómeno puede deberse a diversos factores, ya sean históricos, geográficos o financieros; desde una perspectiva histórica podemos observar, que la migración entre México y Estados Unidos ha sido de manera transgeneracional, destacando los fenómenos que han llevado consigo dicha migración como las redes sociales, las remesas y la migración por tradición; todas aquellas asociaciones son una clara muestra del emprendedurismo, definiéndose este como la acción de generar valor mediante la explotación de nuevos productos, procesos o mercados. Dichos connacionales son emprendedores sociales ante una sociedad que carece de oportunidades de creación, innovación y desarrollo; así como se presenta en la imagen anterior los guanajuatenses no son la excepción y cuentan con el mayor registro a nivel nacional de asociaciones ante el instituto.

Figura 4.- Municipios del Estado de Guanajuato con el mayor número de Asociaciones registradas ante el IME



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del IME, 2015.

En la figura anterior se muestran los municipios que cuentan con los mayores números de asociaciones en todo el estado de Guanajuato, los cuales presentan diversas características en común como lo son la tradición migratoria, bajos niveles de desarrollo, dedicados principalmente a la agricultura como su principal actividad económica, y ubicación, a excepción de San José Iturbide los demás municipios se encuentran ubicados en la zona sur del Estado; los municipios anteriormente señalados son un claro ejemplo que las variables como lo son rezago social, bajo desarrollo, falta de empleo, y el sector primario como su principal actividad económica son un factor determinante en la migración. Ahora bien dada dicha migración podemos también atender a la premisa que a mayor número de migrantes será una mayor cantidad de remesas para la región; por tanto podrá existir un mayor desarrollo y una mejora en la calidad de vida. Si bien es cierto lo anterior se atenderá a un factor primordial el cual es el empleo de las remesas las cuales para que serán destinadas lo anterior jugará el papel primordial en el desarrollo y bienestar de las familias de los migrantes así como de la sociedad.

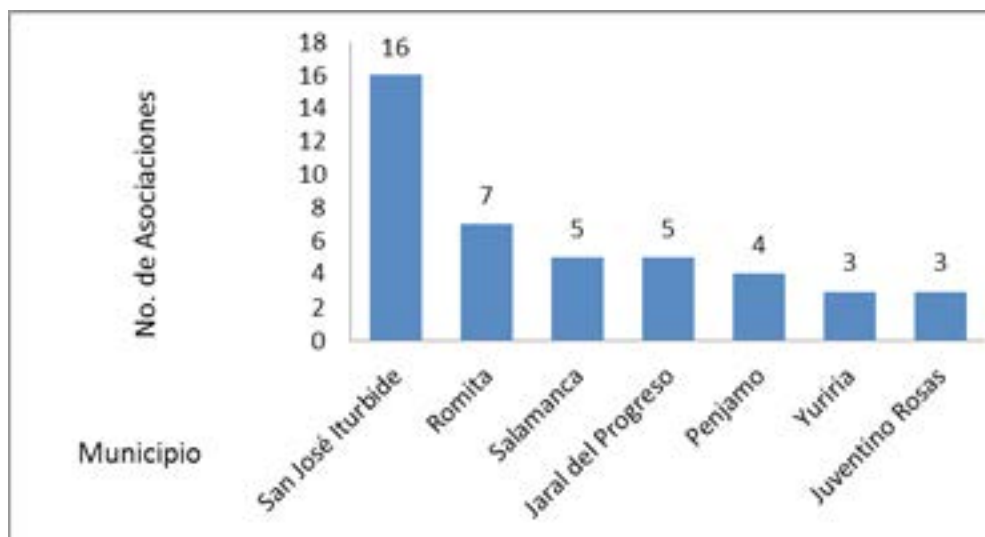
Emprendedurismo

Carreón (2014), establece que el emprendimiento es un fenómeno global que consiste en la gestión pública de conocimientos para su diseminación entre los actores políticos, agentes económicos y talentos sociales a fin de preservar los recursos naturales para el desarrollo sustentable; como bien menciona Carreón (2014)., se debe fomentar el espíritu emprendedor mediante las formas organizativas y los discursos

empleados en el programa 3x1 dando énfasis en el desarrollo local y personal de los migrantes; a fin de poder generar proyectos productivos en el entorno local.

Las asociaciones Guanajuatenses registradas ante el IME (2015), muestran que 83 asociaciones de las 479 que existen en el estado son las que establecen estar interesadas por la promoción de negocios; también 353 asociaciones son las que estipulan tener interés por el desarrollo comunitario.

Figura 5.-Municipios del estado de Guanajuato con el mayor número de Asociaciones registradas ante el IME que muestran interés en la promoción de negocios



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del IME (2015).

Los municipios que presentan un mayor número de asociaciones registradas ante el IME se localizan en el centro y norte del estado de Guanajuato como se observa en la figura 5, dichas regiones se encuentran cercanas de los corredores industriales más grandes del estado como lo son los ubicados en las ciudades de Celaya, Irapuato, Silao y León, a excepción del municipio de Yuriria el cual se encuentra ubicado en la zona sur del estado y presenta un número bajo de asociaciones que se interesan por la promoción de negocios. Un ejemplo de éxito empresarial Yuriria es el caso de la maquiladora de la “Asociación de mujeres emprendedoras del Timbinal”, en la comunidad de el Timbinal, en dicho caso Waddell (2014) señala que la clave del éxito del proyecto productivo en base al programa 3x1 fue el efecto multiplicador ya que obtuvo el apoyo de las diferentes entidades gubernamentales así como de los migrantes, los lugareños y las asociaciones civiles, estas últimas dieron apoyo a los migrantes en la gestión y seguimiento en el proyecto.

Figura 6.- Maquiladora de la Asociación Mujeres emprendedoras del Timbinal, en la comunidad de el Timbinal, municipio de Yuriria, Gto.



Fuente: Elaboración propia de la visita a la comunidad y maquiladora del Timbinal, Yuriria, Gto., 2015.

El interés por el desarrollo comunitario lo presentan un 73.69% de las asociaciones del Estado; A manera histórica un ejemplo de aportaciones a dicho programa se presenta en el municipio de Salvatierra, el cual tiene un registro ante el IME (2015) de 21 asociaciones; un ejemplo de estas y enfocadas al desarrollo comunitario es la “Asociación Civil Sabinense” la cual de 2006 a 2011 tuvo aportaciones por más de 5 millones de pesos para infraestructura en el municipio datos proporcionados por Espinosa (2015).

Figura 7.- Aportaciones del año 2011 del club migrante “Asociación Civil Sabinense” por el programa 3x1 para migrantes a la presidencia municipal de Salvatierra, Gto.

| Aportaciones del Club Migrante "Asociación Civil Sabinense" | | | |
|---|--|----------------|----------------|
| Año | Obra | Total Convenio | Migrantes |
| 2011 | PAVIMENTACIÓN DE CALLE LUIS MOYA | \$2,091,426.07 | \$522,856.52 |
| 2011 | PAVIMENTACIÓN DE LA CALLE NIÑOS HÉROES | \$1,068,529.71 | \$267,132.43 |
| 2011 | EQUIPAMIENTO DE AULA DE COMPUTO EN SECUNDARIA NO. 42 | \$109,968.00 | \$49,992.00 |
| 2011 | PAVIMENTACIÓN DE LA CALLE FEDERICO ESCOBEDO | \$2,651,987.24 | \$883,995.75 |
| 2011 | PAVIMENTACIÓN DE LA CALLE ABRAHAM GONZÁLEZ 2A. ETAPA | \$1,821,846.51 | \$455,461.63 |
| TOTALS | | \$7,833,757.53 | \$2,179,438.33 |

Fuente: Elaboración propia a partir de datos proporcionados en entrevista a Espinosa (2015).

EJE 3

En 2012 en todo el municipio de Salvatierra se obtuvieron aportaciones para dicho programa por parte de los clubs migrantes por un monto superior a los 4 millones de pesos, posteriormente para el año 2013 hubo aportaciones por más de 2 millones y en 2014 por aproximadamente 1 millón 200 mil pesos, para junio de 2015 se han presentado solicitudes de obra 3x1 que suman poco más de 900 mil pesos por parte de los clubs establece Espinosa (2015). Cabe destacar que el presente año es difícil para la recepción de solicitudes dados los tiempos debido a que fue año electoral y existieron modificaciones en las reglas de operación de dicho programa.

Conclusiones

Sin lugar a dudas la educación, el rezago social y la cantidad de remesas serán las variables fundamentales para el éxito empresarial y el desarrollo de las localidades de origen de los migrantes. La educación de manera contundente será determinante a partir de la influencia que esta tendrá primeramente en el empleo de las remesas; si los lugareños de aquellas comunidades donde el envío de las remesas es de manera cotidiana están informados y tienen niveles más altos de educación podrán tener un panorama más amplio para poder hacer crecer dichas remesas a su vez podrán visualizar que el éxito que tengan será a partir de mejorar sus niveles educativos, de infraestructura y mejorar su calidad de vida para de esta manera poder combatir el rezago social en el cual se encuentran inmersos; a su vez será trascendental que no solo el envío de remesas será de manera continua sino se sea un monto significativo para poder ser partícipes del programa 3x1 para migrantes y así de esta manera lograr el desarrollo local en conjunto con las diferentes entidades gubernamentales participantes para de esta manera generar una ayuda para los migrantes y los lugareños.

En concordancia con Waddell (2014), las remesas generan un efecto multiplicador dentro de las economías locales y por lo tanto existe una mayor captación económica; si estas se enfocaran al programa 3x1 ayudaría a una mayor participación de la ciudadanía para el desarrollo de las comunidades y a su vez incentivaría el emprendedurismo no solo por parte de los migrantes, de igual manera sería el efecto para sus familiares y lugareños beneficiados.

El programa 3 por 1 para migrantes es un detonante clave en las economías de los municipios con alta intensidad migratoria y a su vez es el apoyo para el desarrollo de sus localidades por ende las remesas colectivas son la gran estrategia y la apuesta de los lugareños para poder continuar con el desarrollo de cada lugar ya sea en infraestructura, educación o proyectos productivos dicho programa será la mejor opción ya que existirá una participación en conjunto con las tres entidades

gubernamentales y así como con la sociedad incentivando el emprendedurismo social a través de las asociaciones; por tanto el generar un modelo de éxito para encausar la inversión de las remesas será de gran importancia para seguir generando dicho efecto multiplicador.

Bibliografía

Banco de México (BANXICO), (2015), Consulta: 28/01/2015 10:24:07. Recuperado de: <http://www.banxico.org.mx/SieInternet/consultarDirectorioInternetAction.do?accion=consultarCuadroAnalitico&idCuadro=CA4§or=1&locale=es>

Capacitación en delegaciones de la SEDESOL, Programa 3x1 para migrantes 2015, 27 de febrero de 2015, Guanajuato, Guanajuato.

Carreón G. J., Morales F. M., Rivera V.B., García L. C. & Hernández V.J. (2014), Emprendedurismo Migrante y Comerciante. Estado del Conocimiento, TLATEMOANI, No. 15 – Abril 2014, España, ISSN: 19899300.

Cuéntame INEGI, (2015). Consulta: 2/03/2015. Recuperado de: http://www.cuentame.inegi.org.mx/monografias/informacion/gto/poblacion/m_migratorios.aspx?tema=me&e=11

Espinosa J.J. (2015), Entrevista realizada el 25/5/2015, Presidente del club migrante “Asociación Civil Sabinense” (2007-2009) y Operador del programa 3x1 para migrantes, Presidencia Municipal de Salvatierra (2010-2013), Salvatierra, Gto.

García Z. R. & Padilla J. M.,(2011): El Programa 3x1: De la filantropía transnacional al desarrollo local con enfoque transnacional. In: XI Seminario de Economía Fiscal y Financiera Crisis, estabilización y desorden financiero, 29-31 Mar 2011, Distrito Federal, México.

Instituto de Mexicanos en el Exterior (2015), Consulta: 20/02/2015. Recuperado de: <http://www.ime.gob.mx/en/directorio-de-organizaciones>

Montes de Oca Z. V., Molina A. & Avalos R., (2009), Migración, redes transnacionales y envejecimiento: estudio de las redes familiares transnacionales de la vejez en Guanajuato, México D.F. Instituto de Investigaciones Sociales; Gobierno del estado de Guanajuato.

Rojas S. R., (2002), Guía Para Realizar Investigaciones Sociales, México D.F., Plaza y Valdés (Primera a vigésima séptima Edición).

Waddell J. B. (2014), Remitting Democracy? The role of migrant remittances in promoting social and political change in Guanajuato, Mexico, Journal of Community Positive Practices, XIV (1) 2014, 166-130, ISSN Print: 1582-8344; Electronic:2247-6571.

PASTOREO, MIGRACIÓN Y NARCOTRÁFICO: TRES GENERACIONES DE EMPLEOS EN LA ALTA SIERRA TARAHUMARA.

Un análisis de las transiciones
del trabajo en los últimos 100 años¹

GABRIELA GIL VELOZ²



Resumen

La Sierra Tarahumara ubicada en el suroeste del estado de Chihuahua, ha pasado por cambios drásticos en el último siglo, éstos se pueden observar claramente a través de los empleos de sus habitantes. Con la intención de ver los cambios en las fuentes de empleo en este lapso de tiempo, he realizado tres cohortes generacionales. Los antecedentes de la región están marcados por la vida agrícola y de pastoreo. La primera generación caracterizada por la llegada de los aserraderos, en los que se trabajaron los rarámuri.

Una vez que terminaron con los bosques, los aserraderos se retiraron y dejaron un vacío en el ingreso económico, de manera que la segunda generación, comenzó a migrar estacionalmente para compensar esa falta de salario. La migración estacional abrió paso a que la tercera generación migrara de manera definitiva a Cuauhtémoc, Rubio, Chihuahua y a los campos menonitas. Aunado al contexto de narcotráfico en la Tarahumara los jóvenes han comenzado a incorporarse a estas actividades, siendo una opción de empleo cercano a sus comunidades de origen.

Es así que este trabajo detalla tres transiciones de fuentes de trabajo en la Alta Sierra Tarahumara, de principios de 1900 a la actualidad, analizando cómo cambian los contextos del trabajo desde las historias de las familias en tres generaciones. En donde se reflexiona la vida agrícola, el pastoreo, los primeros trabajos remunerados en la sierra y como esto da paso a la migración estacional y definitiva y recientemente a involucrarse en la economía actual del narcotráfico.

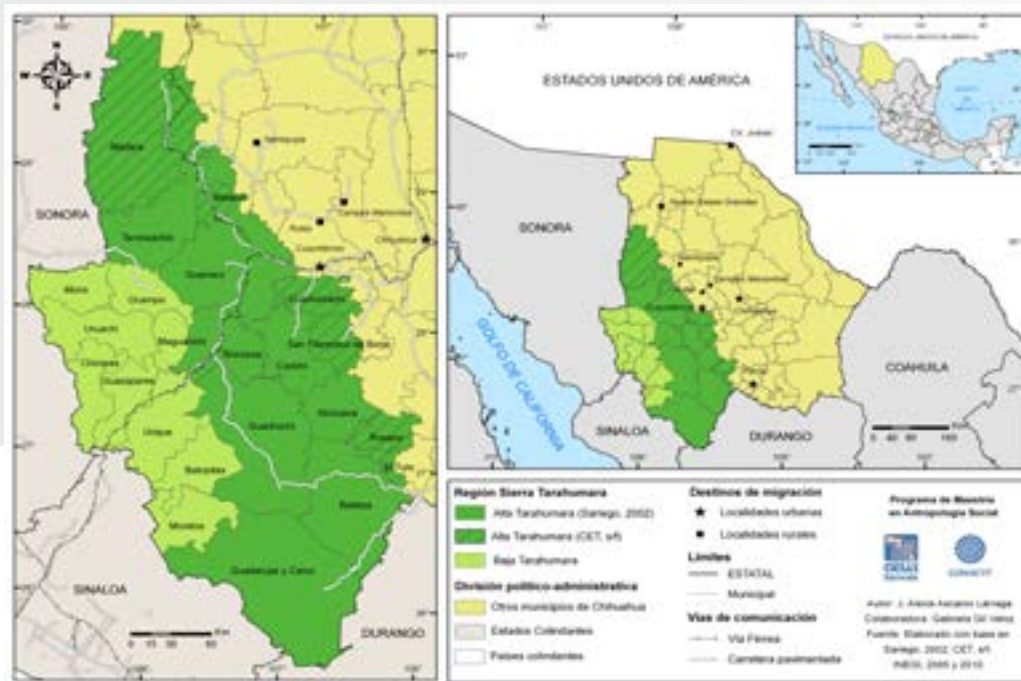
¹ Trabajo derivado de la investigación realizada para la elaboración de la tesis de maestría *Lo que el tiempo arrojó. Las parejas, las tres generaciones y los tres cuerpos. Ba'awinokáachi, Sierra Tarahumara.*

² Licenciada en Filosofía y Ciencias Sociales por el ITESO y maestra en Antropología Social por el CIESAS Sureste. Con experiencia en trabajo comunitario y trabajo de campo en la Sierra Tarahumara y en Protocolos para Atender, Prevenir, Sancionar y Erradicar la violencia hacia las mujeres en el sureste mexicano.

Contexto

Chihuahua es el estado más grande del país, está dividido en tres grandes regiones: la sierra, la llanura y el desierto. La Sierra Tarahumara está ubicada al suroeste del estado de Chihuahua, cuenta con 75,910 km², es decir el 30% de la superficie del estado. Está dividida en dos partes la Alta Tarahumara habitada por rarámuri y la Baja Tarahumara en donde se encuentran los rarómari.

Mapa de municipios de la Alta y Baja Sierra Tarahumara



El estado de Chihuahua se establece por decreto el 6 de julio de 1824, que se va conformando como un estado multicultural; primero, por la población rarámuri que habitaba esta región; en 1882 llegaron al estado un grupo de norteamericanos que profesaban la religión metodista. En 1888 los mormones, llegaron a contar con 707 familias, en 1912 fueron expulsados, regresaron en 1922 y continúan hasta la fecha. El 12 de octubre 1900, se reabre la Misión Tarahumara de los jesuitas que continúa hasta hoy. En 1905 llegaron los bautistas y después otras iglesias cristianas (González, 1994).

En 1922 los menonitas procedentes de Canadá, mediante convenios compraron las tierras de las haciendas Bustillos, La laguna de Castilla y Rubio en el Distrito Benito Juárez en la región circunvecina a ciudad Cuauhtémoc, que cada vez aumentan en su población y que han impulsado la economía del estado con agricultura, ganadería y productos derivados (González, 1994: 48).

Mapa Multicultural de Chihuahua³



Asimismo, otro aspecto a señalar es que las comunicaciones y transportes en Chihuahua y en la Tarahumara se fueron desarrollando con las vías férreas, los caminos y las telecomunicaciones. En 1897 se inauguró el Ferrocarril del Noroeste, de Chihuahua a Ciudad Juárez, que llegó en 1907 a Creel (González, 1994). El ferrocarril Chihuahua-Pacífico en 1903 fue “*diseñado principalmente para el transporte de madera y minerales, se instauraron los primeros negocios y aserraderos de la localidad y florecieron en ella importantes grupos madereros*” (Salazar, 2006: 3).

El contacto con otras regiones se abrió con el tren además con el telégrafo y un servicio de diligencias de Chihuahua a Ciudad Guerrero, que poco después llegó a Carichí. Otro factor fueron las concesiones de explotación forestal, en 1897 se hicieron las primeras en Güérachi y en Ciudad Guerrero, en 1904 en lo que hoy es Ciudad Madera (González, 1994: 49). Salazar (2006: 1) documenta las concesiones desde tiempos porfiristas:

El proceso de explotación forestal está presente en el estado de Chihuahua desde hace más de cien años, cuando los bosques de pino-encino ubicados en la Sierra Tarahumara fueron comprendidos por el Estado porfirista y el capital nacional y extranjero como abastecedores de materia prima industrial.

³ Tomado de: <http://www.ieechihuahua.org.mx/infantil/02/poblacion.htm>

Definición de Generación

En el proceso histórico se van conformando las generaciones que según Ortega y Gasset, es un conjunto de personas que comparten códigos, situaciones en la historia. “*Por medio de la historia intentamos la comprensión de las variaciones que sobrevienen en el espíritu humano*” (Ortega y Gasset, 1923). Es por ello que realicé tres cohortes generacionales de trabajos, como lo señalaremos, en la primera generación una vida rural con una fuerte práctica de la agricultura, trabajo en aserraderos. En la segunda, los comienzos de la migración estacional y permanente. En la tercera generación, la migración permanente y comienzo de trabajo con el narcotráfico.

Retomo el concepto de generación de Ortega y Gasset que define como “*conjunto de los coetáneos que tienen experiencias comunes fuertes*”, para él la generación es una comunidad de edad en un mismo contexto sociogeográfico, que implica un destino en común (Donati, 1999). La generación más que como concepto será utilizado como eje de análisis.

Antecedentes: Vida Agrícola y de Pastoreo

Con la llegada de los españoles, conquistadores y misioneros, el nomadismo comenzó a desvanecerse y la población se dedicó a la agricultura y al pastoreo, la siembra principal de temporal es de granos como el maíz, frijol, además de verduras como calabaza, chícharo, habas. Pastoreo de animales como vacas, toros, chivas y borregos, que usualmente son parte importante de las fiestas comunitarias. Además de animales de traspatio como gallinas, conejos, cóconos (pavos de monte), puercos mejor conocidos como “cochis”. Ambas actividades agrícolas y de pastoreo, están principalmente orientadas al autoconsumo y/o intercambio comunitario.

Entre estas actividades transcurrían los días y la organización social, además de la división del trabajo. Los hombres eran los encargados de ir por leña y las mujeres de cocinar, compartiendo ambos la responsabilidad de la siembra de la tierra y del pastoreo del ganado. Enseguida el testimonio de Jaime Hernández actual comisario ejidal de Panalachi:

Dicen mi mamá y mi tía María que cuando ellas recién vinieron aquí, era puro monte, dicen que en todo esto había pinos, nomás los bajíos estaban en donde se llenaba de agua, hasta allá la otra banda, todo estaba lleno de pinos aquí, cuando ellos llegaron, dicen. Ellos vivían de la tierra, todo el

EJE 3

tiempo, criando animales, vacas.

Carmela Terrazas, rarámuri de la Alta Tarahumara, así describe la vida de este tiempo:

Cuando era niña me mantenía jugando, cuidando las borregas, vacas y marranos tenían muchos y nos mandaban a cuidarlos. Y luego nos llevaban a juntar maíz, así a cuando pizcan, hacían montones para encostarlo y ya los acarrea en un arrastre de palo con unos bueyes y toros. Luego con burros, también tenían burros, íbamos a traer harina de saco, nos llevaban así en ancas, a caballo. (...) Vivíamos trabajando las tierras también.

Señala también el trueque de bienes y el inicio de los aserraderos y sobre el uso de la lengua rarámuri, que denota la poca convivencia con *chabochi*,⁴ es decir personas mestizas:

Mi papá era el velador del aserradero que estaba en Nanagochi. Allá íbamos a veces, pero yo vivía acá con mi hermana Nacha, cuidando los niños, porque ella se iba a ordeñar las vacas, hacía queso, pero eran de mi papá las vacas y ya mandaba queso cuando hacía y le daban mandado (despensa) a cambio de que cuidara (el aserradero). (...) Yo no sabía hablar castilla así como ahora, puro rarámuri, a mi papá no le gustaba que hablara en chabochi (en castilla), cuando decía alguna palabra en castilla entonces mi papá me regañaba.

Primera Generación: Aserraderos

Los aserraderos continuaron su inmersión en la Tarahumara, el bosque se convirtió en fuente de trabajo asalariado, aunque el Instituto Nacional Indigenista (INI)⁵ comenzó el proceso de conformar legalmente los ejidos, los aserraderos siguieron funcionando y expandiéndose en este tiempo (Salazar, 2006). Los aserraderos influyeron en que se formaran algunas poblaciones rarámuri tardías, ya que al haber trabajo en regiones muy boscosas, ahí se instalaban para hacer “bolillos”, como refieren comúnmente a los troncos cortados listos para sacarlos en

⁴ Literalmente: el que tiene arañas en la cara (barba). Mestizo.

⁵ Ahora Centro de Desarrollo para los Pueblos Indígenas (CDI).

EJE 3

un camión o “bolillera”. Estos aserraderos eran de concesionarias, como lo describe uno de los ex comisarios ejidales del Ejido de Panalachi:

...antes esto era comunidad indígena, sí era pero como que no muy legal, o no respetaron o algo así, ya después lo hicieron ejido. (...) En el 6 de octubre de 1937,6 se hizo ejido, yo nací el 34, yo tenía tres años cuando dieron el ejido. (...) Les preguntaron a los gobernadores que cuando era mejor antes que no era ejido o ahora que ya era, no pues está mejor ahora, ahora es de nosotros, antes los terrenos eran de concesionarios, hay hasta de gringos, porque cuando nos dieron el ejido afectaron terrenos de esas compañías, de concesiones, una Almeida y la concesión Asonsulo, concesión Kimbernail y parte de terrenos nacionales y los terrenos nacionales se me hace que era lo de la comunidad, pero digo, no estaría muy bien legalizado eso, por eso le llamaron después terrenos nacionales.⁷

El actual comisario ejidal de Panalachi, describe como fue la vida antes de los aserraderos y como cambió cuando empezaron a trabajar ahí:

Dicen mi mamá y mi tía María que cuando ellas recién vinieron aquí, era puro monte, dicen que en todo esto había pinos, nomás los bajíos estaban en donde se llenaba de agua, hasta allá la otra banda, todo estaba lleno de pinos aquí, cuando ellos llegaron, dicen. Ellos vivían de la tierra, todo el tiempo, criando animales, vacas. Los aserraderos desde hace tiempo ya estaban llegando. Llegó un aserradero ahí en El Rincón, yo estaba muy chiquito cuando estaba el aserradero aquí abajo. Y hacía como 40 años que ya estaba el aserradero ese.

Primero estuvo el de El Rincón y luego el de casa aquí abajito. Antes casi no salíamos, pues casi no había trocas, yo me acuerdo que ya muy chico después de que llegara el aserradero acá, había una que otra troca que pasaba. Sí había un camino, yo me acuerdo que venía uno de Sisoguichi para acá, esas sí eran brechas porque pasaban entre los pinos, ahora después hicieron los caminos gordos esos.⁸

⁶ En el Pan Rector de Panalachi, dice que se constituyó como ejido en 1926.

⁷ Entrevista con Jesús María Barrera Granados, ex comisario ejidal de Panalachi, realizada el 7 de octubre de 2013 por Gabriela Gil Veloz.

⁸ Entrevista con Jaime Hernández, comisario ejidal de Panalachi, realizada el 31 de octubre de 2013 por Gabriela Gil Veloz.

EJE 3

En una actividad de recuperación de la memoria histórica en una de las comunidades del Ejido de Panalachi, registraron que en 1940 se comenzó a solicitar la formación del ejido. Recuerdan que había muchos lobos, osos y coyotes y además se construyó la Escuela Federal. Documentaron que en 1942 llegó el primer aserradero la región más boscosa del ejido, era una máquina de vapor con la que se aserraban 25 mil pies diarios. Se repartían las utilidades entre los ejidatarios, este aserradero dicen que duró 6 años. Finalmente en 1949 se nombró Ejido a Panalachi. En 1950 quisieron dividir el ejido, los rarámuri no quisieron, porque creían que era cosa de blancos. El Comisario Ejidal, de estos años, hace el recuento:

Aquí fíjate que este ejido lo dividieron, por ejemplo así, (me dibujó en la tierra) acá era Panalachi, y acá era Sojávachi, hicieron bien la división, se tramita, se gestiona hasta que al fin se aprueba. Acá aprobaron eso y ya fue ejido de Panalachi y ejido Sojávachi, entonces los señores de ahí, hacían a puros mestizos mañosos. Sacaron los documentos de lo que era la división, pus ya no hubo documentos. Entonces el ejido de allá vino y puso un aserradero acá y nos pelonó (deforestó) aquí, después, un delegado dijo no pues ahora zona norte y zona sur y se volvieron a vender los mismos y nos dieron otra tierra, los de la zona sur acá, los de la zona norte y nos dejaron pelón. Si no ha sido eso, tuviéramos mucha madera y si nomás no hubiera estado yo, teníamos menos, porque cuando menos al último los denunciaba y hasta que les ganaba. Yo tengo papeles de las denuncias que hice, a México a todas las dependencias de gobierno. Puede verlas.

Los hombres de las comunidades estuvieron trabajando directamente en los aserraderos, algunas familias incluso se movieron y construyeron casa cerca de los aserraderos. Las mujeres, indirectamente tuvieron ingresos económicos a partir del trabajo de los aserraderos, ya que eran solicitadas para hacerles la comida o algunas trabajaban ayudando a las esposas de los encargados de los aserraderos, ya sea lavando ropa, haciendo la limpieza de la casa y cocinando, como lo describe Luz, una de las mujeres rarámuri de la Alta Tarahumara:

Primero me estuve allá pa'l Rincón, pa'abajito. Yo trabajaba en la cocina, hacía un bote de tortillas, eran mucha familia ellos, un bote de esos de mantequilla. Hacía yo todos los días, en la tarde dejaba molido y en la mañana hacía todo tortillas, acababa de alzar en la cocina y me iba a lavar la ropa, tinota de ropa, ay no. Ya el miércoles planchar, fíjese todo eso hacía

EJE 3

yo en El Rincón y todavía me quería llevar doña Hortensia pa' Cuauhtémoc, yo ya no quise, porque era mucho muy pesado, era mucho trabajo, mucha ropa lavar y luego planchar y luego hacer tortilla un bote y luego alzar la cocina, ya ve cuantos trastes ensucia mucha gente. No, pero yo sí le atacaba duro, pa'l medio día, yo ya había acabado y ya me iba a lavar ropa.

La entrada de los aserraderos marcó la primera generación de empleos remunerados económicamente en las comunidades, sin embargo la tala desmedida provocó una devastación severa del bosque que trajo consigo el fin de esta primera etapa. Al terminar con el bosque terminó el empleo remunerado.

Otros puntos a mencionar es que la lengua rarámuri dejó de ser la única que se hablaba, al trabajar en los aserraderos el español o castilla comenzó a utilizarse. Además en este tiempo los jesuitas comenzaron con el proyecto de las Escuelas Radiofónicas. *“El 17 de septiembre de 1955, la Misión Tarahumara, A. C. Inició sus trabajos de transmisión de clases para las Escuelas Rurales Radiofónicas, primeras de esta clase en México, por iniciativa de los Misioneros Jesuitas”* (Martín, 1971: VII). La educación por parte de las órdenes religiosas y del gobierno era una preocupación generalizada en la sierra, y las Escuelas Federales, pero en contados sitios, las radiofónicas tuvieron más alcance.

Segunda Generación: Migración estacional

La población interiorizó como necesidad recibir una remuneración económica, y ante la ausencia de los aserraderos, en su búsqueda abre la segunda etapa de empleos caracterizada por la migración estacional. La gente comenzó a migrar a diferentes ciudades cercanas a la sierra para trabajar, como Cuauhtémoc, Rubio, Chihuahua, Namiquipa y sobretodo a los campos menonitas, que como mencionamos en el contexto, los menonitas llegaron a Chihuahua a principios del siglo XX.

Principalmente trabajaron en los campos menonitas de manzana en tiempos en los que las huertas de esta fruta necesitan más trabajadores, el desahije (que consiste en podar) y la pizca de manzana (es decir la cosecha), que son fechas en las que la milpa no necesita de tanto cuidado, de esta manera, no se desprenden de su trabajo agrícola y del pastoreo de su ganado. Así lo describe un misionero laico que vivió 6 años en la región:

A finales de los 80, principios de los 90, la mayoría estaban trabajando en Cuauhtémoc o en Chihuahua, en la sierra ya no. La necesidad del maíz, las

EJE 3

preocupaciones realmente siguen siendo las mismas. La migración yo creo que empezó en esos años, los 80s fueron las primeras migraciones de la Alta Tarahumara hacia las ciudades, las razones: por el trabajo, porque no había prácticamente a la fecha seguimos teniendo ese problema, que no hay fuentes de trabajo, para conseguir dinero, el *wenomí* (Entrevista con Juan Paulo Romero, 2013).

Empezó a ser común, y sigue siendo hasta la fecha cotidiano que en tiempos específicos que las huertas de manzana necesitan mano de obra, se van a trabajar por temporadas que van desde una semana hasta 3 meses. Los empleadores, no únicamente de los campos menonitas sino de siembras de la región norte del país, ponen anuncios en los que solicitan trabajadores por cierto tiempo. En trabajo de campo encontré jóvenes que van a la cosecha de papa y pizca de uva Sonora, trabajos en Sinaloa, o el conocido caso de San Quintín⁹ en Baja California en el que también contrataron personas *rarámuri*.

Las condiciones de trabajo en la migración estacional son precarias, duermen en galerones con otros 100 jornaleros, los niños que acompañan a sus padres se quedan sin escuela por este tiempo, en algunos casos los recogen en pueblos serranos como San Rafael, San Juanito o Creel, en otros casos ellos y ellas tienen que buscar su propio transporte, aunque para lugares más lejanos en otros estados los empleadores mandan camionetas por ellos.

En los pueblos de la Tarahumara se encuentran con frecuencia letreros en los que se solicitan jornaleros por cierto tiempo. Una de las problemáticas sociales que ha agudizado esta migración es el consumo de alcohol de caña. Usualmente los *rarámuri* beben en tiempo de fiesta maíz fermentado *tesgüino*, o en *rarámuri* *suguiki* o *batari*; al no tener acceso a hacer *tesgüino*, lo han sustituido por el famoso “Viva Villa” o “Canana”, que es alcohol de baja calidad, desarrollando problemas de salud y de alcoholismo. Al respecto Juan Paulo, el ex misionero laico, comenta:

Hay problemas sociales fuertes, el tema del alcoholismo no es único en la sierra. Antes no había tanto ese problema porque se controlaba, había un cierto control, pero ahorita sí. El problema que ha habido es que ha bajado la edad de tomar. En las primeras *tesgüinadas* que a mí me tocó estar veías pura gente grande, de arriba de 20 años. Más adelante, el 90 veía a los chavos que empezaban a llegar a las fiestas, los chavos que empezaron a migrar, venían a las fiestas y ya traían la botella de tequila,

⁹ Para más información consultar: <http://www.jornada.unam.mx/ultimas/2015/03/17/jornaleros-agricolas-bloquean-cinco-puntos-de-carretera-transpeninsular-en-bc-8403.HTML>

EJE 3

traían unas borracheras.

Al migrar incrementó el uso del español, dejando el rarámuri para la comunidad y para hablar de temas que no quieren que escuchen los empleadores. En las comunidades crece el número de Escuelas Federales. Los jóvenes al terminar el último grado de primaria, salen de la comunidad a buscar trabajo a las ciudades, ya sea como albañiles, como jornaleros o empleadas domésticas.

Tercera Generación: Migración definitiva y principios de narcotráfico

En el tercer y último cohorte, es decir, los últimos 15 años, la migración estacional, tanto a las ciudades cercanas como a los campos menonitas, les ha dado a los jóvenes la plataforma necesaria para migrar definitivamente, ya que las tierras cada vez dan menos y con el paso del tiempo no alcanzan para repartírselas entre toda la descendencia de una familia. Además otro factor importante que ha intervenido es la proliferación de narcotráfico en la sierra, de modo que comienza a ser fuente importante de empleo para los más jóvenes.

Haciendo un contrapeso, que no es suficiente ni en la cantidad de meses a lo largo del año, ni en la cantidad de gente que contratan, el Comisario Ejidal de Panalachi enuncia las instituciones que actualmente trabajan en el ejido, dando empleo de alguna manera a los que se han quedado en las comunidades:

Las instituciones que trabajan aquí son el CEDAIN, el PESA, CONAMP, CONAFOR y ahora tuvimos un apoyo de Pronatura que es particular pero también se dedica a recolectar dinero para ayudar, para dar trabajo y para que el suelo y el bosque, para conservación de suelo y del bosque y aparte traen trabajo para la gente.

Mirando en retrospectiva con respecto a la actualidad un sacerdote jesuita que lleva 30 años en la región, hace un comparativo de las problemáticas de generaciones anteriores al presente, señala que:

Las problemáticas eran materiales, salud, comida. Antes había unidad, había fiesta, se celebraba la fiesta, no había tanto conflicto con el alcohol, por supuesto nada de droga, ahora ya hay alcohol y droga muy fuerte. Se ha degenerado mucho la comunidad, mucha gente de la comunidad por el alcohol, ya se tienen con mucha facilidad salidas a Cuauhtémoc, los

EJE 3

jóvenes, olvidan su espacio, su tierra, sus tradiciones, su estilo de vida o a pesar de que no lo digan vienen y generan mucho conflicto.

Las migraciones antes eran muy pocas, pero eran de ida y vuelta. Iban a la pizca de la manzana y regresaban. Pero no había tantas ausencias como se ve ahora. Ahora no nada más son las pizcas de manzana, son pizca de la hierba (marihuana), es el trabajo de la droga. Y sobre todo en los jóvenes, que eso es un oropel les brilla tener un arma de alto poder en las manos, el traer un poco de dinero en la bolsa, el llegar a generar miedo, susto, admiración en la gente, el poder ser sujeto tomado en cuenta, porque me respetan a mí y yo les grito y si no me hacen caso, no me obedecen, saco mi cuerno de chivo y los asusto, si no es que los mato.

El testimonio de Carmela, al ser de las más antiguas compara representativamente el cambio de la vida de trabajo de la tierra a lo que actualmente sucede con los “sicarios” o “chutameros” nombres que se les dan en la sierra a los foráneos que se dedican a la siembra y comercio de marihuana y amapola:

Vivíamos trabajando, también tenían tierras allá en Nanagochi, para allá, abajo del arroyo. Ahí tenemos tierra también, ya la arrumbaron, ya nadie fue a sembrar, ya se metieron esos que les dicen sicarios. ¡Ay no! -dice negando con la cabeza y juntando los labios con desaprobación y tristeza- mataron a uno allá en Nanagochi, para el lado de Chomachi, hace poco que lo mataron. En esas tierras luego sembrábamos chícharo y levantábamos haba, es buena tierra, no se helaba ahí.

Conclusiones

Han sido notables las transformaciones en los últimos 100 años, con el precedente de cambiar la vida nómada, por la agricultura y la ganadería, presentes hasta la actualidad, pero combinada con otras actividades laborales. Comenzando por los aserraderos de principios del siglo XX, con los que se activó una economía monetaria. Al desaparecer los aserraderos, la población comenzó a migrar estacionalmente a los campos menonitas al temporal de pizca de manzana.

Al ser insuficiente la producción agrícola para autoconsumo y la ganadería, alrededor de los años 80, familias enteras migraron a ciudades cercanas para buscar otro modo de vida, dejando la vida agrícola y de pastoreo, para trabajar como ayudantes en los campos menonitas, como empleadas domésticas o como

EJE 3

albañiles. A la par hay familias que se quedan en las comunidades rarámuri y se siguen dedicando a la agricultura, al pastoreo y además migran estacionalmente.

Otra variante es que los jóvenes al terminar de estudiar, ya sea la primaria, secundaria o bachillerato, se van a las ciudades o a los campos menonitas a trabajar la mitad vuelven casados o arrejuntados al cabo de unos años, el resto se quedan a vivir en las ciudades. En la última etapa, los jóvenes que se quedan en las comunidades, continúan con el trabajo agrícola y de pastoreo, pero comienzan a insertarse en el narcocultivo.

| Agricultura y Pastoreo | | Aserraderos | Escolarización Migración estacional | Migración definitiva Narcotráfico | | |
|------------------------|------|-------------|--|--------------------------------------|------|--|
| 1920 | 1940 | 1960 | 1980 | 2000 | 2015 | |

A través de la historia, en cuanto más vida de agricultura y pastoreo en el pasado, menos de otras actividades. En tanto disminuye gradualmente las actividades agrícolas y de pastoreo, se involucran nuevas variables, como el comienzo de los aserraderos, sumando la escolarización, para lo cual disminuye el capital humano para las labores del campo. Y como consecuencia las migraciones estacionales, que con los años se van convirtiendo en definitivas. Con el desgaste de los suelos y las pocas oportunidades de empleo, poco a poco los jóvenes se van involucrando en el narcocultivo.

Entre las tres etapas hay elementos que han mutado con el paso del tiempo y con los distintos contextos que dan los años. Uno que ha cambiado es el uso de la lengua rarámuri entre los más viejos y los más jóvenes. Los antiguos tienen como primera lengua el rarámuri y tienen dificultad para expresarse en castilla tuvieron la necesidad de hacerlo por el trabajo en los aserraderos. En la segunda generación, empiezan a ir esporádicamente a la escuela, a algunos no les enseñan a hablar rarámuri, lo aprenden en otros espacios y pueden expresarse con facilidad en español. La última generación pocos son ya los que hablan rarámuri con fluidez.

Lo que permanece es el consumo de alcohol, el sentido de *tesgüino* y tomar juntos permanece, sin embargo, el tomar se ha transformado en *tesgüino* pero cuando se termina se completa con “pisto” sobre todo “Canana” o “Viva Villa” que es alcohol de caña barato de baja calidad. Esto tomó fuerza poco a poco, desde los primeros aserraderos que comenzaban a llevar alimentos industriales y junto con ellos, el alcohol. Después con la llegada de los caminos, la cercanía con san Juanito, las tiendas de alcohol y drogas clandestinas dentro de la comunidad, la alta migración actual a las pizcas ya sea temporales o permanentes.

| Trabajo Variables | Primera Agricultura Aserraderos | Segunda Migración estacional | Tercera Migración definitiva Narcotráfico |
|--|-------------------------------------|---|--|
| Uso de las lenguas rarámuri y castilla | Rarámuri comienzan a hablar español | Mitad rarámuri mitad español | Entienden en rarámuri pocos lo hablan y usan más frecuentemente el español |
| Festividades | En la comunidad Tesgüino | En la comunidad y regresan Tesgüino y alcohol de caña | Regresan con los cargos, más alcohol de fuera |
| Educación | Escuela Radiofónica | Escuela Federal y Escuelas Religiosas | Pocos migran para estudiar |

Entrevistas

Ávila Aguirre, Javier “Pato” o “Wasonaki” en rarámuri [Entrevista por GGV] desde los años 70 cuando fue párroco del Dulce Nombre de Jesús y en los siguientes 30 años, actual encargado de Derechos Humanos en Creel, 2013, 5 de diciembre, Creel, Sierra Tarahumara, Chihuahua.

Barrera, Jesús María “Chumalía” [Entrevista por GGV] hijo de los primeros pobladores de Ba’winokáachi, 2013, 7 octubre, Ba’winokáachi, Sierra Tarahumara, Chihuahua.

Domínguez, Manuel [Entrevista por GGV] primer gobernador de Ba’winokáachi, conocedor de la historia de la región, 2013, 10 septiembre, El Rincón, Ba’winokáachi, Sierra Tarahumara, Chihuahua.

Hernández, Jaime [Entrevista por GGV] actual comisario ejidal y comisario de policía de Ba’winokáachi, 2013, 31 octubre, Ba’winokáachi, Sierra Tarahumara, Chihuahua.

Romero Reynaga, Juan Paulo “Papayo” [Entrevista por GGV] excoordinador de la MIB de 1988 a 1993, hasta la fecha continúa en contacto con la comunidad junto con su esposa Imelda Borunda “Mela” con proyectos productivos. Actual director de la FAO en Chihuahua, 2013, 10 diciembre, Creel, Sierra Tarahumara, Chihuahua.

Terrazas, Carmela [Entrevista por GGV] primera generación, panadera, 2013, 10 de octubre, Ba’winokáachi, Sierra Tarahumara, Chihuahua.

Bibliografía

Donati, Pier Paolo

1999

Familias y Generaciones, Desacatos, No. 2, semestral
http://www.ciesas.edu.mx/desacatos/02%20Indexado/Saberes_2.pdf

Equipo Tewerichi (Pedro de Velasco)

1982

Taller de Semana Santa 16-18 de marzo 1982, Sisoguichi, Chihuahua. Taller de análisis semiológico de la cultura tarahumara a base de manejo de sus ritos de Semana Santa, Presentación histórica de la cultura tarahumara 1600-1982 Tesis de Pedro de Velasco (manuscrito).

Gil Veloz, Gabriela

2015

Lo que el tiempo arrojó. Las parejas, las tres generaciones y los tres cuerpos en Ba'awinokáachi, Sierra Tarahumara. Tesis para obtener el grado de maestra en Antropología Social en CIESAS Sur-este, 20 de febrero 2015.

González, Luis

1994 [1982]

Tarahumara. La sierra y el hombre, Editorial Camino, Chihuahua, México.

Ortega y Gasset

1923

El tema de nuestro tiempo. La idea de las generaciones, España
<http://caribe.udea.edu.co/~hlopera/Web-etica/generaciones.html>

Salazar, Denisse

2006

La explotación forestal en la Sierra Tarahumara. Significación social del trabajo industrial de los aserraderos de San Juanito, Chihuahua, V Congreso Nacional AMET 2006 Trabajo y Restructuración: Los retos del Nuevo Siglo. Disponible en: <http://www.iztapalapa.uam.mx/amet/vcongreso/webamet/indicedemesa/ponencias/Mesa%2011/Salazarm11.pdf>

Schmelkes, Sylvia

1973

The radio schools of the tarahumara, Mexico: An evaluation, Institute for Communications Reseach Stanford University, California, Estados Unidos.

Referencias electrónicas

Mapa de Chihuahua. Tomado de: <http://www.ieechihuahua.org.mx/infantil/02/poblacion.htm>

La Jornada: San Quintín <http://www.jornada.unam.mx/ultimas/2015/03/17/jornaleros-agricolas-bloquean-cinco-puntos-de-carretera-transpeninsular-en-bc-8403.HTML>

MIGRACIÓN Y TRABAJO EN LA CIUDAD DE PACHUCA, HIDALGO

JOSÉ AURELIO GRANADOS ALCANTAR¹
LAURA MYRIAM FRANCO SÁNCHEZ²



Introducción

La ciudad de Pachuca es la principal concentración urbana de población inmigrante en el estado de Hidalgo. En 2010, en esta ciudad residían 75 mil personas consideradas inmigrantes absolutos,³ este grupo de personas representa la cuarta parte del total de los residentes de la ciudad. El crecimiento poblacional de la ciudad de Pachuca, desde su existencia, ha estado ligado a los cambios y variaciones de los flujos migratorios. La relación entre inmigración y crecimiento de las ciudades es un fenómeno antiguo, pero que al mismo tiempo adquiere formas nuevas y diferenciadas, según condiciones de tiempo y espacio. Tal como afirmaba Capel, “la inmigración ha sido una característica permanente de las ciudades desde el comienzo de la historia. La inmigración es consustancial a la ciudad y ha significado una aportación de gran valor, factor de crecimiento económico y de innovación. Y lo sigue siendo hoy, a pesar de que los cambios en las sociedades desarrolladas generan en la actualidad una menor demanda de mano de obra y, por consiguiente,

¹ Profesor investigador del Área de Sociología y Demografía de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo (UAEH). Cuenta con doctorado en Planificación Territorial y Desarrollo Regional por la Universidad de Barcelona, España. Es miembro del Sistema Nacional de Investigadores nivel I y tiene el reconocimiento de profesor con perfil deseable del Programa de Mejoramiento al Profesorado (PROMEP). Sus líneas de investigación son migración y empleo.

² Doctora en urbanismo por la Universidad Nacional Autónoma de México. Profesora investigadora de tiempo completo del área Académica de Sociología y Demografía de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, y miembro del Sistema Nacional de Investigadores. Sus líneas de investigación son Empleo y Migración.

³ La inmigración absoluta es la población nacida fuera del estado, es también llamada migración absoluta interestatal.

un menor número de inmigrantes para el mercado de trabajo” (Capel, 1997: 1).

El debate acerca de las implicaciones del proceso migratorio en el mercado de trabajo urbano viene de muchas décadas atrás. En los años setenta, cuando el flujo migratorio rural urbano era masivo y preponderante, se afirmaba que la población rural que llegaba a las ciudades, estimulaba la aparición de actividades de autoempleo en el sector terciario y aumentaba la marginalidad en los centros urbanos de América Latina (Castells, 1971, en García y Orlandina, 1984). Actualmente los flujos migratorios hacia las ciudades han cambiado, a diferencia de la etapa de urbanización acelerada en la que predominó la migración rural-urbana, en el actual proceso de urbanización dominan los flujos de tipo urbano-urbano. Las principales corrientes van de las ciudades grandes a las ciudades medias, y viceversa, a las cuales se suman las que ocurren en el interior del mismo grupo de ciudades medias. Paralelamente, los flujos de origen rural tienen como principal destino las ciudades medias y grandes. De esta forma, las corrientes migratorias se han diversificado: el tradicional traslado del campo a la ciudad coexiste con una mayor presencia de los flujos entre ciudades, y las ciudades medias cercanas a una gran zona metropolitana se van consolidando como destinos de la migración (Anzaldo, 2005). Por lo tanto, los actuales flujos migratorios deben ser vistos como movimientos de población heterogéneos e interrelacionados, que deben ser analizados a la luz de los procesos de transformación espaciales que se han dado en los últimos años en las ciudades del mundo; donde los traslados son más intensos, los motivos para migrar a las ciudades pueden ser por múltiples causas.

De acuerdo con los resultados de la muestra censal del año 2000, en las localidades urbanas las razones económicas son las causas más mencionadas como incentivo para migrar. No obstante, las causas no económicas explican casi la mitad de los cambios hacia esas aglomeraciones humanas; cabe mencionar, por su fuerte influencia en las decisiones de migrar, a las condiciones de la vivienda, las condiciones ambientales, la inseguridad y la calidad de la vida. Pero, en ciudades medias cercanas a una gran metrópoli, los cambios por cuestiones residenciales son de mayor intensidad que otros motivos. Sin embargo, una cosa es segura: los procesos de metropolización han influido en el crecimiento de las ciudades pequeñas o medias cercanas a grandes metrópolis, cambiando la estructura económica de estas pequeñas o medianas aglomeraciones urbanas y aumentando no sólo el empleo sino transformando el tipo de demanda de fuerza de trabajo, y siendo difícil encasillar al trabajador migrante con un sector de actividad en particular; sobre todo ahora que lo que distingue a las actividades económicas de las ciudades es su heterogeneidad por los fuertes procesos de terciarización de su base económica.

Es por ello el interés de estudiar la relación entre migración y mercado laboral en

la ciudad de Pachuca, ciudad vecina a la zona metropolitana de México –beneficiada con la desconcentración poblacional–, y que en los últimos veinte años ha triplicado el tamaño de su población debido a un acelerado proceso de inmigración de la ciudad de México hacia esta ciudad.

En Pachuca, más de la mitad de su población es de origen migrante, por lo que se busca conocer si el mercado laboral pachuqueño es influido por el fenómeno de la migración; así como los atributos individuales de la primera inserción laboral de los migrantes en la ciudad de Pachuca y las características de los trabajos; sobre todo, si ha cambiado la visión de que los migrantes en la capital de Hidalgo se sitúan en determinados espacios laborales y aquejados por problemas de precariedad o informalidad, subcontratación y bajos salarios (Gutiérrez, 1985). Asimismo, analizar si el trabajo de los migrantes que llegaron a la ciudad después de la década de los noventa continúa prevaleciendo fuera de ella. Además, saber si los migrantes que llegaron a la ciudad y se han insertado en el mercado laboral recientemente, cuentan con mejores prestaciones laborales que en el pasado.

La población de estudio

En este apartado se pretende explicar cómo se logró conocer a la población inmigrante en la ciudad de Pachuca.⁴ Primero, se identificó como inmigrantes a los provenientes de otros estados del país o del Distrito Federal, los llamados migrantes interestatales, y a los migrantes intermunicipales, es decir, las personas que nacieron en Hidalgo, menos en los municipios de Pachuca, Mineral de la Reforma y Zempoala, municipios que comprenden el área metropolitana de Pachuca.

Después se separó a los inmigrantes por año de llegada a la ciudad, las cohortes temporales se establecieron en dos periodos: los que llegaron antes de 1990 y los que lo hicieron después de esa fecha, hasta 2011; esta clasificación no se hizo de manera arbitraria, sino que su separación corresponde a que estos individuos llegaron a la ciudad en contextos económicos, sociales y políticos muy diferentes. Esta propuesta, como lo señala Falcon y Bolongna (2013), busca mostrar la potencialidad que para el análisis tiene el dato sobre el periodo de llegada, a fin de enriquecer el análisis de las trayectorias migratorias (Falcon y Bolongna, 2013: 10). La primera generación llegó en el periodo de la decadencia de la actividad minera en la ciudad y se insertó a la vida productiva en un

⁴ Esta información se construyó con base en la Encuesta Demográfica Retrospectiva de Migración y Empleo (ENDIME), levantada en 2011. Se trata de una encuesta de tipo longitudinal aplicada a tres generaciones (por cohorte de nacimiento: 1951 y 1955, 1961 y 1965, y entre 1971 y 1975), de manera que las edades de los encuestados al momento de la aplicación del cuestionario corresponden a 55-60 años, 45-50 años y 35-40 años. La encuesta permite conocer la situación del empleo durante ese periodo, a partir del análisis de las trayectorias laborales de los encuestados. El tamaño de la muestra de la encuesta fue de 1 mil 116 individuos. La muestra se distribuyó en 74 colonias de la ciudad de Pachuca de Soto, en el estado de Hidalgo, México.

proceso de profundo estancamiento económico, así como el inicio de su vida laboral lo hicieron en los años ochenta, cuando las crisis económicas en el país eran recurrentes. Los inmigrantes que llegaron a la ciudad después de 1990 lo hicieron bajo el marco de un proceso de desconcentración poblacional de la ciudad de México, el cual se distingue por la salida masiva de personas de esa ciudad hacia las ciudades contiguas a esa demarcación. Estos migrantes han sido testigos del crecimiento poblacional y espacial de la ciudad, traducido en la expansión del mercado laboral pachuqueño y la transformación del mismo hacia una economía de servicios, donde la estructura económica se ha enfocado cada vez más a las actividades terciarias. Son los individuos que han vivido los cambios sociales y económicos más recientes en la ciudad de Pachuca.

Por último, se tomó otro criterio para seleccionar al migrante a analizar: la edad, a los inmigrantes que han llegado a la ciudad después de los 12 años, porque se considera que esta es la edad mínima a partir del cual se considera a una persona en edad de trabajar; cuando se trata de una migración en edad menor a 12 años, se puede pensar que el menor es sólo acompañante de la persona que tomó la decisión de migrar. Los casos que cumplieron la condición de no haber nacido en Pachuca y haber llegado a la ciudad antes de los 12 años fueron 596 migrantes, quienes representan el 43% de los encuestados en la ENDIME.

Perfiles y tendencias de los migrantes seleccionados por periodo de llegada

En este apartado se pretende es analizar la intensidad migratoria con datos de la ENDIME. Con la información de la encuesta pueden identificarse con claridad dos tipos de migrantes asentados en la ciudad de Pachuca en los dos periodos de llegada: los migrantes provenientes del mismo estado de Hidalgo, y los que llegaron a residir a la ciudad de las entidades vecinas o de otras entidades del país. Según la información obtenida por la ENDIME, los migrantes de origen hidalguense pierden importancia a través del tiempo, en el primer periodo de arribo representaban casi dos tercios de los migrantes asentados; en cambio, en el último periodo, éstos son menos de la mitad; a su vez, los migrantes procedentes de otras entidades federativas son cada vez más preponderantes en el stock migratorio.

Cuadro 1. Tipo de migrante por año de llegada

| Tipo de migrante | Antes de 1990 | Después de 1990 |
|------------------|---------------|-----------------|
| Intraestatal | 64.5 | 47.1 |
| Interestatal | 35.5 | 52.9 |

Fuente: elaboración propia con base en la Encuesta de Biografías y Empleo en la ciudad de Pachuca 2011.

EJE 3

Este cambio está ligado con los procesos de desconcentración poblacional generados por la ciudad de México desde los años ochenta en la región centro del país, lo cual ha ocasionado que los habitantes de la ciudad de México se hayan dispersado por todas las ciudades del centro país, pero que a Pachuca hayan intensificado su llegada a partir de los años noventa con la construcción masiva de conjuntos habitacionales, tanto en la ciudad como en los municipios contiguos a ella (Mineral de la Reforma y Zempoala), provocando procesos de conurbación. Los promotores privados, en los últimos años, han creado un gran número de fraccionamientos, provocando agotamiento de la demanda local.⁵ Ante esta situación, los empresarios inmobiliarios se han volcado a ofertar sus viviendas en la Zona Metropolitana de la Ciudad de México (ZMCM), en donde se encuentran más personas que gozan de mayores ingresos y cuentan con beneficios sociales para adquirir vivienda de tipo social y que no pueden obtenerla en la ZMCM. Esta dinámica provoca que la población de escasos recursos económicos originaria de la ciudad de Pachuca, que no cuenta con beneficios sociales que les permitan adquirir una vivienda, tienda a ocupar zonas de alto riesgo a través del fraccionamiento ilegal del suelo.



La construcción de vivienda dirigida a los grupos de más altos ingresos también ha generado una diferencia dicotómica: una segregación socioespacial que no era muy

⁵ Quienes tienen ahora un papel protagónico en la oferta de vivienda social son empresas constructoras e inmobiliarias que se encargan de todo el proceso (compra de suelo, construcción, obtención de crédito a la demanda y venta de la vivienda). Por lo tanto, el precio de la vivienda social ha aumentado (en términos de la calidad que se ofrece) y también es más caro el crédito para adquirir esta vivienda. Otro de los cambios que se han producido en este periodo tiene que ver con la forma de postular a los beneficiarios. La compra de una vivienda es ahora un trámite individual y prácticamente han desaparecido las demandas grupales. Esto, si bien ayuda a disminuir la corrupción y los abusos que se daban en el periodo anterior, ha dificultado enormemente la postulación de demandantes con pocos ingresos, ya que éstos no alcanzan a cumplir con los requisitos que exige la banca para proporcionar crédito. (Villavicencio y Durán, 2003).

EJE 3

notable en la ciudad. El sur de Pachuca es la parte de la ciudad donde se encuentran los terrenos sin pendientes pronunciadas y menos lotificada de la ciudad, donde en los últimos años los desarrolladores inmobiliarios han edificado una gran cantidad de fraccionamientos, por lo que actualmente es la parte con mayor plusvalía, con zonas residenciales de niveles medios y altos, así como disponibilidad total de servicios urbanos y equipamiento, además de la instalación de grandes centros comerciales. En contraposición, las colonias de las partes “altas” de la ciudad (norte) (véase fotografía), es donde nació la ciudad, la edificación en esta parte se hizo cercana a las minas, por lo que es una zona de alto riesgo, completamente llena de viviendas, muchas de ellas muy antiguas. En el norte la vivienda es precaria y “levantada” de manera total o parcial por las propias familias (autoconstrucción), con crecimiento por etapas que se va consolidando en un largo y lento proceso, hasta lograr un espacio habitacional digno. Colonias sin vialidades o con el trazo y deshierbe en el terreno natural adaptado para calles, algunas sin servicios urbanos ni equipamiento.

Una cuarta parte de los migrantes pachuqueños son de origen indígena.⁶ Resultado que no sorprende porque la ciudad de Pachuca se encuentra en el estado de Hidalgo, que es la quinta entidad federativa con mayor número de personas que hablan alguna lengua indígena a nivel nacional. La gran mayoría de los inmigrantes que residen en la región metropolitana de Pachuca llegó aquí sin experiencia migratoria previa y sin haber cubierto etapas intermedias en otros lugares.

La edad de llegada de migrantes a la ciudad de Pachuca ha variado a través del tiempo, la mediana de edad de la primera cohorte fue de 20 años, pero en la última cohorte la edad de arribo a la ciudad fue de 33 años. Este cambio está ligado a los nuevos patrones de asentamientos de la ciudad más atados a migrantes que buscan establecerse en la ciudad por motivos residenciales, quienes deben tener ya una trayectoria laboral consolidada por ser objeto de créditos hipotecarios para acceder a una vivienda.

El aumento en la edad de arribo de los migrantes provocó que las dos terceras partes de los migrantes que arribaron en el último periodo estuvieran unidos cuando llegaron a la ciudad; en cambio, en los migrantes antiguos esta relación fue de dos de cada cinco. Por último, el nivel educativo de los migrantes no ha cambiado con el tiempo, pues la mediana de los años de asistencia escolar en ambos periodos

⁶ La ciudad de Pachuca tiene un importante origen indígena. Aunque la población que habla una lengua indígena representa una cantidad muy pequeña de los residentes habituales en Pachuca, una cuarta parte de los pachuqueños es hijo o nieto de un hablante de lengua indígena. Entre los indígenas que llegaron a Pachuca, la ciudad es el entorno donde ocurre al mismo tiempo el ascenso social y la pérdida del signo de la identidad indígena. Esta relación refuerza la explicación de que la población indígena es una categoría relativa sobre todo a la clase o estrato social. Por ende, la pérdida de los signos visibles que sirven para identificar en las estadísticas nacionales a dicha población, está asociada con la pérdida de esa condición de clase o estrato social (véase Vázquez y Quezada, 2009).

EJE 3

es de 9 años. No obstante, que el 22.8% de los migrantes recientes cuenta con al menos 12 años de asistencias a instituciones educativas, contra 15.3% de la primera cohorte, lo que nos referiría a una migración calificada.

Apoyos para encontrar el empleo

La búsqueda del primer empleo es un proceso de socialización que incluye desajustes entre los objetivos personales y las imposiciones reales. Los desajustes impulsan a las personas a desarrollar estrategias para encontrar trabajo (Santana, 2002). Las estrategias que puede tener una persona para la búsqueda de un empleo pueden ser muy diversas; sin embargo, los lazos familiares facilitan los accesos al mercado de trabajo, la familia se convierte en un eficiente mecanismo de colocación ante la poca o nula información del mercado laboral que el migrante tiene cuando llega a establecerse a una ciudad. Tal situación se ve reflejada con la información proporcionada por los migrantes pachuqueños, de quienes una buena parte tuvo acceso al trabajo debido a sus lazos familiares, ya sea porque lo apoyó un miembro del hogar o un familiar cercano (véase cuadro 2). Aunque la principal fuente para lograr emplearse en la ciudad de Pachuca fue mediante los anuncios de periódicos o en otro medio de difusión, dicha forma fue el segundo más importante mecanismo por el cual el migrante que arriba a Pachuca se entera de las opciones laborales en la ciudad, esta situación se da para los migrantes en los dos periodos de análisis, aun cuando ha perdido importancia (casi ocho puntos porcentuales).

Cuadro 2. Porcentaje de migrantes según año de llegada, de acuerdo con el apoyo recibido para conseguir empleo

| Apoyo | Antes 1990 | De 1990 a 2011 |
|--|-------------------|-----------------------|
| Por un miembro de su hogar. | 27.0 | 19.2 |
| Por un familiar cercano que no vive en el hogar. | 13.1 | 12.7 |
| Por un amigo cercano. | 7.8 | 6.5 |
| Por un vecino. | 4.9 | 5.8 |
| Ex empleador (ex patrón). | 5.3 | 2.9 |
| Mediante anuncios en el periódico o en algún otro medio de difusión. | 35.9 | 35.1 |
| Acudió directamente al lugar de trabajo (fábrica, tienda, taller, etc.) | 0.8 | 3.2 |
| Otro medio. | 6.1 | 14.1 |
| N | 232 | 364 |

Fuente: elaboración propia con base en la Encuesta de Biografías y Empleo en la ciudad de Pachuca 2011.

La primera inserción laboral de los inmigrantes pachuqueños

Un dato que resalta en la información del cuadro 3 es el cambio del lugar del primer empleo entre los migrantes, según el periodo de asentamiento en la ciudad. La mitad de los migrantes que llegaron en los años previos a la década de los noventa, obtuvieron su primer empleo en la ciudad de Pachuca; esta información muestra la relevancia del papel que jugaron dichos migrantes en el mercado laboral pachuqueño en esos años. En cambio, de quienes llegaron en años posteriores a la década de los noventa, sólo una proporción muy pequeña inició su vida laboral en la ciudad de Pachuca. Esto puede obedecer a que la migración de origen interestatal cada vez es más preponderante en los flujos migratorios y el motivo del cambio de residencia de estos migrantes está más ligado, en primera instancia, al deseo de poseer una vivienda más que al deseo de incorporarse al mercado de trabajo de pachuqueño.

Cuadro 3. Porcentaje de migrantes de acuerdo con lugar de trabajo del primer empleo

| | Antes de 1990 | Después de 1990 |
|---------------------|----------------------|------------------------|
| Pachuca. | 50.7 | 16.9 |
| Hidalgo. | 22.5 | 28.8 |
| Otro estado. | 25.8 | 52.0 |
| N | 213 | 302 |

Fuente: elaboración propia con base en la Encuesta de Biografías y Empleo en la ciudad de Pachuca 2011.

Si el análisis de su inserción laboral a la ciudad de Pachuca lo hacemos de manera longitudinal, observamos que las diferencias entre los dos tipos de migrantes son muy marcadas en cuanto a la incorporación al mercado laboral pachuqueño. Los migrantes que arribaron en el primer periodo, registraron una tasa de participación laboral de casi dos veces más altas que los que se asentaron en fechas posteriores a 1990. Como podemos ver en el gráfico, a la edad de los 35 años, más del 90% de los migrantes tenían empleo en la ciudad de Pachuca; en cambio, de los migrantes que arribaron a la ciudad en la segunda etapa, sólo 50% contaba con trabajo.

Este contraste puede ser producto de la siguiente situación: el promedio de edad del cambio de residencia a la ciudad de Pachuca de los migrantes del primer periodo, fue de 20 años, es decir, muchos de ellos arribaron a Pachuca cuando apenas iniciaban su vida laboral; en cambio, los del segundo periodo tenían un promedio de 32 años, este resultado da cuenta que los migrantes del segundo periodo llegaron

EJE 3

a la ciudad con una trayectoria laboral más madura y realizada fuera de la ciudad, y que muchos de ellos han permanecido en su trabajo fuera de la ciudad, elevando los flujos de movilidad laboral de la región centro. Este factor hace que la movilidad laboral sea un fenómeno cada vez más frecuente en la vida cotidiana de la población pachuqueña, y tiende a aumentar a medida que los intercambios con la gran metrópoli contigua (la ciudad de México) se hacen más fuertes, y el área de influencia de la ciudad en la región se extiende cada vez más a los municipios cercanos.



Fuente: elaboración propia con base en la Encuesta de Biografías y Empleo en la ciudad de Pachuca 2011. z

La primera inserción laboral según la actividad de la empresa donde trabajaron por primera vez estos migrantes en la ciudad de Pachuca, corresponde a una adscripción muy heterogénea que no se presta a un diagnóstico simplista, sino estamos en presencia de un proceso complejo que puede ser interpretado desde diversos puntos de vista. Los tipos de ocupación por actividad se concentran principalmente en el sector servicios; por lo tanto, la tercerización laboral de la ciudad es un hecho que se ve reflejado en los datos contenidos en la tabla 4. Tal situación se ha constatado a nivel nacional y en otros espacios urbanos a lo largo del territorio nacional (García, 2009). *Los datos censales avalan la importancia y el aumento de la tercerización en la estructura del mercado de trabajo en la ciudad de Pachuca, según la información censal*, la Población Económica Activa (PEA) ocupada en la ciudad pasó de 25,000 personas en 1970 a 172,295 en el año 2010. Cuando se analizó la contribución de cada sector en la creación de nuevos empleos, se observó el destacado papel desarrollado por el sector terciario en la creación de puestos de trabajo, ya que en 1970 estas actividades emplearon a más de 13,000 personas y en el año 2010 generaron más de 138,170 empleos.

Las áreas metropolitanas son asociadas no sólo con mayores oportunidades de

EJE 3

empleo, sino también se estiman que los empleos ahí generados son de calidad y requieren un nivel de educación más elevado; por lo tanto, se asocia que los migrantes llegan a estas localidades en busca de esos empleos. Según la información obtenida por la ENDIME en el caso concreto de Pachuca, tal situación no está presente, pues no se observa una modificación de la inserción laboral de los migrantes en la principal actividad de ocupación. En ambos periodos la ocupación de los migrantes se concentró en actividades comerciales minoristas, las cuales son ubicadas en el sector informal⁷ y para su inserción se requiere de muy baja calificación educativa. Por otro parte, se observa un descenso en los puestos de dirección de empresas; es decir, puestos laborales muy calificados. Este dato es revelador, ya que en los últimos años se han instalado grandes empresas nacionales e internacionales en la localidad, que al parecer se han inclinado más por la mano de obra local. Una posible explicación a esta situación es el aumento del nivel de escolaridad de los nativos de la ciudad, y una tendencia mayor hacia la profesionalización de sus integrantes (Mancera, 2010). Es así como se ha elevado la oferta de personas nativas capacitadas para ocupar puestos gerenciales; así, las empresas locales o foráneas instaladas en la ciudad recurren a personas nativas para cubrir los puestos gerenciales.

La reducción del empleo industrial en la ciudad se puede ver reflejado en los datos censales, tales datos indican que las actividades industriales en Pachuca son cada vez menos importantes en la generación de empleo. En cuarenta años se ha dado un decremento porcentual significativo: en el censo de 1970 el sector industrial representaba el 35.8% del total de empleos en la ciudad de Pachuca; para el año 2010, esta proporción fue de 18.2%. Quizá esta sea la explicación del estancamiento que ha tenido tal actividad como generadora de empleo para las personas no nacidas en la localidad, ya que la inserción laboral a esta actividad es baja.

Un dato relevante para afirmar que los migrantes que se insertan en la estructura laboral pachuqueña lo hacen en actividades de muy baja calificación, donde no se requiere de grandes habilidades o conocimientos previos para su ejercicio, es el porcentaje de quienes se ocupan en el sector de la construcción. Aunque no ha variado en estos dos periodos, es una de las actividades más importantes como opción laboral para los migrantes. En cambio, en un sector de ocupación donde el capital humano constituye el insumo más importante, como las actividades de servicios profesionales, científicos y técnicos, la ocupación de migrantes es marginal. Por lo tanto, la mirada optimista con respecto de la instalación en regiones

⁷ El sector informal se considera.

EJE 3

metropolitanas de empresas innovadoras para aumentar los empleos en sectores intensivos de conocimientos o de alta intensidad tecnológica, no es más que un sueño a partir de la observación de la realidad.

Cuadro 4. Porcentaje de migrantes, según actividad de la empresa, en su primera inserción laboral en Pachuca, de acuerdo con el tiempo de llegada a la ciudad

| Actividad | Antes 1990 | De 1990 a 2011 |
|--|------------|----------------|
| Comercio al por menor. | 18.4 | 19.2 |
| Dirección de corporativo y empresas. | 14.3 | 9.4 |
| Servicios de alojamiento. | 8.2 | 5.8 |
| Construcción. | 6.9 | 7.6 |
| Actividades de gobierno. | 6.1 | 8.3 |
| Servicios educativos. | 5.7 | 7.6 |
| Servicios de salud. | 4.9 | 6.5 |
| Industria manufacturera. | 4.5 | 4.3 |
| Servicios profesionales, científicos y técnicos. | 1.6 | 1.4 |

Fuente: elaboración propia con base en la Encuesta de Biografías y Empleo en la ciudad de Pachuca 2011.

En los últimos veinte años, se señala que ha “ *aumentado la rotación laboral y la intensidad del trabajo; ha disminuido la cobertura de la seguridad social y el control sobre el tiempo destinado al trabajo. La proporción de la fuerza laboral protegida por las leyes laborales también ha descendido, mientras aumentan los trabajos de temporada, a plazo fijo, el autoempleo, el subempleo, la subcontratación y los empleos en zonas grises. En suma, los llamados trabajos “atípicos”, excluidos de los beneficios de un trabajo regular, se han vuelto crecientemente típicos* (OIT y PNUD, 2009: 9). En el caso concreto de los migrantes que se insertaron a trabajar por primera vez en la ciudad de Pachuca, no se observa que tal situación se haya dado, ya que los migrantes que se han insertado en los últimos tiempos han aumentado el porcentaje de empleo con un contrato escrito,⁸ aunque éste es muy reducido.

⁸ La inseguridad del empleo permite que el momento de finalizar la relación laboral pueda ser decidido arbitrariamente y sin costos para el empleador; lo cual está estrechamente vinculado con la inexistencia de una vinculación contractual legal entre las partes. Esta cuestión, a su vez, determina que el trabajador no tenga acceso a garantías de otro tipo: entre ellas, aportes para la futura jubilación, cobertura por enfermedad o por accidente. Para Hualde y Serrano (2005) la inseguridad sobre la continuidad de la relación laboral puede medirse mediante la temporalidad de los contratos así como, en parte, por la vulnerabilidad de la situación de trabajo. A su vez, el contrato de trabajo regula y formaliza la relación entre trabajador y empleador, da acceso a la protección social (protección contra el despido arbitrario, contra accidentes, en caso de desempleo y de

EJE 3

En cambio, se observa una disminución en los acuerdos verbales o contratos de palabra. Pareciera ser que la ola de crecimiento económico que la ciudad ha tenido, últimamente se dado en trabajos más formales que los de antaño. Esto se debe a las transformaciones en la ciudad, donde las empresas familiares pequeñas, sobre todo comerciales, han dado paso a grandes empresas nacionales e internacionales.

Cuadro 5. Tipo de contrato en la primera inserción laboral de los migrantes en Pachuca, por año de llegada

| | Antes 1990 | De 1990 al 2011 |
|---|-------------------|------------------------|
| Contrato escrito, por tiempo indefinido (base, planta, plaza). | 22.4 | 28.6 |
| Contrato por escrito por tiempo y obra terminada. | 9.8 | 13.0 |
| Contrato o acuerdo verbal o de palabra. | 52.2 | 35.9 |
| No sé, no recuerda, no contesto. | 15.5 | 21.4 |
| N | | |

Fuente: elaboración propia con base en la Encuesta de Biografías y Empleo en la ciudad de Pachuca 2011.

En América Latina la proporción de trabajadores con cobertura de seguridad social experimentó una contracción importante hacia finales del siglo XX. Así, el promedio de personas con seguridad social pasó de 38% a 26%, en un descenso que se experimenta con diferente intensidad en cada uno de los países latinoamericanos. Sin duda, el comportamiento del mercado de trabajo es una de las causas fundamentales de esta situación. El aumento del desempleo, pero especialmente la mayor informalidad, explican en buena medida tales dificultades de cobertura. El grupo de trabajadores en el sector informal o, en otras palabras, trabajadores privados de protección legal, y de los beneficios de la seguridad social, crecieron significativamente. Los trabajadores informales pasaron de 30% en 1980 a 47% en 2004 (Isuani, 2010:9). En México la cobertura de la seguridad social es limitada, alcanzando al 42.5 por ciento de la población económicamente activa (PEA) en 2010.

Ante esta situación se esperaría que el deterioro de las condiciones de trabajo se vea reflejado en el mercado laboral pachuqueño, concretamente que los migrantes

maternidad; reafirma el derecho a un sueldo mínimo, al descanso semanal, a vacaciones, etcétera) y atribuye al trabajo y a los ingresos un carácter de regularidad y estabilidad.

EJE 3

recientes hayan aceptado empleo en condiciones más precarias, con menores prestaciones laborales. Sin embargo, en Pachuca las cifras sobre condiciones laborales de los migrantes no abonan la tesis antes descrita. Como podemos observar en el cuadro 6, hay una mayor proporción de migrantes recientes que reciben servicios de salud; un aumento en el porcentaje de los migrantes con acceso a los sistemas de retiro, lo cual les permitirá acceder a una pensión en el momento que decidan de manera voluntaria abandonar el mercado laboral, y un aumento de la proporción de migrantes que gozan del derecho de un crédito para vivienda. Estos datos reflejan que los migrantes que arribaron a la ciudad después de 1990, acceden a una inserción laboral más favorable respecto de quienes lo hicieron antes de esa fecha, y es resultado de las mejores condiciones del mercado de trabajo de la ciudad de Pachuca, producto de una serie de transformaciones económicas que han contribuido a que pasara de ser una ciudad de lento crecimiento en los ochenta, a una con cierto dinamismo económico en los noventa.

Según el estudio que realizó Jaime Sobrino (2003) para conocer el ritmo de crecimiento del valor bruto de la producción (vBP) de la industria, el comercio y los servicios de 39 ciudades de México; entre 1980 a 1988, Pachuca fue la ciudad peor evaluada de las 39 analizadas; pero esta situación cambia en el segundo periodo, de 1988 a 1998, cuando logra mejorar su posición competitiva, al pasar del lugar 39 al 19, gracias al crecimiento de todos los sectores; supera así a ciudades de la región centro del país, como Cuernavaca, pero sigue por debajo de Querétaro y Toluca (Sobrino, 2003). Es indudable que el actual dinamismo de las actividades económicas, ha conferido a Pachuca capacidad suficiente para atraer población que pretende trabajar, estudiar o residir en la ciudad.

Cuadro 6. Porcentaje de las prestaciones laborales en su primera inserción laboral de los migrantes en Pachuca, por año de llegada

| Apoyo | Antes 1990 | De 1990 al 2011 |
|------------------------|------------|-----------------|
| Derechohabiciencia. | 30.6 | 42.8 |
| Pensión. | 23.3 | 31.9 |
| Crédito para Vivienda. | 20.8 | 33.3 |
| N | | |

Fuente: elaboración propia con base en la Encuesta de Biografías y Empleo en la ciudad de Pachuca 2011.

Por último, analizaremos la primera inserción laboral del migrante tomando en cuenta el tamaño de la empresa donde trabajó por primera vez en el mercado laboral

pachuqueño.⁹ Como podemos observar, la gran mayoría de los migrantes en ambos periodos de arribo, trabajaron en micro, pequeñas y medianas empresas. Este dato no está fuera de los parámetros laborales de otras localidades urbanas, pues en casi todos los países del mundo, más del 90% de las empresas son de estos tipos. Éstas generan más de la mitad del empleo y una fracción algo menor del producto nacional. En muchos países representan el sector más dinámico de la economía, brindando un relevante componente de competencia, así como también de ideas, productos y trabajos nuevos. En América Latina las cifras oscilan entre 95% y 99%. El segmento más importante es el de la microempresa. En los países de América Latina este estrato representa entre 60% y 90% de todas las unidades económicas (Inegi, 2011).

Cuadro 7. Porcentaje de migrantes por año de arribo según su primera inserción laboral, por tamaño de empresa

| Tamaño de la empresa | Antes 1990 | De 1990 al 2011 |
|----------------------|------------|-----------------|
| Micro. | 62.1 | 57.0 |
| Pequeña. | 17.0 | 16.2 |
| Mediana. | 8.7 | 11.8 |
| Grande. | 12.1 | 14.0 |

Fuente: elaboración propia con base en la Encuesta de Biografías y Empleo en la ciudad de Pachuca 2011.

Conclusiones

En el mercado laboral pachuqueño predomina el empleo de actividades relacionadas con numerosos servicios a la población, que si bien en algunos casos se asocian con una mejora de los niveles de bienestar colectivos y con empleos de cierta cualificación (educación, salud, cultura, etcétera), en otros muchos pretenden cubrir necesidades básicas y exigen muy escasa formación profesional, como en el caso de las actividades de la construcción. En este sentido, el migrante se adaptó a las ofertas de trabajo existentes más en función de sus características personales (edad, sexo, estado civil, etcétera) que de su formación previa. Se integran dentro del grupo que Gorz (1991) identificó como los “nuevos servidores”, quienes trabajan en tareas productivas de carácter manual (especialmente en la construcción) o, sobre todo, prestando *servicios de proximidad*, cuya demanda ha crecido de forma sustancial debido al aumento poblacional en la ciudad en los últimos años.

⁹ Tanto los países avanzados como las economías en desarrollo, manejan distintos criterios para clasificar a las empresas por estratos; sin embargo, un elemento común es el número de trabajadores o número de personas ocupadas, como indicador principal (INEGI, 2011:14). De acuerdo con éste, de 0 a 10 se considera micro empresas, de 11 a 30 pequeña, de 31 a 100 mediana y más de 100 grandes.

La información también muestra que buena parte de estos inmigrantes se incorporaron a un mercado laboral muy alejado a las diversas formas de precariedad, supuestamente hoy presentes en las relaciones laborales en la mayoría de los trabajadores. Por ello no se puede negar cierta selectividad de los migrantes, reflejada en empleos estables con contratos definidos, con prestaciones laborales. Esto es resultado de los cambios estructurales de los últimos años que han pasado en Pachuca, avanzando a una economía de servicios con empleos más formales. Estas transformaciones inducen a una mayor calidad del empleo en los tiempos actuales, que en el pasado. Aquí hay que ser cuidadosos porque los datos reflejan que los migrantes que no cuentan con seguridad social son mucho más que los que cuentan con esta prestación; por lo tanto, la cobertura limitada de seguridad social que caracteriza al mercado laboral mexicano también está presente en el mercado pachuqueño.

Bibliografía

Anzaldo Gómez, C. (2005). "Tendencias recientes de la urbanización", en *La situación demográfica de México 2005*. Consejo Nacional de Población. México.

Capel, Horacio. "Los inmigrantes en la ciudad. Crecimiento económico, innovación y conflicto social". *Scripta Nova. Revista Electrónica de Geografía y Ciencias Sociales*. Universidad de Barcelona [ISSN 1138-9788], núm. 3, 1 de mayo de 1997.

García, Brígida. Los mercados de trabajos urbanos de México a principios del siglo XXI. *Revista de Sociología* 71, núm. enero-marzo 2009.

_____ y Orlandina de Oliveira (1984): "Trabajo femenino y vida familiar en México", El Colegio de México.

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). Micro, pequeña, mediana y gran empresa: estratificación de los establecimientos: Censos Económicos 2009.

Isuani, Ernesto Aldo. La seguridad social y las transformaciones sociales latinoamericanas. Nueva Sociedad, núm. 226, marzo-abril de 2010, ISSN: 0251-3552, <www.nuso.org.

Falcón Aybar, María del Carmen y Bologna, Eduardo. Migrantes antiguos y recientes: Una perspectiva comparada de la migración peruana a Córdoba, Argentina. Universidad Nacional de Córdoba, Migraciones Internacionales, 244 vol. 7, núm. 1, enero-junio de 2013.

Gutiérrez, Irma (1985). *Caminantes de la tierra ocupada*. Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo.

Mancera, Cárδος Enrique (2010) "Factores Asociados a las Trayectorias Educativas en un Contexto de Institucionalización de la Educación: 1940-1980"; en *Sociedad y Biografías en la Ciudad de Pachuca*, UAEH, Hidalgo.

Santana Cárdenas, Soraya (2002). Análisis de las actitudes hacia la búsqueda de empleo. Un estudio longitudinal con universitarios de Alcalá de Henares. Tesis Doctoral Universidad Complutense de Madrid.

Sobrino, Jaime (2003). "Zonas metropolitanas de México en 2000: Conformación territorial y movilidad de la población ocupada". En *Estudios Demográficos y Urbanos*, Volumen 8, # 3, septiembre – diciembre 2003. México.

Organización Internacional del Trabajo y Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2009. Trabajo y Familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social.

FAMILIAS TRASNACIONALES: PERSPECTIVAS DE ESTUDIANTES EN NOGALES, TIJUANA Y CD. JUÁREZ

J. GUADALUPE RODRÍGUEZ GUTIÉRREZ
YESSICA LARA SOTO
ISIDRO MANZANO TORRES¹



Resumen

La presente ponencia aborda la perspectiva de los jóvenes estudiantes de secundaria, preparatoria y universidad en tres ciudades fronterizas del norte de México: Tijuana, Baja California; Nogales, Sonora y Ciudad Juárez, Chihuahua. Jóvenes que pertenecen a familias que cuentan con cuando menos un miembro de la familia trabajando o que haya trabajado en Estados Unidos, los últimos tres años. Se aplicó un cuestionario y se realizaron entrevistas para identificar las expectativas de los estudiantes de continuar en los espacios educativos (escuelas) frente a la probabilidad de emplearse en Estados Unidos. En este sentido, se construyó una perspectiva o percepción de abandonar o no los estudios y emigrar para trabajar, entendida la emigración como como una alternativa para trabajaren Estados Unidos, frente al abandono de los estudios en México.

Introducción

Señalaremos que la trayectoria “educativa” es consecuencia de contextos sociohistóricos que influyen en el individuo (padres de familia, hijos, familiares, etc.), contextos que no son los mismos en la localidad, ciudad, estrato social, etc. por el contrario y, junto con las estructuras políticas y económicas, etc. presionan a los actores sociales (el hogar, el individuo) a generarse expectativas con respecto a la importancia de la permanencia en la trayectoria educativa. En los ochenta y noventa, las políticas educativas del estado promovió la educación masiva como el medio por

¹ Miembros del Cuerpo Académico Estudios Sociales de la Frontera Norte de la Universidad de Sonora, unidad Nogales. La ponencia forma parte del proyecto de Investigación SEP/ CONACYT: 145941.

EJE 3

el cual las sociedades desarrolladas formaban a las “personas entendidas” (Levinson y Holland, 1996). Los contenidos educativos, la transmisión de significaciones, entre otros modos de transmisión cultural significó la modernización educativa impulsada por el Estado, sin considerar a la familia como portadora de “crianza” (Spindler 1993). Las políticas públicas educativas, fueron contempladas como creadoras de identidades y gestoras de la posibilidad de progreso económico y social (Carli, 2003), sentándose las bases para las cuales las familias percibieron la educación como un medio para la vida.

Sin embargo, hacia fines de los noventa y con mayor fuerza en la primera década del siglo XXI, la persistente desigualdad económica, los crecientes índices de pobreza y marginalidad, la caída del salario, la desvalorización de la fuerza de trabajo, impactan a su vez en una “crisis de autoridad” de la educación como medio de vida (Harendet, 2003). No sólo estos contextos sociohistóricos, también impactaron otras medidas como el mayor número de grados de estudio para desempeñar actividades laborales de baja calificación, es decir asistimos a lo que Harendet (2003a y b), denomina como pérdida de autoridad de la educación frente a la sociedad. En este contexto sociohistórico, consideramos que el hogar como microunidad de la familia (entre otros contextos que presionan) se constituye como el espacio donde se generan perspectivas de hasta que grados educativos cursar o abandonar la educación para, en algunos casos emprender el tránsito migratorio, para lo cual consideramos le precede el deseo de trabajar en Estados Unidos como resultado de presiones familiares.

El deseo de trabajar en Estados Unidos, así como el panorama laboral en México son estructuras, una subjetiva y la otra objetiva, que presionan a los individuos. Es importante identificar las características de los jóvenes educandos y como perciben o construyen sus expectativas (probabilidades) entre “migrar es mejor que estudiar” frente a “estudiar es mejor que emigrar”, donde la ocupación esta antes que estudiar o estudiar antes que la ocupación. No se trata de un binomio de decisiones al estilo del racionalismo metodológico, la intención es identificar las percepciones de los jóvenes estudiantes de migrar frente a las posibilidades de contar con empleo en Estados Unidos. La comprensión de las percepciones de los jóvenes en cuanto a emprender o inscribirse a la migración como parte cotidiana de sus interacciones sociales es importante para la gestión de políticas públicas educativas de corte transfronterizo orientadas a fortalecer las capacidades cognitivas de los mexicanos. Los jóvenes estudiantes de las tres ciudades fronterizas encuestadas parecerían consensar al interior del hogar la continuidad de estudiar frente a la probabilidad de iniciar la movilidad migratoria, considerando la educación como práctica social para

conseguir un empleo futuro.

Frontera Norte y movilidad transfronteriza

Las tres ciudades fronterizas del estudio: Ciudad Juárez, Nogales y Tijuana, son al mismo tiempo ciudades de migrantes. Es importante considerar el conjunto de interacciones y heterogeneidades de las familias transnacionales frente a los contextos de la familia fronteriza, cuyos elementos centrales son la interacción transnacional, las cadenas de interacciones, tipologías de familias fronterizas. Estos son elementos centrales en sus valores, su pensamiento, y la conducta de la gente fronteriza (Martínez, 1988: 53). Acostumbrados a las interacciones transnacionales, muchos fronterizos se ven frente a Estados Unidos más como viajeros frecuentes, commuters, (personas que cruzan hacia ambos lados la frontera de manera cotidiana) (Anguiano, 2005, Escala y Vega, 2005), que como migrantes.

En la frontera norte, en alguna medida la mayoría de los habitantes experimentan la interdependencia que se concreta en la influencia cultural, comercial y de intercambios constantes de bienes, servicios y personas, en ambas direcciones, configurando el concepto de borderland. El uso común del dólar, mayor uso del inglés, la exposición a medios de comunicación en éste idioma, manejar autos estadounidenses (algunas veces importados legalmente, otras veces no), cargar gasolina en Estados Unidos y gastarla en México, beneficiarse de ambas economías (algunos productos más baratos en Estados Unidos y algunos servicios más baratos en México), y la lista larga de interacciones cotidianas de ida y vuelta que alimentan los conceptos de familias transfronterizas.

Por otro lado un sector de la población en ciudades fronterizas está excluido de la cultura fronteriza y sus posibles beneficios. Los sectores socioeconómicos de más bajos ingresos, residentes en zonas marginales, migrantes internos en muchos casos. Las ciudades fronterizas se convierten en mosaicos de diversas realidades. Entre quienes viven la frontera cotidianamente, está los que cruzan para trabajar o comprar productos y servicios o acuden a educarse, los que no cruzando por impedimentos legales, pero de alguna manera conviven con la influencia de la economía más grande del mundo, y sacan provecho de eso, y por último los excluidos, por sus condiciones de marginación y pobreza.

Un dato que puede ayudar a demostrar las líneas anteriores es que entre los estudiantes universitarios de la universidad Autónoma de Baja California, UABC, los nacidos en Tijuana, y con un mayor ingreso familiar, tienen más visas de turistas, que los que no nacieron en la ciudad y tienen menores ingresos familiares (Rocha y Ocegueda, 2014). La visa de turista mete más a los individuos a la cultura de la

frontera.

Otro aspecto importante, es que a partir del año 2002, la comunidad hispana en los Estados Unidos se constituyó como la minoría étnica más grande en ese país, desplazando al segundo sitio a los afroamericanos. En la actualidad, los hispanos en Estados Unidos constituyen un grupo étnico de más de 50 millones de personas. Su gran tamaño ha llamado la atención no solo de las empresas que ofertan bienes y servicios, también por los políticos, ya que representan un número importante de votos. Al respecto, la Asociación Nacional de Funcionarios Latinos Electos y Designados (2012), informó que en las más recientes elecciones presidenciales, votaron unos 12.2 millones de hispanos, siendo un factor decisivo en la elección de Barak Obama, quien logró captar 67% del voto latino en su primera postulación y más del 70% en su reelección. A pesar de lo anterior, la administración de Barak Obama ha sido la más enérgica en cuanto a los procesos de deportación de latinos. (U.S. Immigration and Customs Enforcement, 2014).

En resumen el conjunto de ciudades que se analizan es en un contexto de alta densidad migratoria donde la relación con la economía estadounidense es cotidiana, esto es la frontera norte. En esta región transnacional la migración es menos intensa que en otras zonas del país. Al respecto el Consejo Nacional de Población (CONAPO) considera a Baja California, Chihuahua y Sonora, como regiones con densidad migratoria media², a diferencia de otros estados del interior, como Zacatecas, Guanajuato, Michoacán o Nayarit, los cuales son considerados como estados con alta densidad migratoria (CONAPO, 2010).

Por ejemplo, entre 1997 y 2002, al menos 45,000 menores de edad, la mayoría entre 15 y 17 años, salieron de Guanajuato rumbo a Estados Unidos, lo que causó el abandono de sus estudios (Tinley, 2008:297). Así también, de acuerdo a los datos de la Encuesta sobre Migración en la Frontera, (Emif, 2007) 55 % de los jóvenes que emigraron a Estados Unidos estaban entre los 15 y 29 años y sólo 7.1 % de ellos contaban con niveles de educación media superior y provenían básicamente de 4 estados, Sinaloa, Chiapas, Sonora y Distrito Federal (Nájera y Hernández, 2009: 4). Esto a su vez da como resultado que, según estimaciones CONAPO, 6 de cada 10 mexicanos en Estados Unidos, de 25 años o más, no concluyeron el nivel medio superior (CONAPO: 2013).

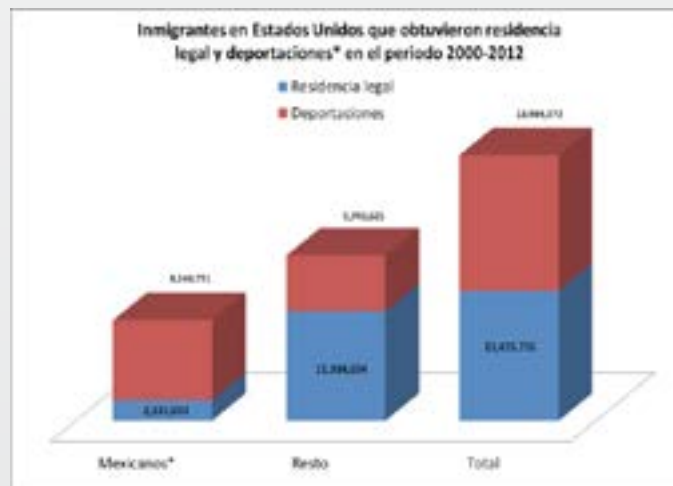
² La estimación del índice de intensidad migratoria se capta por el cuestionario ampliado del censo de Población y Vivienda 2010, donde además del lugar de nacimiento, el lugar de residencia 5 años atrás, se incluye un módulo de migración internacional. Se incluyeron 4 aspectos, que reúnen evidencia del fenómeno migratorio: 1) viviendas que reciben remesas, 2) viviendas con emigrantes a Estados Unidos durante el quinquenio 2005-2010, que a la fecha del levantamiento censal permanecían en ese país (emigrantes), 3) viviendas con emigrantes a Estados Unidos durante el quinquenio 2005-2010 que regresaron al país durante ese mismo periodo (migrantes circulares) y que a la fecha del levantamiento censal residían en México y 4) viviendas con migrantes que residían en Estados Unidos en 2005 y regresaron a vivir a México antes del levantamiento censal del 2010 (migrantes de retorno)

EJE 3

En los últimos 20 años, el programa de *securitización* de la frontera sur de los Estados Unidos con México, resulto en una deportación de 8.2 millones de mexicanos, algunos con años de vivir en Estados Unidos, lo que ha conducido al “retorno de los que nunca se fueron” es decir de jóvenes, adolescentes y niños estadounidense, este “retorno” significa un reto para las políticas públicas educativas, en cuando menos tres sentidos: 1. Flexibilización administrativa en el ingreso a las escuelas, 2. Sensibilización en académicos y alumnos en la recepción de alumnos transnacionales y/o transfronterizos, 3. Seguimiento trasnacional y/o trasfronterizo de dichos alumnos, bajo la lógica que, algunos de ellos “retornaran” a su país de nacimiento.

Es importante construir iniciativas de políticas públicas de corte intrafronterizo, que considere el retorno de migrantes mexicanos y la llegada de los que “nunca se fueron”, es decir existe un número importante de migrantes que retornan por sus propios medios y por su propia decisión (sin ser deportados y sin apearse a programas de repatriación), en estos casos, la literatura sobre el tema se refiere al acto como migración de retorno –se combinan ciudadanos estadounidenses y mexicanos-. Con respecto a los primeros, en la muestra de estudios se observó que de los 414 educandos, 19.5% (81 alumnos) señalo ser ciudadano estadounidense, de los cuales 55.6% se localiza en Ciudad Juárez, 27.2% en Tijuana y 17.3% en Nogales, distribución que es proporcional a la muestra. Lo destacable de los ciudadanos que llegan, es que dichos jóvenes nunca se fueron.

Gráfica 1



Fuente: Construido en base al cuadro 39 “Aliens removed or returned: Fiscal Years 1892-2012. Disponible en: <https://www.dhs.gov/yearbook-immigration-statistics-2012> Acceso Enero 2014

Las redes sociales de *movilidad transfronteriza* entre este grupo de ciudadanos estadounidenses, destaca que 85% (69/81) tiene familiares trabajando en Estados Unidos, las ciudades donde trabajan los parientes y padres de familia de los que son

EJE 3

ciudadanos se dispersa en más de 35 ciudades diferentes en los Estados Unidos, destacando El Paso en Texas, Los Ángeles en California y Phoenix, en Arizona. En correlación al número de familiares que trabajan en Estados Unidos, sólo 35.5% declaró recibir remesas y 24.7% dijo que cuando menos uno de sus padres trabaja en Estados Unidos.

Gráfica 3 Estudiantes según lugar de nacimiento, por tipos de vínculos con Estados Unidos

| | El padre trabaja en E.U. | | El hogar recibe remesas de E.U. | | | Tiene familiares que trabajan en E.U. | | | |
|-------------------------------|--------------------------|----|---------------------------------|-----|---------|---------------------------------------|-----|---------|----|
| | Sí | No | Sí | No | no sabe | Sí | No | no sabe | |
| Total | | | | | | | | | |
| México Estadounidenses | 81 | 20 | 61 | 32 | 43 | 6 | 69 | 5 | 7 |
| Mexicanos | 333 | 77 | 256 | 103 | 188 | 42 | 251 | 53 | 29 |
| Total | 414 | 97 | 317 | 135 | 231 | 48 | 320 | 58 | 36 |

Fuente: Fuente: Encuesta "Retos y perspectivas de política educativa incluyente en familias transnacionales" financiada por SEP/SEB/CONACYT/145941/2009 (REPOFT-Conacyt-145941)

Consideramos que los centros educativos son receptores y generadores de estadísticas de retorno de alumnos que vivían en Estados Unidos, así como de alumnos estadounidenses, que sean hijos de padres mexicanos. Ambos datos, permitiría captar la circularidad migratoria transnacional y trasfronteriza que el INEGI, CONAPO, EMIF, y otras fuentes no lograr capturar del todo. Lo anterior reflexión, es con la finalidad de generar políticas públicas de corte transnacional y transfronterizo, más allá de los límites regionales y territoriales de las escuelas y, emprender una política educativa transnacional.

Lo anterior, es dar respuesta en contextos de alta movilidad social como la que caracteriza a los mexicanos. Por ejemplo, de los 81 estudiantes de origen estadounidense, 87.6% señaló que desea trabajar en Estados Unidos, así como 58.8% de los que no son ciudadanos, pero tienen un familiar o reciben remesas de Estados Unidos. Cuando se les preguntó si desean regresar a estudiar a Estados Unidos, de los ciudadanos, 41.9% señaló que se regresaría; mientras que los estudiantes no ciudadanos, 32.8 % también partiría a estudiar. Es decir, poco más de un tercio de los jóvenes educandos estarían dispuestos a trabajar o estudiar de manera inmediata en Estados Unidos.

Esta percepción intrafronteriza es importante para diseñar programas educativos que integren las perspectivas educativas, metodológicas y pedagógicas de ambos "lados de la frontera", bajo una lógica de integración educativa transfronteriza, más allá de los límites del estado-nación

Estudiantes con movilidad intrafronteriza

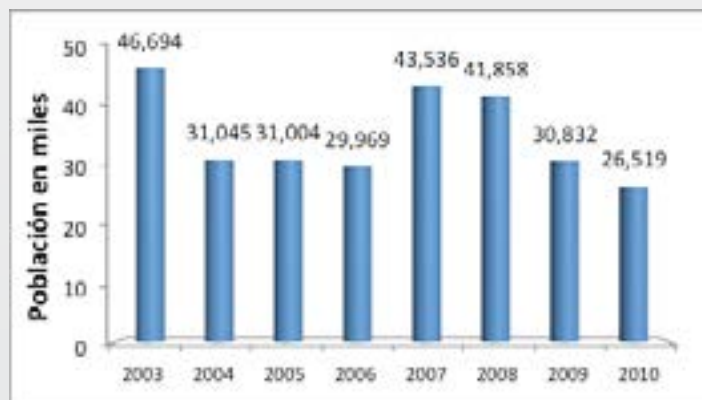
Existen cálculos que señalan la existencia de unos 500 mil menores estadounidenses viviendo en México, los cuales fueron traídos por sus padres mexicanos, quienes en su mayoría fueron deportados (Pew Hispanic Center, 2012). En el mismo tenor, el Consejo Nacional de Población, informó que entre 2007 y 2009 hubo 106 mil menores repatriados desde Estados Unidos (Ramírez & Daniel, 2010), lo cual en promedio representa 35 mil menores que ingresan a México y, en el mejor de los casos continúan sus estudios académicos.

De acuerdo con el Instituto Nacional de Inmigración (2014), informó que tan solo en el año 2012, unos 16 mil 853 menores de 18 años retornaron a México acompañando a sus padres repatriados desde Estados Unidos. En cuanto al número de los menores mexicanos que acompañaron a sus padres en la migración de retorno, el número es incierto ya que, como se había mencionado en párrafos previos, no existe un control riguroso que discrimine y permita conocer su volumen. Incluso, la herramienta de conocimiento más valiosa que se tiene sobre migración (EMIF-Norte), solo registra la entrada de migrantes mayores de 15 años; aun así, los registros de dicha encuesta permiten conocer que en los años 2003, 2007 y 2008, se superó la barrera de los 40 mil casos de migrantes menores procedentes de Estados Unidos, de entre 15 y 19 años de edad, de acuerdo a la siguiente gráfica.

Gráfica 4

Estudiantes según lugar de nacimiento, por tipos de vínculos con Estados Unidos. Migrantes procedentes de Estados Unidos 2003-2010

(Grupo de edad de entre 15 y 19 años)



Fuente: Elaboración propia con datos de EMIF-Norte (2012).

El desconocimiento de una cifra aproximada que contemple todos los menores en edad escolar, limita la posibilidad de realizar un estudio con población estadísticamente

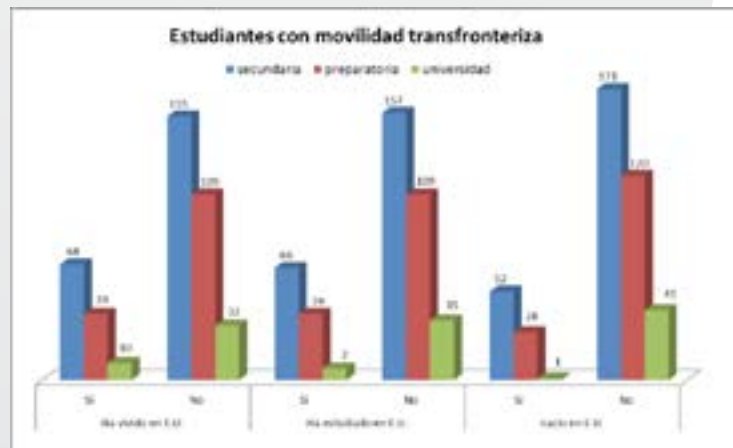
EJE 3

representativa; aun así, los datos que arrojó la presente encuesta (145941) aportan datos importantes que permiten conocer el nivel de adaptación y asimilación de esta población de los que “nunca se fueron”. Por ejemplo, la muestra señala que los menores que dijeron ser ciudadanos, llegaron a la región en estudio entre 1992 y 2011, concentrándose el 56.2% entre 1998-2000 y 16.1% entre 2004-2011. La incorporación, reincorporación y no deserción al sistema educativo mexicano de los estudiantes que proceden de Estados Unidos, implica una serie de problemáticas que deben superar. En principio, enfrentarse al proceso administrativo para cumplir con la documentación necesaria para la inscripción, tales como boletas de calificaciones y actas de nacimiento, respectivamente apostillados en caso de no estar redactadas en español (Ruíz y Valdéz, 2010;)

Otra dificultad que enfrentan radica en la diferencia existente entre los modelos educativos utilizados en Estados Unidos y en México y principalmente en la atención y en el tiempo efectivo que los alumnos dedican a su formación; al respecto, el informe “Metas. Panorama de la Educación en México 2011”, presentado por la organización Mexicanos Primero (2011), señala que en promedio los niños mexicanos apenas tienen 562 horas efectivas al año en un ciclo lectivo anual de 200 días, mientras que en Estados Unidos, a pesar de que el ciclo lectivo es de 180 días, las horas efectivas son más, promediando 710. En cuanto a las pedagogías y metodologías de la enseñanza, Griego señala una serie de diferencias importantes, por ejemplo las actividades académicas en casa (las tareas) en Estados Unidos no se realizan de forma tan extensiva como es en México, o bien la dispersión territorial (distintas colonias) y heterogeneidad étnica de las escuelas estadounidenses contrasta con la homogeneidad de las colonias y grupos sociales y similares en México (Griego, 2010)

Comprender los flujos de los estudiantes que han nacidos en Estados Unidos, han vivido o estudiado en Estados Unidos, es un indicador de movilidad intrafronteriza en esta región de México. Visto como indicador se observa que 186 estudiantes de secundaria cumplen con esta condición de movilidad, de los cuales el 28 son ciudadanos estadounidenses.

Gráfica 6



Fuente: Encuesta “Retos y perspectivas de política educativa incluyente en familias transnacionales” financiada por SEP/SEB/

CONACYT/145941/2009 (REPOFT-Conacyt-145941)

Si lo interpretamos como un indicador de movilidad **intrafronteriza**³ observamos –cruzando con otros indicadores– que algunos estudiantes manifestaron tener ligeramente una menor cantidad de amigos cercanos, en relación con los que no habían vivido en Estados Unidos, según se muestra en la siguiente tabla:

Gráfica 7
Menores con y sin experiencia migrante transnacional
(Porcentajes por número de amigos cercanos)

| Menores con experiencia migrante procedentes de EE.UU. | | | Menores sin experiencia migrante hacia de EE.UU. | | |
|--|--------------|-------------|--|--------------|-------------|
| Amigos cercanos | | | Amigos cercanos | | |
| Secundaria | Preparatoria | Universidad | Secundaria | Preparatoria | Universidad |
| 23,9% | 23,9% | 52,1% | 15,2% | 24,4% | 60,4% |

Fuente: Encuesta “Retos y perspectivas de política educativa incluyente en familias transnacionales” financiada por SEP/SEB/CONACYT/145941/2009 (REPOFT-Conacyt-145941)

En la tabla se muestra que, si bien es cierto, la mayoría de los encuestados con experiencia migrante tienen tres amigos cercanos (52,1 por ciento del total), un considerable 23,9 por ciento cuenta con sólo un amigo cercano. Por otro lado, la encuesta realizada reveló que del grupo estudiado con experiencia migrante, una gran mayoría visualiza con cierto pesimismo el futuro, específicamente al relacionarlo con sus estudios en México, de ahí que un 90,5 por ciento manifestó estar “muy de acuerdo”⁴ en cuanto a sentir temor de saber que estudiar no le garantiza empleo. Aunado a lo anterior, tampoco existe una positiva percepción sobre el estímulo que los profesores ejercen sobre sus alumnos para el aprendizaje; la anterior deducción se basa en la respuesta que la muestra seleccionada dio al reactivo “El profesor incentiva al aprendizaje”, donde un 44 por ciento opinó estar “muy en desacuerdo” con esta afirmación.

Otro hallazgo importante revelado por la encuesta, muestra que a pesar de que, de los encuestados con pasado migrante el 73 por ciento consideró que regresar a ese Estados Unidos no garantiza un empleo, el mercado laboral de ese país sigue siendo un atractivo para los estudiantes en estas ciudades fronterizas, dado que un

³ El término “menores movilidad intrafronteriza” se utiliza en este texto, para referirse a los hijos de mexicanos que retornan al país acompañando a su padres, indistintamente de haber nacido en Estados Unidos o en México, así como aquellos que han estudiado o vivido en Estados Unidos.

⁴ La opciones que manejo la EFTEE para este tipo de preguntas fueron: **a)** Muy de acuerdo, **b)** Algo en desacuerdo, **c)** Algo de acuerdo y **d)** Muy en desacuerdo.

EJE 3

64.5 por ciento del total de la muestra manifestó tener deseos de trabajar en Estados Unidos.

Respecto a la incorporación del sistema escolar, los datos arrojados por la encuesta señalan que los alumnos con experiencia migrante se manifiestan poco satisfechos tanto con los modelos educativos implementados por los docentes, así como con el entorno social que incide en el aprendizaje.

La didáctica implementada parece no ser la óptima para los alumnos con características migrantes, ya que el 42,2 por ciento de los citados alumnos, manifestó estar “muy en desacuerdo” respecto al reactivo: “En la escuela la enseñanza es acompañada de ejemplos entendibles que me hacen sentir que aprendo”. En otro sentido, lo anterior definitivamente demuestra que existe una deficiente comprensión de los temas y contenidos revisados en clase. En el mismo tenor, otro importante hallazgo de la encuesta, revela que de los menores con experiencia en movilidad migratoria en Estados Unidos, una gran cantidad de ellos (90,5 por ciento), tiene temor de saber que estudiar no le garantiza empleo y probablemente por esto es que el 55 por ciento considera, que trabajar en Estados Unidos es más importante incluso que la familia.

Congruentemente con lo anterior, es muy reducido el número de alumnos que proyecta su estancia en México y en su sistema educativo hasta el nivel superior, apenas un 16,9 por ciento señaló que pretende estudiar hasta obtener una licenciatura en México y no tiene intenciones de irse a Estados Unidos.

Por ejemplo, con la finalidad de observar si se modifican las expectativas entre los estudiantes, se reagrupó solo a los estudiantes de media superior y superior, donde observamos que en relación al estatus de ciudadano, corresponde el 24.5% de los jóvenes encuestados de ambos niveles han vivido en Estados Unidos, lo cual no significa que necesariamente son ciudadanos estadounidenses.



Fuente: Encuesta “Retos y perspectivas de política educativa incluyente en familias transnacionales” financiada

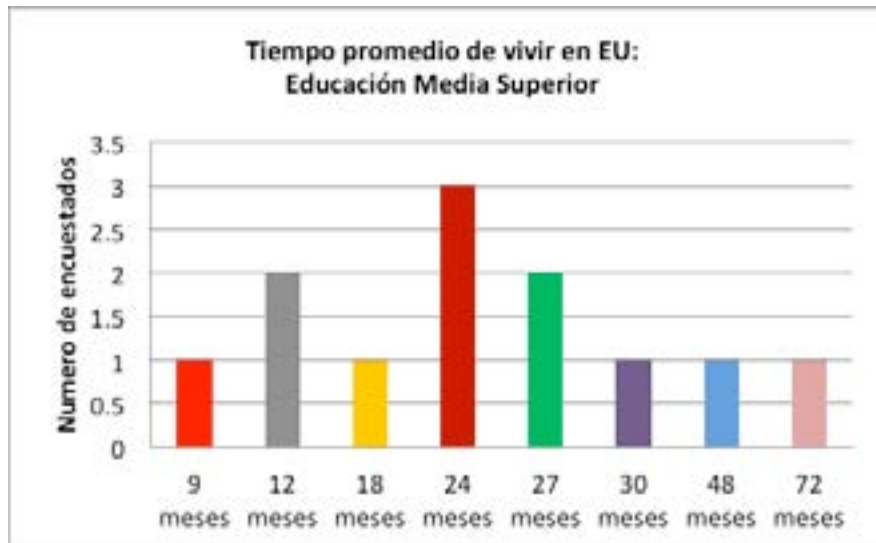
EJE 3

por SEP/SEB/CONACYT/145941/2009

De aquellos estudiantes encuestados, destaca que 25 % del nivel medio superior, han vivido en Estados Unidos más de un año, sin embargo la estadía en promedio supera los dos años y medio, ello suponiendo que la estadía sea continua, lo cual no es así, como podemos apreciar en la gráfica, es son heterogéneos los periodos de movilidad migratoria en Estados Unidos. Los períodos de estancia se incrementa entre los estudiantes de educación superior, donde el 25% de los encuestados señalo haber radicado en Estados Unidos, poco más 10 de los encuestados han vivido en Estados Unidos más de 12 meses.

El mayor tiempo de estancia lo registra un estudiante de Educación Superior, con 200 meses (16.66 años) y el de menor es de 3 meses también de educación superior, la mayor frecuencia entre los estudiantes esta en 120 meses (10 años) los de Educación Superior y 12 meses (dos años) en educación media superior, para la muestra trabajada, el tiempo promedio ha sido de 60.29 meses (5.024 años).

Gráfica 9



Fuente: Encuesta “Retos y perspectivas de política educativa incluyente en familias trasnacionales” financiada por SEP/SEB/CONACYT/145941/2009

La trayectoria escolar de los estudiantes que vivieron en los Estados Unidos, solo dos de ellos, realizaron estudios desde la Elementary School (primaria), la gran mayoría de ellos, solo curso algunos grados escolares, por la movilidad de los padres o porque fueron deportados de los Estados Unidos. De estos estudiantes el 19% del nivel superior ha realizado estudios en Estados Unidos, utilizando para ello

documento de visa de turista; en el nivel medio-superior, el 31% ha realizado estudios en Estados Unidos y sólo el 8% de ellos como residente legal, 8% indocumentados y el resto utilizando una visa de turista.

Como podemos ver, el nivel más recurrente entre los encuestados que vivieron en Estados Unidos, es que la mayor parte de sus años de estudio los han realizado en México, mientras que los estudiantes de nivel superior, el 58 % realizaron al menos 4 años de Educación Primaria, el 75 % la Secundaria y 41.6 % bachillerato en los Estados Unidos de Norteamérica, solo el 16 % de los estudiantes encuestados de Educación Superior realizaron sus estudios de Primaria, Secundaria y Bachillerato en los EUA.

Conclusión:

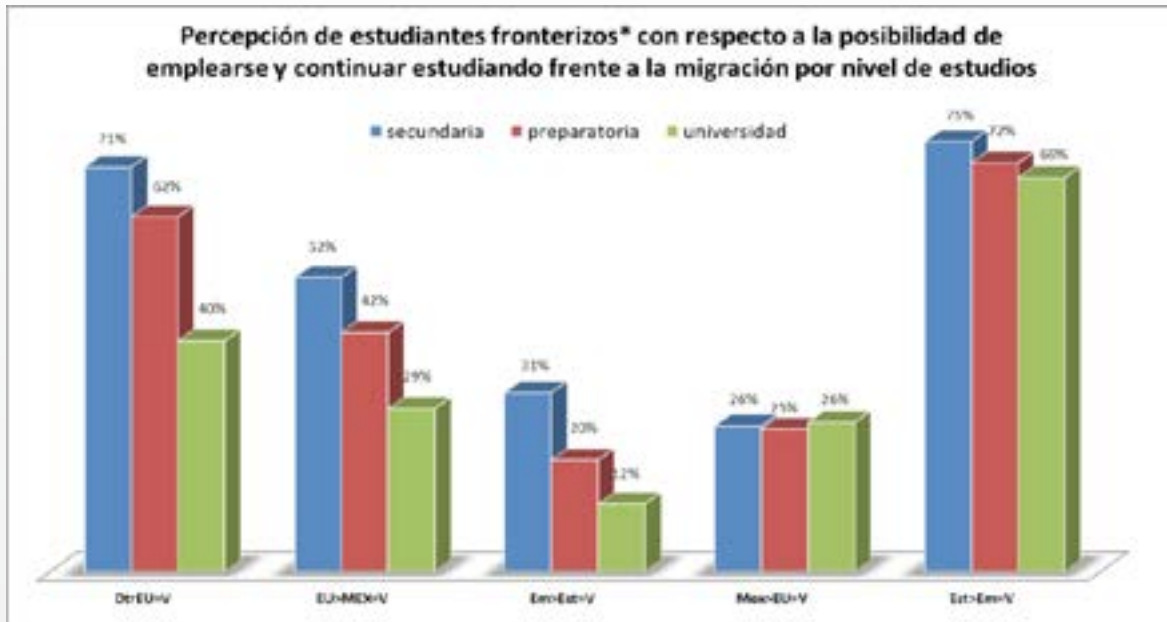
Entre continuar estudiando o emplearse en Estados Unidos

Los datos obtenidos a partir de la Encuesta sobre Familias Transnacionales, Educación y Empleo (145941), permitieron en primera instancia, conocer la existencia y la estructura de las familias transnacionales, específicamente en las zonas de alta densidad migratoria situadas en la frontera norte de México; al respecto, 7 de cada 10 estudiantes de la muestra seleccionada, manifestaron que su padre trabajaba en Estados Unidos y su madre en México.

La información obtenida da cuenta la capacidad de reproducción social e ideológica que permite la continuidad de la familia transnacional, lo anterior basado en la opinión del 77,4 por ciento de los menores encuestados, quienes manifestaron tener deseos de trabajar en Estados Unidos y avizoran un futuro laboral en aquel país; de hecho, el 55 por ciento de la muestra sostiene que trabajar en Estados Unidos es incluso, más importante que la familia.

Además de la inseguridad como variable estructural que presiona a los jóvenes educandos, consideramos que la cultura de la transfronteridad de las regiones y la dinámicas intrafronterizas de los hogares en las localidades de Juárez, Nogales y Tijuana, actúan en la percepción de movilidad intrafronteriza entre los estudiantes, por ejemplo según damos cuenta en la gráfica siguiente, independientemente del nivel de estudios, en promedio 72% de los estudiantes perciben un estado *idóneo* en cuanto a que “estudiar es mejor que migrar”, sin embargo, acorde a los niveles de estudio, los criterios se modificaron, en función del supuesto que “a medida que asciendes a obtener una profesional expectativas se modifican”, lo cual no significa que la perspectiva de emplearse en Estados Unidos desaparezca, quizá se prorrogue, pero no desaparece. Por ejemplo, en la siguiente gráfica, observamos que 40% de los estudiantes universitarios señalaron deseos de trabajar en Estados Unidos, un 29% considera que en México no hay expectativas de empleo y en Estados Unidos Sí.

Gráfica 10



DtrEU=V: Deseo trabajar en EU; EU>MEX=V: En México no hay posibilidad de empleo, en Estados Unidos sí; Em>Est=V: Asistir a la escuela no me garantiza empleo, emigrar a E.U sí; Mex>EU=V: En México hay posibilidad de empleo, en Estados Unidos no; Est>Em=V: Emigrar a Estados Unidos no me garantiza empleo, estudiar Sí.

Fuente: "Retos y perspectivas de política educativa incluyente en familias transnacionales" financiada por SEP/SEB/CONACYT/145941/2009

Cuando se analizan los datos de los estudiantes de Secundaria y media superior, observamos un incremento en la sensibilidad a percibir la empleabilidad como una mayor preferencia en Estados Unidos, es decir la elasticidad a considerar trabajar en "el otro lado" es mayor en aquellos "más jóvenes", por ejemplo 71% de los estudiantes de secundaria desearía trabajar en Estados Unidos, o bien poco más de la mitad, considera que en México no existen posibilidades de emplearse y en Estados Unidos si hay mayores posibilidades, percepción que es paralela a la cada vez mayor presencia de migrantes menores de edad, no acompañados que transitan por México.

Como habíamos señalado en capítulos anteriores, el mercado laboral segmentado, la creciente cadenas de interacciones entre familias transnacionales, los retornos no forzados, la emigración de estadounidenses de origen mexicano, entre otros factores subjetivos inciden en la configuración de las estructuras familiares de las ciudades fronterizas de las localidades estudiadas, de ahí que el 33 por ciento de la muestra reportó que el hogar donde vive, recibe dinero de algún familiar en Estados Unidos.

Otro dato importante de la encuesta, es que los datos de la gráfica anterior,

EJE 3

vistos por género no son muy distintos, por ejemplo, en cuanto a la percepción que “estudiar es mejor que emigrar” –perspectiva idónea- 77% de las mujeres y 41% de los hombres están de acuerdo, sin embargo en cuanto al deseo de trabajar en Estados Unidos, 65% 64% respectivamente, lo consideran adecuado; sensibilidad que esta correlacionada con el alto porcentaje de aquellos - 47% y 45% respectivamente - que señalan que en México no hay posibilidades de empleo y en Estados Unidos Sí.

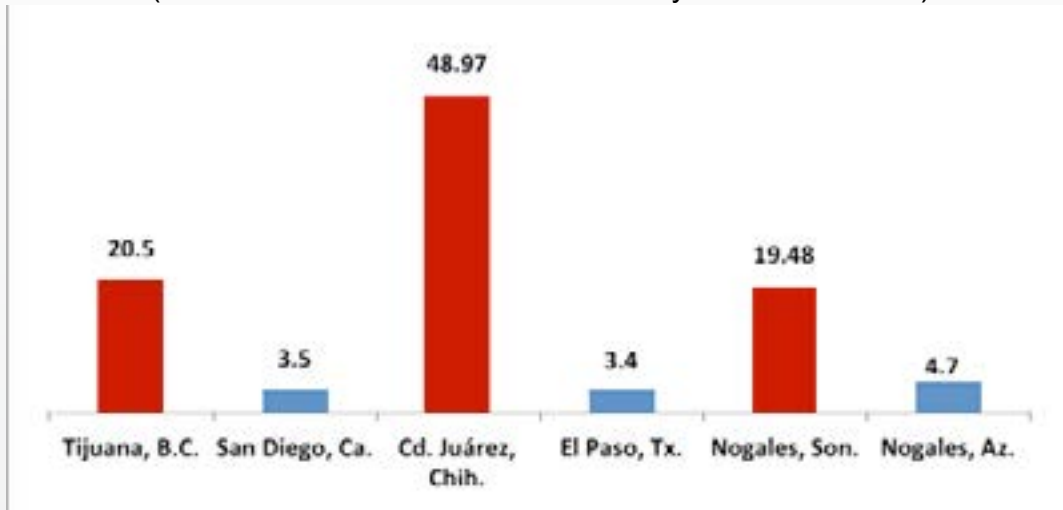
Si bien es cierto que el nuevo contexto de inseguridad e incertidumbre no es del todo ajeno a la cultura de los menores migrantes⁵, también es cierto que la inestabilidad económica y el clima de inseguridad, restringen de manera importante la capacidad de socialización ya que limitan la convivencia que generalmente concurre en espacios públicos a los que las personas dejan de acudir cada vez más.

Es decir, los niveles de inseguridad en estas regiones intrafronterizas no pueden pasar desapercibidas, son tan alarmantes, que al hacer la comparación de algunos estados del norte de México con otros países del mundo (algunos incluso con conflictos armados), resultan éstas localidades con los primeros niveles de inseguridad; por ejemplo, según señala la organización México Evalúa (2010), si el estado de Chihuahua fuera un país, sería el más violento del mundo, porque concentraría el mayor número de homicidios con 74,4 por cada 100 mil habitantes, mientras en Baja California la proporción es de 54,60 y en Sonora 50,62. Cabe señalar que, estas condiciones hicieron que la investigación se retrasara y, en muchas de las escuelas que, habiendo realizado los contactos, no se permitiera realizar el contacto con los alumnos.

En cuanto a la relación que existe entre las ciudades de la frontera norte de México y sus pares la frontera sur de Estados Unidos, las tasas de violencia, como se muestra en la siguiente gráfica, son notoriamente distintas; en Tijuana en el año 2012 se presentaron 332 homicidios generando una tasa de 20,5 eventos por cada 100 mil habitantes, mientras que en la ciudad de San Diego en el estado de California, se presentaron sólo 47 eventos generando una tasa de 3,5 homicidios, por su parte en la ciudad de Nogales perteneciente al estado de Sonora, ocurrieron 45 homicidios generando una tasa de 19,48, mientras que en su contraparte, la ciudad de Nogales en el estado de Arizona ocurrió en el mismo periodo apenas 1 solo homicidio, generando una tasa de 4,7. El caso más notorio es el de Ciudad Juárez en el Estado Chihuahua, quien en el año 2012 registro 656 homicidios, generando una tasa de 48,97, en contraparte, en la ciudad de El Paso en el estado de Texas, ocurrieron 23 eventos, generando una tasa de 3,4 homicidios por cada 100 mil habitantes.

⁵ Dado que en los hogares de mexicanos en Estados Unidos se suele conservar un ambiente tradicional, que incluye el lenguaje, la comida y la música, entre otros.

Gráfica 11
Tasa de homicidios por cada 100 mil habitantes, 2012.
(Ciudades seleccionadas de México y Estados Unidos)



Fuente: elaboración propia con datos de Consejo Ciudadano para la Seguridad Pública y la Justicia Penal, A. C. (2013) y City Data-Crime Rate (2013).

Consideramos que este ambiente de incertidumbre y riesgo social, influye en los hogares encuestados, ya que poco más del 90% de los padres de familia declino participar en la encuesta económica y laboral del hogar. Sólo participaron los hijos en la encuesta. Es probable que lo anterior contribuya o por lo menos coadyuve a los datos recabados por la encuesta, donde damos cuenta que los estudiantes poseen pocos amigos, por ejemplo 64.5% declaro tener menos de 10 amigos, 12.8% señalo tener más 31 pero menos de 100 amigos, dato que quizá sea correlativo al mayor número de horas dedicadas al entretenimiento virtual, donde los tradicionales “amigos pasan a ser “contactos”. Según vemos en la gráfica siguiente, por grupos de edad, el 66.8% de los estudiantes menores de 15 años dedican entre 1 a 4 horas a las actividades virtuales como chat, facebook, celular, internet, videojuegos.

Gráfica 12
Distribución de horas dedicadas a la semana en actividades virtuales

| Grupos de Edad | Horas chat/Facebook | | | Horas en celular | | | Horas en Internet | | | Horas en Videojuegos | | |
|----------------|---------------------|--------|-------|------------------|--------|-------|-------------------|--------|-------|----------------------|--------|-------|
| | De 1 a 4 | + de 5 | NC | De 1 a 4 | + de 5 | NC | De 1 a 4 | + de 5 | NC | De 1 a 4 | + de 5 | NC |
| de 11 a 15 | 68.9% | 20.5% | 10.6% | 67.3% | 3.1% | 29.5% | 65.7% | 17.7% | 16.5% | 65.4% | 9.1% | 25.6% |
| de 16 a 18 | 64.6% | 25.7% | 9.7% | 72.6% | 7.1% | 20.4% | 60.2% | 24.8% | 15.0% | 72.6% | 4.4% | 23.0% |
| de 19 a + | 65.2% | 28.3% | 6.5% | 80.4% | 4.3% | 15.2% | 58.7% | 37.0% | 4.3% | 80.4% | 8.7% | 10.9% |
| Total | 67.3% | 22.8% | 9.9% | 70.2% | 4.4% | 25.4% | 63.4% | 21.8% | 14.8% | 69.0% | 7.7% | 23.2% |

Fuente: “Retos y perspectivas de política educativa incluyente en familias transnacionales” financiada por SEP/SEB/CONACYT/145941/2009 (Conacyt-145941)

EJE 3

Según observamos en la gráfica anterior, la tendencia es emplear más tiempo, conforme las edades aumentan. Sin embargo, esta tendencia y distribución del tiempo no es tan uniforme, cuando se les pregunto del número de horas dedicadas a actividades extraacadémicas como lectura o deporte o bien hacer las tareas. Destacando que las actividades deportiva y de lectura representan el menor porcentaje en los grupos menores de 15 años con 71.3% y 74.4% respectivamente, también son los que menos contestaron estas preguntas.

Gráfica 13

Distribución de horas dedicadas a la semana en actividades extra-aula

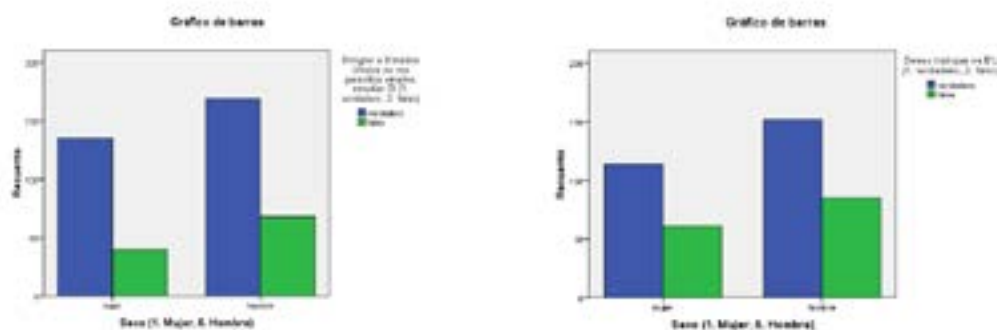
| Grupos de Edad | Horas tareas | | | Horas en Lectura | | | Horas en Deporte | | |
|----------------|--------------|--------|-------|------------------|--------|-------|------------------|--------|-------|
| | De 1 a 4 | + de 5 | NC | De 1 a 4 | + de 5 | NC | De 1 a 4 | + de 5 | NC |
| de 11 a 15 | 83.1% | 7.1% | 9.8% | 74.4% | 1.2% | 24.4% | 71.3% | 12.2% | 16.5% |
| de 16 a 18 | 77.9% | 10.6% | 11.5% | 78.8% | 1.8% | 19.5% | 75.2% | 8.0% | 16.8% |
| + de 19 | 82.6% | 15.2% | 2.2% | 89.1% | 8.7% | 2.2% | 87.0% | 2.2% | 10.9% |
| Total | 81.6% | 9.0% | 9.4% | 77.2% | 2.2% | 20.6% | 74.1% | 9.9% | 16.0% |

Fuente: "Retos y perspectivas de política educativa incluyente en familias transnacionales" financiada por SEP/SEB/CONACYT/145941/2009 (Conacyt-145941)

En esta misma lógica, es muy probable que el contexto de inseguridad y riesgo de estar expuestos a los contextos de criminalidad presione a los estudiantes a percibir la salida hacia Estados Unidos como una opción laboral, por ejemplo, 73.71% de los educandos considera que emigrar a Estados Unidos no es garantía de empleo, es decir aproximadamente 8 de cada 10 jóvenes considera que emigrar no necesariamente significa emplearse, percepción que posee un nivel .184 de significancia, el cual es ligeramente superior en los varones (véase gráfica 14).

Gráfica 14

Percepción entre estudiantes fronterizos de emigrar frente a estudiar y el deseo de emplearse en Estados Unidos. Por género



Fuente: "Retos y perspectivas de política educativa incluyente en familias transnacionales" financiada por SEP/SEB/CONACYT/145941/2009

Sin embargo esta perspectiva se modifica cuando, 64.5% de los estudiantes encuestados señalan que desean trabajar en Estados Unidos, perspectiva con un nivel de significancia alto (.833), donde los jóvenes consideran seriamente trabajar en Estados Unidos, perspectiva que, nuevamente es ligeramente mayor entre los varones. En relación a continuar sus estudios hasta el nivel universitario, apenas un 16,9 por ciento, dijo que se quedará a estudiar en México hasta obtener una licenciatura y no emigrará a Estados Unidos.

Bibliografía

Arendt, Hannah (2003a) "¿Qué es la autoridad?". En H Arendt, *Entre el pasado y el futuro*, Península, Barcelona, pp 145-225

Arendt, Hannah (2003b) "¿La crisis en la educación?". En H Arendt, *Entre el pasado y el futuro*, Península, Barcelona, pp 269-301

Durand, Jorge y Massey Douglas S., 2003, *Clandestinos. Migración México-Estados Unidos en los albores del siglo XXI*, Universidad Autónoma de Zacatecas, Miguel Ángel Porrúa.

Levitt, Peggy (2010). *Familias, jóvenes, niños y niñas migrantes. Rompiendo estereotipos*. Coordinación: Grupo Interdisciplinario de Investigador@s Migrantes. IEPALA Editorial, Madrid.

Massey, Douglas S., 2007, *Categorically unequal. The American stratification system*, Russell Sage Foundation,

Massey, Douglas S., Durand, Jorge y Malone, Nolan J., 2009, *Detrás de la trama. Políticas migratorias entre México y Estados Unidos*, Universidad Autónoma de Zacatecas, Miguel Ángel Porrúa.

Meza González, Liliana y Pederzini Villareal, Carla, 2009, "Migración internacional y escolaridad como medios alternativos de movilidad social: El caso de México", *Estudios económicos*, número extraordinario, pp. 163-206.

Monroy Farías, Miguel, 2008, *Educación y migración*, Trabajo Social UNAM,

Parella, Sonia (2007). *Los vínculos afectivos y de cuidado en las familias transnacionales. Migrantes ecuatorianos y peruanos en España*. *Revista Migraciones Internacionales*, Vol. 4, Núm. 2, Julio-Diciembre de 2007, pp. 151-188. Universitat Autònoma de Barcelona.

Pew Hispanic Center (2012). *Net Migration from Mexico Falls to Zero—and Perhaps Less*. Disponible en: <http://www.pewhispanic.org/2012/04/23/net-migration-from-mexico-falls-to-zero-and-perhaps-less>

Ramírez, Telésforo & Aguado, Daniel (2010). *Determinantes de la migración de retorno en México, 2007-2009*. Disponible en: http://omi.conapo.gob.mx/es/OMI/Determinantes_de_la_migracion_de_retorno_en_Mexico_2007-2009

Spindler, G. (1999) *La transmisión de la cultura*. En *Lecturas de Antropología para Educadores*, editado por H. M. Velasco Maillo, F. J. García Castaño y A. Díaz de Rada, pp. 431-461. Trotta, Madrid

CAUSAS DE LA MIGRACIÓN LABORAL DE EL SALVADOR Y HONDURAS EN SU TRÁNSITO POR MÉXICO

ROSA CÓZATL SÁNCHEZ ¹
ENRIQUE TREJO SANTOS ²
JUANA CÓZATL SÁNCHEZ³



Resumen

La migración es un fenómeno milenario, cuyo origen es múltiple. Quienes migran enfrentan diversos problemas no sólo en el lugar de destino tales como el idioma, el clima, la cultura, etc., sino que también al regresar a los sitios de donde partieron. No resulta ajena a este escenario la falta de oportunidades, que se traduce en ausencia de empleo y bajos salarios, los cuales son más comunes en los últimos 40 años, marcados por la presencia del neoliberalismo y la globalización.

Lo que exponemos a continuación procede de una investigación de campo que nos permitió entrar en contacto directo con una realidad cada vez más dura para aquellos migrantes que están ingresando a México procedentes de Guatemala pero principalmente de El Salvador y de Honduras, países donde impera la “cuota de

¹ Doctora en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social por la BUAP. Profesora Investigadora de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales (BUAP). Académica de Número de la Academia Mexicana de Derecho del Trabajo y de la Previsión Social. Miembro del Cuerpo Académico en Derecho Social. Miembro de Número de la Asociación Iberoamericana de Juristas del Derecho del Trabajo y de Seguridad Social “Dr. Guillermo Cabanellas”. Académica de Número de la Academia Nacional en Derecho de la Seguridad Social.

² Maestro en Sociología (BUAP). Profesor Investigador de la Licenciatura en Ciencias Políticas (Facultad de Derecho y Ciencias Sociales, BUAP). Ex integrante del Nodo Institucional de Seguimiento a Egresados (BUAP, 2012), colaborador del Cuerpo Académico en Derecho Social, y editor literario de la revista *De Política* de la Amecip. Ponente y conferencista magistral en reuniones académicas estatales, nacionales e internacionales, como el III Congreso Internacional de Ciencias Políticas (Guadalajara, México, julio 2015).

³ Maestra en Ciencias Políticas (BUAP). Profesora Investigadora de la Licenciatura en Ciencias Políticas (Facultad de Derecho y Ciencias Sociales, BUAP). Profesora perfil Promep, ex presidente de Academia de la Licenciatura en comento (2011-2013) y colaboradora del Cuerpo Académico en Derecho Social. Ponente y conferencista magistral en reuniones académicas estatales, nacionales e internacionales, como el IV Congreso Internacional de América Latina y el Caribe (UBA, Buenos Aires, Argentina, octubre 2014).

piso”, no hay empleo y que literalmente se están vaciando. En su gran mayoría estos migrantes deciden abandonar su lugar de origen cansados de “mantener a parásitos” como ellos llaman a quienes les cobran esas “cuotas”, pero no solamente por eso: atrás dejan sus lugares de origen y a familias enteras que, en algún momento y con mayor probabilidad tratándose de los varones, irán como ellos en busca de las nuevas oportunidades que no les brindan los gobiernos centroamericanos desde hace décadas.

En este trabajo presentamos los primeros resultados de una investigación en fase inicial, cuyo trabajo de campo que implicó el traslado a la frontera sur de México, concretamente a Tapachula, Chiapas, en diciembre de 2014 y la aplicación de entrevistas a migrantes centroamericanos que tienen en la mira diversos estados de la Unión Americana.

Sumario

Introducción / 2. Proyecto de migración y estados de tránsito / 3. Trabajo de campo en Tapachula / 3.1 Bitácora del proyecto de migración / 3.2 Testimonio de un informante clave

1 Introducción

El tránsito de migrantes centroamericanos con destino a Estados Unidos bien podría reflejarse en aquella famosa película de 2008 titulada *Paraíso Travel*, donde se narra con crudeza el drama de los inmigrantes colombianos que viajan ilegalmente desde esta nación hacia los Estados Unidos, buscando el sueño americano. Considerar, sin embargo, que el traslado de los colombianos es idéntico al de salvadoreños y hondureños es caer en un lugar común y ante todo en un error. Los autores de este documento tienen contacto directo y visual con los migrantes centroamericanos casi todos los días: En los municipios por donde cruzan las líneas de ferrocarril no es extraño verlos sentados en los techos de los vagones o deambulando por las calles de los poblados ofreciendo sus servicios para faenas agrícolas o pidiendo ayuda, exponiendo su estatus de ilegales, sus precarias condiciones de viaje y su firme intención de llegar a los Estados Unidos, cualquiera que sea el estado de su elección.

En la capital del estado de Puebla los cruceros de las zonas periféricas son lugares ideales para entrar en un contacto efímero con ellos: lo que dura el alto en el semáforo, algunas veces, es tiempo suficiente para verlos colocar sobre sus

cabezas papel moneda de sus países de origen, mostrar sus carnets de migrantes temporales autorizados (de ser así) y literalmente escucharlos pedir apoyo económico para su larga travesía por territorio mexicano a bordo de La Bestia, su único medio de transporte a lo largo de los dos meses que en su gran mayoría tienen estimados para cruzar la línea. Cuando no se trata de esta experiencia es fácil escuchar de la presencia de estos personajes cerca de las vías férreas de la capital poblana, donde su presencia es todavía mayor porque de ahí parten para recorrer las calles poblanas, aunque lo mismo hacen en otras partes de la república aunque no siempre con la misma notoriedad ni con la misma suerte. En Guadalajara, por ejemplo, su presencia en la vía pública es sensiblemente menor porque allá tienen albergues como en el sur de México, particularmente en Chiapas, donde la dimensión del fenómeno migratorio ha generado diversas respuestas políticas y sociales, entre ellas la apertura de albergues en distintos puntos de la entidad, como pudimos constatar en nuestro recorrido por Tapachula.

2 Proyecto de migración y estados de tránsito

El trabajo que aquí presentamos está directamente relacionado con el proyecto del Cuerpo Académico en Derecho Social “Análisis de la migración laboral en México: de los Estados de Puebla, Chiapas y Veracruz”. Las entidades federativas mencionadas tienen su propia historia en materia de migración internacional con destino a la Unión Americana, preferentemente, como señalara hace pocos años Arthur Leigh Binford en el documento “Las Paradigmas de la Migración Internacional entre Puebla y los Estados Unidos”. Binford informa que si bien la migración a los Estados Unidos ha sido históricamente dominada por los estados mexicanos occidentales de Michoacán, Guanajuato, Jalisco y Zacatecas, a lo largo de las dos últimas décadas los habitantes de otras zonas, entre ellas la centro-sur, han sido atraídos cada vez más por los recorridos migratorios con destino norteamericano. Apoyándose en Corona, Binford Duckett muestra cómo el Distrito Federal, Puebla, Tlaxcala e Hidalgo representaban en conjunto apenas 2.9 % de los migrantes internacionales durante el período de 1960-1970, pero un 16.5 % durante el período 1980-1990. De acuerdo con análisis de encuestas aplicadas en los condados de San Diego y Los Ángeles, California, Enrico Marcelli y Wayne Cornelius (2001: 119) argumentaron que la migración proveniente del centro de México –el cual incluye Puebla – se incrementó entre 20 y 30 % del total nacional hacia 1990-1992, lo que indica “un cambio considerable hacia el sureste en las fuentes regionales de la migración hacia los Estados Unidos”.

En el caso del Estado de Puebla, la principal región expulsora de migrantes es la

EJE 3

Mixteca, y el área metropolitana de la ciudad de Nueva York el destino principal en los Estados Unidos, donde la política migratoria es más benigna que en California, por ejemplo. Tlaxcala, como ya vimos, se ha incorporado a esas oleadas migratorias pero también cuenta entre sus destinos a Canadá, gracias al SAWP (Seasonal Agricultural Workers Program: Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales), que el 11 de junio de 2014, en una emotiva ceremonia realizada en Ontario trabajadores mexicanos, granjeros locales y funcionarios del gobierno canadiense y del Consulado General de México celebraron el 40º aniversario de este programa multinacional, como lo confirmó el hecho de que también asistieran representantes del Caribe, académicos, miembros de la comunidad mexicana interesada en el programa, e integrantes de los medios.

De acuerdo al comunicado del Consulado general de México en Toronto, la audiencia se enteró que mientras solo 203 trabajadores agrícolas mexicanos llegaron a Ontario en 1974, para 2014 cerca de 9,500 trabajadores mexicanos fueron empleados por más de 700 granjeros, cifra que constituía la mitad del número total de trabajadores mexicanos inscritos en el SAWP que llegaron a Canadá. No sorprende que durante la ceremonia, trabajadores de este programa –algunos con más de 25 años de experiencia en él- hablaran de sus experiencias en granjas canadienses y en sus comunidades de origen. Explicaron cómo su trabajo en Canadá ha beneficiado a sus familias mejorando sus condiciones de vida, ampliando las oportunidades de educación de sus hijos e incluso capacitándolos para iniciar pequeños negocios propios, gracias a las habilidades adquiridas en Canadá. Entre los tres trabajadores que contaron su historia no sorprendió encontrar a los tlaxcaltecas Concepción y Margarita Galicia Chamorro de San Miguel Xochitecatitla, Tlaxcala, quienes cultivan flores en Niagara.

Tanto poblanos como tlaxcaltecas son testigos todos los días del paso de los migrantes centroamericanos, ya que en la vecina entidad así como cuentan con albergues también son víctimas de la delincuencia, especialmente de la trata de personas y de los feminicidios (en el caso de las mujeres), a los cuales, dada su común condición de ilegalidad, se ven expuestos sin que se haga gran cosa al respecto.

Porque no debemos descuidar que con el fin de las guerras civiles revolucionarias en América Central, la restauración de la democracia electoral en las antiguas dictaduras militares en toda América Latina y la caída de la Unión Soviética, el capitalismo no tuvo rival por algún tiempo, al grado que lo inventaron, como demostró el autoatentado de las Torres Gemelas en 2011, para despertar de ese sueño de poder ilimitado con la reciente crisis de Grecia. Los experimentos socialistas o híbridos

sociales y económicos fueron derrotados (Granada, Nicaragua) o contenidos (Cuba) y ya fuera en Europa o América Latina la mayor parte de la discusión de alternativas tendió a mirar hacia atrás hacia el restablecimiento del Estado de Bienestar (Bourdieu 1999) o “hacia adelante”, hacia una “Tercera Vía” en la que el capitalismo reina pero es encauzado y contenido por una sociedad civil organizada (Giddens, Touraine). A pesar del reciente giro populista (Brasil, Bolivia, Venezuela), parece improbable que las “reglas del juego” —expresadas sintéticamente en el concepto de “globalización”—cambien pronto, a pesar del descontento generalizado hacia el neoliberalismo.

3 Trabajo de campo en Tapachula

3.1 Bitácora del proyecto de migración

La estancia en Tapachula, Chiapas, dio inicio el 10 de diciembre de 2014, con el traslado en avión desde el aeropuerto Benito Juárez de la Ciudad de México al aeropuerto de Tapachula, a donde llegamos a eso de las seis de la tarde. El hotel en que nos hospedamos el primer día era céntrico, a media calle del parque de la ciudad, donde se montó para las fiestas decembrinas una pista de hielo y una villa navideña.

Miércoles 10 de diciembre, tarde.

Recorrimos el centro de la ciudad, algunas de cuyas calles están relaminando debido al pésimo estado en que se encuentran. Para sorpresa nuestra, no encontramos migrantes en las calles: pensábamos que los encontraríamos en los cruceros como en la ciudad de Puebla o en las grandes avenidas pidiendo dinero. Salimos con nuestro formato de entrevista estructurada impreso, que esperábamos nos respondieran los migrantes centroamericanos, estrategia que debimos cambiar por las condiciones de estas personas en general.

Aprovechamos para familiarizarnos con el desplazamiento en las calles centrales, el transporte público y los sitios más importantes para nuestro propósito: terminales de transporte colectivo y de autobuses, con la idea de que éstas serían un espacio de concentración de indocumentados y gente en tránsito en la frontera mexicana.

Jueves 11 de diciembre, mañana.

Recorrimos las calles más inmediatas al centro de Tapachula pero los migrantes no aparecían por ningún lado, hasta que identificamos a dos de ellos. El primero se dedicaba a la venta de carteras de aluminio Aluma Wallet en la vía pública, específicamente frente a una sucursal bancaria. Fue nuestra primera entrevista, a la

EJE 3

que esta persona de origen guatemalteco se mostró siempre accesible y cooperativa. Dada su condición de ser de padre guatemalteco y madre mexicana dijo no sentirse migrante, aunque su complicada situación migratoria lo deja en esa condición. Refirió que sus documentos lo acreditan como guatemalteco y cuenta con un permiso migratorio del Instituto Nacional de Migración (INM), pero su trabajo lo hace bajo comisión, de tal manera que sólo conserva el 10% de la venta diaria, a lo que se suman los traslados en transporte público a territorio mexicano y las condiciones de vivienda, que para ellos es más elevada y más rentable si el hospedaje lo solventan entre varias personas. También nos comentó que vivió un tiempo en los Estados Unidos y que no le gustaría regresar a territorio norteamericano por los maltratos constantes que allá padeció, particularmente de las fuerzas del orden. En vista de que desempeñaba su trabajo al mismo tiempo que respondía a nuestras preguntas nos vimos obligados a grabar la entrevista con las cámaras fotográficas digitales, las videocámaras y los teléfonos celulares con cámara que llevábamos ese día.

La segunda persona entrevistada la encontramos prácticamente mendigando calles más adelante. Nuevamente fue un hombre, analfabeta, que llevaba un par de días en Tapachula (apenas llevaba para cubrirse un suéter anudado a su cintura y una mochila de mezclilla) y que había llegado en tren. Eran notables su desaseo y su mal aspecto, si bien dio muestras de una gran fe (un elemento constante en muchos de ellos) pese a no reconocerse como practicante de religión alguna. Era soltero y confiaba en llegar a Nueva York, Estados Unidos, en un par de meses, como la gran mayoría, valiéndose de La Bestia. Dejaba a tras su país por la violencia y la falta de empleo, los cuales hacían imposible seguir viviendo en Nicaragua.

Era muy cerca ya del mediodía y a sugerencia de varias personas que consultamos nos trasladamos en cuestión de una hora a Ciudad Hidalgo, principal paso fronterizo entre Chiapas (México) y Guatemala. Actualmente Ciudad Hidalgo cuenta con el principal puerto fronterizo terrestre de México entre Centro América y Sudamérica, y es sobre todo conocida por el libre comercio que ha prevalecido al paso de los años sobre la cordillera del río Suchiate. Al día siguiente, viernes 12 de diciembre, confirmamos que después del paso del Huracán Stan (octubre de 2005) dejó de ser paso de inmigrantes, quienes deben trasladarse ahora a lugares más lejanos para tomar el ferrocarril. De esa manera entendimos por qué en Tapachula no los vimos, pues evitan al máximo el control y la seguridad migratoria mexicanas.

La temperatura era elevada, cercana a los 30 grados. Preguntamos acerca del traslado a la ciudad guatemalteca más inmediata, Tecún Umán, que conecta con Ciudad Hidalgo. Decidimos no acceder por el puerto fronterizo y, en contraste, recurrir a una opción que después reconocimos como más peligrosa: el traslado en

balsa por el Río Suchiate. Llegamos a Tecún Umán pero en compañía de un conductor de triciclo mexicano, decisión que después confirmamos fue muy acertada. Nuestro recorrido fue breve, por las calles siempre en triciclo (que pagamos en quetzales, mejor cotizados que el peso mexicano). Después de una breve caminata por la iglesia y el parque local fuimos a la Casa del Migrante Encuentro de Culturas, donde sólo nos atendieron en la puerta pues para una entrevista se requería cita previa. Al regresar al cruce por el río pudimos observar la presencia de bandas de balseros, que no consienten la competencia de los mexicanos y prácticamente obligan a quienes no conocen a rentar sus balsas, ante lo cual no hay opción pues muchos de ellos van armados. Los tricicleros nos informaron entonces de estas situaciones y nos recriminaron no haber pagado en la aduana, donde de ninguna manera nos habríamos expuesto a estos peligros.

Regresamos a Tapachula a eso de las cinco de la tarde pensando en la agenda del 12 de diciembre.

12 de diciembre, mañana.

Tras un breve recorrido por las terminales de combis y autobuses entablamos conversación con un conductor de taxis, quien nos comentó del albergue de Belén, situado en la periferia tapachulteca. Durante el traslado nos confirmó los cambios ocurridos en las rutas de los migrantes desde 2005. Llegamos al albergue y, en efecto, como nos dijo el taxista, había gran cantidad de migrantes centroamericanos, aunque no eran tantos como en otras ocasiones, reconoció nuestro informante clave, cuyo testimonio ofrecemos en extenso a continuación.

3.2 Testimonio de un informante clave

El testimonio de nuestro primer informante corresponde al de un taxista que nos trasladó de la Terminal de Autobuses Cristóbal Colón a la iglesia de Belén. Nos comentó que algunos salvadoreños se dedican al trasiego de redes humanas, resultando en numerosos compatriotas engañados y extorsionados, pues les cobran arriba de La Bestia. Los engañan también con que los van a pasar a la frontera norte. Algunos son afortunados y sí los llevan pues son honestos y además ya conocen pero terminan por no pasarlos ni por carretera ni por tren. Por supuesto, eso implica que la gente tiene cómo pagarlo y entonces los llevan por caminos diferentes de la sierra, normalmente hasta Tuxtla Gutiérrez y de ahí a Villahermosa, Tabasco, y Poza Rica, Veracruz. Se trata, dice nuestro informante, de un corredor migratorio muy largo, donde a veces debían padecer que los trasladaran en camiones plataneros con doble plataforma, virtualmente un viacrucis para “esa pobre gente”.

EJE 3

Si luego pues de todo después de todo de lo que pasa pues todo, todas las autoridades están coludidas, todas las autoridades se prestan al (inaudible) más si por ejemplo van a agarrar una lana van caminando van a pagar una cuota de paso migración y vámonos hoy actualmente ya es más difícil porque hay mucho retén pero antes que era nada más uno, hoy ya no hoy todos están encima llámese ministeriales llámese judiciales que policías municipales bueno todo mundo está encima todo mundo de aquí por ejemplo los agarra la policía municipal los agarra los sube les baja la lana y los suelta si es algo... bueno ustedes ya deben de tener algunos esquemas al respecto verdad pero si este.. ¿por eso no llegan a la terminal? No llegan, Llegan a la terminal y llegan algunos a aquí que quieren viajar ¿no pero legales? Algunos vienen con documentación legal verdad, algunos vienen con documentación legal pero antes por ejemplo que venían algunos con documentación legal haya en migración de todos modos le hacían de tos y les bajaban una lana (inaudible) no ha sido sencillo para la gente ha sido algo, algo este -cada vez más difícil no- difícil, hoy es más difícil ya, antes era más fácil, hoy es más difícil ahora el trasiego mayor ahorita por la parte de ciudad Cuauhtémoc por la orilla, mayor, porque hay muchos puntos por donde pase, por la fronteriza del sur que va para palenque, hay varios puntos por que la frontera no está muy lejos ahí nomás esta la frontera como aquí está más en corto pero ahí partes por ejemplo motolita la tiene arribita y así sucesivamente el paso de la mesilla de talismán de ciudad hidalgo y la que está allá por, por Tabasco también es frontera es muy larga la frontera y después de todo pues nuestras fronteras son pues son fronteras porosas

¿Por el rio tan solo no? Pues el rio es peligroso pasar el rio tanto por este lado como por el otro lado y por aquel lado hay muchos intereses de por medio pero si sabe el caso de la situación económica y social todo lo que pasa en centro América eso hace que la gente emigre, el salvador por ejemplo pura extorción nadie tiene... todos están con el Jesús en la boca de que los van a matar por que les piden cuota a todo mundo a cualquier ciudadano común le piden cuota aunque sea tranquilo lo chingan es espeluznante el Salvador, honduras pues también la delincuencia anda desatada, Guatemala por lo consiguiente pero no tanto como Honduras y el Salvador, Nicaragua pues no tanto pero lo que es Honduras y el Salvador mucha gente viene huyendo – yo ya me voy_ no hay trabajo me van a matar me van a matar yo por eso ya me voy ya estando aquí no te pasa nada ya desenvuélvete como ciudadano y ya te puedes quedar a trabajar pero muchos van jalando para Puebla por que los están jalando y así los controlan los demás ´polleros es decir es una cadena eso los agarra que los pone allá y acá a si van.. si no solamente ellos nuestros paisanos también lo mismo les pasa nomás que con la salvedad de que nosotros los de acá podemos

EJE 3

transitar libremente y ellos no ellos tienen que... ¿y aquí cuando se quedan digamos alguno que andaba prácticamente viviendo de la limosna ? a no aquí hay mucha gente que son migrantes andan pidiendo para sobrevivir -aja así literalmente- pasan y pasan pidiendo y normalmente nuestra gente nuestra gente es buena ahí les da comida les da agua nada más que ya no los pueden albergar por que los alberga uno y se mete uno en problemas ahí alberges los puede llevar uno a los alberges ahí están todos la mayor parte están afuera descansando esperando la manera de ir para arriba es como estatal municipal no tengo idea pero es un albergue pues si es algo... 74 kilómetros de Comitán está la frontera de 74 u 82 kilómetros esta la frontera no le llaman la frontera le llaman la línea pero ahí otra frontera del sur toda la frontera con Guatemala se llama el vértice si no hay una serie de .. haya está ahorita, El tren dejó de ser de pasaje ahora es de carga, el tren sale de llega hasta Arriaga y allá van a encontrar una serie de migrantes de acá empiezan a caminar toda la vía de tren pero ahí se van a meter a la boca del lobo porque no saben que ahí los están esperando a ellos las policías todos se prestan para eso todos sobre la lana nosotros los compañeros a veces encontramos gente que no tiene pa comer –órale cabrón échate un taco tomate un café vente para acá- pero si es algo es un viacrucis, en el trayecto que van se van quedando en el camino otros no llegan, llegan al panteón es más fácil porque imagínese transitar más de 5000 kilómetros pa arriba la frontera en el camino está toda los están esperando lo mismo pasa de regreso ahí gente q llega pasa se queda trabando y viene de regreso a ver a su familia y cuando viene de regreso lo están esperando para chingarlos de bajada alguien que ya viene con su camionetita que ya le costó que ya viene pa abajo con sus cargamentos con sus cositas... y esto lo estamos hablando – yo ya tengo 64 años- pero esto a sido de siempre aquí había un tren que le llamaban el pollero porque acarreaban pollos o sea es que a esa gente le llaman pollos, venían cargada de gente, se subían al tren pagaban su pasaje ellos allá en Ciudad Hidalgo se subían ahí era el punto de partida era o sigue siendo el punto de partida ya no llegan allá están arreglando las vías siempre pasaba y ya se pasaba para acá Arriaga está a tres horas de acá pero si pobre gente es algo que... y han hecho cosas buenas para ellos pero aquí lo enchuecan por el ejemplo el donde esta migración para proteger los migrantes tiene comedor, lavandería, no se por quien este subsidiado si será por los gobiernos de centro y México pero las autoridades la verdad lo han tomado para otra cosa les han echado mucho por los medios informativos esos nunca van a entender. Alguien de la iglesia que se involucre como ha habido en otras partes no. Donde se les encuentra bien a los migrantes es ahí en Arriaga pues ahí van pasando y van pasando.

La línea Cristóbal Colón la lleva para Arriaga o si quieren ir conociendo váyanse

en la combi de aquí agarren una combi por ejemplo como viajan eellos viajan en combi que va de aquí a..... la primera caseta de migración está en Huehuetlan lo que quieren es saltar esa caseta así que toman aquí esa combi y se bajan antes de la caseta porque también la caseta la rodean y ya salen más adelante ahí toman a ahuica otra combi diferente ya pasando eso toman otra combi a Villa Comatitlan y ahí hay otra caseta migratoria se bajan antes ahí es más peligroso para ellos pues se meten en caminos más peligrosos y normalmente son polleros los que los levan o a veces los llevan rumbo Motocintla y cruzan la caseta migratoria ya pasan ahí si pasaron ahí ya pasaron muchos ya no agarran rumbo a Comitán o ciudad Cuauhtémoc que ahí es donde está la otra frontera ya estamos hablando de Motocintla, en Motocintla tenemos la frontera aquí arriba ahí nomás y entonces van pasando por una carretera que se llama buena vista y van a dar vuelta a Xaltenango, La Paz y salen a Tuxtla Gutiérrez pero cuando ya llevan el pollero ese los va a llevar, normalmente son polleros de Honduras porque ellos mismos se confunden entre los mismos ellos, ¿ya me entiende? si los llegan a agarrar no pues venimos solos, no ahí quien se responsabilice de ellos, normalmente el pollero se confunde entre ellos mismos ¿si ya me entendió? ahora hay polleros que vienen que son Poblanos, Chilangos, si los hay, gente que ya conoce, conoce los caminos, otros caminan de Tuxtla al puente Chiapas otros van a Villahermosa saliendo a Posa Rica, Reinoso ya cuando llegan ahí a Posa Rica pues ya la hicieron pues por allá ya todos agarran lana es más accesible y en ese trayecto se van quedando muchos no llegan otros se quedan en el camino la mara aquí usted sabe lo que es la mara salvatrucha nace en el salvador como pandilla y luego vienen con los de acá que también son muy buenos y ya hacen pandillas más grandes antes las oíamos del Salvador para acá ahora las oímos del norte hasta aquí abajo y normalmente en el tren los que mandan para se suban ya tienen el nexa con el maquinista de los trenes que son los jefes de las pandillas el que paga sube y el que no, y se subió lo tiran no tienen sentimientos les vale madre que esa persona se muera o quede mutilada o los avientan pero son las pandillas un jefe de las pandillas es el que se encarga de dejar quien sube, no, no, es algo salvaje y la gente va pidiendo dinero porque tienen familiares en Estados Unidos piden dinero y la gente les manda, aquellos les mandan la lana nosotros aquí a veces encontramos la gente llévenos a un hotel y ahí se quedan pero normalmente el que se sube al taxi es un cabron que paga que viene con ello van a pagar tanto van a llegar a tal parte sale vienen. Y muchas veces nosotros nos negamos porque muchas veces como en este caso voy con ustedes ven cinco me para la patrulla ¡ha son pollos! me para la patrulla y ya me cuestionan a mí y me piden una lana mi entonces que hago mejor si son tres si los llevo si no mas no los llevo, Por ejemplo

EJE 3

esos son pollos van para el albergue pues la gente pobre esos son los problemas que tienen van huyendo de sus países mucha pobreza aquí estamos jodidos allá están peor, allá en su tierra no hay sentimiento no hay nada, no existe nada! Toda esa gente es centro americana, allá hagan su investigación el tiempo que crean pertinente.

Empezamos a hablar con varios de ellos y en buena medida accedieron a la entrevista, si bien otros la rechazaron y algunos más platicaron de manera informal con nosotros. Entrevistamos a quince personas, casi todas ellas del sexo masculino: sólo una mujer nos platicó sus experiencias. Nos hablaron de las condiciones que acatan en este albergue (oficialmente Casa del Migrante, que pertenece a la Red De Casas del Migrante Scalabrini), a cargo del sacerdote Flor María Rigoni. Abrió sus puertas el 1 de enero de 1997. Tiene cupo para 45 migrantes y está dividida en dos secciones: para hombres en el segundo piso y para mujeres o familias en la planta baja, donde hay también una pequeña enfermería para los enfermos. El 99% de los huéspedes provienen de Centroamérica y se quedan por lo general unos tres días.

Por estas razones muchos de ellos estaban preocupados por donde pasar el día siguiente, pues habían cubierto sus días de estancia y esperaban en las banquetas, afuera de las instalaciones. No todos eran migrantes de paso: había entre ellos un refugiado político, que conversó informalmente con nosotros; un hombre que acudía a Tapachula para atención médica (necesitaba una prótesis para su pierna derecha), la mujer ya referida y gente joven, de entre 15 y 35 años, que en general huye de las crisis económicas de sus países de origen y de la inseguridad que priva en ellos, particularmente de las bandas de la Mara Salvatrucha, de las cuales han sido víctimas en buena medida. No todos se dirigen a Estados Unidos, aunque casi todos ellos tienen esa meta. Pocos refirieron un destino distinto, como los estados del norte mexicano (Sinaloa, Tamaulipas, Baja California; uno radicaba en Cancún), donde tienen amigos o conocidos y donde también ya han trabajado. Varios de ellos han vivido en carne propia las deportaciones (uno de ellos, de apenas 16 años, habló de seis) y las vicisitudes del traslado a bordo del ferrocarril, que les ha costado abusos, secuestros y ser víctimas, en general, de la violencia de las bandas delictivas que operan en los trenes, muchas de ellas de maras y de las fuerzas del orden público.

Uno de ellos perdió la pierna izquierda por no pagar, por lo que lo arrojaron del vagón en plena marcha. Otro más fue víctima de un asalto en los días previos, de tal manera que las heridas que le infirieron aun no sanaban: luego de cobrar su pago en una finca cafetalera fue despojado de 12 mil pesos y su teléfono celular, tras lo cual recibió un machetazo en la cara que le impedía hablar con normalidad y que le ocasionaba sangrados ocasionales. Vivía de la venta de artesanías de hilo, que

apenas le alcanzaban para sobrevivir. Terminadas las entrevistas a estas personas de distintos países centroamericanos regresamos al hotel y, ya por la tarde, a eso de las seis, fuimos al albergue El Buen Pastor del Pobre y el Migrante, A. C., pero debido a la hora nos recomendaron visitarlo a la mañana siguiente.

13 de diciembre, mañana.

El albergue conocido en general como El Buen Pastor abrió sus puertas en 1990, por su fundadora Olga Sánchez Martínez. A este lugar llegan particularmente quienes presentan problemas de salud, por lo que la mayor parte de las personas que vimos presentaban una o varias de sus extremidades amputadas, por lo que era común que descansaran en sillas de ruedas o se desplazaran auxiliados por muletas, bastones y otros aparatos de apoyo. Precisamente ahí encontramos a uno de los entrevistados en Belén, que se había trasladado a El Buen Pastor para la donación de una prótesis. Las historias que nos contaron, en general, tienen que ver con el tren y la presencia de bandas organizadas que los arrojan de los vagones por no pagar la cuota solicitada. Una vez más, la mayoría se dirige a Estados Unidos, a donde piensan llegar, como ya lo saben, en un tiempo aproximado de dos meses, conscientes de los inconvenientes y peligros de un cruce tan riesgoso y de que allá los esperan familiares, amigos o antiguos empleadores.

Luego de esta visita nos dirigimos a otro puerto fronterizo terrestre: Talismán, donde el río Suchiate sirve de límite natural entre México y Guatemala. Mucha gente cruza cargando los productos en hombros o contrabandea hacia México productos diversos. Lo importante para nuestra investigación es que este río es el cruce obligado de muchos migrantes centroamericanos que inician una larga travesía con el objetivo de alcanzar la frontera norte y poder cruzar hacia los Estados Unidos. Pudimos acceder a la zona libre, en la cual permanecemos una hora y media para después conversar con algunas de las autoridades de la aduana, quienes recomendaron las condiciones para una información más detallada y la consulta de la página web del Servicio Nacional de Migración.

Domingo 14 de diciembre

Regresamos a la ciudad de México partiendo del aeropuerto de Tapachula a las 5:24 de la tarde para llegar al Distrito Federal a las 7:20 de la noche.

4. Bibliografía

- Báez, Martínez Roberto, "Principios Básicos de Derecho del Trabajo" Ed. Pac. 2ª Edición, México, 1994.
- Charis, Gómez Roberto, "Estudios de Derecho del Trabajo", Ed. Porrúa, México 1997.
- Dávalos, José, "Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo" Ed. Porrúa, México 1988
- , "Derecho Trabajo, Ed. Porrúa, México, 1990.
- , "Derecho del Trabajo I" 8ª Edición Ed. Porrúa, México 1998.
- De Buen Lozano, Néstor, "Derecho Trabajo" Ed., Porrúa, Tomos I y II México, 1985
- Cueva, Mario De la, "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo" Ed. Porrúa, Tomos I y II, México, 1989.
- Guerrero, Euquerio. "Derecho del Trabajo, Ed. Porrúa, México, 1979.
- Santos, Azuela Héctor, "Derecho del Trabajo" McGraw-Hill, México, 1998.
- Diccionario Jurídico Mexicano, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM y Porrúa, México 1998, pp.2543-2445
- Rubinstein, Santiago J. Diccionario de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Ediciones de Palma, Buenos aires Argentina, 1983. Pág. 161



EJE 4

SINDICATOS

LA REINVENCIÓN DEL SME ANTE LA ACOMETIDA PRIVATIZADORA NEOLIBERAL ¿HACIA UN SINDICALISMO DE NUEVO TIPO?

GABRIELA VICTORIA ALVARADO¹



Resumen

A raíz del cierre de la empresa paraestatal Luz y Fuerza del Centro, en el año del 2009 por medio de un controvertido decreto presidencial, se pretendió además dar fin al Sindicato Mexicano de Electricistas, que se caracteriza por una trayectoria de gran densidad histórica. Así es que se conforma un movimiento socio-laboral por parte de los agremiados electricistas y sus familias teniendo como objetivo la recuperación de su materia de trabajo, teniendo a la fecha, casi seis años de lucha cotidiana. A lo largo de este tiempo se han realizado transformaciones en la estructura sindical, tanto organizativamente, como social y culturalmente, las cuales han sido necesarias para poder enfrentar las políticas gubernamentales y su visión privatizadora de los recursos eléctricos. Así como las negociaciones políticas con el régimen en turno que pudieran exigir una reinvencción sindical un tanto radical y formas organizativas laborales diferentes, pero con la conservación de una fuerte identidad e interés como clase trabajadora.

Palabras clave: SME, sindicalismo, cultura político-sindical

¹ -Antropóloga social por la Escuela Nacional de Antropología e Historia con mención honorífica
-Maestra en Estudios Sociales por la UAM, en la Línea de Estudios Laborales
-Actualmente realiza el doctorado en el Posgrado de Estudios Sociales en la UAM-I.
-Premio Fray Bernardino de Sahagún 2010 por parte del Consejo Nacional de la Cultura y las Artes.
-Publicación libro *La Cultura Wal-Mart en México*, (2012) Ed Académica Española, Saabrücken, Alemania.

Introducción

El sujeto electricista del Sindicato Mexicano de Electricistas (SME), se instala en sus orígenes, a principios del siglo XX, en un marco histórico caracterizado por el surgimiento de la industria eléctrica en México, soportada por la innovación tecnológica impulsada por los países industrializados, así como por el proceso en el que el movimiento obrero, buscaba las formas, acciones, planteamientos para solucionar la aguda crisis económica mundial y la crisis sociopolítica mexicana por los movimientos de Cananea y Río Blanco, así como los movimientos armados impulsados por Flores Magón y los llamados de Madero. (Sánchez, 1978:143)

El SME en su formación trae consigo una trayectoria sindical de gran densidad histórica y carga significativa, producto de sus batallas por mejores condiciones de trabajo. Su interacción sindical y sus prácticas, cargan literalmente, de manera importante, con memorias que remiten a aquel pasado heroico y fundador de 1914 o la epopeya laboral de 1936, en las que se forjaron tradiciones sindicales caracterizadas por fuertes principios basados en la legitimidad, representatividad y democracia interna. Pero que también están otras más, que representan un contínuum que han ido conformando ciertos momentos históricos, como el corporativismo charril de los años 40's, o los movimientos democratizadores, como el de Verónica en los 50's del siglo XX en los que se han delineado dinámicas estratégicas de mayor aliento por las condiciones de conflicto, o de riesgo. O las de indefiniciones fatales, con respecto a su integración sindical con la Tendencia Democrática del SUTERM, en los años 70's. Sus primeros enfrentamientos por la invasión de sus zonas de trabajo por parte de CFE en los 80's. El reto de la reestructuración productiva en los 90's impulsando la Comisión Mixta Paritaria de Productividad por parte de la base sindical. Los enfrentamientos con el gobierno de Zedillo en 1999, para detener los primeros intentos privatizadores de la Industria Eléctrica. Rematando casi de manera fulminante con el cierre de la empresa paraestatal de Luz y Fuerza, por medio de un controvertido decreto presidencial, dando fin a las relaciones laborales de 44,000 trabajadores. De los cuales a casi seis años siguen resistiendo aproximadamente una tercera parte (16,599 trabajadores, menos la jubilación de 996 trabajadores, obtenida por la negociación dentro de la dinámica del movimiento).

El **objetivo** de esta ponencia es el análisis de las diversas transformaciones que a raíz de la extinción de la fuente laboral del trabajador electricista en el año 2009 ha experimentado esta organización sindical, en cuanto a su estructura organizativa; respecto al ejercicio de sus prácticas como son: la realización de sus asambleas y procesos electorales; el papel de la base y el de las diversas

dirigencias; la reproducción y actualización de la cultura smeísta. Transformaciones necesarias para poder enfrentar las posiciones político-laborales gubernamentales, además las actuales negociaciones con el régimen pudieran exigir una reinención sindical un tanto radical y formas organizativas laborales diferentes (cooperativas), pero con la conservación de una fuerte identidad e interés como clase trabajadora. Metodológicamente se ha recurrido a la observación directa y participativa, se han aplicado técnicas cualitativas de historias de vida y discusión de grupos de trabajadores; las unidades de análisis las constituyen trabajadores que no se han finiquitado y jubilados que apoyan y participan en el movimiento.

Estructura organizativa del SME

La estructura organizativa del SME se concibe como una dualidad en la que la estructura es constituida por la acción y recíprocamente cómo la acción es constituida estructuralmente, es decir las diferentes formas de interactuar colectivamente han generado las condiciones de su producción a lo largo de su historia. Y es así cómo las diferentes formas de interacción y comunicación en todo tipo de asambleas, para efectuar una diversidad de acciones como son los procesos electorales, la revisiones contractuales de su CCT, la problemática de sus procesos de trabajo y las tomas de decisiones alrededor de éstas, son normadas por reglamentos internos formales y prácticas informales.

Es de notar cómo el SME en su primeros años careció de reglamentaciones, todas las decisiones se efectuaban en asamblea general, los primeros comités ejecutivos se renovaban cada mes, lo que sumado a la autonomía de las secciones, se tradujo en una estructura organizacional dispersa y laxa, pero con cierta eficacia. El crecimiento del sindicato en los años veintes del siglo XX y la dispersión geográfica de sus miembros hizo necesaria una nueva estructura más allá de sólo el recurso de las Asambleas Generales. Los primeros comités ejecutivos que se renovaban cada mes pasaron a tener períodos primero de seis meses, después de un año y finalmente de un bienio. Al iniciar los años treinta, el SME ya estaba constituido por nueve divisiones regionales que abarcaban a trabajadores del D.F., Hidalgo, Michoacán, Puebla, Morelos y Estado de México. Los estatutos preservaron a la Asamblea General como la instancia de mayor autoridad, constituida por todos los trabajadores y cualquier afiliado podía solicitar que se convocara a Asamblea General o a la modificación de los estatutos. Se garantizaba los derechos de las minorías por medio de cierta contabilización de los votos. En esos años no había instancias intermedias y el Comité Ejecutivo que desde 1935 se denomina Comité Central y las comisiones de Trabajo y Previsión Social y de Honor y Justicia se subordinaban

a la Asamblea General. Esta estructura organizativa prevaleció hasta los años 40's cuando Rivera Rojas realizó transformaciones que propiciaron la concentración del poder en el Comité Central (CC) y la pérdida de la tradicional autonomía del sindicato en instancias partidarias y estatales. Fue hasta 1956, en que Sánchez Delint realizó una asamblea legislativa de reformas a los estatutos cuyo espíritu general se ha conservado hasta nuestros días (Melgoza, 2011:224)

La estructura organizativa estatutaria en movimiento

La estructura organizativa de los órganos de gobierno y sus relaciones centralizadas y descentralizadas en cuanto a la coordinación eficaz del SME y las decisiones y responsabilidades entre sus agremiados, se han ido transformando conforme a su crecimiento y la distribución geográfica de las 11 divisiones foráneas que lo conforman de una forma más compleja. Hoy ante una situación de crisis, la mayor a la que se han enfrentado, como es el fin de sus relaciones laborales, los mejores, de sus principios estatutarios *perviven*, pero esas prácticas democratizadoras que le otorgaban sentido a su actuar y que se acuerpaban en sus luchas alrededor de un Contrato Colectivo de Trabajo (CCT), *fueron insuficientes* en los primeros meses, después de haberse emitido el Decreto, para poder encauzar su energía política y ser soportados como antaño en la potencialidad de una estructura organizativa construida a lo largo de 100 años.

Las prácticas estatutarias más comunes que se siguieron realizando, fueron las Asambleas generales y las Asambleas de Comisiones de Trabajo, pero no estaban construidas con solidez las formas de interactuar hacia afuera, existían según los estatutos las relaciones fraternales con las agrupaciones de trabajadores del país y extranjeros (Estatutos, 2007, art 6°), pero fuera de su solidaridad para marchar o su participación en un mitin para las organizaciones nacionales o una declaración en un desplegado de las organizaciones internacionales, no existían formas de un apoyo más sustanciosas, o sea se quedaba sólo en una '*solidaridad de templete*'.

Es decir en esta situación de crisis ya señalada por Lipset (1969:386)² aunque con otras causales. En este caso se hacía necesaria una estructura organizativa que se *estructurara* por medio de las acciones colectivas en interacción con otras más amplias en el exterior. Porque veamos, aunque los Estatutos contemplan la

² Lipset señala que existen *situaciones de crisis* que perturban algunas fuentes de control y abren el camino de diferencias políticas como son: los cambios en el ciclo económico que redundan en una baja de salarios y el debilitamiento de la organización a causa de la pérdida del empleo de muchos afiliados; están las huelgas, especialmente las prolongadas y resueltas en derrotas; los nuevos adelantos tecnológicos; las reformas y cambios legislativos que debilitan la posición negociadora de un sindicato y por último la rivalidad jurisdiccional con otro sindicato.

EJE 4

responsabilidad que implica por parte de todos los agremiados ante la amenaza de 'disolución forzada' del Sindicato, como es el caso. Y si bien como se señalara por Bárcenas (2012), ocurre un 'desfase' por la desterritorialización que implicó el despojo de los centros de trabajo y por lo tanto el sistema organizado sindical sustentado en los departamentos y secciones laborales, va a presentar un 'quebranto' al desaparecer esa base material. Sin embargo, ante el impacto que representó el fin de las relaciones laborales no tan solo en el aspecto material, se va a ser afectado, sino están todas las implicaciones fuertemente emocionales que conllevó, es decir, no existían las condiciones para realizar un ajuste estructural organizativo de fondo para enfrentar la difícil situación, que aunque 'se había anunciado' de alguna manera, no se esperaba que fuera tan intempestiva.

Lo que se observa es, cómo se va *configurando otra estructura que se entrelaza con esa estructura organizativa estatutaria formal* que va siendo reestructurada informalmente, al mismo tiempo, por medio de diversas acciones colectivas e individuales para conformar un movimiento laboral por la recuperación de la materia de trabajo de los electricistas y aunque aquí no se abordará por falta de espacio de una manera más amplia, es importante marcar algunos aspectos iniciales, de esta transformación. Por otro lado en los meses iniciales se tenía una animadversión por parte del usuario, un tanto por ciertas ineficiencias pasadas en su atención por parte de ciertas áreas de electricistas y un mucho por parte de la campaña mediática gubernamental negativa hacía el SME, aun así en las áreas operativas de zonas populares como Chalco, casi desde un inicio se dio atención para las reconexiones de los usuarios, como nos narra un trabajador de Distribución Foránea:

Los usuarios al principio nos daban muy poco, 20, 30 pesos, ni para los camiones. Ya ahora en la actualidad les pedimos una cooperación de 100 pesos, porque tenemos que llevar la camioneta con la escalera, apenas para la gasolina. La gente del Valle de Chalco es una de las más amoladas económicamente y entonces no nos podemos poner exigentes, hay usuarias que hacen la función de las secretarias, hacen el llenado de las quejas (de PROFECO). Ahí tenemos el botecito se recolecta algo y no lo compartimos parejo lo que se junta. Cuando comenzábamos a hacer las reuniones eran 10, 15 usuarios pero ahora cada semana hay como 300 personas cada viernes.³

Es decir casi desde el inicio, los trabajadores de Distribución Foránea se

³ Discusión Grupo Laboral Distribución Foránea (MaV) efectuada el 10 de mayo del 2014

involucraron a principios de enero de 2010 para levantar las quejas ante Profeco, según las instrucciones del Comité Central y sus representantes departamentales, estas fueron difíciles y pocas, siendo Tlalpan y Coyoacán entre las primeras, lo cual representaría el *embrión* de la Asociación Nacional de usuarios de la Energía Eléctrica (ANUEE) la cual con la estructura organizativa sindical, conjuntamente con otras organizaciones como la Organización Política del Pueblo y los Trabajadores (OPT) y la Nueva Central de Trabajadores (NCT) constituyen una *estructura organizativa ampliada*, con las que convergen en acciones y propósitos comunes, reconfigurándose no tan sólo internamente sino abrevando del exterior, para reconstruirse de nuevo.

Prácticas y poder

Para reflexionar acerca de las prácticas sindicales es pertinente retomar a García Canclini (1990:47) cuando señala la distinción entre práctica y praxis, en tanto las prácticas reproducen el orden social impuesto por las presiones de las estructuras y la praxis abre espacios a intervenciones transformadoras o de resistencias. Porque lo que históricamente ha mostrado el SME en su constitución como sujeto colectivo, es un complejo entrelazamiento entre estos dos ámbitos, más allá de la delimitación analítica, lo cual se complejiza aún más al considerar las relaciones de poder que lo atraviesan. Para vislumbrar algunas luces que contribuyan a develar esta problemática, se tomarán dos aspectos de la vida interna del SME: las asambleas y los procesos electorales.

De las prácticas que se han reglamentado en el SME, están las concernientes a la realización de la Asamblea General ⁴ la cual constituye la máxima autoridad de decisión y de soberanía, sus funciones y facultades de competencia tocan toda la amplia problemática sindical y laboral, también están especificados los requisitos para su realización en tiempo y forma, su carácter legal y sus acuerdos de validez. Las Asambleas Generales pueden ser ordinarias y extraordinarias, las primeras se celebran “con el objeto de tratar asuntos referentes a la vida normal del Sindicato” y se celebran dos veces por año, las segundas se convocan “para tratar asuntos que, a juicio del Comité o los Sub-Comités respectivos, afecten en forma anormal la vida del Sindicato” y son no-periódicas. También existen otros tipos de asambleas como son: **a)** la *legislativa*, que se realizan para modificar los estatutos, para denunciar o aprobar pactos intergremiales o modificar los estatutos; **b)** la *electoral* para legalizar los procesos electorales y para aprobar o no los nombramientos de los representantes;

⁴ Que son especificadas en el Capítulo III (artículos del 11-14) y en el Capítulo IV (artículos 15-20), *Estatutos SME*, <http://www.sme.org.mx/> consultado el 25 de octubre del 2013

EJE 4

c) la *judicial*, en la cual se discute y resuelve sobre los dictámenes de la Comisión Autónoma de Justicia; **d)** la *secreta* encargada de discutir y resolver algún asunto, en cualquier momento sin la presencia de personas extrañas al sindicato.

La importancia de las asambleas como *espacios de discusión*, acuerdos y *toma de decisiones colectivas* han sido muy importantes, porque han potencializado las prácticas sindicales, entre la dirigencia y las bases, en las cuales frecuentemente han prevalecido los intereses generales. En los últimos años y para enfrentar las políticas neoliberales gubernamentales, éstas han representado un espacio privilegiado de discusión y para tomar acuerdos, como fue la *Asamblea General* del 11 de febrero de 1999, en el recinto sindical 'Francisco Breña Alvérez', en la cual se tomaron acuerdos y acciones para rechazar la iniciativa presentada por Zedillo y el secretario de Energía. En el mismo tono, con el gobierno foxista, se realizó la *Asamblea General Extraordinaria* en la cual se discutió y rechazó el enésimo intento de privatización eléctrica, acordando un programa de trabajo similar al de 1999. En el 2003, el 18 de septiembre se acuerda en Asamblea General rechazar las reformas salinistas de 1992 a la Ley del Servicio Público de la Energía Eléctrica (LSPEE) y se demandó la desaparición de la Comisión Reguladora de Energía (CRE) y la cancelación de los permisos inconstitucionales otorgados por ella, así como se tomó el acuerdo de la realización de una Jornada Obrera y Popular en Defensa de la Soberanía Popular (Lux, 2013).

Ya en los tiempos recientes después del Decreto del 2009, con el que se daba fin a las relaciones laborales, el ejercicio democrático para efectuar estas Asambleas ha extendido las fronteras del auditorio sindical en el que éstas se realizaban, hasta el Zócalo capitalino, como una forma de apropiación física y simbólica de los espacios públicos, las formas estatutarias, también se han relajado, en cuanto al pase de lista o la portación de la credencial de trabajador, pero la esencia sigue estando presente en cuanto espacio de discusión y toma de decisiones se refiere, como lo fue la *Magna Asamblea General Extraordinaria* realizada en el Zócalo en el 2011, con la presencia de 25,000 electricistas, en la cual se demandó el regreso a trabajar, la libertad de los presos políticos electricistas, el descongelamiento de las cuentas bancarias y la toma de nota sindical (Almazán, 2011). En el 2011 con la coyuntura de los festejos patrios y la necesidad evidente del Ejecutivo por legitimar la gobernabilidad por medio del desfile militar, propiciaron el acercamiento de la Secretaría de Gobernación para entablar diálogo con el SME. En la madrugada del martes 13 de Septiembre los sindicalistas iniciaron la discusión y análisis en una *Asamblea General Extraordinaria* (declarada permanente desde el 11 de Octubre del 2009) misma que acordaría por mayoría aceptar la propuesta del gobierno federal y

EJE 4

así evitar la represión a la vez que obtendrían: la toma de nota de los 26 miembros del Comité Central, la liberación de sus cuotas sindicales, revisión de los procesos judiciales en contra de la organización y su dirección, además de la instalación de una mesa de trabajo (Muñoz y Martínez, 2013). Después de que Servicio de Administración y Enajenación de Bienes (SAE), interpuso una revisión en contra de la sentencia de amparo que otorga la figura del patrón sustituto a los 16,599 trabajadores electricistas. El 30 de enero del 2013 los ministros de la segunda sala de la *Suprema Corte de Justicia de la Nación* votaron a favor del dictamen que propone la revocación del amparo otorgado, el 13 de septiembre de 2012, a los agremiados al SME, por lo cual fue de suma importancia la *Asamblea General* efectuada el 4 de febrero para reformular su estrategia de desobediencia civil y pacífica ante la revocación de amparo de la SCJN. Además de acordar marchar en Caravana hasta Washington para interponer una queja ante la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) ⁵ En meses recientes está la Asamblea General del 12 de noviembre del 2014 en la que se acepta la propuesta gubernamental que les otorga la explotación de 34 plantas generadoras de energía y las fábricas de postes, tableros y talleres. Y la última Asamblea General Extraordinaria que se realizó el 21 de julio del 2015 en la que se acordó ratificar los acuerdos de la asamblea general del 12 de noviembre del 2014 y aprobar el documento final del memorándum de entendimiento ⁶ del 10 de julio del 2015.

Otro aspecto por el cual es posible observar las prácticas sindicales y las relaciones de poder son los procesos electorales los cuales cobran importancia en tanto se da continuidad al proyecto sindical, garantizando la legitimidad requerida para ejercer el poder así como la legalidad requerida para el ordenamiento entre representantes y representados. Una de las características del quehacer democrático del SME es la alta movilidad en los puestos de representación, lo cual los mete en una fuerte dinámica para la preparación de los procesos electorales. En sus estatutos se especifican los requisitos para la conformación de planillas, su registro, los tiempos de convocatoria, de manera muy precisa la conformación de las comisiones de escrutinio. Los tiempos y forma para el establecimiento de la Asamblea Electoral (precisamente a las 18:00hrs del día 3 de julio) con métodos de recuento especificados. El Comité Central y Comisiones Autónomas son electos en dos períodos: una mitad en los años pares con el Secretario del Interior a la cabeza;

⁵ SME, "Acuerdos de Asamblea General Extraordinaria del 4 de febrero del 2013", *Boletín de Prensa* del 6 febrero 2013, <http://www.sme.org.mx/> consultado el 10 de febrero del 2013

⁶ El memorándum de entendimiento es el acuerdo político entre el Gobierno Federal y el Sindicato Mexicano de Electricistas que busca poner fin al conflicto social derivado de la extinción forzada de Luz y Fuerza del Centro (LyFC). En éste acuerdo se ratifica la personalidad jurídica del SME y sus dirigencia democráticamente electa.

EJE 4

la otra mitad en los años noes con el Secretario General encabezando. Los subcomités, los representantes departamentales y los representantes de sucursales se eligen cada año.

Actualmente los procesos electorales normativos en los Estatutos se siguen realizando cada año para renovar a la mitad del Comité Central, así como los procesos para elegir a su representante departamental, pero obviamente las campañas ahora no giran alrededor de mejorar alguna prestación de su CCT, ya inexistente, ni en los centros de trabajo ocupados por la PFP. Ahora las campañas se realizan en las colonias donde viven los trabajadores electricistas como en Azcapotzalco, San Juan de Aragón, Atizapán, además de los locales sindicales divisionales. Porque como dijera don Cesar Torroella, conductor del programa en Radio SME, la gran paradoja hoy es: “Hace 100 años teníamos materia de trabajo pero no Sindicato y ahora tenemos Sindicato pero no materia de trabajo”, realmente una paradoja política. Tampoco existen varias planillas a disputar los puestos de la Dirección, ahora se ha conformado una planilla única, apoyada por un único grupo político llamado “11 de octubre”. En el último proceso electoral efectuado en junio del 2015, se tuvo la participación de 22,517 votantes, viene a confirmar su existencia como interlocutor ante el gobierno.

Más allá de la estructura democrática organizacional

Después de 5 años de mantener el movimiento laboral por la recuperación de su materia de trabajo, los miembros pertenecientes al SME y su estructura organizativa misma, han tenido complejas *transformaciones cualitativas* en su esencia misma como *sujeto laboral*, sus relaciones de poder han posibilitado acciones que han impugnado al poder hegemónico del Estado en condiciones asimétricas, echando mano de múltiples recursos legales, morales, electorales, políticos, éticos, emocionales por tan solo mencionar algunos.

Al día de hoy la estructura organizativa sigue lubricándose, desde las asambleas departamentales hasta las Generales y Extraordinarias, pero como ahora las primeras no pueden realizarse en los varios talleres, en las fábricas de postes, fábricas de tableros o en las plantas de generación térmica o hidráulica, en las oficinas, en los centros de control, al estar ocupadas sus instalaciones por soldados y policías, pues sucede que ahora se agrupan y discuten las estrategias para rescatar su fuente laboral, en esos lugares que por siempre han sido suyos, como son los edificios sindicales, con sus salones y auditorios, de hecho varios de los escalafones poseen una pequeña oficina en sus instalaciones sindicales. Pero además se han extendido para apropiarse de espacios cibernéticos y muchos de ellos poseen sus propios blogs,

EJE 4

que no se reducen necesariamente a sus tradicionales espacios departamentales.⁷

Pero es de observar que la identidad que como *grupo laboral o escalafón*, poseen sigue permaneciendo internalizada, de manera potencial permanece y organizativamente ésta sigue vigente, aunque estrictamente no laboren como tal, o sea se aglutinan como grupo de ingenieros, o grupo de secretarías, grupo de contadores y abogados, grupo de cables subterráneos, grupo de agencias foráneas, de taller eléctrico y así otros 70 escalafones o departamentos que la fecha, no han aceptado su liquidación, es una *estructura e identidad que permanece*.

Los grupos sindicales también se expanden

Una notoria transformación que pudiera dar explicación a la capacidad de estos *smeítas* para enfrentar por 5 años, a oponentes poderosos ha sido, el percibirse, aglutinarse y vivenciar nuevos ámbitos y preferencias identitarias con sus otros camaradas *smeítas*. Es decir, hoy no tan solo se observan los tradicionales '*grupos políticos*' avalados por el artículo 45 fracción V de sus Estatutos, sino que se han expandido, identificándose según sus nuevos intereses y nueva cotidianidad, y nuevas relaciones de una manera creativa que los reabastece para la acción, es decir según el enfoque de Lipiansky (Cit., Giménez, 1997) concordaría en cuanto es una identidad colectiva relacional en la que se presentan como totalidades diferentes de los individuos integrantes y como tales obedecen a mecanismos y procesos específicos. Así es como tenemos por ejemplo, a los ***Bici-Rayos*** quienes a raíz del Decreto entraron en un estado de depresión que los indujo a las bebidas alcohólicas, pero también a una reflexión acerca de la condición específica por la que estaban atravesando tanto colectiva, como individual. El ciclismo es una actividad que los relaja y les quita la tensión individualmente, es también una forma de recuperarse de su enojo y frustración por la situación que atraviesan, además de constituir una actividad lúdica y placentera que los ha hecho disfrutar el recorrido de nuevos y atrayentes lugares, sobre todo cuando organizan '*Rodadas*' con otros grupos dentro del mundo del ciclismo, hacia lugares fuera de la ciudad. También los prepara para la acción política, generalmente, los ciclistas junto con los motociclistas que se autodenominan '***Los Legendarios***' son los que encabezan las marchas del SME, un Bici-Rayo nos narra sus actividades políticas y ciclistas.

Están también los electricistas de escalafón de Estimadores que como un acuerdo

⁷ Como son: Ayudantes Técnicos SME, Blog Grupo de Ingenieros, Cobranzas SME en Pie de Lucha, Contadores y Abogados Blog, Departamento de Cuernavaca en Resistencia SME, Distribución Pruebas, Estructuras SME, Guerrer@s SME (Grupo de Secretarías), Laboratorio SME, Legendarios Eléctricos, Los Rudos, Fraternidad de Líneas Aéreas, Lucha de Telecomunicaciones, Mantenimiento Civil, Oficinistas Varios, Necaxa de Luz y Fuerza, Taller Automotriz, Transmisión Líneas, y algunos más.

de la Asamblea Departamental, en la que se discutieron y analizaron varias alternativas ante la imposibilidad de encontrar empleo, bien pudieran haberlo encontrado por la especialidad que manejaban en cuanto a la planeación e implementación de las necesidades del servicio eléctrico de nuevos usuarios, como constructoras, fábricas, hoteles, pero no quisieron hacer ‘esquirolaje’ al servicio de subcontratistas de CFE. Así que pensaron en otras opciones, hasta que se les ocurrió la ‘organoponia’, para tal efecto buscaron la asesoría y tomaron cursos con la Semarnat y con la Delegación, para instalar un huerto en el techo del Sindicato, arriba del Gimnasio, en la parte que servía como una pequeña pista para correr, rodeada de jardineras, las que ahora sirven para aplicar la técnica de la organoponia, plantando papas, apio, cebolla, calabazas, lechugas, nos explica el proyecto un integrante del **Grupo Techo Verde**. El huerto tiene el nombre de “*La Resistencia Verde*”, su logotipo es foco con una resistencia de planta para que represente el aspecto eléctrico; el lema “*smejor*”. Es un proyecto de largo aliento, con grandes objetivos incluso más allá de las instancias sindicales e independientemente de que pudiera solucionarse el problema la recuperación de su materia de trabajo. Pero una característica de los integrantes de este grupo es el entusiasmo, trabajo y creatividad que los desborda a ellos mismos.

Estas transformaciones se han nutrido de una memoria colectiva, histórica e imaginaria que han decantado a héroes fundadores, para convertirse ellos mismos como un espejo en el tiempo, en héroes *smeítas* de base, en este tiempo presente, diferenciados en sus especificidades potenciadoras, quienes han rescatado lo mejor de sus principios democráticos y se han reinventado en estas condiciones adversas. La más de las veces estas abruptas *transformaciones mutantes*, no han sido fáciles, al enfrentarse a la división y discordia entre sus iguales y a la batalla contra oponentes históricos poderosos.

Los líderes informales: la militancia, los organizadores de grupos de nuevo tipo, los líderes heroicos

Una de las formas neurálgicas en la dinámica de la acción colectiva sindical desde ‘abajo’, a partir de los diferentes niveles que constituyen la ‘base’, lo es la militancia sindical y sus relaciones con el liderazgo de dirigentes de la base. En el campo de las relaciones industriales británicas, existen polémicas acerca del papel del liderazgo y las concepciones para su análisis, como la que se presenta entre Kelly y Fairbrother. Darlington (2009:33) al respecto señala que Fairbrother ha montado recientemente una feria, aunque breve y sin desarrollar, crítica de la supuesta ‘teóricamente estrechez de miras’, ‘unidimensional’ de Kelly y la concepción

EJE 4

‘vanguardista’ de la dirigencia sindical, y la del líder planteado como dicotomía, en lugar de considerar la naturaleza del trabajo y las relaciones laborales. Insiste en que es necesario deshacerse de los grilletos de la “pobreza de la tesis de ‘liderazgo’ y restablecer más formas integrales de análisis, sociológicamente inspirados en los estudios de caso en el lugar de trabajo que tratan de explorar las condiciones para las diversas formas de lugar de trabajo la organización colectiva, la lucha, el activismo y “liderazgo” en términos de tiempo, la situación, el sector y las circunstancias.

En el SME, los **militantes** de izquierda han jugado un rol específico, dependiendo de las condiciones histórico-políticas. Prácticamente desde sus primeros años se observa su influencia en formas de funcionamiento interno, como serían las formas en cómo ejercen la democracia, que se basan en que las discusiones y decisiones que fluyen de abajo a arriba y viceversa, la revocabilidad de los órganos de dirección, la subordinación de la minoría a la decisión votada por la mayoría, por citar algunas de sus influencias. Incluso es notoria dentro de la estructura organizativa del SME la figura del *Comité Central*, como en el Partido Obrero Social-demócrata (Bolchevique) de Rusia y después adoptado por los partidos comunistas en el mundo. Además la palabra ‘*camarada*’ cuyo uso es de viejo cuño en muchas de las organizaciones de izquierda, sigue hoy en día, no tan solo siendo pronunciada en las asambleas del SME, sino que es una palabra con una gran carga simbólica e identificatoria.

Los dirigentes medios informales que se encargan de organizar a sus compañeros, en las actuales condiciones adversas, tienen un papel vital y son los dirigentes que llamo de ‘**nuevo tipo**’, porque no se restringen al clásico estilo político de acción. Se distinguen por su creatividad para enfrentar estos agresivos y hasta despiadados tiempos neoliberales, en su impulso individual construyen proyectos colectivos, como pueden ser, formar radiodifusoras como *Radio SME*, *Radio Turbina*, *Radio Generación* desde donde despliegan acciones organizativas más amplias acerca de la radiodifusión, de la grabación de los eventos sindicales, y son una voz en el espacio internauta que alienta y sostiene la moral de sus compañeros smeítas.

Están otros, que redescubren su cuerpo exhausto por todas las tensiones a las que se le ha sometido al despojarlos de su materia de trabajo, este tipo de dirigente informal combina las acciones de propaganda y visibilidad política con el ejercicio físico para desfogar sus angustias y además lo conquistan manejando el ámbito lúdico y placentero al recrearse en sus incursiones en bicicleta o en motocicleta, son estos dirigentes que organizan a los grupos de *Bici-Rayos* y a los *Legendarios Eléctricos*, motociclistas del SME. Están también los que encuentran disfrute enfrentándose retadoramente con los juegos mentales, como el grupo de ajedrez.

Pero además la utopía también se ha echado a volar entre este nuevo tipo

de dirigente informal y sostiene proyectos cuyo propósito no se limita a obtener productos orgánicos para el auto-consumo, sembrados en el techo del Sindicato, este dirigente tiene una mirada de largo alcance, que rebasa la lucha por la obtención de su fuente laboral, porque aunque esta se obtenga, la viabilidad del proyecto 'Techo Verde' sigue vigente, enseñando las técnicas de organoponía a otros sindicatos que pudieran enfrentar situaciones semejantes, pues constituye un recurso básico para su sobrevivencia física. Este tipo de dirigentes también organizan los espacios religiosos para abastecer la cosmovisión que le da soporte a las incertidumbres surgidas por la situación del fin de sus relaciones laborales. Lo realizan en las Divisiones sindicales, como en Necaxa, Temascaltepec hasta el espacio urbano del D. F., con peregrinaciones a la Basílica de Guadalupe.

También se detectan a aquellos *líderes heroicos*, quienes no organizan a nadie de forma directa, pero que cuyo comportamiento es ejemplo para todos los demás, ellos personifican valores como la entrega a los principios sindicales, la lealtad a la organización, la solidaridad con sus camaradas, algunos de ellos, son muy visibles y han recibido un reconocimiento público por sus compañeros, como son los *smeítas* de las huelgas de hambre, los 'performanceros' representando la lucha y recordando valores que no deben ser olvidados. Pero están también aquellos que no son tan públicos, sólo conocidos por su familia o por su núcleo cercano de amigos y compañeros, pero que son un recio ejemplo porque su decisión de no liquidarse ha llegado a las últimas consecuencias de cualquier ser humano, o sea la muerte.

Conclusiones abiertas

En el actual movimiento de electricistas del SME por la recuperación de su materia de trabajo, permanecen sin liquidarse 16,599 trabajadores de 44,000, aproximadamente una tercera parte del total, en esta organización con una gran trayectoria histórica de 100 años de existencia, y que se denomina como democrática e independiente, cabe preguntar entonces, ¿qué pasó con esas dos terceras partes que aceptaron su finiquito? La respuesta es compleja, porque las decisiones tomadas cargan una densidad histórica alrededor de prácticas y concepciones a través de diferentes formaciones socio-económicas, aunque se podría ahondar hasta orígenes precolombinos de un México profundo. Como ejemplo tan solo se acota la mirada en dos momentos cruciales para el SME, por las huellas dejadas. Uno es en el decenio corporativo de 1942-1952 de Rivera Rojas, posicionado en el contexto económico nacional de caída salarial y la inmovilización de las organizaciones obreras y su sometimiento al gobierno y los empresarios, en la que los líderes sindicales deseaban

EJE 4

ser los ‘amigos y colaboradores sinceros’ del gobierno (Medina, 1979:133) ⁸ es la época de cierto **príismo smeíta** permeado por el *nacionalismo revolucionario*. En este contexto es que al mismo tiempo se generan prácticas de autoritarismo y corrupción por parte de la personalidad de Rivera Rojas, sin asambleas en el SME, que ya se han comentado antes, se conforman comportamientos políticos que permean a una parte de los electricistas, habrá que recordar que cuando se da el Movimiento de Verónica para destituirlo del puesto, hubo un 28% de electricistas que votaron a favor de Rivera, es decir de alguna manera ese estilo de hacer política, valores y prácticas, formas de negociar con el gobierno van quedando latentes. El otro momento en la vida del SME, es con Jorge Sánchez y sus prácticas, estilo, y control de la base, según cuentan trabajadores jubilados, época en que se marchaba para apoyar a Salinas de Gortari quien contendía a la presidencia, como si fueran un sindicato más de la CTM, pero a cambio tenían buenas retabulaciones escalafonarias, para que no protestara la base y si protestaba, para eso estaba el ‘*Tatemon*’ que era de la colonia Santa Julia, que era muy bueno para el trancazo y encargado junto con otros de tener ‘quieta’ a la gente, o sea de desmovilizar al Sindicato.

Pero además en esa base smeíta se presentaba un fenómeno **cultural-espacial**, muchos de los trabajadores de Luz y Fuerza empiezan a irse a vivir a Satélite, a Naucalpan, las Américas, ya no es la Colonia de Electricistas de Azcapotzalco, Aragón, hay colonias electricistas pero de la ‘casa bonita’, de estilo Echegaray, son los ‘**satelucos**’ que comienzan a coquetear con el panismo también y que en un momento dado no tienen ninguna conciencia de la posición política que se está generando en el SME. Este tipo de discordancias que iban minando y seduciendo mediante formas consumistas al trabajador electricista y desdibujando su pertenencia de clase, hallaba por otra parte cierto sustento en la destrucción de su moral como trabajador por medio de la corrupción de los funcionarios de la alta administración de LFC, la cual iba desde el cohecho para dar preferencia a los contratistas trasnacionales como Ibedrola y Fenosa para que sus plantas fueran conectadas a las líneas de CFE o LFC, dando órdenes a los operadores del Centro Nacional de Control y Energía (CENACE) quienes decían “Es que a mí me obligan a darle preferencia al privado, que meter las plantas de nosotros”, es decir existía una subutilización de las plantas de CFE y LFC.

Actualmente después de múltiples estrategias gubernamentales para liquidar y desaparecer al SME, esto no ha sucedido. El movimiento electricista por la

⁸ Después de la clausura de IV Congreso de la CTM, los delegados fueron a visitar al presidente Miguel Alemán y Fernando Amilpa declaraba “No deseamos ser los favoritos del Gobierno. Deseamos ser sus amigos. Aspiramos a ser los colaboradores más sinceros de su política, y también los defensores más honestos y decididos de la clase obrera de nuestro país.

EJE 4

recuperación de su materia de trabajo, está revitalizado a casi 6 años. Los smeitas no tan solo se han situado en una posición de 'resistencia', sino también han tenido la capacidad para apropiarse de un **ethos**, de una morada física y simbólica, desde la que han desplegado toda una serie de estrategias desde diferentes ámbitos: legislativo, jurídico, electoral, político, simbólico, construidas socialmente con múltiples recursos.

También se están presentando transformaciones a diferentes niveles, como han sido, en el aspecto organizativo, en sus prácticas internas, en sus procesos electorales, en su vinculación extensiva y amplia hacia los diversos grupos como la ANUEE, la NCT, la OPT, así como la solidaridad movilizadora con grupos subalternos como el *YoSoy132* (Primavera Mexicana), 'Por el derecho a la energía, en defensa del agua y de la tierra', el movimiento por *Ayotzinapa*, su participación en el *Encuentro Mundial de Movimientos Populares*, celebrado en la Ciudad del Vaticano, el apoyo al movimiento estudiantil politécnico en su lucha para la creación de un Congreso Politécnico, las movilizaciones con la 'Caravana Nacional por la defensa del Agua, el Territorio, el Trabajo y la Vida' y el movimiento de los jornaleros de San Quintín y muchos otros.

Aunque el 'memorándum de entendimiento' firmado 11 julio del 2015, tiene ya un sabor de triunfo, al entregarles instalaciones fábricas de postes, fábricas de tableros y talleres, así como equipos y permisos para la explotación de 34 de las plantas de energía eléctrica, habrá que ser cautos políticamente, así lo dicta su memoria reciente. Mientras tanto han iniciado el proceso para convertirse en una cooperativa de producción de bienes y servicios de energía para el caso de las fábricas y talleres. Además se tiene un proyecto de contrato colectivo de trabajo y una propuesta de puestos y salarios, con el consorcio Fénix, lo que garantizará la vigencia del sindicato, conservando su registro nacional de industria. Obviamente que no será el emblemático CCT que tenían, pero con el afianzamiento y la conservación de una fuerte identidad e interés como clase trabajadora, la cual a través del tiempo sigue reinventándose, en sus diferentes formas organizativas.

Bibliografía

- Almazán, José “La aurora electricista” en *La Jornada*, 27 septiembre 2011
- Darlington (2009) “Leadership and union militancy: the case of the RMT” en *Capital & Class* 2009 33:3-32, Downloaded from cnc.sagepub.com at UNIV AUTONOMA METROPOLITANA on April 20, 2013
- García Canclini, Néstor (1990) “Introducción: La sociología de la cultura en Pierre Bourdieu” en *Pierre Bourdieu, Sociología y Cultura*, Conaculta/Grijalvo
- Giménez, Gilberto (1997), “Los materiales para una teoría de las identidades sociales”, *Frontera Norte*, Vol. 9, núm.18, julio-diciembre.
- González Bárcenas, A. (2012) *El SME ante la amenaza de su disolución forzada: la resistencia al Decreto de Extinción de Luz y Fuerza*, Tesis Licenciatura Facultad de Filosofía y Letras, UNAM.
- Muñoz, P. y Martínez, F. “Levanta SME plantón del Zócalo y Esparza recibe la toma de nota”, *La Jornada*, 13 septiembre del 2013, <http://www.sme1914.org/2011/09/13/electricistas-firman-acuerdos-con-segob/> consultado el 20 de septiembre del 2011.
- Lipset, Seymour (1969) “El proceso político en los sindicatos: una exposición teórica” en Galenson, W y Lipset, S., *Teoría y estructura del sindicalismo*, Ediciones Marymar, Buenos Aires
- Medina, L. (1979) *Civilismo y modernización del autoritarismo*, vol. 20 de la serie *Historia de la Revolución Mexicana*, El Colegio de México.
- Melgoza Valdivia, Javier (2011) *Cultura política en la acción sindical del SME (1914-2009)*, Tesis de doctorado en Ciencias Antropológicas, UAM-I, México
- Sánchez, Víctor M. (1978) *Surgimiento del sindicalismo electricista (1914-1917)*, México, UNAM
- SME, “Acuerdos de Asamblea General Extraordinaria del 4 de febrero del 2013”, *Boletín de Prensa* del 6 febrero 2013, <http://www.sme.org.mx/> consultado el 10 de febrero del 2013
- SME, (2007) **Estatutos**.

LOS DESAFÍOS DEL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DEL SEGURO SOCIAL ANTE LOS PROCESOS DE REFORMA A LA SEGURIDAD SOCIAL Y LA REESTRUCTURACIÓN DEL PACTO CORPORATIVO

RODRIGO EDUARDO OCAMPO MERLO¹



Resumen

El proceso de formación socioeconómica neoliberal no sólo significó un proceso de apertura económica y de reestructuraciones productivas que se gestaron al interior de los centros de trabajo, sino que implicó una redefinición de los pactos corporativos que el Estado había articulado con grupos de la sociedad civil, entre ellos, lo sindicatos. Estas transformaciones no significaron la desaparición de la intermediación de intereses y formulación de políticas corporativas como algunos apuntaron, lejos de ello, dicho vínculo continuó siendo funcional a la dinámica capitalista aunque con nuevos matices.

El ámbito de la seguridad social no ha corrido una suerte distinta, es decir, desde los años ochentas se inició un proyecto de modernización que aún no termina, y si bien es cierto que ha habido transformaciones productivas en el Instituto acompañadas de reestructuraciones a sus seguros y prestaciones, también es cierto que la discusión en torno a la viabilidad y sustentabilidad del mismo se mantienen.

Este contexto corporativo y de reestructuración de la seguridad social en México, se vuelven elementos a considerar para el análisis de los desafíos que enfrenta el SNTSS, por tanto, este documento se enfoca a analizar cada uno de ellos con la intención de proyectar el espacio de lo posible para este sindicato.

¹ Licenciado en Sociología por la UNAM; Facultad de Estudios Superiores, Acatlán (FES-A). Maestro en Estudios Sociales/ línea laborales, por la Universidad Autónoma Metropolitana, división Iztapalapa (UAM-I). Actualmente se cursa el Doctorado en Estudios sociales / línea laborales también en UAM-I.

La seguridad social, un proyecto incompleto en reconstrucción

Los efectos de esta crisis sistémica de finales de los setentas y principios de los ochentas del siglo pasado que algunos atribuyen a la crisis fiscal del Estado, implicó una reducción del gasto público, bajos salarios, recortes en el empleo, y por tanto, una creciente informalización de la economía que tendría un impacto directo en la política de protección social ligada a la seguridad social, pilar del proyecto capitalista arropado bajo el Estado social.

Este contexto de cambio fue acompañado de procesos de reestructuración al interior de las empresas que buscaban superar la crisis productiva del momento, sin embargo, las reestructuraciones no sólo se dieron al interno de los centro de trabajo y en el sector industrial, sino que las instituciones encargadas de consolidar los pactos estatales con la clase obrera por medio de políticas de protección social también sufrieron cambios, aunque no con la misma intensidad que las primeras. Es decir, el carácter solidario del esquema de seguridad social basado en los principios del informe de William Beveridge emitido en Inglaterra en el año 1942 y que sería adoptado prácticamente a nivel mundial², cuyo objetivo radicaba en “combatir la pobreza por medio de la transferencia de beneficios, monetarios o en especie, a los grupos de la población menos favorecidos”(Solís y Villagómez, 1999, p. 7), vería cuestionada su viabilidad al menos en América Latina. En otras palabras, los principios de seguridad social emanados del Informe Beveridge relacionados con la búsqueda de una cobertura universal; trato equitativo; solidaridad; suficiencia de beneficios; sustentabilidad financiera; así como la presencia de un Estado responsable en garantizar la eficiencia y participación social (Mesa-Lago, 2009), serían replanteados a raíz de la crisis de los años ochentas, reformándose principalmente las cuestiones referentes a su carácter solidario, financiero y al papel del Estado, anteriormente garante y vértice del sistema de seguridad social.

El carácter deficitario en las finanzas del Estado durante esta crisis, la presión de organismos internacionales con recomendaciones de reducción del gasto público, los cambios demográficos y epidemiológicos, y una tendencia decreciente en la generación de empleos formales, fueron factores tomados en cuenta para iniciar procesos de reestructuración a la seguridad social en México (Sánchez y Ravelo, 2003). Cambios que tocaban el esquema de una política social cuyo objetivo radicaba en brindar una atención equitativa y de calidad a la clase trabajadora ante

² Aunque antes del Informe Beveridge, se conoció la experiencia del modelo de seguridad social de Otto von Bismarck (1884) en Alemania. Este modelo fue pionero en promover medidas de bienestar para los trabajadores alemanes como estrategia para enfrentar las opciones socialistas de finales del siglo XIX, en un contexto en el que el Estado liberal se erigía como el paradigma socio-político dominante en Europa.

EJE 4

cualquier eventualidad física o mental que la imposibilitara a obtener un ingreso; además de otorgar el derecho a obtener pensiones bajo esquemas de reparto o solidarios; así como garantizar el derecho a la salud independientemente de los niveles de aportación.

Aunque si bien es cierto que el modelo de seguridad social que algunos llaman *tradicional*, contiene principios de equidad que buscan generar contrapesos en la relación obrero-patrón, además de garantizar el derecho a la salud, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales para el bienestar individual y colectivo, también es cierto que en los sistemas de salud en América Latina prevaleció un modelo segmentado, el cual, dio atención prioritaria al sector urbano y asalariado, además de que arrastró problemas relacionados con la formación de sistemas de privilegio que repercutieron en el carácter solidario y equitativo en la prestación de los servicios, con costos administrativos altos y una pobre sustentabilidad financiera en la que prevalecieron rendimientos de capital negativos (Mesa-Lago, 2009). Un ejemplo de lo anterior puede verse en el caso mexicano, que aunque adoptó la idea de prestar atención de una manera igualitaria con independencia del nivel de aportación, en sus inicios el sector industrial fue el mayor beneficiario de estas instituciones, es decir, la política social se concibió como un fenómeno meramente urbano y enfocado a la población asalariada. Y aunque es cierto que el nivel de atención por parte de la seguridad social se ha expandido progresivamente al ámbito rural, la brecha entre la esfera urbana y agrícola aún sigue presente, esto es, el sistema público de salud dual aún posee un subsistema de seguridad social dirigido prioritariamente a trabajadores urbanos insertos en la economía formal, y un subsistema con precaria infraestructura dirigido a la atención de la población pobre, que puede estar en el sector rural, o bien, en la economía informal (Tamez y Moreno, 2000).

El predominio del *modelo segmentado* de seguridad social en países como México, no hace más que mostrar que la problemática de la seguridad social es parte de un proyecto incompleto que no logra salvar las deficiencias de cobertura y atención entre los diversos sectores económicos que lo componen. Moreno, Tamez y Ortiz (2003) señalaban que para el año 2003, más de 20 años después del inicio de los procesos de reestructuración, la cobertura de los sistemas públicos de salud en este país cubrían sólo a un 50% de la población total y un 30% a la Población Económicamente Activa. Y para 2013 como lo muestra el INEGI en su *Encuesta Nacional de Empleo y Seguridad Social*, el porcentaje de la población en condición de afiliación a alguna instancia pública o privada en relación con el total de la población representa un 77.20% (INEGI, 2014), un dato superior al de 2003, aunque como se

EJE 4

señaló, los números correspondientes a este año sólo contemplan a las instituciones públicas. Sin embargo, lo que debe destacarse por ahora es que un porcentaje considerable de la población se mantiene descubierto y fuera de las garantías que ofrece la constitución política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 4, el derecho a la salud.

Habría que añadir que el tema de la cobertura no es la única tarea pendiente, el porcentaje de gasto en salud también es deficitario en relación con las recomendaciones del 9.3% del PIB que sugiere la OCDE se asignen al rubro, es decir, México solamente destina un 6.2% de su PIB, uno de los porcentajes más bajos entre los países que integran esta organización (OCDE, 2014, 2015). Así mismo, los desembolsos personales que tiene que realizar la población para cubrir los huecos del sistema de salud representan un 50% del total de gasto que se hace en este sector (OCDE, 2015).

Los datos expuestos sugieren que las políticas de ajuste en el ámbito de la salud al parecer no han tenido los efectos esperados, sin embargo, el tema deficitario en la cobertura no corresponde sólo a México, como lo muestra la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en su Informe Mundial sobre la Protección Social 2014-2015. El documento señala que tan sólo el 27% de la población tiene acceso a sistemas de seguridad social integrales, de la misma manera, un 73% está cubierto de manera parcial o carece de la cobertura (OIT, 2014). Así mismo, el 90% de la población que vive en países de bajos ingresos aún no tiene ningún derecho a cobertura de salud y el 39% de la población mundial carece del mismo derecho (OIT, 2014).

Ante este panorama, los países de la región han generado sin mucho éxito estrategias diversas para solventar no sólo los temas de baja cobertura de los sistemas públicos, sino también los relacionados con problemáticas de fragmentación institucional, centralización, ineficiencia y baja calidad, duplicidad y descoordinación entre diferentes instituciones que conforman los sistemas de salud, así como a atender cuestiones que tienen que ver con una compleja estructura de poder que dificulta la toma de decisiones en estos organismos (Tamez, 1998).

Algunos de los modelos de seguridad social que se presentan en América Latina y que enfrentan de manera diferenciada las problemáticas expuestas de acuerdo a Londoño y Frenk (Tamez y Moreno, 2000), son los siguientes: el *modelo privado atomizado* paraguayo, que presenta una participación en inversión de este sector del 87.5 % ; el *modelo de contrato público brasileño*, el cual, posee un financiamiento público que se combina con la prestación privada de los servicios; el *modelo unificado* que desarrollan Cuba y Costa Rica, donde el acceso a la atención médica es para

EJE 4

el conjunto de la población y el financiamiento y la provisión son de carácter público; y *un modelo segmentado* en casi toda la región que incluye a México. En el *modelo segmentado* se distingue a los asegurados y no asegurados. Además, se considera al sector pobre como parte de los no asegurados, es decir, a aquellos que no forman parte de la economía formal y por tanto, están excluidos de la seguridad social. Aunque también dentro de los no asegurados se identifica a una parte de la clase media que no está asegurada pero que tiene acceso al sector privado (Tamez y Moreno, 2000). Algunos de los problemas que se presentan en este modelo es que existe duplicación y desperdicio de recursos, así como traslape en la demanda, pues una parte importante de los asegurados recurren a la atención privada que se vuelve una fuente importante de atención para los hogares con menos recursos.

Pero más allá de la adopción de estos modelos, lo que interesa por el momento es señalar que las transformaciones emprendidas no han significado sólo la implantación de pequeños ajustes que buscan salvar el carácter deficitario de los esquemas de seguridad social, sino que se ha sufrido reestructuraciones de su *ethos*, un ejemplo puede verse en la afectación al sistema pensionario en algunos países de América Latina. Los casos de Bolivia, Chile, República Dominicana, El Salvador y México son una muestra de ello al desarticular el carácter solidario de su sistema pensionario con un *modelo de pensiones sustitutivo* (Mesa-Lago, 2008, 2009, 2012). La adopción de este modelo implicó que se cerrara el régimen público pensionario de los países y se privatizara, ya que sus seguros de retiro dejaron de ser de reparto para convertirse en regímenes de capitalización individual³. Con este nuevo esquema las cargas económicas dejaron de soportarse en colectivo y pasaron a administrarse de manera individual -en México, por medio de las llamadas Afores-, rompiéndose con ello el principio de solidaridad de los sistemas de seguridad social. Medida que hasta la fecha no ha podido resolver el tema de cobertura, financiamiento y la asignación de precarios montos de pensión.

Este contexto evidencia la fragilidad y debilidad de los sistemas de seguridad social en la región, cuya situación empeoró con la crisis sistémica de 2008 y 2009, cuestión por la cual, organismos como la CEPAL (Mesa-Lago, 2009) y la OIT (2011, 2014, 2014a), han buscado nuevas salidas que den un giro a la reestructuración de estos sistemas que al parecer fracasaron en sus ajustes con tendencias a la privatización y a una menor intervención del Estado. La elaboración del documento titulado *Piso de protección Social para una globalización equitativa e inclusiva* (OIT, 2011a), elaborado por la OIT en colaboración con la OMS que tuvo la participación de

³ Aunque como se verá más adelante en este documento, países como Chile, Argentina, Bolivia y República Dominicana, después de la crisis ocurrida en 2008-2009, llevaron a cabo procesos de re-reforma que devolvieron el carácter público a sus seguros, o bien, limitaron la participación del sector privado en los mismos.

organismos como la FAO, el FMI, la ONU, UNFESC, UNISEF, entre otras, pretende rescatar la importancia de generar pisos de protección social que amortigüen los efectos de la crisis en la población vulnerable, y para ello, el Estado debe recobrar en el sector parte de su protagonismo perdido. Algunos de los datos que presenta el Informe son de consideración, esto es, el 75% de la población mundial no está cubierta por una seguridad social adecuada; el 38% no dispone de acceso a una red de saneamiento adecuada

[...] 884 millones de personas carecen de acceso a fuentes adecuadas de agua potable (ONU-HABITAT); 925 millones de personas padecen hambre crónica (FAO); cerca de 9 millones de niños menores de 5 años mueren cada año de enfermedades [prevenibles] (UNICEF y OMS) [...] y 100 millones de personas acaban viviendo debajo del umbral de la pobreza cuando se ven obligadas a hacer frente a los costes de la atención médica (OIT, 2011a, p. xxiii)

De acuerdo a este Informe, se reconoce que el desarrollo del modelo global actual es inaceptable “desde el punto de vista moral y político, y económicamente insostenible” (OIT, 2011a, p. xi). Es por ello que para estos organismos internacionales se vuelve un imperativo acuñar estrategias globales que contengan la desigualdad, generando programas como los *Pisos de Protección Social* que absorban el impacto no sólo de los efectos de la crisis antes señalada, sino del desarrollo inequitativo del proceso de globalización.

Ahora bien, debe reconocerse que el piso de protección social no sólo es una estrategia para paliar los efectos de la crisis, sino que el concepto acuña el principio fundamental de justicia social y el derecho universal de las personas a tener seguridad social, así como tener acceso a un nivel de vida adecuado para la salud de sí mismas y el de sus familias (OITa, 2011). En base a estos primeros pronunciamientos por generar pisos de protección social, la OIT en su recomendación número 202 del año 2012 (OIT, 2014a) integra el reconocimiento al triple rol de la seguridad social como: un derecho humano universal y como una necesidad social y económica. Es decir, los programas deberán tener como objetivo y prioridad, garantizar un acceso básico en lo referente al cuidado de la salud, así como permitir un nivel de ingreso básico.

De acuerdo a la OIT, apostar por el desarrollo de los sistemas de seguridad social se vuelve un imperativo para superar y paliar los efectos de la crisis, ya que reforzarlos puede contribuir a la estabilización económica, social y política en momentos difíciles (OIT, 2011). En este sentido Carmelo Mesa (2009) apunta que

EJE 4

La seguridad social no puede atacar las causas, pero juega un papel crucial en absorber los shocks, reemplazar el ingreso perdido, contener/reducir la pobreza, mantener la atención de salud, reforzar la solidaridad, reducir las desigualdades y adoptar medidas clave para la protección social de los sectores más afectados por la grave recesión y, por tanto, fortificar la cohesión social (Mesa-Lago, 2009, p. 8-9)

Acorde a los proyectos de los organismos internacionales enunciados, México ha reconocido la importancia de generar un piso de protección social por medio de la implementación del llamado seguro universal que se encuentra en espera de ser puesto a discusión por las cámaras de diputados y senadores. Al parecer la discusión pasará por la necesidad de deslaborizar el esquema de seguridad social si se quiere volver el acceso a la salud un derecho universal, sin embargo, autores como Garduño y Canto (2013) señalan que se deberá tener cuidado en la manera en que se procesa dicha reforma, ya que diversas experiencias relacionadas a la universalización del derecho han sido meros pretextos de privatización de los sistemas de seguridad social. Sin embargo, Bouzas, Hernández y Reyes (2013) señalan que aunque existen tendencias privatizadoras, es necesario generar un esquema de seguridad social que no dependa de la relación laboral para existir, por lo tanto, es necesaria su deslaborización si lo que se quiere es crear sistemas de protección social de alcance universal.

Estas transformaciones sin duda tendrán un impacto en las relaciones laborales que articula el IMSS con el SNTSS. Un posible panorama lo dibujan las recomendaciones emitidas por organismos como la Asociación Internacional de Seguridad Social (AISS), el Banco Mundial, la CEPAL, la OIT, (Mesa-Lago, 2009), quienes apuntan que para enfrentar los rezagos en el tema y para hacer frente a la crisis, será necesario congelar plazas administrativas no prioritarias, negociar con los sindicatos la contención de incrementos salariales, aumentar el número de enfermeros en relación con los médicos, esperando que los primeros realicen actividades de los galenos a un costo menor en entrenamiento y salario (Mesa-Lago, 2009). Sin embargo, el análisis del caso concreto necesitará reconocer que en la transformación de las relaciones laborales debe considerarse la intervención de otros actores como los medios de comunicación, el sector empresarial, los partidos políticos, la derechohabencia, otras organizaciones obreras y de la sociedad civil, todos inmersos en relaciones de poder, y cuya capacidad de acción puede definir la configuración de una institución como el IMSS.

La reestructuración del pacto corporativo

Como se ha expuesto hasta aquí, las últimas décadas del siglo pasado han supuesto procesos de reforma a la seguridad social en América Latina y por supuesto en México, transformaciones que buscaron primordialmente capitalizar reservas que aún eran administradas por instituciones públicas (Tamez y Moreno, 2000). Sin embargo, los cambios no sólo han significado la reestructuración de algunas instituciones públicas, de hecho, el proceso de formación socioeconómica neoliberal ha traído de la mano una redefinición de las relaciones que el Estado articula con diversos grupos de la sociedad civil como son para el caso que nos ocupa, los sindicatos.

Esa forma particular de organizar las relaciones entre organizaciones de la sociedad civil y el Estado en su faceta social, capaz de garantizar la acumulación del capital con legitimidad llamada corporativismo, no sucumbió al paradigma neoliberal como algunos argumentaron. Aquellos vaticinios que anunciaba que las estructuras del corporativismo se diluirían junto con las del keynesianismo, no fueron acertadas. Esta cuestión no implica que no haya habido cambios en la intermediación de intereses y formulación de políticas que articularon el Estado y las organizaciones obreras y campesinas primordialmente, pero lo que resulta difícil de sostener es que la utopía neoliberal haya logrado reducir las relaciones laborales a simples acuerdos mercantiles entre individuos guiados bajo una racionalidad instrumental.

El Estado aunque ha redefinido sus prioridades de intervención, aún permanece activo como regulador de las relaciones laborales por medio de la validación de una legislación laboral que garantiza la acumulación del capital a la vez que debilita y cierra los canales institucionales para la acción obrera; además, aún conserva algunos controles administrativos y jurídicos hacia los sindicatos a cambio de su apoyo electoral y su desmovilización política ante el impulso de medidas que pueden resultar impopulares para el conjunto de la sociedad. Aunado a lo anterior, el sindicalismo ha tenido que aceptar las condiciones del nuevo “pacto” a cambio de contenciones salariales y de empleo, es decir, las organizaciones obreras han perdido su capacidad y fortaleza para gestionar beneficios para sus bases replegándose a defender la esfera de la circulación. Es necesario señalar que esta situación no ha supuesto un choque generalizado de corporaciones contra el Estado, pero lo que sí ha demostrado es que los pactos siguen siendo importantes para contener el conflicto así como para brindar legitimidad a las transformaciones que ha traído consigo el neoliberalismo. Como señala De la Garza, “Los nuevos pacto no cuestionan al neoliberalismo y aceptan una nueva austeridad salarial pero pactada” (De la Garza, 2012, p. 11), y cuando se atreven a cuestionar la política laboral de corte neoliberal o se entra en choque con el grupo gobernante, la coerción aplicada a las cúpulas se vuelve el recurso por excelencia.

EJE 4

El sindicalismo corporativo que surge de la crisis de los ochentas sufrió en su representatividad y legitimidad ya que no puede gestionar de la misma manera los beneficios para su base trabajadora, es decir, la manera de regular el trabajo en la arena estatal dejó de ser viable bajo un paradigma que al abrir las economías marcó nuevos estándares productivos y de competitividad. El corporativismo tiene ahora que lidiar con un nuevo modelo de desarrollo económico volcado a la exportación de manufacturas, donde prevalece un modo de regulación toyotista precario en la gran industria, y a su vez, se forma una nueva clase obrera sin tradición sindical y con amplia movilidad entre empresas (De la Garza, 2003). Y en lo que corresponde a la pequeña y mediana empresa crece el autoempleo, el trabajo familiar y el llamado trabajo informal, contexto en el que la presencia sindical es prácticamente nula. En suma, la ruptura monolítica que asumía el Estado en su fase previa al modelo neoliberal significó para la intermediación de intereses corporativa, una pérdida de poder que se tradujo en la ausencia del sindicalismo como interventor y actor protagónico en la definición de políticas económicas y laborales, es decir, su campo de acción comenzó a reconfigurarse y esta pérdida de influencia se tradujo para las dirigencias, en incapacidad negociar directamente con el Estado la obtención de aumentos salariales, de seguridad social y de estabilidad en el empleo para su base trabajadora, acciones que habían dotado de representatividad y legitimidad a las cúpulas sindicales por mucho tiempo, cuestión que no sólo reestructuró al sindicalismo hacia afuera, sino desde sus mismos cimientos.

Es dentro de este contexto que puede decirse que el pacto corporativo ha adquirido una configuración distinta a la que mantuvo durante gran parte del siglo pasado. El debate en torno al futuro del *corporativismo* continua y al parecer no hay respuestas únicas, de hecho, la discusión en Europa se mantiene viva y se ha comenzado a repensar el concepto construyendo categorías acompañadas de los prefijos *neo*, *meso*, *micro* (Szarka, 2000), *lean* (Traxler, 2004), *disjointed* (Ladvas, 2005); o bien, a las que se les han puesto apellidos como *competitivo* (Ladvas, 2005; Traxler, 2004), *socialdemócrata* (Kong, 2004); o simplemente se ha decidido llamar de otra manera, *concertación competitiva* (Sigel, 2005). Esfuerzos que no se han conformado con la adopción de la tipología clásica de corporativismo social y estatal propuesta por Schmitter (1992), a la que se acomodó gran parte de la academia en América Latina y cuyos estudios se han limitado a pensar a las organizaciones de la sociedad civil como simples apéndices del Estado, por tanto, no logran dar cuenta del hecho de que la intermediación de intereses no supone necesariamente la subsunción armónica de las centrales obreras a los designios del Leviatán, sino que su integración ha dependido de procesos de negociación y resistencia que han derivado en diversas opciones corporativas.

Pero más allá de buscar elaborar una definición detallada en torno al corporativismo,

lo que importa destacar por el momento y para efectos de este trabajo, es señalar que la creación de pactos entre Estado y sindicatos ahora son sectoriales y ya no nacionales; además, debe reconocerse la participación de nuevos actores como partidos políticos antagónicos al partido en el poder, ONG'S y movimientos sociales que presionan de maneras diversas la dinámica en que se establece el vínculo entre el ente estatal y las organizaciones obreras; también implica comprender que la subordinación sindical se da a las grandes corporaciones empresariales, más que al Estado; de igual manera, este nuevo pacto puede implicar una postura defensiva de la esfera de la circulación por parte de las organizaciones sindicales, o bien, puede traducirse en estrategias que busquen incidir también en la esfera de la producción.

Con lo anterior no se pretende construir un concepto al que la realidad deba ajustarse y en el que todas sus partes encajan de manera coherente y lo hacen funcional. Se reconoce que pueden existir generalidades que definen las relaciones corporativas, sin embargo, su configuración se llenará de contenidos diversos según cada caso concreto del que se pretenda dar cuenta, y la diversidad de corporativismos de los que se pueda hacer mención, serán el resultado de investigaciones que busquen desenredar la especificidad de cada caso. Pero por el momento sólo bastará con apuntar que anunciar el fin del corporativismo, es lo mismo que anunciar el fin de la política. Las negociaciones no han desaparecido, lo que han cambiado son las maneras en que se configuran los pactos, y será tarea de investigaciones particulares comprender los elementos que llenan de contenido la relación actual entre el sindicalismo y el Estado, para el presente caso, la relación entre este último y el SNTSS.

El SNTSS ante los procesos de cambio

El espacio de acción del SNTSS debe reconstruirse tomando en cuenta las presiones estructurales que suponen el proceso de reestructuración a la seguridad social y la reconfiguración del pacto corporativo enunciados anteriormente. Tomando en consideración estos factores, en este apartado se hará un breve análisis de los desafíos que ha enfrentado el SNTSS y cómo ha salido de ellos.

El proceso de reestructuración del IMSS arrancó en sintonía con el proceso de formación socioeconómica neoliberal, y vino de la mano con una asfixia financiera que arrastraba el Instituto desde los setentas y que se acentuaría con las políticas de reducción del gasto público de la siguiente década. Este contexto de modernización lejos de significar mejoras en la infraestructura, se tradujo en desabasto de equipo médico y medicinas, afectaciones al salario de sus empleados, sobrecargas de trabajo, y un descontento de su base trabajadora que fue en aumento durante la década de los ochentas hasta detonar durante el XXI Congreso del SNTSS celebrado el 11 de

EJE 4

octubre de 1989 (Sánchez y Ravelo, 2013). En dicho congreso además de oponerse a los intentos por modificar el Contrato Colectivo de Trabajo (CCT) y manifestar un abierto rechazo al nuevo rumbo de la política económica, laboral y de salud que proyectaba el gobierno, los trabajadores denunciaron abiertamente la estructura poco democrática de su sindicato, así como la cercanía política de este último con el régimen priista en el poder. La fuerza adquirida por el movimiento de trabajadores del IMSS lograría la destitución de su Secretario General y la contención de cambios significativos a su CCT.

Esta incapacidad del SNTSS por contener el conflicto y permitir con ello dar continuidad a la instauración de políticas acordes a los procesos de reestructuración laboral que vinieron acompañados con la apertura de las economías, evidenció una crisis en la relación corporativa que había articulado con el Estado. Esta crisis se tradujo en una acentuada pérdida de legitimidad de las bases hacia su dirigencia, así como en la incapacidad y debilidad de un sindicato que ya no podían garantizar las condiciones salariales y laborales antaño ofrecidas. A este periodo coyuntural en la vida del SNTSS le vino un proceso de restauración parcial de su poder (Sánchez y Ravelo, 2003), donde la cúpula sindical buscó recobrar parte de la legitimidad perdida. Sin embargo, esta cuestión no sería tarea sencilla porque el contexto nacional de los noventas no significó para el IMSS un momento de mejora con respecto a la década que le precedía, ya que la descapitalización del Instituto aumentó por cuestiones relacionadas a tendencias salariales que se mantuvieron a la baja, por una creciente evasión de cuotas patronales, así como por la privatización de uno de sus seguros, el de pensiones en 1997.

Los años noventas significaron para la triada sindicato-Instituto-gobierno un periodo de tensa calma donde se pondrían a discusión proyectos que buscaban *hacer más con menos*, empero, esta cuestión sólo significó mayor carga laboral y un pobre impacto de los programas cercanos al toyotismo que abogaban por una atención de calidad. Así mismo, el CCT no sufrió grandes cambios en detrimento de la base trabajadora, y la dirigencia del sindicato buscaría mantener cierta independencia del priismo y del Estado incorporándose a la Unión Nacional de Trabajadores (UNT) en 1997. Un organismo que había nacido con la idea de convertirse en una fuerza sindical alternativa a la vieja CTM y al Congreso del Trabajo, aunque los años por venir evidenciarían el fracaso de esta aventura al repetirse las prácticas poco democráticas y clientelares de sus *alter egos*.

El inicio del nuevo siglo significó para el SNTSS una nueva tensión en su relación con el Instituto y el gobierno ahora panista, después de más de setenta años de un priismo ininterrumpido. La expresión de esta ruptura tuvo que ver con la modificación

al Régimen de Jubilaciones y Pensiones (RJP) de los trabajadores del Seguro Social, un proceso complejo, de luchas, movilizaciones y negociaciones que inicia en 2003 y termina imponiéndose un año después con su publicación en el Diario Oficial de la Federación, el día 11 de agosto. Aunque las resistencias de la base trabajadora se extenderían por un tiempo más buscando revertir el golpe, pero sin conseguir éxito alguno.

A pesar de que durante este proceso de luchas, negociaciones y resistencias, la dirigencia sindical emitió comunicados y desplegados negando que la causa de la crisis financiera del IMSS fuera de los trabajadores y su oneroso CCT como se argumentó por parte del gobierno federal y se reprodujo en los medios de comunicación, en realidad nunca se fracturó la relación entre los líderes sindicales y el gobierno. De hecho, el en aquel entonces Secretario General del SNTSS, Valdemar Gutierrez Fragoso, dio un viraje a la tradicional cercanía de la organización con el priismo y asume una diputación por el Partido Acción Nacional (PAN); así mismo, se cortaron los vínculos que se habían establecido con los sindicatos pertenecientes a la UNT, anunciando su salida de esta organización el 15 de abril del 2010. Y en lo que respecta a su relación con el Estado, los instrumentos jurídicos e institucionales de control corporativo se mantuvieron intactos para el beneficio de la dirigencia sindical. Sin embargo, lo que volvió a cimbrarse fue la percepción de la base trabajadora sobre el sindicato en quien ya no reconocía a un garante de los beneficios antaño adquiridos, sembrándose también en la memoria colectiva una sensación de incertidumbre sobre su futuro laboral que permanece hasta hoy.

Un desconcierto que se agudeza con el regreso del SNTSS al priismo de la mano del Dr. Manuel Vallejo Barragán, actual Secretario General. Así mismo, el Comité Ejecutivo Nacional del SNTSS decide unirse a la Confederación Nacional de Organizaciones Populares (CNOP), un organismo vinculado históricamente y de manera clientelar al PRI. Este conjunto de decisiones dan cuenta de dirigencias sindicales que se han vuelto políticamente pragmáticas y que se han arropado bien bajo el calor que ofrece el ala del dragón. Habrá que ver si esta medida es suficiente para superar los retos por venir en torno a un proceso de reestructuración de la relaciones laborales en el IMSS y de la seguridad social en su conjunto, la cual, apunta a la unificación de los servicios de salud y la proyección de un seguro universal. También habrá que ver si sus nuevos vínculos con la CNOP y con el Frente Nacional de Trabajadores de Sindicatos Unidos (FNTSU), le son suficientes como brazos en la negociación y redefinición de su relación con el IMSS.

La reconstrucción del espacio de lo posible para el SNTSS debe hacerse tomando en consideración la reestructuración de su relación corporativa con el Estado y sus

cercanías y desencuentros con los regímenes en el poder; así mismo, debe tomarse en cuenta que en estos procesos ha estado presente la capacidad de movilización y resistencia de una base trabajadora que no necesariamente ha planteado una revolución social, pero que ha reivindicado de manera constante su derecho a trabajar bajo condiciones dignas, y cuyo sostén se vuelve impensable bajo un discurso hegemónico que pretende reducir las relaciones laborales a interacciones sujetas al mito del libre mercado.

Conclusión

El horizonte para el SNTSS se presenta sombrío no sólo por el proceso de reforma al IMSS y al sistema de salud en su conjunto, sino porque la cercanía de su dirigencia con el partido político en el poder le ha hecho perder autonomía en la toma de decisiones, cuestión que puede convertirse en pesado lastre ante cualquier intento de articular una defensa de su Contrato Colectivo de Trabajo. Ante esta situación, la base trabajadora que luce lejana a sus dirigentes, tendrá que intervenir a través de su movilización acompañada de propuestas como elemento de presión que redefina el espacio de acción y decisión de la cúpula de este sindicato. Sólo a través de la participación activa de las bases se logrará recuperar parte de la autonomía perdida de este organismo y negociar en mejores condiciones frente al gobierno y las autoridades del Instituto. Así mismo, el SNTSS deberá ampliar su mirada y considerar la posibilidad de tender lazos con organizaciones obreras y de la sociedad civil que poseen un margen mayor de independencia respecto al gobierno priista y el sector empresarial; así como reconocer la fuerza que representa la derechohabencia como aliada y generar estrategias que la vinculen como tal; y por último, el SNTSS deberá comprender que los tiempos actuales exigen nuevos desafíos productivos de los que no debe quedar al margen.

Lucen difíciles los tiempos actuales no sólo para el SNTSS y su base trabajadora, sino para el sindicalismo en general, habrá que hacer uso de la imaginación e inventar nuevas formas de organización y resistencia para generar los contrapesos adecuados y sobrevivir de la mejor manera a las presiones y tendencias que abogan por reducir los caminos de acción de las organizaciones obreras.

Bibliografía

-**Bouzas, Alfonso & Hernández, Aleida & Reyes, Germán (2013)**, *Más allá de las reformas a la Seguridad Social en México*, en Revista Trabajo No. 10, julio-diciembre, México.

-**De la Garza, Enrique (2003)**, *La Crisis de los Modelos Sindicales en México y sus Opciones*, en La Situación del Trabajo en México, UAM-Plaza y Valdés, México.

EJE 4

-(2012), *Corporativismo y Neoliberalismo*, ponencia presentada en el seminario "El Corporativismo en América Latina. La Paz, Bolivia: CLACSO.

-**Garduño, Tania & Canto, Manuel**, *La Seguridad Social en México ¿Hacia una próxima reforma neoliberal?*, en Revista Trabajo, No. 10, julio-diciembre, México.

-**INEGI (2014)**, *Encuesta Nacional de Empleo y Seguridad Social 2013*, ENESS. El texto puede consultarse en: http://www.miguelcarbonell.com/artman/uploads/1/Encuesta_Nacional_de_Empleo__.pdf

-**Kong, Tat Yan (2004)**, *Neo-liberalization and Incorporation in Advanced Newly Industrialized Countries: A View from South Korea*, in Political Studies, Vol. 52, 19-42. University of London.

-**Lavdas, A. Kostas (2005)**, *Interest Groups in Disjointed Corporatism: Social Dialogue in Greece and European 'Competitive Corporatism'*, West European Politics, 28: 2, 297-316

-**Mesa-Lago, Carmelo (2008)**, *History of social security in Latin America*, en International Meeting on the History of Insurance Companies in the World, Madrid.

-(2009), *Efectos de la crisis global sobre la seguridad social de salud y pensiones en América Latina y el Caribe y recomendaciones políticas*, en CEPAL- Series Políticas sociales N° 150, Chile. El texto puede consultarse en: www.mesa-lago.com/

-(2012), *Efectividad de las pensiones contributivas y financiadas con cargo a los impuestos de la seguridad social en América Central y efectos de la crisis mundial*, en Revista Internacional de Seguridad Social, vol. 65, 1/2012, Estados Unidos. El texto puede consultarse en: www.mesa-lago.com/

-**Moreno, Pedro y Tamez, Silvia y Ortiz, Claudia**, *La seguridad social en México, en la Situación del Trabajo en México*, 2003, Coord. Enrique de la Garza y Carlos Salas, Plaza y Valdés, México.

-**OCDE (2014)**, *Estadísticas de la OCDE sobre la salud 2014: México en comparación*. El texto puede consultarse en: <http://www.oecd.org/els/health-systems/Briefing-Note-MEXICO-2014-in-Spanish.pdf>

-(2015), *Estudios económicos de la OCDE: México (visión general)*. El texto puede consultarse en: <http://www.oecd.org/economy/surveys/Mexico-Overview-2015%20Spanish.pdf>

-**OIT (2011)**, *Informe Mundial sobre la Seguridad Social 2010/11: Brindar cobertura en tiempos de crisis, y después de las crisis (Resumen Ejecutivo)*. El texto puede consultarse en: [web www.ilo.org](http://www.ilo.org)

-(2011a), *Piso de protección Social para una globalización equitativa e inclusiva*, Informe del Grupo Consultivo presidido por Michele Bachelet Convocado por la OIT con la colaboración de la OMS, Ginebra. El texto puede consultarse en: [web www.ilo.org](http://www.ilo.org)

-(2014), *Informe Mundial Sobre la Protección Social, 2014-2015: hacia la recuperación económica, el desarrollo inclusivo y la justicia social (Resumen Ejecutivo)*. El texto puede consultarse en: [web www.ilo.org](http://www.ilo.org)

-(2014a), *World Social Protection Report 2014/2015. Building economic recovery, inclusive development and social justice*. El texto puede consultarse en: [web www.ilo.org](http://www.ilo.org)

-**Sánchez, Sergio & Ravelo Patricia (2003)**, *Protesta y Restauración sindical en el IMSS*, Plaza y Valdés, México.

-**Schmitter, Philippe (1992b)**, *¿Continúa el siglo del corporativismo?*, en Neocorporativismo I: más allá del Estado y el mercado, coord. Philippe Schmitter & Gerhard Lehbruch, Alianza Editorial, México.

-**Siegel, Nico (2005)**, *Social Pacts Revisited: 'Competitive Concertation' and Complex Causality in Negotiated Welfare State Reforms*, in European Journal of Industrial Relations, Volume 11, Number 1, pp 107-126.

-**Solís, Soberón & Villagómez, Alejandro (1999)**, *La Seguridad Social en México*, FCE, México.

-**Szarka, Joseph (2000)**, *Environmental Policy and Neo-Corporatism in France*, in Environmental Politics, 9: 3, 89-108.

-**Tamez, Silvia (1998)**, *La reforma de la seguridad social en América Latina, culminación de la política social neoliberal*, en Revista Trabajo, Año 1, N° 2, Diciembre, 2ª época, México.

-**Tamez, Silvia y Moreno, Pedro (2000)**, *Seguridad Social en América Latina*, en Tratado Latinoamericano de sociología del trabajo, Coord. Enrique de la Garza, FCE, México.

-**Traxler, Franz (2004)**, *The metamorphoses of corporatism: from classical to lean patterns*, in European Journal of Political Research 43, 571-598. University of Vienna, Austria.

MÉXICO COMO MODA, LA INDUSTRIA AUTOMOTRIZ Y SUS ORGANIZACIONES SINDICALES

LEONARDO ORTIZ ORTEGA¹



Resumen

A lo largo de la historia mexicana, la industria automotriz ha ocupado un lugar importante en la estructura económica general. Esta industria ha transitado por tres etapas distintas, un periodo de incubación, de desarrollo y finalmente de reestructuración interna. Los grupos sindicales correspondientes a cada una de las etapas mencionadas han asumido características distintas, en primer lugar se desarrollan a la par de los grupos corporativos del Estado, en un segundo momento –y dados los cambios macroeconómicos del periodo- los sindicatos inician un movimiento hacia la democratización interna, este periodo genera una corriente que se independiza de las distintas confederaciones oficiales y otra que termina exigiéndose.

Finalmente, el tercer periodo incluye al cien por ciento las características del modelo neoliberal, donde las empresas se reorganizan y alinean su producción hacia la exportación en degradación de las garantías laborales y las ganancias en el salario, los sindicatos en este periodo se caracterizan por una independencia y democratización mínima con el auspicio del Estado mexicano, aunado a esto existe un proceso de desvinculación subjetiva por parte de los trabajadores a causa del discurso nihilista dominante que absorben los sujetos, lo cual provoca un proceso de desacreditación de las organizaciones sindicales.

¹ Estudiante de sociología 9º semestre, pre especialización en sociología de la cultura Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo (UAEH).

La categoría de clase

Al referirnos a las organizaciones sindicales como un conjunto de individuos con características estructurales similares, intereses, posiciones y disposiciones comunes, asumimos entonces a los trabajadores como miembros de un colectivo más amplio. Discusiones en torno a la coherencia y al grado de homologación interna de estos grupos que tradicionalmente han sido llamados “clase”, generan intrínsecamente dualidades metodológicas, teóricas y hasta ideológicas.

Ciertamente la categoría de clase social se encontró en el epicentro de las discusiones académicas durante gran parte del siglo XX, donde tránsito desde una perspectiva centrada en la relación de los sujetos con referencia a los medios de producción hasta más elaboradas propuestas que incluyen visiones más amplias no solo de tipo objetivo². Las divergencias epistemológicas contemplan como centro de discusión, la idea de colectivo o de grupo de individuos, por un lado propuestas como el individualismo mitológico contemplan a las colectividades como un grupo de individuos arraigados a su propia *acción*, donde si bien comparten características estructurales similares, su acción esta mediada por la razón. En síntesis, para este tipo de propuestas los colectivos como forma carecen de sustancia concreta, pues en realidad estos no existen sino individualmente, tal como lo explica Duek (2006: 7) “Los conceptos de grupo, colectividad, asociación, no tienen ninguna sustancia específica: remiten a realidades que no pueden ser pensadas más que como extensión o desarrollo de lo individual y particular. El grupo como tal no posee una existencia “real”; es sólo un conglomerado de individuos o de actos individuales”.

En la raíz del individualismo mitológico se encuentra la noción de que las clases no función subjetiva o emotivamente como una comunidad, pues a pesar de sus puntos de unión, los sujetos miembros no se configuran como un grupo homologado. Al cuestionarse las posibilidades de reacción de los trabajadores en referencia a los cambios estructurales suscitados mediante el cambio de modelo económico, habría que tener en mente la función interna de los grupos de trabajadores, pues como se mencionó estos no se vinculan entre sí como una comunidad sino como un conjunto de individuos.

El sindicalismo mexicano

Al preguntarnos acerca de la realidad histórica de dicha clase obrera en México, nos vemos en la necesidad de averiguar acerca de la dinámica relación entre los trabajadores y el Estado, donde si bien cada periodo contiene ciertas especificidades,

² Pierre Bourdieu es uno de ellos, pues con categorías tales como *habitus*, *campo* y *capital*, el concepto de clase amplía sus horizontes en cuanto a las posiciones y disposiciones de los sujetos en torno al esquema social general y sus campos.

EJE 4

la lógica del capital se apodera de maneras diversas en la comunicación de estos importantes actores, además de vincularlos en una relación de codependencia explícita, pero aun así una relación desigual y con grandes desventajas hacia las masas populares.

Es así como al indagar el origen del sindicalismo en México nos ubicamos en el contexto histórico de la revolución mexicana, dadas las condiciones políticas de aquel periodo y la difícil posición de los distintos sectores políticos en disputa y la búsqueda de los mismos de una legitimidad y consolidación institucional, los diversos grupos en lucha se vieron en la necesidad de colaborar con los primeros -y reducidos- ensambles de obreros con el claro objetivo de la consolidación social del aparato de legitimidad y apoyo al proyecto de nación que representaban, y que, dadas las condiciones su solidificación se encontraba aun en cause.

De los diversos sectores revolucionarios, sin lugar a dudas es el grupo constitucionalista -con el general Venustiano Carranza Garza como su principal figura-, el que logro con mayor eficacia tal proeza (Zapata, 2007). De acuerdo a las promesas políticas que los generales carrancistas habían hecho a los grupos de trabajadores organizados en la Casa del Obrero Mundial (y a pesar de sus convicciones ideológicas disimiles a los del norte), los primeros grupos de obreros encuentran reconocimiento y estabilidad, que si bien en ese momento era semioficial, con el paso del tiempo y dadas las condiciones bélicas y el devenir de la guerra misma se consolidarían con el Estado naciente pos- revolucionario. Una característica visible de lo anterior, es la participación activa en batalla de los reducidos grupos de trabajadores que conformaban los llamados <<batallones rojos>>, combatiendo del lado constitucionalista.

Luego de la promulgación de la constitución de 1917 en la ciudad de Querétaro, y a la par del ocaso de la guerra, se crea en 1918 en la coahuilense ciudad de Saltillo la primera institución propiamente obrera, la cual contaba con el reconocimiento y patrocinio del novel Estado mexicano. Es en aquella ciudad del norte del país donde ve luz por vez primera la política corporativa en el sector obrero mexicano, surgiendo así la Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM).

La creación a nivel nacional de este tipo de instituciones y organismos buscaba, en el plano ideal, la estabilidad y mejoramiento de las condiciones laborales, tal como lo expresa Zapata (2007: 13) cuando afirma que, “esa disposición constitucional formalizó la relación entre el sindicalismo y el Estado. Institucionalizó el derecho de organizacional y el derecho de huelga [...] también contribuyo a limitar la arbitrariedad empresarial en campos como el trabajo de niños y mujeres, los horarios de trabajo, la seguridad, las remuneraciones mínimas y otros asuntos”. A

EJE 4

la par de estas características ideales, esta política corporativista en sus primeros años, sirve como mecanismo de afianzamiento de un Estado; se fincan entonces las bases del control y sometimiento sindical al aparato oficial, que a partir de 1929 (año decisivo del devenir histórico mexicano, pues es el año de la creación PNR con el general Plutarco Elías Calles a la cabeza del mismo), éste se ve representado por un partido, el partido oficial que agrupa a los diversos actores que coadyuvan en el desarrollo y estabilidad del poder central totalitario bajo la tutela del señor presidente de la república y el modelo de gobierno institucionalizado durante la presidencia de aquel que fuese el último gran caudillo mexicano, el general Lázaro Cárdenas Del Rio (modelo que incluye la creación del sistema burocrático mexicano en todos sus niveles, actuando estos bajo la tutela del partido al mando).

En el plano legal, la péfida política corporativista, desarrolla a partir de la década de los veinte, procura el establecimiento de la reglamentación del artículo 123 constitucional, acto llevado a cabo mediante la proclamación de la Ley Federal del Trabajo (LFT) –emitida el en año de 1931-, la cual lleva al plano de lo legal las movilizaciones obrero- sindicales. Este fenómeno de asimilación legal de las reivindicaciones de los trabajadores, forzó intrínsecamente un modelo palpablemente servil de los intereses de los agremiados y el control paternalista de un Estado, que como principal característica, mantenía todos los aspectos de la vida social, política y cultural bajo una tutela y control avasallador. Es evidente entonces que, “no obstante, la legalización de la acción sindical tuvo también efectos desmovilizadores, ya que, al comprometer el liderazgo sindical con el Estado, lo indujo a negociar las reivindicaciones por prebendas, como fue el caso notorio de Luis Napoleón Morones, bajo cuyo liderazgo la CROM perdió el carácter militante que había tenido en sus orígenes” (Zapata, 2007: 14).

Estos personajes -como el mencionado Morones o Lombardo Toledano, fungen como figuras primordiales para la elaboración y solidificación de lo que ellos mismos consideran como el Estado naciente de la revolución burguesa mexicana, pues “el Estado y el proletariado organizado tienen como objetivo común el cumplimiento de la revolución mexicana. O sea, el cumplimiento del programa burgués de la revolución” (Lombardo en Zapata, 2007).

La asimilación de las causas revolucionarias como una política de consolidación del capitalismo, se convierte en la bandera de los <<líderes *charros*>> sindicalistas. Las demandas que el capital exigía, se veían –y esto permanece en la actualidad-completamente llevadas a términos, satisfactoriamente con relación a los fines oficiales que, a veces positivos a los intereses de los trabajadores y otras tantas -como es el caso de las reestructuraciones de las relaciones laborales neoliberales

EJE 4

que acontecen en nuestra realidad concreta-, totalmente desfavorables para la gran masa de trabajadores.

De a poco, las motivaciones y movilizaciones sindicales y gremiales con una ideología radical y de conciencia, fueron minando; para dar paso así a la consolidación de espacios e instituciones afines a la política oficial, hasta llegar a la cúspide de estas nuevas formas corporativistas de la organización sindical políticamente controlada, representada con la creación en el año de 1936 de la Confederación de Trabajadores de México (CTM). A pesar del creciente poder que las confederaciones oficiales tenían a nivel nacional (CTM y CROM), algunos sindicatos de industrias clave como son: la minería, la electricista, la metalurgia, el petróleo o los ferrocarriles lograron permanecer al margen, y establecer vínculos en algunos casos, con nociones ideológicas contestatarias adscritas al partido comunista (Zapata, 2007), y a pesar de todo, incluso estos sindicatos al principio distantes a la lógica oficial culminaron con la incorporación de los mecanismos del poder, fuese de modo organizado o violento³.

El modelo de relaciones laborales y del proyecto económico en su conjunto consolidado a partir del sexenio del general Cárdenas, denominado por algunos como modelo de Industrialización por Sustitución de Importaciones (ISI), se ve apoyado por el establecimiento del sistema corporativista, el cual en sus inicios implica cuatro grandes grupos, a saber: el militar, el obrero, el campesino y el popular, y que luego de la reestructuración del mismo durante la presidencia de Miguel Alemán (1946-1952) delimitando la presencia de tres sectores, omitiendo la presencia del sector militar, quienes deberían a partir de ese momento al buscar su integración al sistema político ubicarse dentro del sector popular (Garrido en Zapata, 2007).

Como se puede apreciar, la historia del sindicalismo en México implica una basta y compleja red política y económica. Pensar que los cambios neoliberales y el ajuste y desarticulación de los sindicatos implicó un cambio sin más desfavorable a la causa trabajadora sería caer en simplismos, ya que lo anterior implica considerar el modelo corporativista como algo positivo en sí para los agremiados en general. La realidad es más compleja, pues en el modelo proteccionista, y a pesar de algunos rasgos favorables a la clase trabajadora, no debe ser considerado como un modelo hecho desde abajo y para los de abajo, desafortunadamente para las causas de las grandes masas, la opinión y las decisiones no pasan por las causas

³ Como fuese el caso representativo del denominado “*charrazo*” del año 1948, el cual implicó la destitución de los líderes sindicales con un panorama disidente o con cercanía relativa al partido comunista y la ideología que abanderaban, sustituyéndolos por personajes afines a los intereses revolucionarios, lo anterior suscitado en sindicatos nacionales como el petrolero, el de minería y el de ferrocarriles.

EJE 4

justas, sino por el influjo del capital, la lucha por los grandes ajustes estructurales no vincula a las grandes masas, por el contrario nos volcamos reproductores de la realidad dominante.

Como podemos ver, la historia del sindicalismo mexicano está vinculada casi en su totalidad con el modelo corporativo propio del Estado posrevolucionario, en cuanto a la historia del sindicalismo propiamente en el ramo automotriz puede ser dividida en tres periodos distintos. La primera etapa que puede denominarse como temprana, incluye a las primeras plantas armadoras en el país, tales como Ford, Chrysler, General Motors en Distrito Federal, Nissan en Cuernavaca y Volkswagen en Puebla, en un principio los sindicatos de estas empresas pertenecían a las confederaciones oficialistas.

Es a partir de 1968 y a raíz de la serie de movimientos sociales de tipo diverso en distintos países, y puntualmente en el sexenio de Luis Echeverría cuando comienza una segunda etapa, donde los sindicatos de la Volkswagen y Nissan logran -tomando como estandarte las reivindicaciones democráticas- una independencia gradual fuera de las confederaciones del Estado (Rosborough, 1983). Esta segunda etapa que ubicamos desde 1962⁴ hasta la primera mitad de la década del ochenta, como se menciona, es un periodo de reacción y defensa frente a los primeros cambios estructurales del modelo económico, pues si bien es cierto que no todos los sindicatos existentes en la época logran consolidar un proceso democratizador, si podemos agrupar a los mismos como miembros de un bloque que mediante sus propias herramientas intenta un cambio interno en las relaciones laborales.

Como respuesta al segundo periodo y dadas las condiciones globales del capital, el tercer y actual periodo se caracteriza por la descentralización de las plantas (desde los estados del centro del país hacia aquellos del norte y bajío), la concentración de la producción en su mayoría para la exportación y sobre todo por la disminución gradual del salario, el debilitamiento de los sindicatos y la casi inexistencia de los mismos fuera de los parámetros estatales.

Ya que el modelo económico dominante requiere de una serie de condiciones necesarias para su correcto funcionamiento, la descentralización y el desgaste salarial se contemplan en términos económicos como la principal razón del auge de nuestro país en cuanto a la instalación de nuevas plantas industriales del ramo, pues la búsqueda del aumento de utilidad y facilidades para la exportación hacia el mercado norteamericano hace de México un país propicio para la inversión extranjera.

⁴ Año en que el primer sindicato del ramo industrial automotriz –DINA- logra su independencia y autonomía.

EJE 4

Cambio de modelo y reestructuración del capital

Allende las posibilidades macroeconómicas y la brutal algarabía y regocijo de los gobiernos federales y estatales con respecto a la gran cantidad de inversión del sector automotriz en nuestro país, este fenómeno encierra una serie de inconvenientes y atropellos para el trabajador mexicano. La situación mexicana resulta ideal para las distintas empresas europeas, norteamericanas y particularmente asiáticas que desean invertir en infraestructura y puestos laborales, no sólo por la situación demográfica y las buenas relaciones diplomáticas que favorecen a nuestro país, sino por la facilidad que encuentran estas empresas en términos de competitividad económica favorecida por salarios brutalmente bajos y oposiciones llamativamente frágiles respecto a la organización y capacidad de respuesta de los grupos de trabajadores.

Como se observa el fenómeno torna contradictorio, pues aquello donde México resulta ser verdaderamente competitivo a nivel global, también es uno de los sectores más desproporcionados en términos salariales. De acuerdo al centro de investigación automotriz, los salarios en México en el sector son en promedio de ocho dólares por hora a diferencia de sus símiles en los Estados Unidos donde su ganancia es entre cuatro a siete veces superior⁵.

Si bien la disparidad salarial con respecto a otros países no es la única causa del atractivo mexicano para el sector, si es uno de los más importantes. Aunado a esto podemos englobar el actual estado de cosas a un fenómeno más amplio de reestructuración del capital y del trabajo, y las implicaciones que esto ha generado hacia el sector obrero.

Dados los requerimientos del capital y la vasta red de relaciones globales, los países dependientes como México han sido orillados a la dependencia de capital y tecnología de los países de avanzada –fenómeno constante a lo largo de los periodos del capital-, pero esta vez mediante la inversión directa e indirecta de múltiples emporios transnacionales, pues de acuerdo a Ramos:

Se desarrolla un ciclo de acumulación de capital específico para las economías dependientes, que se sujeta a las condiciones de producción de las economías de avanzada, en el que intervienen los capitalistas del país dependiente e imperialista, a través de la Inversión Extranjera Directa (IED), y del Estado en los mecanismos de extracción de plusvalor. (Marini en Ramos, 2012: 83)

Es así como el fenómeno de inversión, que durante por lo menos las últimas dos

⁵ Datos consultados en: <http://www.sinembargo.mx/20-06-2015/1384455>

EJE 4

décadas parece funcionar como una *moda*, responde a necesidades del capital y de ajuste en el esquema administrativo y de acumulación. Las condiciones laborales y de precariedad no se reducen en ningún sentido a los bajos salarios, la fragilidad y nula estabilidad incrementa en los países dependientes, se suman la falta de seguridad social, la contratación temporal y la ineficiente capacidad de oposición social y sobre todo sindical, entre otros tantos.

El capital se reinventa y modela el devenir general a partir de su fin último: mayor plusvalor y mayor control de la vida de los trabajadores. La salida de las grandes empresas de los países del centro hacia la periferia responde a procesos de desahogo del capital en la búsqueda de mejoras en la posibilidad de ganancia, pues a diferencia de aquellos países, los Estados en las naciones de la periferia brindan resguardo y complicidad a través de políticas e inversión mutua. Si bien quedan claros los beneficios obtenidos por los grupos inversores en los países dependientes, resultan más interesantes las posibles respuestas obtenidas en estos países, la organización de los trabajadores y la posibilidad de resguardo y resistencia, ya sea mediante herramientas jurídicas o sociales.

Desafortunadamente para los grupos de trabajadores de países como el nuestro, la relación entre Estado, trabajo y capital resulta ser a favor de los requerimientos capitalistas. El Estado asume ciertas características que potencializan la tan afamada prioridad de libertad para los sujetos, y esencialmente para los grupos de empresarios, ya que los Estados tratan a “la empresa privada y la iniciativa empresarial como las llaves de la innovación y de la creación de la riqueza” (Harvey, s/a: 72), por lo tanto son vistos como los ejes del progreso. El Estado entonces auspicia la flexibilización con aras de competitividad, eficiencia o calidad⁶ con relación a otros Estados. De igual forma el corporativismo en nuestro país funciona como herramienta eje, la cual solidifica la precariedad de la respuesta por parte del sector obrero.

Aunque el Estado asume políticas no restrictivas hacia las inversiones transnacionales, para algunos autores el problema se encuentra en otro punto del esquema laboral, pues Ramos (2012: 86) afirma “con el trabajador del país dependiente se procuran ganancias extraordinarias, debido al poco o nulo activismo sindical, rebajas salariales y ampliación del horario de trabajo”. La influencia burocratizada dentro de los sindicatos resulta indiscutible, pero la incapacidad sindical descrita por Ramos va de la mano en un primer momento por la injerencia de poder con la que cuenta el gobierno dentro de las cúpulas sindicales y su

⁶ De acuerdo a Lucas (2012: 51) el toyotismo como modelo de producción identifica el término de <<calidad total>> como “perfeccionamiento ininterrumpido de los procesos, en el sentido de reducir costos y aumentar los lucros, nada más. Así [...] se restringe el perfeccionamiento de las ganancias, aunque deteriore la fuerza de trabajo a partir de la precarización con la destrucción de las garantías y los derechos sociales, la intensificación del ritmo de la producción y el aumento del desempleo”.

EJE 4

organización administrativa, la resistencia ante la flexibilización y el descontento social en la década de los ochenta se vio subsumida y controlada por los cotos de poder con miras a la pronta implantación del mercado neoliberal.

Paradójicamente, contrario a un proceso de reacción activista en masa –y no por plantas armadoras- el modelo de producción y la economía neoliberal han generado un fenómeno de subjetivación del trabajador, la enajenación hacia el obrero resulta mucho más efectiva, pues ha generado un proceso de desvinculación de los sujetos, es decir, el modelo dominante coloca a los trabajadores en una posición de empleados, reduciendo su capacidad como actor en colectivo y diseñando un empleado que no se asume como miembro de un sector social organizado (o clase), sino como un individuo ajeno a sus iguales y con aparentes intereses individuales. Lo anterior se sostiene, por ejemplo, con características tales como la contratación individual ya no colectiva, o la jerarquización y burocratización de las organizaciones sindicales, las cuales no representan identificación alguna con los trabajadores, y en algunos casos han perdido legitimidad por parte de sus agremiados.

Las empresas ciñen su organización a partir de los principios de flexibilidad y adelgazamiento empresarial, los empleados por su parte conviven y convergen con los intereses empresariales, pues paulatinamente el modelo laboral procura asumir la capacidad de “capturar la subjetividad obrera” (Alves en Lucas, 2012). La organización laboral dentro de este tipo de industrias refleja esa clara desvinculación de los sujetos, se generaliza un desapego de grupo y se cultiva un nihilismo capitalista propio de las economías neoliberales, tal como lo afirma Lucas (2012: 47) “se trata de la búsqueda por conseguir la inserción comprometida de los trabajadores en el proceso productivo [...] dentro de un horizonte de intereses preestablecidos por la empresa”.

Bajo el contexto descrito, el periodo económico neoliberal y el modelo de producción toyotista son parte de una estructura más mucho más amplia, la cual incluye una serie de características de tipo cultural, ya que la estructura de las relaciones económicas tiene una relación vinculante con los aspectos supraestructurales y específicamente con las figuras de construcción de los sujetos.

Antes de que pueda existir una lucha por las reivindicaciones sociales y particularmente por los beneficios laborales, ha de existir una clase, que si bien no homologada en su totalidad, si con fuertes lazos de pertenencia y sobre todo de identificación mutua. A pesar de lo anterior, el gran éxito de las economías neoliberales es, desde nuestro punto de vista, la desvinculación del obrero, pues si no se reconoce a sí mismo como miembro de un colectivo que comparte intereses, posiciones, capitales, desventajas y hasta desilusiones –fenómeno cada vez más

arraigado en generaciones jóvenes. Resulta completamente paradójico, ya que si la clase obrera esta desvinculada entre sí ¿Cómo es que podemos plantearnos términos tales como lucha o resistencia?

El éxito del capitalismo –y puntualmente del capitalismo avanzado- no ha sido la destrucción de la desigualdad, mucho menos de la categoría de clase⁷, su éxito radica en la desvinculación subjetiva de la clase trabajadora, la cultura nihilista –centrada en la idea de libertad y de prosperidad individual- abarca un sinfín de posibilidades para los sujetos quienes han desarrollado un sentido ególatra del mundo, la lucha o si quiera la oposición resulta difícil de creer bajo esos términos, la idea de clase como un colectivo no homologado pero si capaz de reaccionar pierde solidez con forme se afianza tanto en el plano estructural como en el superestructural –ambos intrínsecamente vinculados- el modelo neoliberal.

El ramo automotriz en México

La crisis del capital suscitada en México a partir de la década de los setenta del siglo XX, trae como consecuencias macroeconómicas un cambio paulatino y constante de los modelos de producción y por consecuencia de las relaciones laborales y salariales. La reorganización de las economías globales del modelo fordista y el régimen de industrialización mediante sustitución de importaciones hacia un modelo más abierto y flexible, coloca a las economías dependientes en clara desventaja ante las naciones generadoras de tecnología. Países como México se convierten en terreno fértil para la inversión extranjera dada su alta capacidad de rentabilidad financiera.

En el caso de la industria automotriz en nuestro país, se ha gestado un proceso de reestructuración iniciado a finales de la década de los setenta, con aras en el aumento de utilidad y ganancia. La reestructuración consiste en la reinstalación de las plantas provenientes del centro del país hacia la región norte y bajío (particularmente en estados como Guanajuato, Aguascalientes, Sonora, Coahuila, Nuevo León o San Luis Potosí, etcétera) donde entre otras cosas los sueldos son significativamente más bajos al promedio de aquellos existentes en el centro del país hasta antes de la reconfiguración industrial, además la producción ha pasado de un uso interno a una producción básicamente especializada en la exportación.

Antes de los cambios de sede y la apertura de nuevas plantas en la década de los ochenta, la respuesta por parte de los obreros a los primeros cambios en el marco laboral y organización industrial tomo un papel muy importante, el

⁷ Entendida esta, no como un grupo homogéneo, más bien como un sector de individuos vinculados por contar con posiciones similares en el esquema social, lo cual no implica que estos actúen como comunidad.

EJE 4

caso más representativo de la época es sin duda la organización sindical de Volkswagen en Puebla, la autonomía lograda en 1972 impulsó un ambiente de unión y colaboración entre los trabajadores⁸, pues los primeros sindicatos de la rama hasta antes de la década de los setenta se alineaban a los estándares oficiales de la CTM u otros organismos similares, no es sino hasta dicho año cuando Volkswagen en Puebla y Nissan en Cuernavaca logran cierta autonomía sindical.

El Sindicato Independiente de Trabajadores de Volkswagen de México puede ser presentado como un caso aislado, pues el resto de empresas que cambian de sede y que arriban a nuestro país a partir de la década de los ochenta ciñen sus asociaciones laborales en los entes burocráticos oficiales. La industria entonces muta de acuerdo a los nuevos estándares globales dominantes, con el cierre de las plantas en el centro del país y la inserción de cada vez más capital proveniente del extranjero. La reconfiguración laboral sembrada en aquel periodo sienta las bases de la precarización en el sector, dibujando un panorama estable altamente rentable para las compañías, y mermando la capacidad combativa de los grupos de trabajadores, pues

La reconversión industrial fue parte del proceso de recomposición empresarial y desarticulación de las bases técnicas, sociales, regionales y políticas sobre las que se sustentaba la respuesta obrera de aquellos años. El desempleo justificado técnicamente por la crisis y la relocalización de empresas en el norte del país y el cierre de las del DF, políticamente acabó con las plantas ensambladoras donde laboraba el sector de trabajadores automotrices más inquietos de aquellos años (Quiroz, 2009: 118).

Estos cambios (descentralización, producción hacia la exportación y control sindical) generaron que a finales del siglo XX, la industria automotriz represente uno de los ramos más consolidados en México (esto a pesar de haber transitado por momentos complejos a nivel global como la crisis inmobiliaria del 2008 en los Estados Unidos), la inversión y apertura de nuevas plantas de diversas compañías en distintas ciudades del bajo y del norte del país configura uno de los ramos

⁸ Si bien el SITVW ha pasado por varios procesos de democratización como su afiliación a la UOI y su posterior salida, la desafiliación de los organismos de la CTM representó un cambio muy importante para dicha organización, tal como lo afirma Montiel (2007: 17) "Los trabajadores de VW en esta etapa de lucha lograron avanzar en su desempeño político con sustento en sus acciones ante los problemas económicos y de trabajo que habían carecido del apoyo de los dirigentes durante la etapa corporativa del sindicato. En dicha época, la oficialista CTM se había ocupado de mantener en el sindicato a dirigentes que no eran obreros ni trabajaban en la fábrica, cuya presencia era distante, combinada ocasionalmente con actos de ineficacia y represión, por lo general realizados por la parte de la dirección que sí laboraba en la planta automotriz"

más pujantes de la industria mexicana, a pesar del crecimiento en producción y generación de ganancia representa números estables y en aumento cada año. La realidad es más compleja, pues esta estabilidad se sostiene sobre la pérdida de garantías y beneficios laborales, el modelo neoliberal funciona en la práctica como la reivindicación en el poder y aumento del mismo de los grupos dominantes⁹ (Harvey, 2007)

La reciente apertura de plantas automotrices a partir de la década de los ochenta en nuestro país representa el establecimiento de nuevas prácticas en las relaciones laborales, la degeneración paulatina de los grupos de trabajadores, así como el desgaste de sus condiciones laborales ha generado una reorganización de los agremiados y grupos más desfavorecidos frente a dichos cambios. Se ha gestado un conjunto de desregulaciones en materias propiamente económicas y organizativo-productivas así como un proceso de desarticulación de los intereses comunes y una desacreditación de las cúpulas sindicales, esto implica un vasto fenómeno de reorganización sindical y laboral en su conjunto. Además de lo anterior, las empresas con inversiones en México han logrado la eficiencia propia del modelo económico incluso en la organización sindical de sus trabajadores, fenómeno sustentado mediante los organismos burocráticos oficiales.

México se encuentra a nivel mundial como el séptimo productor y el cuarto exportador de automóviles y autopartes¹⁰, los cuales son producidos en amplia mayoría para la exportación reportando más de 70 mil millones de dólares tan sólo en el pasado año de 2013 y contando con Estados Unidos como el principal mercado, pues seis de cada diez autos que se exportan desde nuestro país tienen como destino aquel país vecino¹¹, lo anterior representa más del 80% del total de producción nacional con destino hacia el extranjero, según datos del mismo año.

La producción en nuestro país aumenta de manera constante, tal como lo indican los datos registrados por la Asociación Mexicana de Industria Automotriz (AMIA), pues para el primer semestre del año 2015 la producción alcanzo 1,727,557 unidades a diferencia del mismo periodo del año 2014 donde se registraron 1,597,594 con una variación de 8.1%¹² -los datos mencionados incluyen las unidades producidas por: FCA México, Ford Motors, General Motors, Honda, Mazda, Nissan, Toyota y Volkswagen.

⁹ Tal como lo demuestran los datos en el aumento de multimillonarios y al mismo tiempo el aumento de las desigualdades y las poblaciones consideradas como pobres.

¹⁰ Datos consultados en: <http://www.sinembargo.mx/20-06-2015/1384455>

¹¹ Datos consultados en: <http://www.sinembargo.mx/31-03-2014/947423>

¹² Datos obtenidos en la página electrónica de la AMIA: <http://www.amia.com.mx/prodtot.html>

Bibliografía

Duek, Celia. (2006). *La teoría de la estratificación social de Weber: un análisis crítico*. Revista austral de ciencias sociales, 11, 5-24.

Harvey, David. (2007). *Breve historia del neoliberalismo*. Akal. Madrid, España.

Lucas, Marcílio. (2012). *Los principios toyotistas en el contexto de la reestructuración productiva: nuevos (y viejos) imperativos del capital y las transformaciones del mundo del trabajo*. En Capital, trabajo y nueva organización obrera (41-74). México, D.F: Porrúa.

Montiel, Yolanda. (2007). *Breve historia del sindicato independiente de trabajadores de Volkswagen de México*. Friedrich Ebert Stiftung, México.

Ramos, Alain. (2012). *La clase trabajadora ante la crisis y reestructuración capitalista*. En Capital, trabajo y nueva organización obrera (75-102). México, D.F: Porrúa.

Roxborough, Ian. (1983). *El sindicalismo en el sector automotriz*. Estudios sociológicos, 1, 59-92.

Zapata, Alejandro. (2007). *Un siglo de sindicalismo en México*. Universidad de Sonora. Hermosillo, México.

Artículos periodísticos

Por redacción. (2015). La industria automotriz en México crece pero no mejoran las condiciones laborales: WP. Sin Embargo, consulta digital

Por redacción. (2014). La industria automotriz en México acelera motores, pero no todo es buenas noticias; sobre todo en salarios. Sin Embargo, consulta digital

MACRODERRAME DE GRUPO MÉXICO Y ALIANZA DE TRABAJADORES MINEROS Y RIBEREÑOS DEL RÍO SONORA

LEOPOLDO SANTOS RAMÍREZ¹



Resumen

Este trabajo presenta una cronología mínima del conflicto social a partir del derrame de lixiviados sobre el río Sonora en agosto de 2014. Se da cuenta del tamaño de la contaminación ambiental, de los actores que tomaron posiciones durante la contingencia y se analiza la posibilidad de que la unión de obreros mineros en huelga y los habitantes de los municipios del río afectados estén construyendo un nuevo sujeto social de carácter regional.

Entorno del nuevo sujeto social

Los mineros de la sección 65 de Cananea, pertenecientes al Sindicato Nacional Minero y los habitantes de los municipios del río Sonora concretaron la alianza denominada Frente Unido Contra Grupo México en el mes de marzo de 2015. Habían pasado siete meses desde que 400 millones de litros de lixiviados de la mina de Cananea cayeron sobre el río Sonora contaminándolo de ácidos y metales pesados. Al conformar el frente, en los hechos los aliancistas hicieron emerger un nuevo sujeto social que combinaba demandas laborales y ambientales en un

¹ Leopoldo Santos Ramírez, profesor investigador de El Colegio de Sonora. Autor de *Matrimonios de anglos y mexicanos en la frontera*, y *Los transmigrantes de la frontera latina*, coautor en diversos textos y autor de numerosos ensayos sobre la relación de México con Estados Unidos.

EJE 4

concurso mutuo de entendimiento de unas y otras. Conformaron una estructura regional que creció en cuanto al tamaño, complejidad, y con ello crearon una unidad diferenciada, lo que les permitió niveles más elevados de organización y una interacción más influyente en la dinámica de los pueblos del río. En ese mismo mes de marzo, el día 16, en una acción relámpago el frente unido tomó el predio denominado Los Patos, lugar donde Grupo México mantiene plantas de rebombeo que surten de agua a la mina. El agua concentrada en este lugar proviene de unos sesenta o setenta pozos ubicados hacia el este de Cananea y corresponden a los acuíferos subterráneos del río San Pedro, este es el afluente que sale a la superficie en la ciudad minera y corre hacia el norte atravesando la frontera internándose en Arizona. Los derechos de agua sobre estos pozos pertenecen a los ejidos de las inmediaciones de Cananea y Grupo México los compró ilegalmente dándoles un uso diferente al de agricultura y ganadería, pasando de largo sobre la ley en materia agraria. El río Sonora también nace en Cananea, en el Ojo de Arvayo, y los municipios distribuidos a lo largo del cauce se inician con el municipio de Cananea y cubren una extensión de 250 kilómetros en su recorrido hasta la ciudad de Hermosillo, viniendo del este hacia el centro-oeste. Los habitantes de algunos de los siete municipios rurales, y los mineros de Cananea solamente se habían vinculado en una lucha social en el siglo pasado, cuando alentados por la Unión General de Obreros y Campesinos, la UGOCM, juntos formaron los centros de población en el extenso latifundio que los Greene poseían con la finalidad de expropiarlo. Los vínculos que unen a los ribereños con Cananea estuvieron determinados siempre por la naturaleza del río y por el comercio de los productos que los municipios más cercanos llevaban desde principios del siglo xx al mineral. Entre esos productos estaba el ganado que los pueblos vendían a los establos del propio William Cornell Greene quien además de construir un centro industrial minero creó también un imperio ganadero que abarcaba terrenos tanto en el estado de Sonora como en Arizona, atravesando la línea internacional. Controlar estas dos actividades, la minería y la ganadería, además del comercio en general dotó a Greene de un gran poder político durante el porfiriato de tal manera que prácticamente formó en Cananea un enclave que Juan Luis Sariego, pionero de los estudios de minería en el noroeste analizó con rigor y con imaginación profunda, (Sariego,1988). Sin embargo las poblaciones del río Sonora son mucho más antiguas que la misma Cananea, pues fueron fundadas en el siglo xvii por misioneros jesuitas que colonizaron una extensa zona conocida anteriormente como la Pimería Alta, situada hacia el noroeste de lo que hoy es Sonora y el sureste de la actual Arizona. Los jesuitas fundaron sus misiones en las márgenes del río sobre poblados que habían ocupado durante siglos atrás los

EJE 4

indígenas de la nación ópata. Al contrario de otros pueblos originarios asentados en lo que hoy es el territorio de Sonora, los ópatas simpatizaron rápidamente con los conquistadores mezclándose con ellos y transformando a los pueblos ribereños, Arizpe, Banámichi, Huépac, San Felipe de Jesús, Aconchi, Baviácora y Ures en comunidades controladas por los misioneros, hasta que Carlos III expulsó a la compañía de Jesús de la Nueva España en 1767. Así que una diferencia profunda entre ribereños y cananenses está dada por la historia de los pueblos donde rápidamente el mestizaje hizo desaparecer a los indígenas asentándose pueblos agrícolas y ganaderos de mestizos y blancos que dependieron del río, caracterizados por un perfil de tradicionalistas, religiosos y conservadores. Sin dejar de compartir estas mismas cualidades en menor grado, la población de obreros cananenses ha dependido de la explotación del mineral y de sus relaciones siempre conflictivas con los dueños de la gran mina. Una característica que también comparten Cananea y los municipios del río es que se trata de zonas expulsoras de migrantes, tanto hacia el interior del estado como de la república y Estados Unidos. Desde sus inicios los campesinos ribereños emprendieron tareas comunitarias o colectivas con respecto a la explotación de sus recursos, pero esta característica estuvo siempre más acentuada entre los obreros cananenses debido a la distribución del espacio urbano que habitan, al hecho de realizar sus jornadas en equipo, al salario y a las condiciones en las que realizan su trabajo. Además, a los cananenses los marcó su participación en la revolución mexicana y el hecho de haber albergado entre sus principales líderes a los floresmagonistas que dirigieron uno de los primeros movimientos obreros en el norte, la famosa huelga de Cananea del primero de junio de 1906. De allí que desde su incorporación al sindicato nacional minero, los trabajadores conmemoran el aniversario de esa huelga con una marcha y un acto frente al mausoleo de los mártires de Cananea. Pero Cananea también ha estado rodeada hacia el este y al oeste de una serie de terrenos en donde la agricultura y la ganadería tuvieron buenos tiempos en los años sesenta y setenta después de la expropiación del latifundio de los Greene, lo cual permitió fundar los ejidos que trabajaron exitosamente durante varias décadas. Así que una parte del gremio minero provino de los campesinos, vaqueros y trabajadores agrícolas de todas las regiones cercanas para quienes el conocimiento de las labores agrícolas y la ganadería no le eran ajenas ni en el pasado ni el presente. La región donde se presenta el conflicto ambiental y laboral con el consorcio del Grupo México se caracteriza también por su ubicación cercana a la frontera norte y porque la economía sonorenses se enganchó a la economía estadounidense durante la apertura del porfiriato a través de la inversión en la minería pero también en cuanto a la ganadería y posteriormente a la inversión

EJE 4

y dirección agrícola. No se trata de una zona de vastos territorios sino al contrario, de terrenos que en el valle más ancho alcanzan los 50 kilómetros antes de llegar a la sierra madre occidental. Tampoco es una zona con gran población. Los siete municipios que oficialmente Grupo México y los gobiernos estatal y federal reconocen como afectados por la contaminación, contienen actualmente una población de 21 a 22 mil habitantes. El asunto reside en que por cientos de años su fuente central de sostenimiento económico ha sido el río, y el derrame de tóxicos ha venido a trastocar su vida de una manera que nunca imaginaron. Pero sin duda también se trata de una de las regiones más emblemáticas de Sonora que a través de las labores del campo, de sus productos regionales, de sus costumbres y sobre todo de su producción ganadera, en el siglo xx proporcionaron elementos esenciales a la identidad sonorenses, igual que en la parte sur del estado lo hicieron los yaquis al resistir desde siglos atrás la invasión de los yoremes a sus territorios. Entonces no era difícil concluir que tarde o temprano los ribereños comprendieran que en esta ocasión su causa los ligaría con los trabajadores cananenses en huelga contra un enemigo común, el Grupo México. Pero esto no se daría en automático porque durante el clímax del conflicto ambiental estuvo siempre mediada la intervención de las agencias del mismo consorcio minero, el gobierno federal, el gobierno estatal, los gobiernos municipales y los medios de difusión sonorenses. Pero estos no fueron los únicos actores en escena, pues al conflicto lo alcanzó el proceso electoral para renovar la gubernatura del estado, las presidencias municipales, las diputaciones del congreso estatal y las diputaciones federales, y allí entraron en escena los partidos, casi todos distorsionando la causa del río, minimizándola o tratándola con ese dejo de indiferencia que los políticos saben manejar sin ruborizarse. Pero la magnitud del desastre no pudo ocultarse.

El tamaño del derrame

El 06 de agosto, se derramaron 40,000 m³ de sulfato de cobre (CuSO₄) acidulado, en el Arroyo Tinajas, Municipio Cananea, Sonora, provenientes de las instalaciones de la Empresa Buenavista del Cobre, subsidiaria de Grupo México (GM). 40 mil metros cúbicos equivalen a 400 millones de litros que desbordaron el represo denominado sistema de Tinajas 1, cercano a la población de Bacanuchi. Desde Tinajas 1, el derrame recorrió 17.6 kilómetros hasta alcanzar el arroyo denominado Tinajas, de allí pasó al río Bacanuchi que a su vez recorrió 64 kilómetros hasta alcanzar al río Sonora que atravesó una distancia de 190 kilómetros hasta alcanzar a la presa El Molinito ubicada en el municipio de Hermosillo y que surte de agua a la capital del estado de Sonora. La información oficial durante los primeros días

EJE 4

del desbordamiento habló solamente de ácido sulfúrico y que en ese entonces se trataba de medir el potencial de hidrógeno, Ph, en el agua para saber qué tanto nivel había alcanzado. Durante varios días no se dio información ni de ácidos ni de metales pesados que estuvieron contenidos en el represo Tinajas 1. Seis días después del macroderrame, el 12, la Conagua dio a conocer una estadística con los niveles de metales pesados que había encontrado en el río, (véase cuadro 1).

Cuadro 1. Metales encontrados en el agua del río Sonora

| NIVELES | MAXIMO PERMITIDO |
|----------------|------------------|
| Aluminio 6.14 | .02 |
| Arsénico .021 | .05 |
| Cadmio .04 | .01 |
| Cobre 2.84 | 1 |
| Manganeso 6.76 | .01 |
| Níquel .08 | .01 |

Fuente: Conagua 12 de agosto 2014

El cuadro con las mediciones deliberadamente omitió otros seis metales que según el delegado federal de Conagua, César Lagarda Lagarda se encontraban contenidos en Tinajas 1, antimonio, bario, cromo, fierro, mercurio, plomo y zinc, como admitió ante la prensa días después, (Bahena Roberto, El Imparcial, agosto 24). En este mismo número del periódico el delegado confesó que la cifra de 40 mil metros cúbicos derramados la había proporcionado Buenavista del cobre, subsidiaria del Grupo México y que esa estimación se hizo sobre la capacidad de 106 mil metros cúbicos del represo Tinajas 1. En esa misma edición reconoció que tres represas más de la minera de Cananea representaban un riesgo para los cuerpos de agua del río Bacanuchi y el río Sonora. Mineros expertos de Cananea, concedores de la capacidad de los represas y de su lagrimeo constante, así como los ribereños pusieron siempre en duda el volumen de 40 mil metros cúbicos derramados, y estimaron que probablemente habría superado al doble. Pronto empezaron a sentirse los efectos del macroderrame en diferentes aspectos de la vida cotidiana por la falta de agua para consumo humano en todos los sentidos, para dar de beber al ganado, para regar los cultivos, y aparecieron los malestares y efectos en la salud de los lugareños. El mapa de abajo, representa el recorrido de los ácidos y metales pesados desde el represo nuevo, o Tinajas 1, hasta alcanzar los cuerpos de agua de los distintos arroyos y ríos que invadió. Por municipios esta región cuenta Arizpe, Banámichi, Huépac, San Felipe de Jesús, Aconchi, Baviácora, Ures y Hermosillo. Mapa 1. Arroyo Tinajas, río Bacanuchi y río Sonora.

Mapa 1. Río Sonora



En el caso de la ciudad de Hermosillo, el agua superficial que llega a la presa El Molinito pasa a la presa Abelardo L. Rodríguez, de mayor capacidad, y con ella se cubre el 3 por ciento de las necesidades de la población. Pero eso ocurre cuando se abren las compuertas de desfogue, porque en realidad las aguas subterráneas de El Molinito se conectan en forma natural a los pozos que surten la ciudad. La información de los niveles de contaminación en este punto fue escasa, confusa y de poca utilidad. De cualquier forma, el sistema de vida de la región del río se trastocó en varias áreas de la economía que fueron alcanzadas

por el derrame, como las que se muestran en los siguientes cuadros, (véanse cuadros del 2 al 4).

Cuadro 2. Población afectada

| | |
|---------------------|---------|
| Arizpe | 3,037 |
| Banámichi | 1,646 |
| Huépac | 1,154 |
| San Felipe de Jesús | 396 |
| Aconchi | 2, 637 |
| Baviácora | 3, 560 |
| Ures | 9,185 |
| Total | 21, 615 |

En este cuadro puede observarse la distribución de la población por municipios. Los más poblados son Ures, cercano a la capital del estado, Baviácora y Arizpe los más alejados. El tamaño de esta población también explica las respuestas espontáneas de las autoridades locales y la capacidad que tuvo Grupo México de abordar y cubrir en las siguientes semanas después del desastre a los lugareños con promesas de ayuda. En el cuadro 3, abajo, se cruzan los datos de habitantes y hectáreas de siembra con las actividades pecuarias y encontramos que en todos los municipios la actividad sobresaliente es la agropecuaria, dominando tanto por superficie de siembra como por producción Ures, Baviácora y Arizpe. Como definieron investigadores que entraron a estudiar esta zona en los años ochenta y noventa, en realidad la economía de esta región está pecuarizada, de tal manera que la agricultura que anteriormente se usaba para el autoconsumo de las unidades familiares, hoy está destinada a producir forrajes. Desde los años sesenta este cambio significó entrar en una etapa de modernización de la producción ganadera en donde los establos de mayor tamaño obtienen una ganancia de los productores más pequeños que deben vender sus becerros al destete y que corren con los riesgos y gastos mayores. Después de entrar a los establos más tecnificados donde el ganado alcanza un precio mayor, su destino serán los establos norteamericanos de transnacionales que producen carne y leche

EJE 4

industrialmente, (Chávez en Camou 1991), (Camou 1998), (Baroni 2010).

Cuadro 3. Municipios y actividades productivas

| MUNICIPIOS | HABITANTES | SUPERFICIE DE SIEMBRA | ACTIVIDADES PECUARIAS |
|---------------------|------------|-----------------------|--|
| Aconchi | 2,637 | 871 | Producción de carne en canal de bovino, porcino y producción de leche. |
| Baviácora | 3,560 | 964 | Producción de carne en canal de bovino, porcino y producción de leche. |
| Ures | 9,185 | 4,280 | Producción de carne en canal de bovino, porcino y producción de leche. |
| Arizpe | 3,037 | 1,440 | Producción de carne en canal de bovino, porcino y producción de leche. |
| San Felipe de Jesús | 396 | 428 | Producción de carne en canal de bovino y producción de leche. |
| Banámichi | 1,646 | 749 | Producción de carne en canal de bovino, porcino y producción de leche. |
| Huépac | 1,154 | 831 | Producción de carne en canal de bovino y producción de leche. |

Fuente: Inegi, total en hectáreas en registro de 2011.

Cuadro 4. Pozos cerrados durante la contingencia

| USO | POZOS | VOLUMEN (M3) |
|----------------|-------|---------------|
| Agrícola | 150 | 22,323,971.00 |
| Doméstico | 10 | 5,210.00 |
| Pecuario | 89 | 283,944.75 |
| Público Urbano | 73 | 1,391,144.68 |
| Total de pozos | 322 | 24,004,270.43 |

Fuente: Conagua 2014

Este cuadro (4) proporcionado por Conagua, nos da una idea de que al cerrar los pozos para los usos enlistados, prácticamente estaba cesando la actividad económica. Pero de igual manera hubieron de cerrar 89 escuelas del río que no estuvieron en condiciones de iniciar el ciclo de acuerdo al calendario escolar, con lo que prácticamente la actividad productiva de los municipios estaba llegando a cero.

EJE 4

Dos especialistas en políticas públicas en un documento presentado a los ejecutivos de Grupo México, señalaban la ausencia de un sistema funcional de alarma entre la minera y los municipios afectados, algo que tendría que ser construido, y urgían entre otras medidas de emergencia, que los pobladores de la ribera deberían ser trasladados a una distancia de 10 kilómetros del río, protegerlos con ropa nueva y solamente consumir agua potable. Entre sus propuestas incluían un programa estratégico de prevención del impacto minero sobre la salud en el municipio de Cananea, y la apertura de una clínica epidemiológica para dar seguimiento a las personas afectadas por los metales pesados, (Morales y Santillana 2014). Hasta el mes de diciembre la Secretaría de salud reconoció a más de 300 contaminados aunque las ONG estimaban en más de 500 el número de afectados en la salud. En su propia página La organización ecologista *Greenpeace*, advirtió de los probables daños

“que pueden causar los altos niveles de metales en el agua como problemas en el sistema nervioso, daños hepáticos, pulmonares, renales, reproductivos y neurológicos, que pueden propiciar enfermedades como el Alzheimer, mal de Parkinson, saturnismo, hepatitis, cáncer, hemocromatosis o hasta la muerte, en el caso del arsénico”. (*Greenpeace*, 21 de agosto 2014).

Jaime Varela Salazar, profesor emérito de la Universidad de Sonora por la División de Ingeniería Química, dio a conocer resultados que indican que el agua contaminada y sus niveles no son aptos para el consumo porque contienen aluminio, plomo, bario, fierro, manganeso y zinc. La sustancia que más le preocupa-comentó-es el cadmio que “puede producir alta presión y generar fragilidad en los huesos de las personas”. Señala que es posible remediar al río y al medio ambiente con métodos químicos y biológicos. (González, Eleanne. *El Imparcial*, agosto 23, 2014). De cualquier forma las primeras medidas para lidiar con la contingencia sembraron la incertidumbre de los pobladores acerca de hasta dónde llegaría la responsabilidad de Grupo México en cuanto a la reparación del río y de las tierras. Pero al mismo tiempo los atemorizaba la fama del poder y la capacidad económica que el consorcio ostentaba y sus temores estaban bien fundados. Grupo México constituye un *holding* cuya razón social es *Americas Mining Corporation* con sede en Tucson Arizona, que a través de algunas subsidiarias explota varios metales en diferentes países, pero también es dueña de Ferromex y de un sistema de transporte terrestre que abarca toda la república mexicana, además que se dedica a la perforación terrestre y marítima. En el primer trimestre de 2014 declaró ventas por más de 2 mil millones 180, 179 de dólares y en el primer trimestre del siguiente año 2,095 millones de dólares, (Grupo México, Cifras relevantes en dólares, abril 28, 2015). A pesar de

comprobarse su responsabilidad en el derrumbe de Pasta de Conchos en 2006, no recibió sanción alguna y desde allí siguió acumulando concesiones de explotaciones mineras. El poder del consorcio no estaba en duda, pero las consecuencias del derrame resultaron inocultables y se desarrollaron en ritmos diferentes como se analiza en el apartado siguiente.

Las etapas del conflicto

La contienda que próximamente cumplirá un año, atravesó por tres etapas. Los primeros días posteriores al derrame en el que los tres niveles del gobierno van de la mano con Grupo México. En la segunda etapa los criterios del gobierno federal y el consorcio tienden a diferenciarse marcadamente y esta etapa termina con la firma del Fideicomiso río Sonora y la declaración oficial de la superación de la contingencia ambiental. Como fideicomitente Grupo México se comprometió a entregar 2 mil millones de pesos en partidas de 500 millones de pesos para remediar los daños al río por la contaminación y se hace cargo de los daños en la salud de las personas, los daños a los terrenos, los cultivos y al ganado. Este recurso se maneja a través de la fiduciaria Nacional Financiera, y para este efecto se integró un comité técnico designado por la Semarnat, la compañía minera y miembros independientes designados a vez por los fideicomitentes y la Semarnat. En el apartado III de la cláusula cuarta se consigna de que en caso de que el monto comprometido resultare insuficiente para cumplir con los fines del fideicomiso, los fideicomitentes aportarán, “previa determinación del comité técnico los recursos adicionales que fueran necesarios para cada situación específica”. Pero la siguiente cláusula conviene en que de haber remantes los fideicomitentes podrán relamarlos. Desde luego, en el documento sobresale el hecho de que en ninguno de los cargos aparece representación de los presidentes municipales del río, ni del gobierno de Sonora, (Semarnat, 2014). La tercera etapa del conflicto empieza propiamente desde allí, tiene su punto culminante durante la veda electoral al detenerse la distribución de los recursos del fideicomiso posibilitando la creación del Frente Contra Grupo México y abrió la puerta a nuevas posibilidades de acción social y a nuevos problemas.

Las agendas en el derrame

Las posiciones de Grupo México, gobierno federal y gobierno estatal van a variar durante el transcurso de los días durante los cuales se va conociendo el alcance de la tragedia y están en relación directa con las etapas que se anotaron líneas arriba. Grupo México no entiende en un primer momento la magnitud de lo acontecido pero

EJE 4

sobre la marcha igual que el gobierno federal va a construir una estrategia con respecto a sus intereses bajo la lógica del menor costo y la máxima ganancia. Durante los primeros días no aparecerá oficialmente y en un breve período manejará la idea de que se trata de un accidente en el represo construido sobre el río Bacanuchi, conocido oficialmente como sistema de Tinajas 1, y que se trata de un derrame exclusivamente de ácido sulfúrico. Atribuye esta contingencia a las “lluvias atípicas” que cayeron sobre la región. En un segundo momento hace resaltar su categoría de empresa socialmente responsable, así reconocida por varias organizaciones patronales como la Concamin y Conagua. En una segunda etapa, cuando se tiene una idea del alcance del derrame y los pueblos del río empiezan a movilizarse cerrando la carretera que conecta al río con Hermosillo y Cananea, va a resistir la inspección de los agentes del ministerio público y los notarios a quienes impide el acceso a la mina. Más tarde regateará al máximo la sanción pecuniaria, aunque desde los primeros bloqueos reparte dinero entre los ganaderos y negociantes ricos para calmarlos, así como a los presidentes municipales. Su resistencia a abrir la información de la que dispone, termina cuando la Procuraduría General de la República, PGR, se ve obligada a hacer entrar a las instalaciones de la mina a los agentes del ministerio público apoyados por agentes de la Policía Federal, para hacer un cateo en las oficinas administrativas de la mina, (El Imparcial, agosto 30, 2014); (Ruelas Ulises y Muñoz, Alma E., La jornada, agosto 30, 2014). La estrategia de los gobiernos estatal y federal en un primer momento da la apariencia de coincidir entre ellos mismos y con Grupo México. Manejan el problema de tal manera de calmar cualquier situación de parte de los pobladores que desborde el control de las autoridades. En ese momento siguen la información que el consorcio les proporciona, pero posteriormente las mediciones de los niveles de metales y ácidos concentrados de la propia Conagua y las del resto de las dependencias federales llegan a diferenciarse notablemente de lo que ha estado informando la empresa. En todo este tiempo el problema para los tres órdenes de gobierno es la dotación de agua potable de calidad para consumo de los habitantes ribereños. Con la presión de la opinión pública encima y las proporciones internacionales que la noticia del derrame va adquiriendo, el gobierno federal va a empezar a preparar el terreno para una sanción pecuniaria que evada el retiro de la concesión y las demandas contra Grupo México, pero que a la vez sea una de las más grandes que se haya impuesto a minera alguna en México. Pero esta solución traería nuevas confrontaciones. Las diferencias entre los gobiernos federal emanado del PRI y el gobierno de Sonora de filiación panista aparecieron casi desde el inicio de las primeras acciones oficiales en torno al derrame, pues ni el equipo del gobernador Padrés ni las autoridades

EJE 4

municipales contaban con recursos e inteligencia para conformar una propuesta de largo alcance para la zona dañada. Guillermo Padrés solicita declarar en emergencia a la zona del río, con lo cual accedería a recursos federales previstos para este tipo de situaciones pero le fue negada. La tensión entre gobierno estatal y federal va a ser una constante durante el clímax de la contaminación. Hay un período preelectoral en el que las precampañas arrancaron fuertes desde el año anterior y en las que suceden feroces ataques entre los precandidatos con mutuas acusaciones de corrupción, ataques que entretienen al público de Hermosillo y al resto de Sonora, desenfocando el problema del derrame momentáneamente. Cuando la presión de los ribereños sube al máximo por la falta de soluciones y de una perspectiva clara sobre qué pasaría con ellos y sus bienes, hay un rompimiento claro entre el gobierno estatal y el federal. En este lance el gobernador Guillermo Padrés llevó la peor parte por el escándalo del descubrimiento de su presa particular en el municipio de Arizpe, cerca del lugar donde ocurrió el derrame. Una vez que empieza a repartirse la primera parte del fideicomiso, las dependencias del gobierno federal vuelven a proteger a Grupo México, pero los sobresaltos continúan. La agenda de los ribereños es de una resistencia simple. Al principio el temor crea una gran confusión que aprovechan sobre todo algunos políticos locales de Ures que se avorazan sobre el dinero que está repartiendo Grupo México y logran llevarse una buena tajada, a este grupo se le conocerá como “los cuatro fantásticos”. A pesar del ambiente adverso los ribereños logran perfilar una serie de demandas que se va conformando en los mítines, en las reuniones con los vecinos y en los bloqueos carreteros. Una primera demanda se expresa en la idea de que las autoridades locales y el gobierno de Sonora los representen verdaderamente. La segunda demanda consiste en que Grupo México repare el daño al río y a las tierras agrícolas. Agua potable. Que se abran nuevos pozos y se certifique que el agua que contengan no esté contaminada. Que Grupo México se haga cargo de los gastos que se están haciendo con motivo del derrame. Exigen abrir una clínica que se sitúe en Baviácora o en Aconchi para tratar los casos de las personas enfermas por la contaminación. Exigen también una indemnización justa por los daños a sus propiedades. Que la empresa reubique los jales Tinajas 1 y Tinajas 2, que consideran sigue constituyendo una amenaza para los pueblos del río. Que los pagos a los lugareños se hagan con transparencia y que las comisiones del gobierno y Grupo México publiquen las listas de aquellos beneficiados con los primeros repartos de dinero. De cualquier forma la combinación de reivindicaciones económicas y de justicia ambiental perfilan una conciencia ecológica que se socializa rápidamente entre los ribereños y les permite armar sus argumentos políticos para la resistencia social. Desde el mes de agosto hasta el mes

EJE 4

de marzo lo que puede caracterizarse como las vanguardias de los pueblos han escuchado ideas de los mineros en huelga de la sección 65, e inclusive llegan a compartir una serie de planteamientos sin que eso significara una alianza. Los dos actores reclamantes principales transitan por decirlo así, por caminos separados aunque la sección ha logrado conseguir la firma de una parte de los pueblos para su demanda penal contra Grupo México. Pero en el mes de marzo del 2015, unos días después que por razones de la veda electoral se cierra el flujo de dinero del fideicomiso, los líderes de los ribereños cambian su táctica y deciden conformar una alianza con los mineros denominada Frente Unido Contra Grupo México. La agenda de los mineros es la más vieja dentro de la región del río. Se constituye por demandas laborales y ambientales entre las que figuran en primer lugar la seguridad al realizar su trabajo al interior de la mina de Cananea. Su agenda se expresa en demandar la apertura de un diálogo con gobernación que les permita plantear el conjunto de demandas que han acumulado, como la reinstalación en sus puestos de trabajo, el reconocimiento a la huelga que han sostenido por ocho años, el respeto al contrato colectivo y el cese de la persecución contra Napoleón Gómez Urrutia. Los mineros de la sección 65, asimilan inmediatamente la dimensión de lo que significa el derrame. Desde el año 2008 han acumulado un expediente ante la Conagua sobre los derrames de los jales (tinajas) sobre el río Bacanuchi. Sorprende que en su primera denuncia recibieran una respuesta positiva mediante oficio del director de la Cuenca del Noroeste, Roberto Salmón Castelo, solicitándole al director de Mexicana de Cananea procedan a construir bordos de contención para resolver los derrames. Las gestiones posteriores ante la Procuraduría Federal de Protección al Ambiente, Profepa, delegación Sonora, no resultaron en una acción concreta de dicha procuraduría, y tampoco en 2009 la denuncia de que la empresa había retirado al personal de confianza que cuidaba las instalaciones mineras y a los sindicalizados que vigilaban los bordos de contención (Conagua, 2008); (sección 65, 2009), (Profepa, 2011). Por eso frente al macroderrame de 2014 los mineros tenían antecedentes de la responsabilidad del consorcio y se movilizaron en varias direcciones buscando dar claridad a la gente. En ese momento puede decirse que de todos los actores sociales son los que cuentan con una estrategia frente al desastre pero sin influencia política o ideológica sobre los pueblos ribereños. En cuanto a la táctica, su idea central es que más que enfocar a los ribereños en bloqueos carreteros y tomas de presidencias municipales dirijan su acción hacia Grupo México con protestas y movilizaciones frente a las puertas de la mina, de tal forma de acosar directamente a la empresa en su propio terreno. Al mismo tiempo su cuerpo de abogados plantearon una demanda de carácter penal que reconozca como víctimas a los perjudicados del río, y como responsables de delitos ambientales a los

EJE 4

dueños de la mina. Pero van a pasar muchos meses antes que los planteamientos de la sección 65 y de algunos miembros del Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad de Sonora empiecen a cuajar entre los ribereños.

Con la sistematización de estas agendas con intereses diversos puede observarse con más claridad el comportamiento de estos actores centrales durante lo que se denominó la contingencia ambiental, y lo que van filtrando gradualmente hacia el público.

En el contexto de la tragedia, Grupo México informó telefónicamente a las autoridades federales del derrame que se produjo el día 6, hasta el 8 de agosto, pero publicó la alarma oficial hasta el día 12, (Cisneros José Roberto, CNN, agosto 28, 2014). Martha Patricia Velarde asesora administrativa del municipio de Aconchi, habla que desde finales de julio el agua del río ya se sentía ácida, (Velarde, 2014). La posición del consorcio de Germán Larrea en el primer momento consiste en ocultar información y no dar la voz de alerta. En esta estrategia de los primeros días, Grupo México no fue mencionado en la prensa local por su denominación legal ni sus voceros se ocuparon de explicar las medidas que estaba tomando la empresa. Para esto contó con la ayuda de la Unidad Estatal de Protección Civil, UEPC, cuyo titular Carlos Jesús Arias apareció en la prensa el día 9 de agosto, transmitiendo por primera vez la noticia del derrame, información que hasta ese momento estaba soltando el consorcio y que a su vez corroboraba la delegación de Conagua, (Acuña, Diana. El Imparcial, 9 de agosto 2014, primera plana).

Tercera etapa: el nuevo sujeto social

La toma del predio Los Patos significó el reforzamiento de una alianza que dio comienzo en las dos primeras semanas de marzo, y para cuya acción el día 16 por la mañana se movilizaron miles de ribereños, los mineros de Cananea, y secciones foráneas del Sindicato Nacional Minero. Se había anunciado un acto de protesta en la puerta 1 de la mina, donde se habían concentrado la mayoría de los 400 elementos del cuerpo de seguridad del consorcio, pero en una operación relámpago, los mineros acompañados de algunos ribereños ocuparon el predio de rebombeo, lejos de la puerta, desalojando a los guardias que lo resguardaban, (Santos, 2014). Los siguientes actos culminantes del frente ocurrieron durante los días 1 y 2 de junio, primero con la asistencia de ribereños y mineros al acto central de conmemoración del aniversario de la histórica huelga de Cananea en el mausoleo a los mártires de 1906. El segundo ocurrió con el intento de los mineros y ribereños de bloquear las puertas 2 y 10, divididos en dos grupos de 150. La puerta 2 y la 10 son los principales puntos de acceso y salida de la mina para los

EJE 4

trabajadores y los camiones con material. La puerta 1 se ubica al oeste de Cananea, en la carretera Ímuris a Cananea, y la puerta 10 en el camino a Bacoachi hacia el este. Los dos grupos tuvieron éxito en posesionarse de las puertas, desalojando a los guardias, pero en una contraembestida los guardias comenzaron a accionar sus armas largas, disparando contra los ocupantes. En ese momento, el comité ejecutivo de la sección 65 decidió retirarse de los accesos y regresar a Los Patos. El frente ocupó la planta de rebombeo durante más de cuatro meses hasta el día 24 de julio en el que una fuerza de 600 elementos de la Policía Federal, reforzados por los guardias de la mina, a la medianoche recuperaron el predio, sin que mineros y ribereños presentaran resistencia, (Tolano Sergio y Navarrete Antonio, entrevista telefónica, 25 de julio 2015). Este acto represivo les quita a mineros y ribereños un bastión de alguna manera simbólico porque de hecho Grupo México había abierto nuevos pozos para suplir el agua que no recibía de los patos. Sin embargo, sin poder adelantar el curso de los acontecimientos posteriores, uno de los logros que la táctica de los mineros obtuvo en este tramo del conflicto se refiere al desborde que lograron hacer de su gremialismo, ligando dos agendas, la laboral de su derecho a la huelga y a la seguridad en su trabajo, y la agenda ambientalista de los ribereños. Es decir, salieron de su burbuja sindical e incursionaron exitosamente con la sociedad de la región del río. El tema de la seguridad en el trabajo y de la seguridad pública que los mineros advirtieron desde el inicio de la huelga en el 2007 ha entrado en la mentalidad sonoreNSE dramáticamente. Primero con la tragedia de la guardería ABC y ahora con el macroderrame de los jales de Cananea que está teniendo consecuencias en el presente y el futuro plenamente predecibles. Con la mirada desde fuera que implica muchas limitaciones algo que pudo observarse fue la escasa movilización de las secciones foráneas para apoyar a la sección 65 en momentos claves. Es decir, en marzo, cuando estuvieron de su lado miles de ribereños fue la hora precisa en la que no hubo la decisión de tomar la mina. Hay también una limitante en la ideología del sindicato que no rompe con la institucionalidad del sistema. Hay muchos ejemplos de esto pero para entenderlo basta el imprudente apoyo al candidato del PRI a la presidencia municipal de Cananea de parte de la sección 65, mientras ocurrían los momentos de tensión previos al enfrentamiento del 2 de junio. De igual manera, aunque desde una perspectiva crítica y de un magnífico documento, esa misma ilusión de institucionalidad puede observarse en el texto *El Colapso de la dignidad* de Napoleón Gómez Urrutia, secretario general del sindicato, (Gómez, 2014). Pero no es lo único que pasa con los movimientos populares. Como he sostenido en otros escritos la resistencia en la república ha entrado en el círculo del *movimientismo* disperso sin ningún referente nacional, sin tener un asidero real y

objetivo con el cual afianzarse, por eso dan vueltas en torno a sí mismos, acabando por consumirse internamente en sus propias regiones, sin posibilidad de articular alianzas más amplias; Ayotzinapa, Tlatlaya, el movimiento de Dignidad y Justicia, la Appo, la Cetec, la CNTE en Oaxaca, Chiapas, Guerrero, Michoacán y el partido Morena son también ejemplo de esta situación. Es decir, funcionan sin la mira de construir al sujeto social nacional que eleve el nivel de crecimiento, organización y conciencia. Hasta hoy, ninguna de las organizaciones de peso o liderazgos reales ha convocado para crear ese referente o comité nacional que produzca una estrategia y táctica de largo alcance que no se diluya en la ilusión de las urnas y construya la verdadera democracia que llene las necesidades de la sociedad. Esto solo puede lograrse mediante el empuje popular que empareje los diversos terrenos de las contiendas populares. Por supuesto, no es una responsabilidad exclusiva del sindicato minero por más que sea una de las organizaciones que está en condiciones de hacer aportaciones extraordinarias en este sentido.

Bibliografía

- Acuña, Diana. "Emergencia en el río Sonora. Niegan problemas". El Imparcial. Agosto 9, 2014.
- Camou, Healy, Ernesto. 1998. *De rancheros, poquíteros, orejanos y criollos*. Hermosillo:CIAD.
- Camou Healy Ernesto, coordinador 1991. *Potreros, Vegas y Mahuechis*. Hermosillo: CIAD.
- Ariane Baroni. 2010. *Tierra ¿para quién?*. Hermosillo: Alforja del tiempo.
- Cisneros Duarte, José Roberto "Derrame en el río Sonora: lo que sabemos y lo que no sobre el caso". CNN, agosto 28, 2014.
- Conagua, oficio No. B00.oo.R03.7.5. septiembre 29, 2008; Sección 65, oficio, julio 29, 2009; Profepa, acuerdo resolutivo, marzo 25, 2011.
- El Imparcial. "Catea PGR oficinas de la mina y las asegura". Agosto 30, 2014, primera plana.
- Eleanne González. "Preocupa a investigador altos niveles de cadmio" El Imparcial, agosto 23, 2014).
- Greenpeace, "Desastre en Sonora. La gran tragedia: la gran amenaza" agosto 21, 2014.
- Gómez Urrutia, Napoleón.2014. *El colapso de la dignidad: la historia de una tragedia minera y la lucha contra la avaricia y corrupción en México*. México: Colofón.
- Grupo México, Cifras relevantes en dólares, abril 28, 2015, www.gmexico.com.
- Morales Miranda, Sara, y Santillana, Manuel. "Propuesta inicial de intervención de políticas públicas y acciones para enfrentar el problema derivado del derrame de lixiviados del represo Tinajas, Mina Buenavista del cobre, Cananea, Sonora, México. Impreso, agosto 24 de 2014.
- Ruelas Ulises y Muñoz Alma E., "Clausuran 7 oficinas de la mina en Sonora", La Jornada, agosto 30, 2014.
- Santos Ramírez, Leopoldo. "La toma de Cananea, río Sonora y el sindicato". La Jornada, marzo19, 2014.
- Sariego, Juan Luis. 1988. *Enclaves y minerales en el norte de México: historia social de los mineros de Cananea y Nueva Rosita, 1900-1970*. México: Casa Chata.
- Semarnat. Contrato de fideicomiso entre fideicomitentes Buenavista del cobre, y Operadora de Minas e instalaciones Mineras, S.A., por una parte, y los fideicomisarios de Nacional Financiera, S.N.C., IBD. 15 de septiembre de 2014.
- Tolano Sergio y Navarrete Antonio, entrevista telefónica julio 25, 2015.
- Velarde, Martha Patricia. Entrevista del 31 de mayo de 2015, campamento en Los Patos, Cananea, Sonora.

LA FROC POBLANA DE AYER. UNA ORGANIZACIÓN SINDICAL DE VANGUARDIA

MARÍA TERESA VENTURA RODRÍGUEZ¹



Resumen

Este texto hace referencia al comportamiento de una central sindical de gran presencia en la región poblana que se caracterizó por su espíritu combativo, su pluralidad ideológica y por tener en su seno a los sectores obreros de vanguardia de ese entonces. Esta organización conocida como la FROC, surgió de la CROM liderada por Vicente Lombardo Toledado en 1932; participó en la fundación de la Confederación de Obreros y Campesinos de México (1933) y de la fundación de la CTM (1936).

Fue perseguida y reprimida por el gobierno estatal encabezado por Mijares Palencia y el Gral. Maximino Ávila Camacho, por su posición ideológica y combatividad; hoy se sabe que sus principales líderes fueron desaparecidos.

Al final de su historia se dividió y es muestra de lucha y solidaridad obrera sindical porque desarrolló acciones en beneficio de las clases más desfavorecidas por medio de su comuna obrera (1936-1937).

Como organización apoyó al profesor Gilberto Bosque para gobernador (1935) y en 1939 al Gral. Almazán para presidente de la República, a pesar de perder esas candidaturas se le reconoce su militancia política dentro de una fracción vanguardista.

¹ Profesora investigadora de tiempo completo en el Instituto de Ciencias Sociales "Alfonso Vález Pliego de la BUAO. Ha publicado artículos y trabajos sobre el sector obrero. Coordinadora del seminario permanente sobre la industria, el trabajo y las organizaciones sociales en México. Ha organizado y participado en diversos congresos nacionales e internacionales sobre movimiento obrero.

Introducción

Este texto tiene como objetivo, dar un esbozo del comportamiento que tuvo la Federación Regional de Obreros y Campesinos del Estado de Puebla (FROC) durante el periodo 1934-1939. Se trata de una central sindical que se distinguió por impulsar la organización de los trabajadores de la ciudad y del campo, y también por su combatividad. Como filial, primero, de la Confederación General de Obreros y Campesinos de México (CGOCM), y luego de la Confederación de Trabajadores de México (CTM), dinamizó al movimiento obrero regional, cuya acción fue auspiciada por corrientes de vanguardia que desafiaron a la patronal y al Estado a través de manifestaciones públicas, mítines y la huelga general; ésta fue su principal arma de lucha, lo que le permitió importantes logros.

La solidaridad, el espíritu combativo, y el interés en la mejora de las condiciones laborales de los trabajadores, fue lo que caracterizó a la FROC durante el periodo de estudio. Entre los sectores que la conformaron y que protagonizaron diversas movilizaciones, estaban: los trabajadores textiles, panaderos, electricistas y los profesores. La FROC llegó a ser la central sindical más grande y con mayor presencia en la región poblana; rebasó en su organización y lucha a la Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM). Su accionar se dio en medio de una intensa lucha inter-gremial por el control de las bases sindicales, desafiando a la cromistas.

Existen pocos estudios sobre el sindicalismo poblano, y menos sobre la FROC. Actualmente el tema ha quedado fuera del interés de los historiadores; esto quizá se explique por la marginación que han sufrido los sindicatos con la política neoliberal y la pérdida de derechos laborales provocada por la reforma laboral del año 2012. Pero considero que es importante dar una mirada al sindicalismo de ayer para reivindicar lo valioso de sus principios y luchas. Con este abordamos el estudio de la FROC.

En un primer punto se proporcionan algunos antecedentes históricos sobre la organización sindical en Puebla y la conformación de las principales centrales sindicales. Después se habla de la fundación de la FROC y su militancia en la CGOCM; un tercer punto anota su accionar como filial de la Confederación de Trabajadores de México (CTM), y por último, se señala la división que sufrió la FROC-CTM en 1939.

Antecedentes históricos

La organización de los trabajadores en Puebla se dio de manera temprana;

EJE 4

a mediados del siglo XIX aparecieron las primeras agrupaciones, y durante el Porfiriato diversas organizaciones emprendieron importantes luchas para mejorar sus condiciones de vida y de trabajo; ejemplo de ello fueron las huelgas generales detonadas en 1884, 1900 y 1906, donde destacó la acción de los operarios textiles de la región, algunos de los cuales estaban afiliados primero al Círculo de Obreros Libres, y después a la Liga Esteban de Antuñano. Durante la etapa armada de la Revolución Mexicana, también se registraron movimientos huelguísticos de alcance nacional como fueron la las huelgas de 1911-12 y la de 1916. Por esos años ya se empezaban a conformar las primeras organizaciones sindicales. Pero fue en 1917 cuando gracias al Art. 123 de la Constitución que los trabajadores lograron el derecho a organizarse, a obtener un salario digno, vivienda, escuelas, etc. Pero muchos empresarios se negaron a reconocer a los sindicatos, por lo que éstos emprendieron una serie de paros, huelgas y actos de acción directa.

En Puebla los primeros sindicatos de trabajadores se fundaron a finales de 1917; éstas agrupaciones se organizaron en la Federación de Sindicatos Obreros, y en 1919 dieron origen a la Confederación Sindicalista del Estado de Puebla (CSEP), la cual se incorporó a la Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM), central que logró aglutinar a la mayoría de los trabajadores del país en 1918.

La CSEP en muchas ocasiones desafió los lineamientos de la dirección nacional de la CROM, como ocurrió en la huelga textil que la Sindicalista realizó en 1921 que la llevó a salir temporalmente de la CROM, y el movimiento huelguístico en apoyo a los profesores desarrollado en 1925; fueron acciones no autorizadas por la dirección nacional cromista.² El comportamiento desafiante de la CSEP y su enfrentamiento con la dirigencia nacional de la CROM, generó una situación delicada dentro del sindicalismo poblano, donde se vislumbraba la ruptura entre ambas organizaciones.

Ante la indisciplina de la Sindicalista, la CROM nacional vio la necesidad de reorganizar su filial en Puebla. En esta perspectiva, la VIII Convención Nacional de la CROM realizada en agosto de 1927, tomó la decisión de hacer una Convención de Reorganización Sindical en Puebla; ésta se llevó a cabo en octubre de 1927, fue entonces cuando la Sindicalista se transformó en Confederación de Sindicatos de Obreros y Campesinos del Estado de Puebla (nueva filial de la CROM).³ El

² La Confederación Sindicalista se caracterizó por su combatividad, y a pesar de que en sus estatutos aceptaba los principios y normas de la CROM nacional, lo cierto es que era una central avanzada ideológicamente gracias a la presencia de corrientes simpatizantes con los comunistas y con las ideas de Vicente Lombardo Toledano. En sus estatutos, aprobados en 1926, se asentaba sostener la lucha de clases en el campo del trabajo, los principios de solidaridad, cooperación y fraternidad, su no adherencia oficial a partido político alguno, el establecimiento de almacenes con el sistema cooperativo, entre otras cuestiones.

³ Desde la VI Convención Nacional de la CROM, efectuada en 1924, se veía que no había entendimiento con

EJE 4

Comité Ejecutivo de la de la nueva organización cromista poblana fue nombrado por su Consejo Confederal, y quedó integrado por: Agustín Huerta como Secretario General, Eutiquio Roldán, Secretario del Interior; Silverio Téllez, Secretario del Exterior; Ernesto G. Márquez, Secretario Tesorero.⁴

La Confederación de Sindicatos de Obreros y Campesinos del estado de Puebla quedó integrada por: las federaciones de Obreros y Campesinos del Distrito de Puebla, de Sindicatos de Obreros y Campesinos del Distrito de Atlixco, de Sindicatos Obreros y Campesinos de la Región de San Martín Texmelucan, de Sindicatos Obreros y Campesinos del Distrito de Tehuacán, de Sindicatos Obreros y Campesinos del Distrito de Chalchicomula, de Sindicatos de Obreros y Campesinos del Distrito de Teziutlán.⁵

Sin embargo, a pesar de la reorganización y actualización de los estatutos de la CROM en Puebla, los problemas siguieron, hasta que finalmente en febrero de 1929 la mayoría de las agrupaciones de la Confederación de Sindicatos Obreros y Campesinos del Estado de Puebla salieron de la CROM, y conformaron la Confederación Sindicalista de Obreros y Campesinos del Estado de Puebla (CSOCEP) que permaneció independiente de cualquier control nacional; los líderes principales de esta agrupación fueron: Filomeno Escamilla, y Leobardo Coca. Esta nueva Sindicalista retomó la combatividad de la primera (CSEP).

Una vez separada de la CROM la CSOCEP asistió a la asamblea constitutiva de la Confederación Sindical Unitaria de México (CSUM), realizada en 1929. A diferencia de la CROM, la CSOCEP dio cabida a la pluralidad ideológica. Fue la organización que impulsó movimientos reivindicativos durante el periodo de la crisis capitalista mundial de 1929-33. En su accionar se manifestaba la presencia de los comunistas, fue en ese tiempo la central sindical más importante de Puebla.

La posición de vanguardia que tuvo la CSOCEP, se puede detectar en sus estatutos, donde asentaba su principio fundamental, que era la “lucha de clases” y sostenía como finalidad suprema: “la socialización de los medios de producción encaminada a obtener el bienestar social y la libertad absoluta de la clase proletaria”; planteaba la no adhesión a partidos políticos; y excluía de su estrategia la acción política. En su programa contemplaba impulsar la educación y cultura de sus la CROM poblana y que era necesaria su reorganización, lo que suscitó situaciones enojosas provocadas por los delegados poblanos. ; ello provocó que la VII Convención Nacional de la CROM llevada a cabo en 1925, acordara reorganizar a la Confederación Sindicalista del Estado de Puebla., pero no , pero fue imposible materializarla por las condiciones políticas del estado; fue hasta la VIII Convención de 1927 que el Comité Central de la CROM pudo llevar a cabo tal tarea de reorganización. Cfr. Vicente Lombardo Toledano, “La Confederación de Sindicatos Obreros y Campesinos del Estado de Puebla”, en *Revista CROM*, 15 de noviembre de 1927.

⁴ Esa Convención de Reorganización estuvo presidida por los secretarios de la dirección nacional cromista: Martín Torres, Eulalio Martínez y Vicente Lombardo Toledano. Cfr. Vicente Lombardo Toledano, *op. cit.*

⁵ Vicente Lombardo Toledano, *op. cit.*

agremiados, la capacitación técnica, fomentar el reparto de tierras a los campesinos, y la creación de cooperativas.⁶

La CSOCEP, fue uno de los bastiones más importantes que coadyuvó a la unidad de las organizaciones obreras del país; con ese fin en el marco de su Convención realizada en diciembre de 1929, constituyó el comité Pro Unificación Nacional Obrera y Campesina, integrado por Leobardo Coca, Benjamín H. Caballero y Francisco Márquez; dicho organismo estableció su centro de operaciones en la ciudad de México el 6 de enero de 1930 en el domicilio social de la Federación Sindical de Trabajadores del D. F., También participó el 23 de junio de 1933 en el comité organizador del Congreso Obrero y Campesino de México, cuyo fruto fue la fundación, en diciembre de 1933, de la Confederación General de Obreros y Campesinos de México (CGOCM). Esta central sindical nacional fue muy importante dentro del movimiento obrero del país, concentraba las principales fuerzas sindicales de vanguardia. La CSOCEP, fue un antecedente importante de la CGOCM, dentro de esta agrupación ocupaba el segundo lugar en términos de número de sindicatos.⁷

Fundación de la Federación Regional de Obreros y Campesinos del Estado de Puebla (FROC) y su militancia en la CGOCM

El nacimiento de la FROC poblana obedeció a la transformación que experimentó la CSOCEP al seguir las disposiciones de la CGOCM en el sentido de que todas sus organizaciones filiales se reorganizaran en federaciones regionales. La reestructuración de la CSOCEP se realizó en un congreso de unificación efectuado del 6 al 10 de marzo de 1934 en el cine Variedades de la ciudad de Puebla: en ese evento se liquidó la CSOCEP y se fundó la FROC. A dicho congreso asistieron, entre otras agrupaciones: La Federación de Sindicatos de Matamoros y Chiautla, la Federación de Sindicatos del Distrito de Teziutlán, los sindicatos de San Martín Texmelucan, la Federación de Sindicatos del Distrito de Atlixco, la Confederación Nacional de Electricistas (división Puebla); todas estas agrupaciones estuvieron de acuerdo en unificarse.⁸ En dicho evento se adhirieron más sindicatos. Con la incorporación de nuevos contingentes de trabajadores, la FROC se convirtió en la central sindical con mayor peso en la región poblana, tuvo gran peso dentro del movimiento obrero.

⁶ Estatutos de la CSOCEP, aprobados el 21 de febrero de 1932

⁷ Ver, *Revista Futuro*, números 5 y 6, diciembre de 1934.

⁸ Periódico obrero *Resurgimiento*, 50 años FROC, publicación conmemorativa, Puebla, marzo de 1984, p. 3.

EJE 4

En la declaración de principios de la CGOCCM, subyacía el mismo espíritu de los estatutos de la CSOCEP y de la CROM Depurada liderada por Vicente Lombardo Toledano; además contemplaba elementos nuevos que reflejaban un mayor radicalismo en la acción sindical al imponerse como táctica de lucha las armas del sindicalismo revolucionario consistente en:

La acción directa de los trabajadores en las disputas económica entre el capital y el trabajo, y en la oposición constante a toda colaboración para evitar que los someta (sic) a los órganos del estado, o lo limiten en sus posibilidades de elevación económica y de respeto social. La acción directa se entenderá como la supresión de todo intermediario entre trabajadores y patrones; en tal virtud, empleará la huelga, el boicot, las manifestaciones publicas, los mítines y todos los medios de coacción y de pública delación a toda clase de injusticias.⁹

Este sindicalismo de carácter revolucionario, apolítico, independiente y reivindicativo, fue el que adoptó la FROC. Su predominio no sólo era numérico, sino ideológico. En ese sentido fue importante su participación en el Bloque Obrero Campesino (BOC) juntamente con el PCM; la combatividad de esas agrupaciones contribuyó fuertemente al ascenso de la lucha sindical durante el cardenismo, cuando la FROC representó la vanguardia del movimiento obrero poblano, con gran irradiación social. Así en el primer congreso de la CGOCCM, Blas Chumacero anotaba que la FROC, en solo siete meses de vida había decretado 123 huelgas en contra de las empresas.¹⁰

Entre los movimientos más importantes se pueden mencionar la manifestación pública realizada el 20 de enero de 1934 en contra de las empresas textiles por haber clausurado los segundos y terceros turnos, las huelgas de solidaridad con el sindicato de trabajadores de la fábrica Cementos Landa (hoy Cementos Atoyac), en 1934 y 1935. En este último año los obreros lograron, gracias a la presión froquista, el pago del séptimo día, por primera vez, lo que sirvió de base para que el gobierno del Gral. Lázaro Cárdenas declarara obligatoria dicha prestación.¹¹ El 13 de febrero de 1935, realizó una huelga general para lograr la firma del contrato colectivo de trabajo de los campesinos de la hacienda Atlamaxac.

⁹ *Futuro*, número extraordinario, México, D. F. Mayo de 1934, pp. 79-80.

¹⁰ *Revista Futuro*, órgano de la CGOCCM, números 5 y 6, diciembre de 1934, p. 101.

¹¹ *El Sol de Puebla*, 10 de mayo de 1978, (Datos biográficos de Manuel Rivera Anaya), y Archivo General de la Nación (AGN, Ramo Presidentes, Fondo Lázaro Cárdenas, exp. 432/181).

EJE 4

En los últimos cinco días del mes de marzo de 1935, la FROC realizó su primer congreso, ahí ratificó su función social consistente en:

La efectiva lucha sindical, sin distinción de banderas, para lo cual emplearía con energía las manifestaciones públicas, las huelgas y todos los medios de coacción de que dispone, rehabilitando la conciencia del trabajador para conseguir el triunfo definitivo a que aspira todo el proletariado del país y del mundo entero, o sea: acabar con la burguesía, socializar los medios de producción y sustituir el actual régimen político-capitalista por otro que garantice el programa de los trabajadores organizados.¹²

Por ese tiempo la conflictividad se incrementó en el ámbito político, hubo choques entre la fracción oficialista conservadora con otra de posiciones avanzadas, que se traducían en enfrentamientos entre la CROM y la FROC; éstos se agudizaron sobre todo en Atlixco, San Martín Texmelucan y algunos lugares de la ciudad de Puebla donde predominaban las fábricas textiles; ahí se dieron muchas agresiones y asesinatos de obreros.

Con el fin de finiquitar las luchas inter-gremiales entre la FROC y la CROM, los dirigentes de la CGOCM solicitaron en julio de 1934, la intervención del presidente de la República Abelardo L. Rodríguez para que la fuerza federal desarmara a todos los elementos de la región atlixquense, y se destituyera al presidente municipal de Atlixco que era cómplice de los cromianos. A final de ese año la CCGOCM acordó llevar a cabo un paro de labores general, en protesta por la continuidad del conflicto. Por su parte los delegados de la Federación Local de Sindicatos Obreros y Campesinos de la Región de Atlixco que asistieron al primer congreso de la FROC, recogieron ese acuerdo debido a los numerosos asesinatos de froquistas; decían estar dispuestos a vengar todas las muertes de sus compañeros.

Pero los conflictos continuaron. Ante esta situación, la FROC llevó a cabo una manifestación tumultuosa el 10 de marzo de 1935 con la demanda de acabar con los asesinos; el 5 de abril suspendió labores en protesta por los asesinatos, y llamó a un paro general; éste se realizó del 9 al 12 de ese mes, se levantó con la intervención del general Lázaro Cárdenas.

Aún cuando la FROC no contemplaba en sus principios la participación política, si la llevó a la práctica al participar dentro de la corriente más avanzada del Partido Nacional Revolucionario (PNR), en ese marco impugnó constantemente al gobierno

¹² *Diario de Puebla*, marzo de 1935, varios días.

EJE 4

estatal; llegó a tener una gran presencia política en la región. En 1935 levantó toda una agitación popular en apoyo a la candidatura del profesor Gilberto Bosques, opositor del general Maximino Ávila Camacho, para ocupar la gubernatura del estado. Finalmente el PNR dio el triunfo a Ávila Camacho, quien pertenecía al bloque derechista del partido, y como jefe de las fuerzas militares en Veracruz y Puebla había reprimido la huelga de los obreros textiles y electricistas en 1935, realizada en la entidad poblana. La decisión del PNR provocó una serie de protestas con movilizaciones froquistas en la ciudad de México.¹³

En ese mismo año de 1935, la FROC lanzó la planilla Alianza Revolucionaria de Obreros y Campesinos del Estado de Puebla, que contendió contra la planilla de la Alianza Liberal Revolucionaria (con intereses conservadores), en las elecciones para elegir el ayuntamiento de la ciudad de Puebla y los froquistas resultaron triunfantes; así se conformó el ayuntamiento obrero que fungió para el periodo 1936-1937, conformado por: Ricardo Pérez Bueno (linotipista), Prisciliano Gutiérrez (ferrocarrilero), Fernando Izaguirre (empleado de comercio), Antonia González (bonetera), José V. Rivera (hilandero), Pedro Guerrero (chofer), Rafael M. Gutiérrez (trabajador de cementera), Tránsito Caro (hilandero), Eudoxio Benítez (mecánico). Esta planilla estaba encabezada por Filomeno Escamilla pero como fue desaforado,¹⁴ ocupó su lugar como primer regidor Ruperto G. Gutiérrez; esta comuna obrera tomó posesión el 15 de febrero de 1936.

Esta comuna obrera realizó sus actividades a favor de los grupos sociales más marginados. En su programa de acción recogió algunos planteamientos del programa del Gilberto Bosques (profesor y diputado) como fue la lucha contra la carestía consistente en el establecimiento de junta permanente para regular los precios de artículos de primera necesidad y también convocó a las cámaras empresariales a detener el alza de precios del maíz, azúcar, carbón, etc. (La Opinión, 1935).

Ésta ha sido la única ocasión en el estado de Puebla, que una corriente electoral conformada sólo por trabajadores lograra que se le reconociera su triunfo con un programa propio.

Conviene anotar que el conflicto Calles-Cárdenas fue un elemento que influyó en la situación política de Puebla, donde los diversos grupos que se disputaban el poder, se deslindaron ideológicamente; con la expulsión del país de Calles y Morones, las corrientes más progresistas y de izquierda, como era el caso de la FROC, salieron fortalecidas, y bajo esa cobertura se dio la elección del ayuntamiento obrero.

¹³ Archivo del Congreso del Estado Libre y Soberano de Puebla, exp. 1963, año 1935.

¹⁴ El ala derecha de la Cámara de Diputados representada por el bloque cardenista en Puebla, impidió que el líder Filomeno Escamilla llegara a ocupar la presidencia municipal, por eso se trató más de una gestión de comuna obrera que de un presidente municipal.

EJE 4

Es importante señalar que para el ejecutivo estatal era inconcebible que los obreros ocuparan un puesto público, por lo buscaba siempre obstruir la labor de dicho ayuntamiento y lo acusaba también de ciertos hechos como escasez de agua que provocó epidemias de tifoidea, entre otros hechos.

La FROC se identificó con el Ala Izquierda de la legislatura y la Cámara de Diputados e hizo alianza con la Confederación Social Campesina Emiliano Zapata para apoyar a los obreros y campesinos de Puebla.

La FROC como filial de la CTM en Puebla

De acuerdo con la trayectoria de la FROC, se debe mencionar que en febrero de 1936, cuando las corrientes vanguardistas del movimiento obrero mexicano participaron en la fundación de la CTM, los froquistas también lo hicieron, ratificando su afiliación cetemista el 31 de marzo de 1936; con ello la FROC se convirtió en la filial cetemista en Puebla de 1936 a 1939.¹⁵ Su ingreso a la CTM no implicó cambios en su estructura, a pesar de la división que se dio en las filas cetemistas en 1937 en el ámbito nacional, en el marco del IV Consejo Nacional de la CTM.

En 1936, los conflictos inter-sindicales entre la FROC y la CROM se recrudecieron principalmente en las fábricas textiles ubicadas en San Martín Texmelucan, en el corredor Atoyac en Puebla y en el distrito de Atlixco, a tal punto, que en 1936 el gobernador del estado Gral. José Mijares Palencia y el presidente Lázaro Cárdenas, trataron de solucionar el problema en Atlixco con la firma de un pacto con los representantes de la FROC y de la CROM que contenía diez puntos, de esos, dos eran muy importantes: el segundo que establecía la formación de la Federación Regional de Sindicatos de la Industria Textil de Atlixco, con una directiva integrada por representantes de las dos centrales; y el sexto, que estipulaba la entrega de una lista de diez personas señaladas como causantes de la división para que abandonaran las centrales y se fueran a trabajar a otros lugares del país durante un año por lo menos.¹⁶

Pero esas medidas no sirvieron ya que los enfrentamientos siguieron y de manera muy sangrienta. Fundamentalmente estas luchas intergremiales eran de carácter político; el grupo de Morones (los cromistas) contra los froquistas (lombardistas). El primer grupo apoyaba a Calles y el segundo apoyaba a Cárdenas

¹⁵ Las fuerzas fundacionales de la CTM fueron: algunas organizaciones de tendencias anarquistas, comunistas del PCM, representados en el Comité de Defensa proletaria, los socialistas de la CGOCM liderada por Vicente Lombardo Toledano, la futura burocracia sindical oficialista surgida de la federación de Trabajadores del D. F., y de alguna manera el Estado Mexicano representado por el Gral. Lázaro Cárdenas.

¹⁶ *Diario de Puebla*, 24 de septiembre de 1936.

EJE 4

pero también las pugnas se debían a la disputa entre las dos centrales por la titularidad de los contratos colectivos de trabajo. La prensa local registra muchos delitos cometidos por los grupos de la CROM que estaban enclavados en Metepec que no fueron castigados por tener el apoyo del gobernador Maximino Ávila Camacho y por el contrario perseguía a la FROC tratando de quitarle peso político. En 1938 el gobernador propuso al Congreso Local suspender elecciones para ayuntamientos municipales con gran presencia de Froquistas (Tehuacán, San Martín Texmelucan, Atlixco y Puebla) e impulsar la creación de Consejos Municipales. También en este tenor por medio de la Junta de Conciliación y Arbitraje se declararon 8 huelgas ilícitas.

Durante el periodo que permaneció la FROC dentro de la CTM, se manifestaba con fuerza la corriente de Vicente Lombardo Toledano, quién asistió a eventos sindicales en varios centros laborales. La base froquista creció con la incorporación de nuevos sindicatos, debido en gran medida, a la labor del dirigente Gerardo Rodríguez; de 1937 a 1939, ingresaron a la FROC 3 650 trabajadores. Por esas fechas se conformó la Federación Local de San Martín Texmelucan, como una de sus filiales, con 2 300 miembros como resultado de un congreso de unificación.¹⁷

Siguiendo con su postura vanguardista, la FROC se comportó de acuerdo a los principios cetemistas teniendo como lema: “Por una sociedad sin clases” y poniendo en práctica su táctica revolucionaria de las huelgas, manifestaciones públicas, paros, mítines, boicots y otro medios coercitivos como medios de presión sobre la clase capitalista.¹⁸ En ese sentido, encabezó diversos movimientos huelguísticos, como la de los trabajadores del transporte (Sindicato de Choferes y Cobradores de las Líneas de Oriente), de los peluqueros, talabarteros, automotrices (de la Automotriz O’Farril), y de otras organizaciones sindicales; varios de esos movimientos demandaban la firma de los contratos colectivos de trabajo. De 1937-1938 se planteó el mayor número de conflictos de trabajo, debido a la ocupación en las empresas de trabajadores libres quienes competían con los sindicalizados.

La FROC pugnó también por el mejoramiento del profesorado poblano, perteneciente al Sindicato de Maestros Socialistas de la Ciudad de Puebla, anotaba en ese entonces: “Ante un panorama desolador de ascensos inmerecidos, los froquistas llevaron su voto de protesta, proponiéndole al gobierno del estado la creación de un Consejo Técnico de Educación, y la expedición de leyes de Estabilidad y Escalafón del magisterio que garantizara el cumplimiento a los maestros y los colocara

¹⁷ Informe del Secretariado de la FROC (1937-1938) ante el Gran Congreso General Ordinario, abril de 1938.

¹⁸ *Idem.*

justamente en el plano que les correspondiera por sus méritos profesionales”.¹⁹

En el sector textil también se detonaron huelgas generales, la mayoría por solidaridad, por la demanda de los trabajadores a reparar las violaciones a sus contratos colectivos de trabajo, la suspensión de los segundos turnos y el no cumplimiento del pago de acuerdo a las tarifas establecidas. 1938 fue el año más importante en movilizaciones froquistas por su carácter radical, que llevó al gobierno estatal a dictar fuertes medidas de persecución y represión. Por su parte se propuso formar brigadas de asalta para castigar con la acción directa a los comerciantes que mantenían precios altos de los productos de primera necesidad, contra las autoridades, por no hacer respetar las leyes; esto lo calificó el Gral. Maximino Ávila Camacho, gobernador de la entidad de “delictuosas” y dictó castigo.²⁰

Un movimiento, huelguístico general, fue el desarrollado en solidaridad de los trabajadores de la fábrica textil La Teja, quienes demandaban el pago del 1º. de mayo, después de un mes de huelga, lograron su objetivo.²¹ También realizaron un movimiento huelguístico en julio de ese año, en solidaridad con el Sindicato de Choferes y Cobradores del Estado de Puebla, que demandaba la reinstalación de su secretario del interior que había sido desplazado por la línea Camionera Circuito Rojo Santa María; la huelga duró 3 meses y las peticiones fueron atendidas.

Ante la dura actitud del gobernador del estado la FROC acordó el 8 de noviembre de 1938 la realización de un paro general indefinido con el fin de que el gobierno rectificara su política antisindical y antirrevolucionaria ejercida sobre la acción froquista; se quejaba de que el gobierno con la fuerza pública violaba los contratos colectivos de trabajo dando garantías a la clase patronal, que encarcelara a los trabajadores organizados sindicalmente y representantes de la FROC.²²

Las famosas huelgas locas fueron las más castigadas por el gobierno estatal que impedía las manifestaciones públicas con la acción de la gendarmería y los bomberos para que la ciudad permaneciera patrullada, según el gobernador, “para mantener el orden”.²³

La FROC también se organizó para luchar contra el fascismo, apoyando a la república española.

¹⁹ *Idem*

²⁰ Avante, 14 de abril de 1938.

²¹ Memorias CTM, Edit. PRI, tomo III p. 819.

²² *Departamento del Trabajo, Exp. 3-167. (124.7)/1938, 7 y 8 de noviembre de 1938.*

²³ Avante, 17 de noviembre de 1938.

División de la FROC y su desincorporación de la CTM

En Marzo de 1939, en la coyuntura electoral para elegir presidente de la república, la FROC fue la primera organización del país en declararse almazanista, desafiando a la dirección nacional de la CTM que apoyaba a Ávila Camacho. En el V Congreso General Ordinario de la FROC (marzo de 1939) se empezaron a notar divergencias, pues Blas Chumacero, Leobardo Coca y otros líderes estuvieron al lado de Ávila Camacho, mientras que Filomeno Escamilla, Manuel Rivera y otros más se pronunciaron por Almazán.

La acción radical de la FROC llegó a su fin cuando se enfrentaron los seguidores de Juan Andrew Almazán con los del grupo del general Manuel Ávila Camacho; la FROC se colocó al lado del primero, ante ello la dirección nacional de la CTM intentó restarle fuerza pero la gran mayoría de las organizaciones de la FROC en julio desconoció a la CTM y así la FROC poblana se desincorporó de esta.

La CTM tuvo la necesidad de conformar su nueva filial: la Federación de Trabajadores de Puebla (FTP). La FROC se quedó debilitada y permaneció autónoma, sin pertenecer a central nacional alguna de 1939 a 1942; en esta última fecha participó en la fundación de la Confederación Proletaria Nacional (CPN).

El 11 de septiembre de ese año la CTM tomó con violencia el local que había sido de la FROC y el gobernador mandó a aprehender a Manuel Rivera, máximo líder froquista.

Consideraciones finales

La CSOCEP dio cabida a la pluralidad ideológica (comunistas, lombardistas, anarquistas) y en esa línea asistió a la asamblea constitutiva de la Confederación Sindical Unitaria de México (CSUM) realizada en 1929. La FROC fue la máxima expresión del lombardismo en Puebla.

Fue la central de mayor peso político y sindical en estado de Puebla y tenía entre sus filas a los sectores más combativos (textileros, panaderos, profesorado, ferrocarrilero y azucareros) y fue la única que pudo tener una comuna obrera.

Por su gran espíritu combativo y por haber apoyado a Almazán, el gobernador Maximino Ávila Camacho varios de sus líderes fueron encarcelados y algunos desaparecidos.

Ahora que el sindicalismo ha perdido fuerza y ha sido marginado por las políticas neoliberales, se hace necesario reivindicar la organización y la lucha de los trabajadores, como lo hizo la FROC y buscar la solidaridad y unidad de los diferentes

grupos sociales para conformar un frente único y con ello impulsar un proyecto de nación que beneficie a los trabajadores y sus familias. En esta perspectiva sería conveniente que se busquen nuevas estrategias para enfrentar a la patronal y al Estado, sin olvidar que la huelga general es un arma muy poderosa.

Bibliografía

- Archivo del Congreso del Estado Libre y Soberano de Puebla, exp. 1963, año 1935.
- Archivo General de la Nación, Ramo Presidentes, Fondo Lázaro Cárdenas, exp. 432/181.
- Avante, 14 de abril y 17 de noviembre de 1938.
- Departamento del Trabajo, Exp. 3-167. (124.7)/1938, 7 y 8 de noviembre de 1938.
- Diario de Puebla, marzo de 1935, varios días.
- Diario de Puebla, 24 de septiembre de 1936.
- El Sol de Puebla, 10 de mayo de 1978.
- Informe del Secretariado de la FROC (1937-1938), abril de 1938.
- Lombardo Toledano, Vicente "La Confederación de Sindicatos Obreros y Campesinos del Estado de Puebla", en Revista CROM, 15 de noviembre de 1927.
- Memorias CTM, Edit. PRI, tomo III p. 819.
- Periódico obrero Resurgimiento, 50 años FROC, publicación conmemorativa, Puebla, marzo de 1984.
- Revista Futuro, órgano de la CGOCCM, números 5 y 6, diciembre de 1934.

TENDENCIAS DE LA DENSIDAD SINDICAL EN EL ÁMBITO INTERNACIONAL EN EL PERIODO 1980-2010: UN ANÁLISIS COMPARATIVO

ROBERTO ZEPEDA MARTÍNEZ¹



Resumen

Esta ponencia analiza la relevancia de la densidad sindical desde varias perspectivas. Se identifica la magnitud de los sindicatos como organizaciones fundamentales para la defensa de los derechos laborales, así como su rol más allá del ámbito laboral como un actor fundamental en la organización política de la sociedad. La densidad sindical se define tomando en cuenta tanto su utilidad y debilidad con el fin de medir el poder y la influencia de los sindicatos en los ámbitos político y laboral. Se observan las fluctuaciones de la densidad sindical en un grupo de 30 países de la OCDE y de algunos países de América Latina en el periodo 1980 – 2000. Se realiza un análisis longitudinal de las tendencias de sindicalización en tales países considerando años específicos. Al observar las variaciones de la densidad sindical en el período de la globalización neoliberal, podemos determinar qué países han experimentado declives y qué países han visto un aumento en sus tasas de sindicalización. Del mismo modo, el propósito es detectar en qué sectores y industrias hay más sindicalizados, así como las características socio-demográficas de los miembros sindicales, en países específicos. El propósito general de esta ponencia es detectar no sólo las fluctuaciones de la sindicalización en un grupo considerable de países, sino también detectar las categorías laborales y ocupaciones que están más sindicalizadas. Esta ponencia examina el declive de los sindicatos en el ámbito internacional, tomando en cuenta la densidad sindical.

¹ Doctor en Ciencias Políticas. Maestro en Estudios Internacionales, con especialidad en América del Norte. Profesor-Investigador en la Universidad del Mar, Campus Huatulco. Líneas de investigación: sindicalismo, democratización, neoliberalismo, narcotráfico, seguridad y crimen organizado.

Introducción

Los sindicatos son organizaciones de trabajadores que defienden sus derechos laborales y negocian prestaciones sociales ante los empleadores pero también persiguen una agenda favorable con el Estado. Las luchas sindicales fueron cruciales para la promulgación de un marco legislativo que garantizara derechos básicos a los trabajadores, como el derecho a la organización sindical, a huelga, a la negociación colectiva, así como el acceso a una amplia gama de beneficios laborales. Ebbinghaus y Visser (2000) consideran a los sindicatos como una de las instituciones más importantes de las sociedades industriales contemporáneas. Afirman que es crucial examinar su evolución durante la última mitad del siglo XX, ya que estas organizaciones se enfrentan cada vez más a presiones derivadas de los cambios sociales, económicos y políticos a nivel nacional y mundial. Por otra parte, los sindicatos son una de las organizaciones esenciales dentro de las sociedades democráticas. Según la OIT (ILO, 2004), la libertad de asociación y organización sindical constituyen derechos humanos fundamentales en los centros de trabajo y representan elementos centrales de la democracia. Asimismo, constituyen la base de las libertades civiles y una protección contra la discriminación, el maltrato y el acoso laboral. Una organización sindical puede fomentar la productividad y contribuir a la distribución de los beneficios del crecimiento económico.

Densidad sindical

La densidad sindical es uno de los indicadores más comunes para medir el poder de los sindicatos. Por densidad sindical se entiende al porcentaje que se obtiene entre el número de trabajadores sindicalizados y los trabajadores en la fuerza laboral. Si se define y analiza desde una perspectiva comparada, es útil para describir cómo la situación de los sindicatos ha cambiado a través del tiempo en distintos países, por industrias y sectores. Las fluctuaciones de la densidad sindical sugieren cambios en el contexto social, jurídico, político y económico, así como en el desempeño de los sindicatos (Visser, 2006). Del mismo modo, la influencia y el poder de los sindicatos se ha medido en función del número de escaños políticos en el poder legislativo y las posiciones en las instituciones laborales oficiales, ocupadas por los dirigentes sindicales (Western, 1997; Wallerstein y Western, 2000). Los espacios de los sindicatos en la burocracia oficial también son relevantes en este sentido.

En este sentido, es pertinente señalar que en algunos casos la densidad sindical no refleja la fortaleza sindical. Por ejemplo, en países antidemocráticos donde los sindicatos carecen de libertad para afiliar trabajadores, establecer salarios

EJE 4

y condiciones de trabajo, o para negociar las políticas sociales con el Estado (China, la extinta Unión Soviética, y países de América Latina en décadas previas), la sindicalización no es un tema relevante. En países democráticos, donde los sindicatos tienen más oportunidades de influir en las condiciones de trabajo, la afiliación sindical podría ser considerada uno de los indicadores más relevantes de la fuerza de los sindicatos.

Se ha argumentado que la densidad sindical por sí misma no representa la fuerza sindical. El caso de Francia puede considerarse como un buen ejemplo. El sindicalismo francés se percibe como un sindicalismo activista que comparte fundamentos ideológicos con el movimiento sindical italiano. Estas consideraciones cuestionan la importancia de la afiliación sindical (Vernon, 2006: 191). Por otra parte, los sindicatos pueden tener influencia más allá del ámbito de las relaciones laborales a las que se refiere la densidad sindical. Los sindicatos franceses, a pesar de su baja densidad sindical, representan una fuerza política importante (2006: 203).

Otro aspecto a considerar es que el nivel de densidad sindical puede estar sobredimensionado, ya que trabajadores jubilados se mantienen como miembros sindicales, aunque este sesgo puede ser compensado por la membresía que los sindicatos no reportan para reducir las cuotas a la confederación sindical a la que pertenecen (Bain y Price 1980: 5). En algunos países en los que las organizaciones sindicales son bastiones de los partidos políticos, se exagera la membresía para ampliar su influencia política al interior de dichos partidos.

En el caso de México, la densidad sindical por sí sola no es un indicador robusto para explicar la fuerza y la influencia de los sindicatos. Según Bensusán (2004), la cláusula de exclusión en los contratos colectivos hace que la afiliación sindical sea una condición de empleo en lugar de un compromiso voluntario hacia una organización realmente representativa, y debido a que la fuerza de los sindicatos oficiales es producto del apoyo del gobierno, la tasa de sindicalización en México no es un indicador confiable del poder político y económico de los sindicatos, ni tampoco de su capacidad (o voluntad) para movilizarse contra las políticas públicas a las que se oponen (Bensusán, 2004: 272). Cook (2007: 21) considera a la densidad sindical como un indicador problemático, ya que la alta densidad sindical en algunos países como México puede reflejar la existencia de membresía sindical obligatoria o involuntaria y, por tanto, es menos significativa como indicador del compromiso de los miembros hacia la organización o de la capacidad de movilización.

Siguiendo con la densidad sindical, Visser (2000) hace hincapié en que la comparación de los niveles y tendencias de la densidad sindical en diversos países involucra varios problemas, tales como las diferencias en la estimación de los datos

EJE 4

y la confiabilidad de los mismos. Otros problemas son conceptuales y se relacionan con las divergencias en cuanto a lo que significa ser miembro sindical. La membresía sindical no es un concepto fijo o constante (Ibid, 2000).

A pesar de todos los aspectos señalados, la densidad sindical es uno de los indicadores más utilizados en el ámbito académico, como puede verse en el ámbito internacional. Además, la densidad sindical es utilizada por organismos internacionales como la OCDE y la OIT con el propósito de medir la presencia de los sindicatos en la fuerza laboral empleada y generar un análisis comparativo.

Las implicaciones de los niveles de densidad sindical son relevantes para la clase trabajadora, ya que influyen en los salarios y contribuyen a la reducción de la desigualdad. Según Toke (2003), las tasas de densidad sindical están estrechamente relacionadas con el nivel de vida de los trabajadores. Los miembros del sindicato y otros trabajadores cubiertos por contratos colectivos en los países desarrollados y en desarrollo, obtienen en promedio mayores salarios que los trabajadores no sindicalizados; esta brecha salarial es aún mayor en Estados Unidos (15%) que en la mayoría de los países desarrollados (del 5% al 10%). A nivel macroeconómico, las altas tasas de sindicalización conducen a una menor desigualdad en los ingresos y pueden mejorar el desempeño económico, con menor desempleo e inflación, mayor productividad y un ajuste más acelerado ante perturbaciones externas (Toke, 2003).

Marshall (2006) observa que los niveles, tendencias y determinantes de la afiliación sindical no han sido investigados sistemáticamente en México y otros países latinoamericanos. El estudio de las fluctuaciones de la densidad sindical en América Latina es limitado debido a varios factores. En primer lugar, la escasez de información estadística sobre membresía sindical; en contraste con los países desarrollados, donde la disponibilidad de datos facilita la comparación entre varios países en diferentes períodos. En segundo lugar, los estudios se han concentrado en la relación entre sindicatos y actores políticos, sobre todo porque la mayoría de los países de esta región han atravesado por un proceso de transición a la democracia. Aunque algunos investigadores han utilizado un enfoque comparativo para analizar el sindicalismo en América Latina, la mayoría se han enfocado en la relación entre los sindicatos y el Estado, la presencia sindical en la estructura gubernamental y los partidos políticos, así como en el estudio de las organizaciones sindicales, y sindicatos nacionales de sectores específicos; cómo éstos han reaccionado a la aplicación de políticas neoliberales o cómo han contribuido a la democracia (Zapata, 1993; Murillo, 2001; Burgess, 2004; Patroni, 2001; Bensusán, 2000). Sin embargo, la mayoría de estas investigaciones no examina las fluctuaciones de la densidad sindical en la región, ya sea en un país o en un grupo de países en décadas recientes.

La disminución de la fuerza laboral sindicalizada

Durante el período de posguerra, los sindicatos experimentaron su época dorada. En este período, la posición de las organizaciones sindicales en todo el mundo se robusteció y se hizo más estable, ya que lograron el reconocimiento del gobierno y de los empleadores. Esta situación facilitó la organización de trabajadores en los sindicatos en la mayoría de los sectores e industrias (Boeri, Brugiavini y Calmfors, 2001). Sin embargo, la constante expansión de los sindicatos se detuvo en la década de 1980, la cual marcó el punto de partida de una tendencia negativa para las organizaciones sindicales en casi todos los países de la OCDE, en contraste con lo acontecido en el período de la posguerra (Visser, 1991).

Hacia finales del siglo XX, prevalecía un movimiento laboral reducido con una influencia menor en la formulación de políticas públicas, escasa presencia en los partidos políticos, y con una baja representación en la fuerza laboral empleada. La expansión de la organización sindical se detuvo en la década de 1980 en casi todas las economías industrializadas, contrastando con lo que había prevalecido en Europa en décadas anteriores. Ebbinghaus y Visser (1999) observan que los cambios económicos, políticos y de los mercados laborales en el período posterior a la edad de oro del capitalismo (1950-1973) han reducido la capacidad de movilización de los movimientos sindicales europeos. En todos los países, los sindicatos se han enfrentado a un clima menos amigable.

En el Informe Mundial sobre el Trabajo de 1997-1998 preparado por la OIT (ILO, 1998), se puede percibir una tendencia a la baja de la sindicalización en la mayoría de los países en desarrollo. Sin embargo, hubo algunas excepciones notables, relacionadas con el retorno a la democracia y de los derechos sindicales: Sudáfrica y Chile fueron dos casos notables. En este reporte de la OIT se muestran los niveles de sindicalización a mediados de la década de 1990, en los cuatro continentes. En 19 países, la densidad sindical fue menor al 10%, mientras que en 54 países fue inferior al 25%. En 19 países los sindicatos representaban a más de la mitad de los trabajadores. Por otra parte, el informe muestra datos estadísticos sobre las tendencias de sindicalización durante las décadas de 1980 y 1990. En estas décadas, los niveles de densidad sindical disminuyeron en 47 de 66 países de diferentes regiones del mundo, pero se mantuvieron estables en siete y aumentaron en doce países (fuera de Europa, Sudáfrica, Zimbabue, Chile, El Salvador, Hong Kong, Filipinas y Taiwán) (Visser, 2000). En el caso de América Latina, se puede observar una disminución de la densidad sindical desde mediados de los 1980s hasta mediados de los 1990s. Dos de las principales economías

EJE 4

de la región, Argentina y México, sufrieron los descensos más notables en las tasas de sindicalización en tal período. Además, el declive sindical fue evidente en Venezuela, Uruguay y Costa Rica. Por el contrario, Chile fue el único país de la región en el que la densidad sindical aumentó en tal período. En América del Norte, Estados Unidos atestiguó una drástica caída de la sindicalización entre 1985 y 1995, mientras que en Canadá las tasas de sindicalización se mantuvieron relativamente estables en el período.

Según el Informe Mundial sobre el Trabajo (ILO, 1998), la densidad sindical aumentó en algunos países, concretamente en Sudáfrica, donde el número total de trabajadores sindicalizados creció 130.8%; en Filipinas (84.9%), España (62.1%), Malta (35.8%) y Finlandia (16.1%). Según datos de este informe, los países en los que la mayoría de la fuerza laboral está sindicalizada representan una minoría: sólo en 14 de los 92 países, que se tiene registro, la densidad sindical fue mayor al 50% en 1995, y en la mayoría, 48 países, la sindicalización fue inferior al 20%.

En un análisis sobre densidad sindical, la OCDE (2004) demuestra que sólo cuatro de veinte países aumentaron la densidad sindical entre 1970 y 2004: Bélgica, Dinamarca, Finlandia y Suecia; países que cuentan con el “Sistema Ghent”. Otro país nórdico donde la densidad aumentó en las últimas décadas es Islandia, mientras que en España la densidad sindical aumentó, pero se mantuvo en un nivel bajo. En Finlandia, Islandia y Suecia, tres de cada cuatro trabajadores estaban sindicalizados en 2004, mientras que solo uno de cada ocho trabajadores en Francia, Corea y Estados Unidos pertenecía a un sindicato. La OCDE (2004) también revela que la densidad se redujo una cuarta parte desde 1980 en 14 de 24 países. Algunos declives fueron incluso más pronunciados como podemos ver en el Cuadro 1. La densidad sindical se redujo más de la mitad en Portugal y Nueva Zelanda (donde la Ley de Contratos de Trabajo 1991 puso fin a un siglo de protección estatal a la organización sindical), mientras que se redujo más de una tercera parte en siete países (Australia, Francia, Irlanda, Países Bajos, Suiza, Reino Unido y Estados Unidos). En términos absolutos, la densidad sindical se redujo 46 puntos porcentuales en Nueva Zelanda, 37 puntos en Portugal y 23 puntos en Australia. En la mayoría de los países donde las tasas han caído, la membresía también ha disminuido, a pesar de la expansión del empleo. Por último, los datos presentados muestran que los niveles de densidad en los países europeos están, en general, por encima de los países de la OCDE en América del Norte, Oceanía y Asia (OCDE, 2004: 145).

En cuanto a los factores explicativos de los niveles de sindicalización, la OCDE

(2004: 144) sostiene que es evidente que tanto la extensión de la membresía sindical como la cobertura de la negociación colectiva están influenciadas en gran medida por ciertas características regulatorias. Por ejemplo, la mayoría de los países de la OCDE regulan las relaciones laborales por medio de leyes que determinan las condiciones subyacentes para la representación sindical de los trabajadores, la formación de sindicatos, la negociación colectiva y los conflictos laborales, entre otros. La legislación influye en el poder potencial de sindicatos y empleadores en el mercado de trabajo mediante el establecimiento y la modificación de disposiciones legales que pueden inclinar un precario equilibrio en favor de uno u otro lado (OCDE, 1994). Del mismo modo, diversos factores como el declive de la industria manufacturera y el crecimiento del sector servicios; el tamaño del sector público; la propagación de contratos flexibles y el desempleo han influido en los niveles de afiliación sindical.

Las últimas décadas del siglo XX fueron sumamente difíciles para los sindicatos en varios aspectos, principalmente en términos de sindicalización. Por ejemplo, la reducción de la representación sindical se dio tanto en Europa como en Estados Unidos durante el período 1960-2000. La densidad sindical se incrementó del 37% al 43% en Europa durante el período 1960-1980, pero luego se redujo al 33% en 1997 (Boeri, Brugiavini y Calmfors, 2001: 15). Waddington (2005) señala que la densidad sindical ha disminuido en la mayoría de los países europeos desde 1980. Sus estimaciones sugieren que el nivel general de sindicalización en los países de la Unión Europea (UE-25) se ha reducido del 33% en 1995 al 26% en 2001. De hecho, la reducción de la densidad sindical fue más evidente entre los nuevos miembros de la UE, donde el porcentaje cayó del 43% en 1995 al 20% en 2001. En la UE-15, ésta se redujo de 31% a 27% en el mismo período. Por otra parte, la proporción de trabajadores sindicalizados nunca había sido tan baja desde 1950. En contraste, en los países escandinavos (Dinamarca, Finlandia y Suecia) y Bélgica, la disminución ha sido casi imperceptible debido a la existencia del «sistema Ghent», que permite a los sindicatos gestionar prestaciones sociales y de desempleo para los trabajadores. La situación en Estados Unidos fue más dramática; la densidad sindical se redujo del 32% al 22% entre 1960 y 1980, el descenso persistió en las décadas siguientes hasta llegar a 13.9% en el año 2000 (Boeri, Brugiavini y Calmfors, 2001: 15).

Considerando los niveles de densidad sindical, solo en un pequeño grupo de países, los sindicatos se adaptaron con éxito a las condiciones impuestas por la globalización neoliberal en el último cuarto del siglo XX. Por ejemplo, Finlandia, España y Bélgica han visto un patrón de crecimiento de las tasas de densidad

sindical en dicho período (Visser, 2006). Sin embargo, en la gran mayoría de países de la OCDE, incluyendo a México, los sindicatos han sido testigos de un notable descenso de la densidad sindical como consecuencia de diversos procesos que ocurrieron durante las décadas de 1980 y 1990. De esta manera, los datos estadísticos generados por organismos internacionales, como la OCDE y la OIT, así como por diversas investigaciones académicas, revelan las tendencias de la densidad sindical durante las últimas décadas, mostrando el declive de los sindicatos en la gran mayoría y la expansión en solo unos cuantos países.

La densidad sindical en países de la OCDE

El declive de los sindicatos puede corroborarse en estadísticas recientes presentados por la OCDE (2012), donde la tasa de sindicalización ha disminuido en los países de esta organización. A través de datos estadísticos de la OCDE, se puede confirmar que en las dos últimas décadas del siglo XX se presentó un declive de la representación sindical en la fuerza laboral empleada en la mayoría de las democracias capitalistas, mientras que en la primera década del siglo XXI la caída persiste, aunque en menor medida.

El Cuadro 1 muestra la densidad sindical en treinta países de la OCDE en el periodo 1970 - 2010. Este análisis comparativo muestra que las tendencias son divergentes y no presentan niveles similares en la sindicalización. Sin embargo, se puede destacar que 27 de los 30 países experimentaron una tendencia negativa entre 1980 y 2010, es decir, en el período neoliberal. Sólo tres países registraron una expansión en términos de sindicalización: Finlandia, Islandia y España. Sin embargo, si consideramos el período 1980-2000, en cinco países se registró un aumento: Bélgica, Finlandia, Islandia, España y Turquía; mientras que el resto registró una caída. El período 1980-2010 fue más perjudicial para los sindicatos con respecto a su representación en la fuerza laboral, en comparación con períodos anteriores.

Aunque la gran mayoría experimentó un descenso, las tasas de densidad sindical mostraron diversas tendencias entre 1980 y 2010. El aumento de las tasas de sindicalización en los países antes mencionados se explica principalmente por factores político-institucionales; por ejemplo, el esquema “Ghent” en los casos de Bélgica, Islandia y Finlandia, mientras que el caso de España es principalmente atribuible al proceso de democratización posterior al régimen autoritario encabezado por Franco (1939-1975). Después de la desaparición de esta dictadura, a mediados de la década de 1970, surgió un sistema democrático en donde floreció la organización sindical.

EJE 4

Cuadro 1.- Densidad Sindical en países de la OCDE, 1970-2010

| | 1970 | 1980 | 1990 | 2000 | 2010 | 1980-2000 | 1980-2010 |
|-----------------|------|------|------|------|------|-----------|-----------|
| Australia | 44 | 48 | 40 | 25 | 18 | D (-23) | D (-39) |
| Austria | 63 | 57 | 47 | 37 | 28 | D (-20) | D (-29) |
| Bélgica | 41 | 54 | 54 | 56 | 51 | I (+2) | D (-3) |
| Canadá | 32 | 35 | 33 | 28 | 27 | D (-7) | D (-8) |
| República Checa | -- | -- | 46 | 27 | 17 | D (-19) | D (-29) |
| Dinamarca | 60 | 79 | 75 | 74 | 68 | D (-5) | D (-11) |
| Finlandia | 51 | 69 | 72 | 76 | 70 | I (+7) | I (+1) |
| Francia | 22 | 18 | 10 | 10 | 8 | D (-8) | D (-10) |
| Alemania | 32 | 35 | 31 | 25 | 19 | D (-10) | D (-16) |
| Grecia | -- | 39 | 32 | 27 | 25 | D (-12) | D (-14) |
| Hungría | -- | -- | 63 | 20 | 17 | D (-43) | D (-46) |
| Islandia | -- | 75 | 88 | 84 | 79 | I (+9) | I (+4) |
| Irlanda | 53 | 57 | 51 | 38 | 33 | D (-19) | D (-24) |
| Italia | 37 | 50 | 39 | 35 | 35 | D (-15) | D (-15) |
| Japón | 35 | 31 | 25 | 22 | 18 | D (-9) | D (-13) |
| Corea del Sur | 13 | 15 | 17 | 11 | 10 | D (-4) | D (-5) |
| Luxemburgo | 47 | 52 | 50 | 34 | 37 | D (-18) | D (-15) |
| México | -- | -- | 43 | 18 | 14 | D (-25) | D (-29) |
| Países Bajos | 37 | 35 | 25 | 23 | 19 | D (-12) | D (-16) |
| Nueva Zelanda | 56 | 69 | 51 | 23 | 21 | D (-46) | D (-48) |
| Noruega | 57 | 58 | 59 | 54 | 55 | D (-4) | D (-3) |
| Polonia | -- | -- | 33 | 15 | 15 | D (-18) | D (-18) |
| Portugal | -- | 61 | 32 | 24 | 19 | D (-37) | D (-42) |
| Eslovaquia | -- | -- | 57 | 36 | 17 | D (-21) | D (-40) |
| España | -- | 7 | 11 | 15 | 16 | I (+8) | I (+9) |
| Suecia | 68 | 80 | 80 | 79 | 68 | D (-1) | D (-12) |
| Suiza | 29 | 31 | 24 | 18 | 17 | D (-13) | D (-14) |
| Turquía | -- | -- | 27 | 33 | 6 | I (+6) | D (-21) |
| Reino Unido | 45 | 51 | 39 | 31 | 26 | D (-20) | D (-25) |
| Estados Unidos | 27 | 22 | 15 | 13 | 11 | D (-9) | D (-11) |

-- Datos no disponibles.

- 1971 para Nueva Zelanda. - 1981 para Luxemburgo y España, 1982 para Australia y Portugal, 1983 para Islandia y 1984 para Canadá. - 1987 para Luxemburgo, 1991 para México, 1993 para Islandia y 1995 para República Checa, Hungría, Polonia y Eslovaquia. - 1997 para México y Portugal, 1998 para Grecia y España, 2001 para República Checa, Hungría, Luxemburgo, Polonia y Suiza; y 2002 para Eslovaquia.

Fuente: Preparada por el autor con datos estadísticos de la OCDE, 2004 y 2012.

Enfoques para examinar las variaciones de la densidad sindical

Como hemos visto, el nivel de la densidad sindical en la fuerza laboral ha cambiado sustancialmente en las últimas décadas. Se puede ver una divergencia entre los países analizados. Durante las décadas de 1980 y 1990 la densidad sindical disminuyó en varios países como Japón, Nueva Zelanda y Francia, así como en EE.UU. y Reino Unido, mientras que aumentó en Suecia, Chile, España y Finlandia durante este mismo período. En 1998, por ejemplo, la densidad sindical osciló entre el 12% en Francia y el 85% en Suecia (Bosworth et al, 1996).

Ebbinghaus y Visser utilizan un marco analítico (1999) para examinar las fluctuaciones de densidad sindical en diferentes países y en períodos específicos.² Los factores que explican las fluctuaciones de la densidad sindical se clasifican en tres categorías: cíclicos, estructurales, y político-institucionales. En el enfoque cíclico, se toman en cuenta varios factores, incluyendo la inflación, el desempleo y el desempeño económico. En el enfoque estructural se consideran factores tales como la composición del empleo, las características de los trabajadores (sexo, edad y educación), la proporción de empleos en el sector formal e informal, y en los sectores público y privado. El enfoque político-institucional comprende la legislación laboral, el sistema Ghent o cualquier otro esquema en el que los trabajadores obtengan ciertos beneficios laborales a través de los sindicatos. Del mismo modo, el número de huelgas, la centralización de la negociación colectiva, el corporativismo y la afiliación partidista del gobierno (es decir, gobiernos de derecha o izquierda), también se incluye la composición del poder legislativo.

Los factores cíclicos

En el siglo XX, diversos estudios se concentraron en la relación entre el desempeño económico y los niveles de densidad sindical. Este tipo de estudios fue identificado como “enfoque cíclico”. Según este enfoque, se sugiere que la densidad sindical aumenta en los períodos de expansión económica, la cual fomenta mayor capacidad para que los empleadores otorguen concesiones, y mayor presión para que los trabajadores exijan mejores salarios y beneficios. Por otro lado, en los períodos de crisis económica, es muy probable que la densidad sindical disminuya precisamente por las causas opuestas. En consecuencia, los empleadores serían menos propensos a otorgar concesiones, y los trabajadores menos propensos a presionar por mejores salarios y condiciones laborales. En algunos casos, las crisis

²Una adaptación de este estructura analítica se utilizará aquí con el fin de clasificar y analizar los factores que explican las variaciones de la densidad sindical.

EJE 4

económicas también podrían conducir a la inestabilidad política, ya que las demandas laborales se podrían obtener a través de la actividad política (Price, 1991: 39-41). De acuerdo a Galenson (1994: 13), el crecimiento económico es una ventaja para la sindicalización, ya que una economía en crecimiento ofrece más posibilidades para el aumento de salarios y la mejora de las condiciones de trabajo. Además, el aumento de utilidades hace que los empleadores vean con menor desagrado la organización sindical. Con el aumento de empleos, los trabajadores tienen menos temor de perder sus empleos por afiliarse a un sindicato. Con un aumento en los ingresos, regularmente los trabajadores pueden pagar las cuotas sindicales (Ibid).

Sin embargo, Blanchflower (1996) encontró una relación débil entre las fluctuaciones de la densidad sindical y el desempeño macroeconómico en los países de la OCDE, especialmente durante el período 1970-1994. De igual manera, Galenson (1994: 14-15) analizó las variaciones de la densidad sindical en la década de 1980 y principios de 1990 en un grupo de 25 países, incluyendo 13 países desarrollados y 12 países en desarrollo.³ Galenson no encontró una relación significativa entre el desempeño económico y las variaciones de densidad sindical durante la década de 1980, especialmente en los países desarrollados, mientras que se detectó un nivel marginal de importancia en los países en desarrollo.

Por otra parte, las altas tasas de desempleo afectan negativamente a la afiliación sindical porque el desempleo socava el poder de negociación de los sindicatos ante los empleadores. La oposición del empleador a los sindicatos disminuye cuando los mercados laborales se caracterizan por un bajo desempleo. Para los trabajadores, el costo de la afiliación sindical es muy alto y los beneficios muy pocos durante períodos de desempleo (Bain y Elsheikh 1976, citado por Western, 1993). Efectos negativos del desempleo en la sindicalización se detectaron en Australia, Suecia, Reino Unido y Estados Unidos (Western, 1993). Visser (2000) sostiene que la tendencia declinante de la sindicalización en el período 1985-1998 esta relacionada con el aumento del desempleo, pero también con otros factores como los cambios estructurales en el mercado laboral y el empleo.

La influencia del desempeño económico, el desempleo y la inflación en los niveles de afiliación sindical es relevante. Sin embargo, la literatura existente coincide en el hecho de que aunque los factores considerados en este enfoque son significativos, no son determinantes por sí mismos; sino que tienen que ser analizados junto con otros factores del ámbito estructural y político-institucional, que pueden ser determinantes en este sentido.

³ Galenson incluyó en estudio a países como Australia, Canadá, Dinamarca, Francia, Alemania, Italia, Japón, Nueva Zelanda, España, Reino Unido y Estados Unidos, Noruega y Suecia (los países desarrollados) y la Argentina, Brasil, Chile, Egipto, India, Kenia, Corea, Malasia, México, Filipinas, Taiwán y Tailandia (países en desarrollo).

Los factores estructurales

La composición estructural de la fuerza laboral empleada comprende el aumento de empleos en el sector de servicios y la disminución de empleos del sector industrial durante la segunda mitad del siglo XX. Estos procesos impactaron negativamente en la densidad sindical, ya que los trabajadores industriales son más propensos a sindicalizarse que los trabajadores del sector servicios. Visser (2000) argumenta que los cambios estructurales asociados con el cambio industrial y demográfico ejercen una presión a la baja sobre las tasas de sindicalización. Por otro lado, los empleados del sector público tienen una mayor probabilidad de afiliarse a un sindicato que los del sector privado; igualmente, los trabajadores del sector manufacturero son más propensos a sindicalizarse que los del sector privado y de servicios (Galenson, 1994; Blanchflower, 1996).

Scruggs y Lange (2002) detectaron en un grupo de 16 países de la OCDE que la expansión del empleo público está asociada positivamente con el crecimiento de la densidad sindical. El efecto es mayor en países con sistema “Ghent”, y es menor en los países con sistemas laborales altamente centralizados o con sistema corporativos que en los países con sistema descentralizados o pluralistas.⁴

Diversas investigaciones (ILO, 1998; Visser, 2006; Blanchflower, 2007) han demostrado que los niveles de sindicalización se han mantenido más altos en el sector público que en el sector privado. Por ejemplo, en 2007 la densidad sindical en el sector público en Canadá fue del 72%; en el Reino Unido, del 59%; en Estados Unidos, del 36% y en España, del 19% (Aguilar y Zepeda).⁵ En México y en otros países de América Latina no hay datos estadísticos confiables pero la sindicalización es considerablemente mayor en el sector público. En América Latina, según Saavedra (2003: 246), gran parte de la caída de la sindicalización se explica por la reducción del empleo en el sector público. Sin embargo, también se ha producido una fuerte reducción de la afiliación sindical en el sector privado. Para Blanchflower (2007: 17) es evidente que los sindicatos han tenido más éxito en el sector público que en el privado.

Los factores político-institucionales

El enfoque político-institucional considera el desempeño de las instituciones

⁴ Los países incluidos en el estudio fueron: Suecia, Dinamarca, Austria, Noruega, Australia, Bélgica, Reino Unido, Países Bajos, Suiza, Alemania, Finlandia, Japón, Estados Unidos, Canadá, Italia y Francia. Ver Scruggs y Lange (2002).

⁵ Para los datos de Canadá véase *Statistics Canada*; para los Estados Unidos, Departamento de Trabajo de los Estados Unidos; en el caso del Reino Unido, Departamento de Comercio, Empresa y Reforma Regulatoria (2008), “La afiliación sindical 2007”, Reino Unido. En el caso de España, véase: “Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (ECVT)” (2008), Ministerio del Trabajo e Inmigración, Gobierno de España.

EJE 4

políticas en el sistema laboral: su posición hacia los sindicatos, los empleadores y las políticas laborales. Se afirma que los gobiernos de izquierda han traído más ventajas para los trabajadores y los sindicatos; por el contrario, los partidos conservadores se han opuesto activamente a los sindicatos a través de leyes laborales y en el ámbito de las relaciones laborales (Wallerstein y Western, 2000: 359).⁶ Dentro de este enfoque, la legislación laboral es considerada como un factor determinante de la densidad sindical. En Estados Unidos, por ejemplo, la regulación del Derecho al Trabajo inhibe la afiliación sindical en 22 estados de la Unión Americana (Goldfield, 1989).

Visser (2000) observa las variaciones niveles de sindicalización en el ámbito internacional y argumenta que estas divergencias son resultado de procesos de largo plazo, sustentados en condiciones políticas e institucionales del ámbito nacional. Menciona tres condiciones institucionales que han facilitado la organización sindical: el acceso sindical al centro de trabajo, la participación sindical en la administración del seguro de desempleo, y la centralización de la negociación colectiva. Sostiene que en donde estas condiciones están (o estuvieron) presentes (como en el norte de Europa), los sindicatos son capaces de protegerse contra influencia negativas como el desempleo y el cambio estructural, que afectan el crecimiento de la membresía sindical.

Western (1997: 193) afirma que los sistemas laborales centralizados y el seguro de desempleo dirigido por los sindicatos reformularon la lógica del crecimiento sindical, y afirma que con estas instituciones, la densidad sindical resistió recesiones y se extendió mucho más allá del bastión tradicional de las industrias manufactureras. Visser (2006: 39) señala que estudios comparativos en Europa han demostrado que las tasas de sindicalización son de 20 a 30 puntos porcentuales más altos cuando los sindicatos, mas no el Estado, controlan el seguro de desempleo, aun cuando dicho seguro está totalmente subsidiado y los no-sindicalizados tienen legalmente los mismos derechos que los sindicalizados.

Golden, Wallerstein y Lange (2002: 224) destacan que tanto EE.UU. como Reino Unido han experimentado un declive sindical de múltiples dimensiones. Estos dos casos apuntan a la importancia de las políticas públicas. Estados Unidos y Reino Unido son países donde los gobiernos conservadores activamente alentaron a los empresarios a participar en un ataque frontal contra el poder sindical. La rapidez de la caída de la densidad sindical en estos dos países es un claro indicador de la

⁶ Los autores consideran tres categorías de países: "países de alta densidad": Bélgica, Dinamarca, Finlandia y Suecia. Países de densidad media: Australia, Austria, Canadá, Alemania, Irlanda, Italia, Nueva Zelanda, Noruega y el Reino Unido. Los países de bajos de densidad: Francia, Japón, Países Bajos, Suiza y Estados Unidos.

EJE 4

vulnerabilidad de los sindicatos ante los ataques políticos, pero revela poco acerca de la vulnerabilidad de los sindicatos ante los cambios ocupacionales o ante las transformaciones económicas internacionales (Ibid).

Por lo tanto, se sugiere que los factores político-institucionales, tales como la legislación laboral y el rol de los sindicatos en el sistema de relaciones laborales explican los bajos o altos niveles de sindicalización. Los bajos niveles de densidad sindical en Estados Unidos, por ejemplo, se explican por la legislación laboral, y los altos niveles de densidad sindical en países como Suecia y Finlandia se explican por el Sistema Ghent, que permite a los sindicatos distribuir las prestaciones por desempleo.

Análisis, discusión y conclusiones

En esta ponencia, se han examinado las variaciones de la densidad sindical como un indicador de la presencia de los sindicatos en la fuerza laboral empleada en el ámbito internacional. Una reducción sustancial de la densidad sindical ocurrió en los países capitalistas más desarrollados y en desarrollo durante las últimas tres décadas. Las estadísticas analizadas muestran que los niveles de sindicalización se redujeron entre 1980 y 2000, pero se han mantenido estables en la primera década del siglo XXI. Se observa que tanto las tendencias y niveles de densidad sindical difieren significativamente entre los países analizados. Esto indica que los factores que explican el declive de la densidad sindical también son divergentes. En general, la densidad sindical sigue siendo mayor en Europa que en América del Norte. En concreto, los países con mayores tasas de densidad sindical (Bélgica, Dinamarca, Finlandia y Suecia) tienen regulaciones especiales en el marco institucional de las relaciones laborales. Por ejemplo, el sistema “Ghent”, en el cual los sindicatos gestionan el seguro de desempleo en el sistema laboral, estimulando la afiliación sindical. En Finlandia, Suecia y Dinamarca tres de cada cuatro trabajadores están sindicalizados, mientras que en Francia y México esta proporción es uno de cada diez; en los Estados Unidos la proporción es de uno de cada nueve. México no solo se encuentra entre las posiciones más bajas del continente americano, en cuanto a la representación sindical, sino también entre los países de la OCDE.

El análisis de las estadísticas sobre afiliación y densidad sindical en el ámbito internacional permite establecer las tendencias generales. Los trabajadores del sexo masculino tienen más probabilidades de estar sindicalizados que sus contrapartes del sexo femenino. Sin embargo, la brecha se ha acortado en las últimas dos décadas y en los últimos años los niveles de sindicalización son muy similares entre hombres

y mujeres. Es más probable que los trabajadores sindicalizados se encuentren en el sector industrial que en los servicios. Las mayores tasas de sindicalización se dan en sectores industriales, especialmente en el sector manufacturero, y las tasas más bajas de la representación sindical están en los servicios, especialmente en los sectores financieros. La densidad sindical es mayor entre los trabajadores cuya edad oscila entre los 30 y 50 años. Los trabajadores más jóvenes están menos sindicalizados que sus colegas mayores; sin embargo, la densidad comienza a declinar en los trabajadores mayores de 50 años. Los trabajadores sindicalizados se encuentran más en el sector público que en el privado, debido a que la legislación laboral es más proclive a la sindicalización en el primero, pero también porque los empleadores han mostrado más oposición a la organización sindical en el segundo.

Se puede sugerir que las variaciones de la densidad sindical en los países analizados aquí se explican principalmente por factores político-institucionales, tales como los sistemas políticos nacionales y las instituciones que regulan las relaciones laborales entre los sindicatos y los empleadores. De la misma manera, los factores estructurales son importantes en este sentido, en particular, los sectores predominantes en la fuerza laboral empleada. Se encontró un efecto negativo en la densidad sindical de la expansión del sector de los servicios, así como el aumento del empleo femenino, joven e informal.

Bibliografía

Aguilar, J. y Zepeda, R. (2015). *Mundialización y tasa sindical en las sociedades contemporáneas*, México: IIS-UNAM.

Bain, G. S. y Price, R. (1980). *Profiles of union growth: a comparative statistical portrait of eight countries*. Basil: Blackwell.

Bosworth, D. y Dawkins, P. (1996). *The economics of the labor market*. Harlow: Longman.

Bensusán, G. (2004). 'A new scenario for Mexican trade unions: changes in the structure of political and economic opportunities', en Middlebrook, K. *Dilemmas of political change in Mexico*. London: Institute of Latin American Studies; San Diego, CA: Center for U.S.-Mexican Studies, University of California.

Bensusán, G. (2000). "El impacto de la reestructuración neoliberal: comparación de las estrategias sindicales en Argentina, Brasil, México, Canadá y Estados Unidos". Ponencia presentada en el Congreso de LASA 2000.

Blanchflower, D. (1996). 'The role and influence of trade unions in the OECD'. *CEP Discussion Papers 0310*. London: National Bureau of Economic Research and Centre for Economic Performance.

Blanchflower, D. (2007). "International patterns of union membership". *British Journal of Industrial Relations*, 45 (1): 1-28.

Boeri, T., Brugiavini, A., and Calmfors, L. (2001). *The role of unions in the twenty-first century: a report for the Fondazione Rodolfo De Benedetti*. Oxford University Press.

Burgess, K. (2004). *Parties and unions in the new global economy*. Pittsburgh: University of Pittsburgh Press.

Cook, M.L. (2007). *The politics of labor reform in Latin America: between flexibility and rights*. University Park: Pennsylvania State University Press.

EJE 4

Ebbinghaus, B. y Visser, J. (1999). 'When institutions matter: union growth and decline in Western Europe, 1950-95'. *European Sociological Review*, 15: 135-158.

Ebbinghaus, B. y Visser, J. (2000). *Trade unions in Western Europe since 1945*. London, New York: MacMillan Reference, Grove's Dictionaries.

Galenson, W. (1994). *Trade union growth and decline: an international study*. New York: Praeger.

Golden, M.; Wallerstein, M. y Lange, P. (2002). "Post-war trade union organization and industrial relations in twelve countries", en Kitschelt, H. *Continuity and change in contemporary capitalism*. Cambridge University Press.

Goldfield, M. (1989). *The decline of organized labor in the United States*. Chicago: University of Chicago Press.

International Labor Organisation (1998). *World labor report 1997-1998*. Geneva: ILO.

International Labor Organization (2004). *Declaration*. Geneva: ILO. Disponible en: <http://www.ilo.org/declaration> consultada en Junio, 2007.

Murillo, M. V. (2001). *Labor unions, partisan coalitions and market reforms in Latin America*. Cambridge: Cambridge University Press.

OECD (2012). *Society at a Glance 2011 - OECD Social Indicators*. Statistical annexe, <http://stats.oecd.org/Index.aspx?QueryId=20167>, consultado el 20 de junio de 2013.

OECD (2004). 'Trade union density and collective bargaining coverage', OECD, Economic Outlook, 2004.

OECD (2009). *Society at a Glance 2009 - OECD Social Indicators*. Statistical annexe, trade union members.

Patroni, V (2001). 'The decline and fall of corporatism? labour legislation reform in Mexico and Argentina during the 1990s'. *Canadian Journal of Political Science* XXXIV: 2: 249-74.

Price, R. (1991). "The comparative analysis of union growth", en Adams, R. *Comparative Industrial Relations. Contemporary Research and Theory*, pp. 37-55, Great Britain: Harper Collins Academic.

Saavedra, J. (2003). 'Labour markets during the 1990s', en Kuczynski, P. y Williamson, J. (eds.). *After the Washington Consensus: Restarting growth and reform in Latin America*. Washington, DC: Institute of International Economics.

Scruggs, L. and Lange, P. (2002). "Where have all the members gone? Globalization, institutions, and union density". *The Journal of Politics*, 64(1): 126-153.

Toke, A. (2003). *Unions and collective bargaining, Economic effects in a global environment*. Washington, D.C.: The World Bank.

Vernon, G. (2006). 'Does density matter? The significance of comparative historical variation in unionisation', *European Journal of Industrial Relations*, 12 (2): 189-210.

Visser, J. (1991). 'Trends in trade union membership'. OECD Employment Outlook, Paris.

Visser, J. (2000). *Trends in unionisation and collective bargaining*, Geneva: International Labor Office.

Visser, J. (2003). 'Unions and unionism around the world', in Addison, J. and Schnabel, C. (eds.). *The International Handbook of Trade unions*. Cheltenham: Edward Elgar (366-413).

Visser, J. (2006). 'Union membership statistics in 24 countries'. *Monthly Labor Review*, 129 (1): 38-49.

Waddington, J. (2005). 'Trade union membership in Europe: the extent of the problem and the range of trade union responses'. ETUC / ETUI - REHS top-level summer school. Florence: ETUI - REHS Research Department.

Wallerstein, M. y Western, B. (2000). "Unions In decline? What has changed and why". *Annu. Rev. Polit. Sci.*, 3, 355-77.

Western, B. (1993). "Postwar unionisation in eighteen advanced capitalist countries". *American Sociological Review*, 58(2): 266-282.

Western, B. (1997). *Between class and market: postwar unionisation in the capitalist democracies*. Princeton, NJ: Princeton University Press.

Zapata, F. (1993). *Autonomía y subordinación en el sindicalismo latinoamericano*. México: COLMEX Fondo de Cultura Económica.

LA RESPONSABILIDAD Y TOMA DE DECISIONES DE LOS MIEMBROS SUPAUAQ. ESTUDIO EN SECCIONALES SAN JUAN DEL RÍO, QUERÉTARO

**DRA. YOLANDA CORTÉS ÁLVAREZ
CANDIDATO A DR. RAFAEL ESTRELLA VELÁZQUEZ
C.P. JAQUELINE GÓMEZ MEJÍA
M. A. JULIA PÉREZ BRAVO
M. C. CYPATLY ROJAS MIRANDA
M.D. JAZEL MOISES VELASCO ROJAS**



La presente investigación analiza la responsabilidad y toma de decisiones de los miembros del Sindicato Único del Personal Académico de la Universidad Autónoma de Querétaro (SUPAUAQ) en San Juan del Río (SJR), Querétaro. Se utilizó el enfoque metodológico exploratorio, descriptivo, documental y de campo (Hernández, et. al 2006). Se analizaron 46 puntos de vista de los agremiados. Los resultados muestran factores que ponen en riesgo la unidad y pueden provocar el debilitamiento del Supauaq en relación a las responsabilidades de sus miembros : la falta de interés y responsabilidad de los agremiados con respecto a sus obligaciones sindicales; falta de involucramiento y comunicación entre dirigentes y agremiados; además los miembros muestran conformismo referente a los logros obtenidos en el pasado y una indiferencia a luchar por nuevas prerrogativas necesarias en la actualidad. Otro hallazgo es que entre un 39 al 46 por ciento de los afiliados no han leído los lineamientos básicos. Los resultados obtenidos conducen hacia el interior de la organización y se resumen en la falta de cultura sindical. Una cultura sindical desarrolla la identidad y pertenencia de sus agremiados al sindicato cuyo objetivo es la lucha por la mejora académica, laboral y hacer conciencia a los miembros que con su participación contribuyen al fortalecimiento de la unidad sindical lo menciona Virgilio Esquivel Garduño secretario técnico de la Confederación Nacional de Trabajadores Universitarios (Universia, 2006).

Palabras clave: cultura sindical, responsabilidad, sindicato, toma de decisión

Antecedentes del sindicalismo

Los sindicatos aparecieron en Inglaterra, en Francia, 1831 y se desarrollaron en Europa alrededor de 1871. A inicios del siglo XX, en Estados Unidos y Latinoamérica. Primero se dio la mutualidad que principia con la defensa de las condiciones de trabajo y posteriormente se transforma en sindicatos (De la Garza 2005).

Los sindicatos se conformaban por obreros de oficio manual que aún no conocían el proceso productivo completo; sin embargo, eran independientes en relación a los métodos y tiempos de producción (Taylor 1932). En busca de óptimas condiciones de trabajo y del sostenimiento del monopolio de los oficios se formaron los sindicatos como *instrumentos de resistencia de oficios en la compra y venta de la fuerza de trabajo* (Mallet, 1978). Al principio los sindicatos fueron considerados ilegales, los trabajadores no tenían seguridad social, no había derecho laboral, mucho menos instituciones de conciliación para resolver los conflictos entre capitalistas y trabajadores (Aglietta, 1978). Los obreros europeos formaron la Asociación Internacional de Trabajadores (AIT) o Primera Internacional de los trabajadores (OIT) fundada en Londres en 1864 y que agrupó a sindicalistas ingleses, anarquistas, socialistas franceses e italianos republicanos, unos defendiendo al artesano como propietario (anarquistas) y otros antagonistas al maquinismo (marxistas) que se dio a fines del siglo XIX e inicios del siglo XX en las empresas de Europa Occidental y Estados Unidos, con la forma de organización de trabajo científica de Taylor cambió la estructura de las funciones del proletariado y esto le dio mayor auge a los sindicatos en su lucha por mejoras laborales (Abendroth, 1980).

El maquinismo hizo a un lado la organización científica del trabajo desplazando el trabajo manual por el de las máquinas. En Estados Unidos el auge fue a inicios del siglo XX y en América Latina al final del siglo y principalmente su desarrollo fue en la industria textil, los ferrocarriles y la minería. El maquinismo vino a reducir la mano de obra y fomentó la mejora en la calidad y cantidad de la producción; fue entonces cuando las masas trabajadoras estaban mas susceptibles de las decisiones del patrón y esto hace posible la formación en París de la organización llamada “la segunda internacional” que promovió la expansión de los sindicatos y la creación de confederaciones nacionales para la defensa de los trabajadores. Por lo tanto las legalizaciones y primeras reglamentaciones iniciaron en Alemania e Inglaterra y posteriormente Estados Unidos y en México, a partir de 1917, con la Revolución Mexicana que se adelantaba a la industrialización (De la Garza 2005).

El sindicalismo en el capitalismo organizado (1930-1970)

Concepto de Sindicalismo

Considerando la definición de Machicado (2010:4), el sindicalismo se concibe como “*Sistema doctrinal, político e ideológico que impulsa a los sindicatos a formular aspiraciones que superen lo estrictamente profesional*”, además, como ideología, señala las bases para la protección de los intereses del proletariado (trabajadores asalariados, subordinados y dependientes); por otro lado el Sindicato se considera de personalidad jurídica y su finalidad es el amparo, defensa de los intereses económicos y sociales.

El capitalismo se dio a fines de la segunda guerra mundial y se extendió hasta principios de la década de los setentas. En este período incrementó la negociación sindical que se reflejó en mejoras del nivel y calidad de vida de los trabajadores de países desarrollados, en cambio en países subdesarrollados fueron anómalos los sistemas de relaciones laborales, acopladas a los movimientos políticos del país con condiciones de represión y a la vez se anexaron a corrientes revolucionarias ; en este periodo se dio la contratación colectiva combinada con la fuerza política ocasional pero siempre de forma institucional (De la Garza 2005).

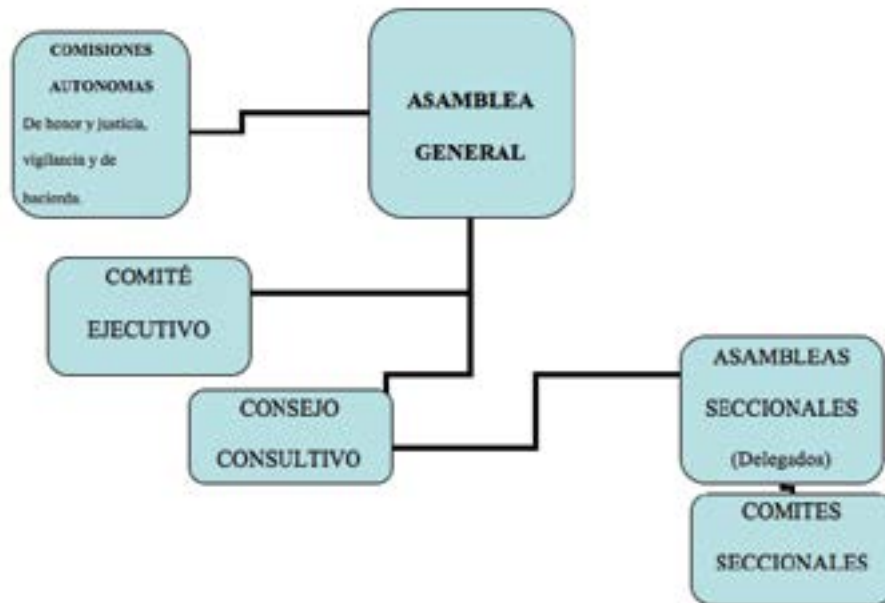
En el sindicalismo hay dos momentos importantes: el primero en la década de los años veinte y el segundo en un periodo de 1968 a 1974 (Trenttin, 1978) en el cual se generaron problemas de representatividad y democracia reduciéndose los movimientos de la fuerza de trabajo que no se sentía representada por los intereses del trabajador sino por los partidos o el estado; grave problemática que repercute en el interés y participación de los trabajadores (De la Garza 2005).

Orígenes del Supauaq

Los Académicos de la Universidad Autónoma de Querétaro se organizan en 1974 para formar el sindicato de acuerdo a su rubro de enseñanza – aprendizaje. Siendo secretario general del comité ejecutivo del SUPAUAQ el Lic. Mariano Amaya Serrano con fecha 12 de marzo de 1975 presenta constancias formales del registro del SUPAUAQ ante las autoridades de trabajo de Querétaro con “*la partida 207, del libro n.2, fojas 47, adquiere el SUPAUAQ personalidad jurídica que le otorga el Código Federal del Trabajo*”p.26. Por primera vez se incorporan 102 (ciento dos miembros) entre ellos los que integran el comité ejecutivo: Secretario General Lic. Mariano Amaya Serrano, Secretario de Actas Lic. Francisco Perrusquia Monrroy,

Tesorera Maestra María Dolores Cabrera, Vocales Lic. Eduardo Sánchez Vélez, Ing. Agustín Pacheco Cárdenas y Maestro Roberto Llaca Vázquez para que el día 13 de marzo del mismo año se haga la publicación del registro (Amaya 2013:28).

Figura 1. Órganos de Gobierno Supauaq



Proceso de Toma de decisiones

Concepto Decisión

Decisión, del latín *de- cederé*, termino afín de precisión, preciso, conciso. El termino decisión *implica la deliberación de la voluntad*, el raciocinio e involucra la inteligencia. Rodríguez y Márquez (1988).

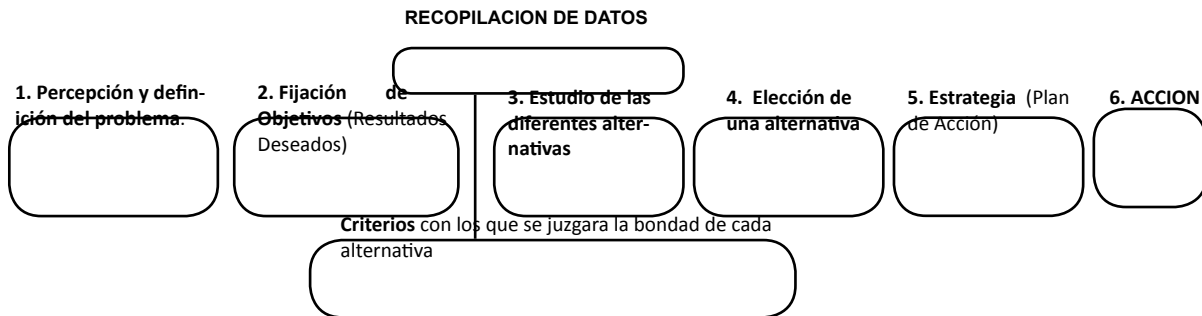
Concepto de Toma de Decisiones

La toma de decisiones es *un proceso* que todos los individuos llevan a cabo todos los días de su vida, sin embargo es tan natural que se hace inconsciente y la mayoría de las veces no se analiza la razón de la toma de decisiones, pero este proceso realmente requiere de un razonamiento y de la consideración de algunos factores que los individuos deben tomar en cuenta para la toma de decisiones como son: limitantes internas y externas que son mencionadas por (Rodríguez y Márquez, 1988:32).

Internas: son diversas porque se refiere a las psicológicas de cada individuo como son experiencias, inhibiciones, temperamento, carácter, ideología, valores morales, capacidades e incapacidades.

Externas: son las leyes, recursos materiales con los que se cuenta, tiempo, costos, cultura, región geográfica de vida, prejuicios sociales y generales.

Figura 2. Proceso de Toma de Decisión



Fuente: Rodríguez y Márquez (1988) p.15

Responsabilidad

Concepto de Responsabilidad

La responsabilidad es aceptar la autonomía de cada uno, identificar de lo que es capaz de realizar, los pensamientos y de tomar decisiones considerando a los demás y a uno mismo. La responsabilidad *“consiste en echarnos nuestra vida a la espalda y decidir qué camino tomamos y a donde nos dirigimos realmente no sabemos si tendremos éxito en el camino emprendido”*. Una persona se cree que es responsable cuando actúa defendiendo lo que considera justo para si mismo y para el bien de la sociedad (Escámez y Gil, 2001).

La responsabilidad *“es la obligación de un individuo para cumplir con las actividades asignadas poniendo en ellas su mejor esfuerzo y entusiasmo”*. El tener responsabilidad alguna permite que se realicen las actividades asignadas (Guerra y Aguilar, 1994).

Trujillo (2013). Cronista de la Universidad de Odontología, UAEM define la responsabilidad *“es un valor o cualidad que dignifica a una persona o entidad”*. Este concepto está tomado de un universitario que realza la importancia de estar comprometido y cumplir con la responsabilidad como académicos y profesionistas universitarios.

La responsabilidad desde la perspectiva colectiva, económica y social; hace hincapié en el concepto que se refiere a una *responsabilidad social* en el sentido de que la toma de decisiones individual afecta a la toma de decisiones colectivas.

Responsabilidad Social: *“un ciudadano actúa con responsabilidad social*

cuando se hace cargo de sus actos, de las consecuencias y efectos que éstos tienen sobre la sociedad". Cuando actúa deben asegurarse que sus acciones no tengan consecuencias negativas a la colectividad. (Aguilar 2013).

Cultura Sindical

Cultura Sindical

Para aplicar cultura sindical intervienen dos partes, la de los representantes y la de los agremiados y ambos deben ser partícipes en los acuerdos definidos bilateralmente.

La *cultura sindical* la define Virgilio Esquivel Garduño, secretario técnico de la Confederación Nacional de Trabajadores Universitarios (CONTU) en Universia (2006) "La nueva cultura sindical universitaria se logra con la coordinación de instituciones de educación superior y con los esfuerzos individuales del gremio *a participar en un proceso interno de superación académica y laboral constante*. Por otra parte la cultura sindical promoverá la superación, el fortalecimiento y la consolidación sindical universitaria.

Virgilio Esquivel concluye con un mensaje en relación a la cultura sindical en el siglo XXI se refiere al papel como trabajadores, siempre tiene que ser participativa.

La *cultura sindical* la define el comité ejecutivo Supauaq (2012-2014) en su tercer informe en la sección de presentación como esencial para exigir los derechos y cumplir obligaciones sindicales y de ver por los demás compañeros aplicando el primer principio de los estatutos del SUPAUAQ la solidaridad para poder trabajar juntos apoyándose unos a otros para el logro de ideales.

Metodología

La investigación llevada a cabo es de tipo exploratoria respecto al tema de responsabilidad y toma de decisiones de los miembros del Supauaq, dos aspectos que ponen en riesgo la unidad y fuerza organizacional del sindicato cuando no se aplican adecuadamente. Con un enfoque mixto, esta investigación es única en este tema ya que a nivel nacional e internacional no existe información enfocada al comportamiento de los trabajadores del Supauaq. Este trabajo se alinea en lo que se refiere a este tipo de investigaciones: "*examinar el problema de investigación poco estudiado, del cual se tienen muchas dudas y en este caso no se ha abordado antes*" (Hernández, et al. 2006).

Haciendo memoria desde la creación del sindicato de académicos de la UAQ hasta la fecha en 40 años solo se ha elaborado un libro respecto a los orígenes del Supauaq escrito por su creador y primer secretario de esta organización el

Académico Jubilado Mariano Amaya Serrano editado en 2013. De este libro se consideró los antecedentes y orígenes del Supauaq en esta tesis.

La presente también encuadra dentro de lo que es una investigación descriptiva porque *“busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice”* Hernández, et. al. (2006:119) en este caso de la responsabilidad y toma de decisiones de los académicos de base, miembros de la UAQ y miembros del SUPAUAQ organización que defiende los derechos pero también con quien tienen que cumplir con obligaciones, para ello también se utilizó la descripción de las características que se consideran relevantes o de interés para el estudio y así los miembros tengan una mejor idea de la importancia de pertenecer y apoyar al SUPAUAQ. Esta investigación se fundamenta *“en la medición de uno o más atributos del fenómeno descrito (cuantitativa)”* pero como es mixta o multimodal se fundamenta también *“en la recolección de datos sobre este y su contexto (cualitativa)”*. (Hernández Et al., 2006).

En esta investigación se utilizó un modelo mixto o multimodal que consistió en la combinación de los enfoques cuantitativo y cualitativo *“las entrevistas abiertas y la observación no estructurada son ejemplos del enfoque cualitativo”* p. 24. Dicha combinación aporta exitosos resultados en la investigación y la obtención de conocimientos científicos y ninguno de ellos es menos importante. El enfoque cuantitativo es deductivo y lógico a diferencia del enfoque cualitativo que se basa en lo inductivo y es expansivo. Los dos enfoques se complementan y se apoyan para hacer una investigación integral (Hernández et al., 2003).

Diseño de investigación

En este estudio se aplicó el diseño de investigación documental y de campo, ambas importantes porque se obtuvieron datos procedentes de materiales impresos y de hechos, creencias, interpretaciones y reflexiones que los miembros del SUPAUAQ expresaron a manera de crítica constructiva.

Una investigación de campo significa *“sensibilizarse con el ambiente o lugar, identificar informantes que aporten datos adicionales, adentrarse y compenetrarse con la situación de la investigación”* (Hernández Et al., 2003:17) esto se logró en la aplicación de los cuestionarios en las instalaciones de la UAQ cada una de las facultades, en contacto directo al encuestar a los académicos afiliados expresando su sentir que enriqueció la información obtenida en las preguntas abiertas que se hicieron en los dos cuestionarios.

Tabla 1 Universo vs. Muestra Encuestada

| Facultad | Número de afiliados | Número de afiliados Encuestados | Porcentaje Encuestado |
|-----------------------|---------------------|---------------------------------|-----------------------|
| Ingeniería | 19 | 9 | 47% |
| Contabilidad y Admón. | 21 | 17 | 80% |
| Psicología | 2 | 1 | 50 % |
| Enfermería | 5 | 3 | 60% |
| Lenguas y Letras | 1 | 1 | 100% |
| Bellas Artes | 5 | 2 | 40% |
| Bachilleres | 17 | 8 | 47% |
| Derecho | 12 | 5 | 42% |
| TOTAL | 82 | 46 | 56% |

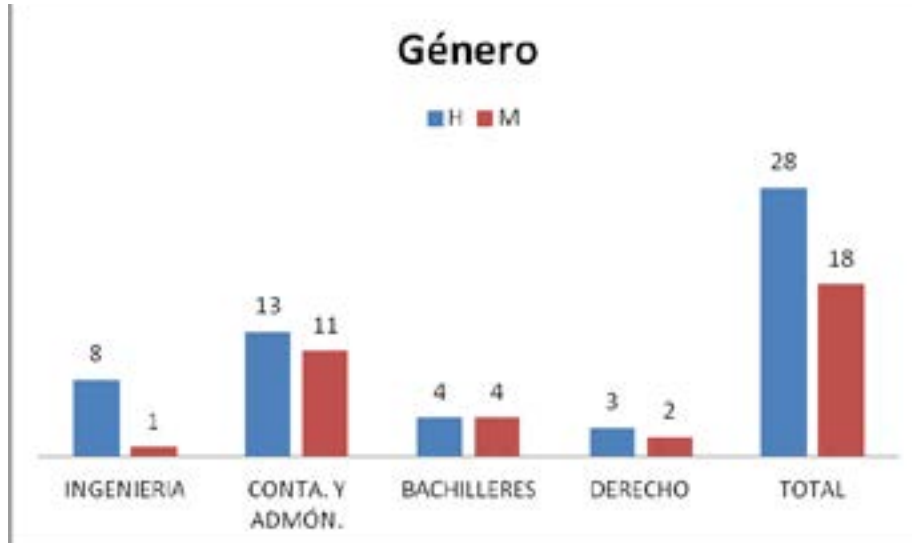
Fuente: Creación propia con datos de padrón SUPAUAQ Agosto, 2014.

Técnicas de procesamiento y análisis de datos

En la investigación cuantitativa se realizó un análisis estadístico, al recopilar el total de 46 cuestionarios (**Cue_1_Supauaq2014**) se *clasificaron* por facultad, posteriormente se hizo un *registro* por medio de la captura con la herramienta del programa de Microsoft Office Excel versión 97-2003 de cada una de las respuestas del cuestionario de los 46 encuestados para posteriormente contabilizar estadísticamente y ponderar las respuestas referentes al sí o el no de cada una de ellas y cuantificar en porcentajes respecto a lo respondido y al final expresar los resultados en factores que se describirán en el capítulo de resultados por medio de tablas y cuadros.

En relación a la investigación cualitativa se realizó un diario de apuntes resumiendo las respuestas y principalmente sobre la pregunta número 18 que fue una pregunta abierta donde expresaron los académicos sus propuestas para mejorar el SUPAUAQ seccionales San Juan del Rio en la que se clasificó por tipo y número de respuestas que coincidieron y contar cada una de esas coincidencias.

Resultados Análisis descriptivo

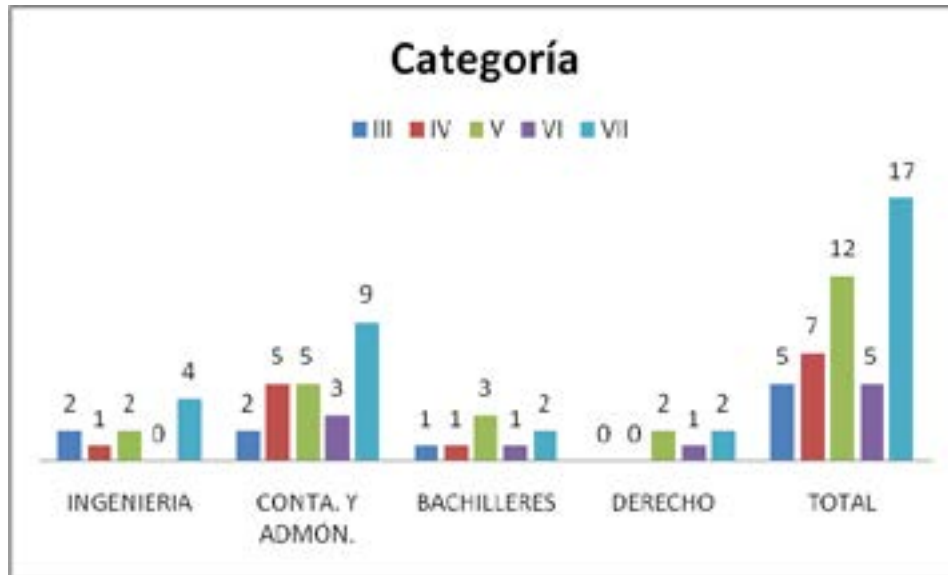


Gráfica 1 Género. Fuente: Creación propia con datos Cue_1_Supauaq2014



Gráfica 2 Antigüedad/ Años. Fuente: Creación propia con datos Cue_1_Supauaq2014

EJE 4



Gráfica 3 Categoría. Fuente: Creación propia con datos Cue_1_Supauaq2014



Gráfica 4 Tiempo Libre o Completo. Fuente: Creación propia con datos Cue_1_Supauaq2014

Análisis cualitativo

Falta de interés y responsabilidad de los miembros en el cumplimiento de sus deberes como sindicalizados.

Un primer factor que resultó es la falta de responsabilidad e interés en la participación activa de los miembros respecto a sus deberes. Para entender este factor es necesario remitirse inicialmente a los estatutos de la organización.

En el capítulo tercero de los estatutos del Supauaq se denomina *miembros activos* en el artículo 20 establece que son quienes estén al corriente de cuotas sindicales, asistan a asambleas e incluyan los miembros que estén en comisión, beca o licencia siempre y cuando cumplan con sus cuotas oportunamente., en el artículo 21 se estipula los *derechos y obligaciones* de los integrantes del sindicato, en este artículo describe los derechos de los miembros activos en el inciso a) *“tener voz y voto en las asambleas”*, para ello se comprende que el trabajador agremiado a esta organización para gozar del anterior precepto tiene obligatoriamente que estar presente y puntual. Este concepto de puntualidad obligatoria con base en el artículo 22 del estatuto del SUPAUQ, en el inciso c), menciona el *“asistir con puntualidad a las asambleas ordinarias y extraordinarias manifestaciones, mítines o cualquier otro acto cuando sean convocados por las autoridades sindicales correspondientes”*.

En el art. 59 de los estatutos del Supauaq menciona *la responsabilidad* de todos los miembros *es asistir a las reuniones* de manera ordinaria solo una vez cada inicio de semestre, que en total serian dos veces al año o en forma extraordinaria si fuera necesario.

Respecto al cumplimiento a las asambleas en *la sección San Juan del Rio* según los datos obtenidos de la bitácora del periodo 2012-2014, consultada con la delegada y secretaria de actas de la seccional de contaduría y administración, constata el número de académicos que asisten a las asambleas.

En la siguiente Tabla 2 se hace un resumen con fecha y número de participantes considerando los miembros de esta seccional: 21 activos más 13 personas que se suman de las facultades de Enfermería, Psicología, Lengua y Letras y Bellas Artes; en total 34 académicos que se integran en la seccional de contaduría y administración. Se desprende de la tabla mencionada anteriormente las fechas de asambleas realizadas y el número de sindicalizados que participan, lo que refleja la ausencia a falta de interés y responsabilidad de los miembros del Supauaq en las actividades sindicales, esto aumenta el *debilitamiento del sindicato*. Esta falta de interés y responsabilidad se observa mayormente en las seccionales de ingeniería y bachilleres debido a que en estas dos *no realizan las asambleas* de acuerdo a los estatutos.

Tabla 2.
Participación en las asambleas seccionales del 2011-2014 de miembros del Supauaq en la Facultad de Contaduría y Administración (FCA).

| Núm. de reunión seccional | Fecha | No. de participantes / Observaciones |
|---------------------------|--|--------------------------------------|
| 1 | 14 - Octubre – 2011 | 16 |
| 2 | 20 - Enero – 2012 | 22 |
| 3 | 20 - Febrero – 2012 | 20 |
| 4 | 15 - Mayo – 2012 | 27 |
| | Asistió el secretario General del Supauaq M. en C. Ángel Balderas Puga, M.I. Martin Ibarra Silva encargado de Asuntos Laborales, Ing. Joaquín Roldan de Bachilleres. | |
| 5 | 31- Agosto-2012 | 34 |
| | Asistió el secretario General del Supauaq M. en C. Ángel Balderas Puga, M.I. Martin Ibarra Silva encargado de Asuntos Laborales. | |
| 6 | 29 - enero -2013 | 13 |
| 7 | 31- mayo – 2013 | 4 |
| | No se hace ningún comentario escrito sobre el desfile del 1ro., de mayo. | |
| 8 | 29 - agosto - 2013 | 10 |
| 9 | 30 - octubre – 2013 | 8 |
| 10 | 05 - febrero - 2014 | 11 |
| 11 | 20 - febrero - 2014 | 10 |
| 12 | 7 - abril – 2014 | 9 |
| | No se hace ningún comentario escrito sobre el desfile del 1ro., de mayo y solo participan 5 personas en el desfile de 1 de mayo 2014. | |

Fuente: Creación propia con datos de la Bitácora de Asambleas Seccionales de Conta. y Admón. S.J.R. años 12-14.

Decisiones tomadas sin la representación de la mayoría de los miembros del Supauaq

El segundo factor en la problemática que se abordó se refiere a la representación de la mayoría de miembros del SUPAUAQ en la toma de decisiones en beneficio de los mismos.

La tesis permite reflexionar y cuestionar los factores a considerar por los agremiados del SUPAUAQ que los lleva a *tomar la decisión de cumplir o no con su responsabilidad* de miembro activo en el sindicato y dejar que otros muchos o muy pocos, tomen la decisión en los aspectos de suma importancia que versan sobre sus *condiciones laborales, pensiones, jubilaciones, futuro de su fuente de trabajo, salarios, dirigentes e incentivos* etc. Este fenómeno deduce de los resultados obtenidos en las encuestas realizadas a través del cuestionario y en las entrevistas personales realizadas a los académicos sindicalizados, en el registro de bitácora de asambleas seccionales, estos instrumentos arrojan resultados tales como el ausentismo a las asambleas sindicales que se refleja en la tabla 2 con datos de la Bitácora de Asambleas Seccionales de Conta. y Admón. S.J.R. correspondiente a los años 12-14.

Por otro lado tal como consta en las respuestas de la encuesta en la pregunta siete ¿Asiste a las asambleas generales del SUPAUAQ? El 67% responden afirmativamente el 37% responde que no, por lo tanto esto es considerado como un porcentaje de ausentismo importante de los miembros a las asambleas sindicales

Denota el ausentismo a las asambleas sindicales la falta de toma de decisiones democráticas que son necesarias para seguir fortaleciendo al sindicato y las que se toman recaen en un número reducido de miembros que asistentes; sin embargo, esto origina una posterior inconformidad infundada, por parte de los ausentes, por los acuerdos tomados, ocasionando incluso, conflictos al interior del sindicato y que se expresan a veces en las mismas asambleas donde se cuestionan o refutan algunas de esas decisiones ya discutidas.

Bibliografía

- Abendroth W.** (1980). *La socialdemocrazia in Germania*. Roma: Editori Riuniti.
- Aglietta M.** (1978). *Regulación y Crisis del Capitalismo*. México: Siglo XXI.
- Aguilar R.** (2013). *Responsabilidad Social*. Obtenido el 01 de octubre de 2013, desde <http://www.animalpolitico.com/blogeros-lo-que-quiso-decir/2013/04/16/responsabilidad-social/#axzz2h7zsGnCj>
- Amaya, S.M.** (2013). *La verdadera historia del sindicato único del personal académico de la universidad autónoma de Querétaro*. México. Editorial...
- Aviño, M. y Maella, P.** (2010). *Iceberg a la vista. Principios para tomar decisiones sin hundirse*. España.
- Bono, E.** (2008). *El pensamiento lateral práctico*. España: Paidós Ibérica
- Burt, S.** (1990). *Principios de la dirección y conducta organizacional*. México: Limusa.
- De la Garza T.E.** *Sindicato*. Obtenido el 02 Febrero 2014, desde <http://docencia.izt.uam.mx/egt/publicaciones/capituloslibros/sindicatos.pdf>
- Escámez J. y Gil R.** (2001). *La educación en la responsabilidad*. Barcelona. Ediciones Paidós Ibérica.
- Guerra G. y Aguilar A.** (1994). *Manual Práctico para la administración de Agronegocios*. México. Editorial Limusa S.A. de C.V.
- Hernández S. R., Fernández C.C. y Baptista L.P.** (2006). *Metodología de la Investigación*, México: McGraw-Hill Interamericana.
- Machicado, J.** (2010). *Sindicalismo y Sindicato* Obtenido 10 enero 2014, desde <http://ermoquisbert.tripod.com/pdfs/dt19-sindicato.pdf>
- Mallet, S.** (1978). *La Nueva Condición Obrera*. Madrid: Blume.
- Rodríguez E.M. y Márquez A. M.** (1988). *Manejo de problemas y toma de decisiones*. México, Editorial El manual moderno, S.A. DE C.V. p. (7-24).
- Supauaq.** (2012-2014). *Plan de trabajo de alternativa sindical universitaria*. Comité Ejecutivo.
- Supauaq.** (2012-2014). *Tercer informe de actividades*. Impreso 08 agosto 2014. Comité Ejecutivo.
- Taylor, F.** (1932). *Principios del Manejo Científico del Trabajo*. Monterrey: Fundidora de Monterrey.
- Trenttin, B.** (1978). *Il Sindacato dei Consigli*. Roma: Editori Riuniti.
- Trujillo, J.** *Responsabilidad valor universitario*. Obtenido el 01 octubre 2013 desde <http://www.uaemex.mx/identidad/docs/responsabilidad.pdf>
- Universia** (2006). *Urge crear una nueva cultura para sindicatos de universidades*. Obtenido el 30 de Agosto de 2014, desde <http://noticias.universia.net.mx/tiempo-libre/noticia/2006/06/22/64167/urge-crear-nueva-cultura-sindicatos-universidades.html>



EJE 5

**CULTURA, SUBJETIVIDAD Y
TRAYECTORIAS LABORALES**

EDUCADORES DE PAPEL: CONDICIONES DE INSERCIÓN Y TRABAJO DOCENTE DE LOS NO-NORMALISTAS

EVANGELINA CERVANTES HOLGUÍN¹
PAVEL ROEL GUTIÉRREZ SANDOVAL²



Resumen

Se parte de la distinción entre práctica docente y trabajo docente. La primera refiere a las actividades pedagógicas que planifican, desarrollan y evalúan las y los docentes; el segundo convoca a dos campos diferentes: uno, teóricamente desde la relación capital-trabajo que trata de analizar al trabajador de la educación y su proceso de trabajo en la escuela, y; otro, desde un interés financiero global y que refiere a los gobiernos neoliberales que privilegian la cultura del rendimiento. Una de las aristas de la categoría trabajo docente se centra en las regulaciones de la carrera docente y las políticas educativas. El propósito de este artículo es analizar las condiciones sociolaborales, formativas e identitarias que caracterizan el proceso de inserción docente de las y los egresados del Programa de Licenciatura en Educación (PLE) de la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez (UACJ). A través de un ejercicio cualitativo se recuperan las experiencias de 17 docentes en el marco de la heterogeneidad de sus trayectorias personales y profesionales. A partir de ello, el periodo de inserción profesional se configura como un momento sustancial en el trayecto de las y los profesores que conlleva una etapa de dudas, tensiones y aprendizajes intensivos, en contextos generalmente desconocidos, durante el cual se configura su propia identidad personal y profesional. Se concluye que las y los docentes no-normalistas gradualmente configuran una sub-identidad profesional docente, que se determina como singular a partir de un sistema complejo de relaciones dinámicas en un marco de acción específico.

¹ Es profesora-investigadora de la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez, Licenciada en Derecho, Licenciada en Educación Preescolar, Especialista en Estudios de Género y Educación, Maestra en Desarrollo Educativo y Doctora en Educación. Posdoctorado en Administración Educativa. SNI-Candidata.

² Es profesor-investigador de la División Multidisciplinaria de la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez en Nuevo Casas Grandes, Chih. Licenciado en Economía, Maestro en Ciencias Sociales para el diseño de políticas públicas, Maestro en Desarrollo Educativo y Doctor en Educación. Posdoctorado en Administración Educativa. SNI-Candidato.

Palabras clave: Formación docente, Trabajo docente, Universidades, Cultura escolar

El problema de estudio

El propósito de este artículo es presentar resultados parciales de la investigación Ingreso, permanencia y retiro de las y los profesores de educación básica en la frontera norte de México. En este artículo, el análisis permite caracterizar las condiciones sociolaborales, formativas e identitarias de las y los egresados del Programa de Licenciatura en Educación (PLE) de la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez (UACJ), interpretados en el marco de la heterogeneidad de sus trayectorias personales y profesionales.

De inicio cabe destacar la distinción entre los conceptos de práctica docente y trabajo docente. El primero refiere a las actividades pedagógicas que planifica, desarrolla y evalúa el profesorado; la segunda –siguiendo a Martínez (2001)-convoca a dos campos diferentes: uno, teóricamente desde la relación capital-trabajo que trata de analizar al trabajador de la educación y su proceso de trabajo en la escuela, y; otro, desde un interés financiero global y que refiere a los gobiernos neoliberales que privilegian la cultura del rendimiento. El campo de estudio del trabajo docente, iniciado desde la década de los setentas, se configura a partir de una multitud de problemas de investigación que abordan los distintos cruces de la vida cotidiana de las y los docentes en el local de trabajo: la escuela. Una de las aristas de la categoría trabajo docente se centra en las regulaciones de la carrera docente y las políticas educativas.

El ingreso a la docencia ha sido señalado como un momento crítico en la trayectoria profesional del magisterio. Representa un periodo en el que puede presentarse una gama de inseguridades sobre las propias competencias para enfrentar los retos de una práctica docente, que se abre paso en un nicho reservado tradicionalmente para las y los egresados de las escuelas normales. El comienzo de la docencia ha sido descrito como una etapa con características propias que se relacionan con la paulatina adquisición de experticia pedagógica por un lado y, por otro, con momentos de conflicto que pueden producir abandono de la profesión. Durante este tiempo los y las maestras adquieren los sellos distintivos de su profesión docente (Ávalos B. , 2008, pág. 4).

El trabajo cotidiano en el aula puede constituir la prueba de fuego para los saberes –curriculares, didácticos, de animación grupal- que las y los docentes afirman poseer como producto de su formación inicial. En el escenario de estudio, se analiza la inserción al ejercicio docente de un grupo de profesores, egresados de una universidad local, quienes se enfrentan a dos situaciones: una, referido a

EJE 5

los desafíos inherentes en la transición escuela-trabajo, y dos, aquella que emerge de una situación político-sindical que privilegia la contratación del profesorado normalista. Sobre este panorama, el estudio se orienta a indagar las características de la inserción laboral del profesorado principiante, egresado de la UACJ, con el propósito de recuperar información que sirva de insumo para los procesos de acreditación y rediseño curricular del PLE, así como definir las necesidades de acompañamiento y educación continua en apoyo al trabajo docente.

Una revisión sobre la investigación que sobre la temática se ha realizado en México permite identificar seis trabajos, generados en los últimos siete años, y subrayar el valor del periodo de inserción. En el contexto de la educación privada, Cantú y Martínez (2006) concluyen que los problemas de las maestras principiantes son variados: por un lado, enfrentan dificultades al carecer de experiencia y sabiduría para impartir sus clases y problemas para involucrar a los padres de familia en la educación de los niños y, por otro, carecen de tiempo para planear el trabajo escolar y enfrentar grupos numerosos. Castañeda y Navia (2009), afirman que la identidad docente –al ingresar al sistema educativo- sufre un proceso de ajuste, de acuerdo a la elección de carrera, su mundo familiar y social, y la aceptación de la profesión. Tolentino, Rodríguez y Martínez (2011) señalan que al iniciar la tarea docente, las y los maestros presentan problemas relacionados con la atención al rezago, el trabajo con grupos numerosos, la diversidad en el aula, la evaluación del aprendizaje, entre otros, lo que hace necesaria una formación permanente de manera situada. En el caso de la educación preescolar, el trabajo de Montaña (2011) devela que es el nulo el acompañamiento que reciben las profesoras al inicio de la carrera docente, lo que es un rasgo común en las escuelas donde impera una cultura escolar cimentada en el aislamiento docente. Para Inurrigarro, Balderas y González (2012), el profesorado novel enfrenta una serie de problemas relacionados con el contexto, el rezago educativo, los recursos con que cuentan, así como con la presión social y laboral que sobre ellos se ejerce. Destaca la investigación realizada por Corral y Robles (2013) sobre las mujeres profesoras de educación primaria en Ciudad Juárez, Chih., encontrando que el reciente ingreso al sistema educativo de las profesoras sindicalizadas no sólo les ha representado la oportunidad de una vida mejor, sino que también ha sido un tránsito difícil a través de una estructura burocrática y hegemónica, que les ha representado trabas importantes para el desarrollo profesional y personal. Así, el periodo de inserción profesional se configura como un momento sustancial en la trayectoria de las y los profesores que conlleva un periodo de dudas, tensiones y aprendizajes intensivos, en contextos generalmente desconocidos, durante el cual se configura su propia identidad personal y profesional (Marcelo, 2002).

EJE 5

En correspondencia con los propósitos del trabajo, se consideraron tres dimensiones de análisis: a) Sociolaboral, que refiere al tipo de contrato, horarios de trabajo, salario, seguridad, oportunidades de desarrollo profesional, posibilidades de promoción, afiliación sindical, prestaciones diversas; b) Inserción docente, entendida como la etapa de inicio en la docencia en la que se entreteje la paulatina adquisición de experticia pedagógica y momentos de conflicto que pueden producir abandono de la profesión. Es una etapa de duración variada que puede comprender de tres (Marcelo, 2002) a cinco años (Ávalos, 2008); y, c) Proceso de socialización profesional docente, que alude al proceso que se suscita a través del tiempo por su propia historia de vida y la incorporación de las prácticas y rutinas institucionalizadas en las escuelas (Tardif, 2004).

La inquietud por abordar las condiciones de inserción de un profesorado que se asume sui generis, en atención con la recién oferta del programa educativo y la incorporación de sus egresados a los servicios educativos públicos locales, llevó a establecer la siguiente pregunta como guía de este artículo: ¿En qué condiciones laborales y de socialización profesional se realiza la inserción docente del profesorado egresado de la universidad?

A fin de orientar el ejercicio investigativo se consideraron tres objetivos: 1. Describir las condiciones sociolaborales en que se realiza la inserción docente de las y los egresados del Programa de Educación de la UACJ. Desde el cual se consideró la siguiente cuestión: ¿En qué condiciones laborales se realiza la inserción profesional de las y los egresados del Programa de Educación?, 2. Comprender el proceso de inserción profesional de las y los profesores principiantes egresados de la UACJ. Con las siguientes preguntas: ¿Cómo valoran las y los profesores noveles la capacidad de la UACJ en la formación de docentes a partir de su ejercicio profesional? ¿Cómo han superado el choque con la realidad?, 3. Caracterizar el proceso de socialización profesional docente en que ha participado el profesorado novel egresado de la UACJ. A partir de las preguntas: ¿Qué redes de significaciones sobre el trabajo docente construye y comparte el profesorado novel? ¿Cuáles rituales de la profesión ha interiorizado el profesorado novel como resultado de las relaciones con el colectivo docente y otros miembros de la comunidad escolar?

Referentes teóricos

Analizar los procesos formativos y de trabajo docente implica definir un marco teórico de referencia que posibilite el diálogo y la reflexión sobre una realidad concreta. Para el estudio se tomó como punto de partida el cruce entre los procesos formativos en los contextos universitarios, la inserción al trabajo docente y la

EJE 5

socialización profesional.

La Formación Inicial Docente (FID) es entendida por Greybeck, Moreno y Peredo (1998) como la preparación profesional para la docencia en algún nivel o área educativa, la cual se formaliza a través de la obtención del título de licenciatura. En esta etapa se realiza el aprendizaje de los conocimientos profesionales, se adquieren los esquemas conceptuales y se desarrollan las competencias necesarias para realizar la función docente en un contexto concreto. En México, la FID se ha configurado como un proceso ascendente que pretende la profesionalización del magisterio. Para Aguerrondo (2003) este tipo de formación ha ido variando “desde ocupar un primer lugar postprimario, luego formando parte de la educación secundaria, para pasar después al nivel terciario, ya sea como parte de la educación superior no universitaria o directamente dentro de la universidad” (pág. 22).

Con todo, la participación de las universidades en los programas de formación docente constituye un asunto controvertible, dado que se entiende como un espacio reservado para las escuelas normales. En el presente se intenta rebasar dicha discusión y centrarse en los procesos de formación -instituidos en los contextos universitarios- así como la construcción identitaria de un grupo docente no normalista. Para Rojas y Sandoval (2005) la formación docente generada en las universidades alude a la noción de Formación Universitaria en Educación que hace referencia específica

a aquellas instituciones formadoras que difieren de la formación ofrecida en las escuelas normales (formación docente en el nivel básico), porque se orientan a una preparación basada en el conocimiento amplio de temas y problemas educativos, abordados a partir de referentes multidisciplinarios (psicológicos, sociológicos, antropológicos, históricos, filosóficos) y con enfoques teórico-metodológicos diversos (pág. 478).

En el mundo actual, la profesión docente refiere a una construcción personal y colectiva. Ser docente rebasa el sentido personal para configurarse en una red de significados compartidos que intentan consolidarse ante la falta de valoración social, el resquebrajamiento del ejercicio profesional y una crisis de identidad. De este modo, la identidad docente resulta de la composición entre diversos elementos, como la clase social, nacionalidad, etnia, edad, género, regímenes de poder, procesos formativos e institucionales, que dotan de singularidad a la persona y a la profesión.

Según Esteve (2003, en Marcelo y Vaillant, 2009) la profesión docente se realiza en un marco de exigencias no sólo pedagógicas, sino sociales, políticas y culturales.

EJE 5

De este modo la identidad docente emerge en: un contexto macro, en donde se presenta un aumento de exigencias profesionales; b) un contexto de aula, con determinadas necesidades curriculares y una fragmentación del rol docente; c) un contexto político-administrativo, en atención a las reformas educativas. En el cruce de estas exigencias se redimensiona el trabajo docente como aquel que

agrega valor a la mercancía fuerza de trabajo en el proceso de producción y reproducción capitalista, de manera general, y de forma específica, consideramos que la fuerza de trabajo docente tiene un valor de cambio y un valor de uso como cualquier mercancía y por lo tanto en la medida que esté mejor calificada, incrementará su valor de cambio independientemente de que sea el estado el encargado de contratarlo, Marx señala al respecto que por encontrarse en el sector servicios quedan fuera de la esfera de la valorización, sin embargo esta fuerza de trabajo docente carece de medios de producción y solo vive a condición de vender su fuerza de trabajo (Montero & Castillo, 2008, pág. 107).

Metodología empleada

Dado que el propósito del estudio es caracterizar las condiciones laborales y de socialización profesional del profesorado principiante, egresado de la UACJ, interpretados en el marco de la heterogeneidad de sus trayectorias personales y profesionales, se recurrió al método descriptivo y al estudio de casos bajo el paradigma interpretativo-comprensivo. Para Scribano (2007)

Las instituciones educativas, o campos de práctica, se conciben como escenarios donde se confrontan procesos de apropiación de conocimientos y se produce saber pedagógico. En el enfoque comprensivo interpretativo, el aula, la escuela, el mundo mismo son fuentes de investigación de donde emergen problemas relacionados con la enseñanza, el aprendizaje y los procesos formativos (pág. 197).

Para efectos de esta exposición, se integra la información recuperada de las entrevistas a 17 egresados que desempeñan actividades docentes en los sistemas públicos de la región durante el ciclo escolar 2013-2014. El material primario para la investigación constituyó un campo fértil para analizar los estados subjetivos que, expresados a partir de relatos y narrativas, muestran cómo las y los docentes en el contexto de su realidad cotidiana van trazando su identidad y trayectos formativos.

El grupo de profesores bajo estudio, se caracteriza por su recién ingreso a la

docencia, lo que supone viven una etapa de “tensiones y aprendizajes intensivos en contextos realmente desconocidos” (Marcelo y Vaillant, 2009, pág. 49) que requiere de estrategias de acompañamiento para su desarrollo profesional. Al respecto, el primer seguimiento de egresados del PLE contó con la participación de 226 de 538 egresados, de los cuales el 73.5% realiza alguna actividad laboral. De este grupo, el 86.1% (143) lo realizaban en el ámbito educativo: 65% en el sector público, 32.9% en el privado y 2.1% en el sector social. Del mismo grupo, el 88.8% se desempeña en el ámbito de la educación formal y el 76.9% realiza actividades de docencia. De éstos 110 docentes, el 86.4% trabajaba en el nivel básico, que incluye 15.8% en preescolar, 77.9% en primaria y 6.3% en secundaria. En relación con sus procesos de formación, sólo el 36.7% participa en actividades de educación continua, de los cuales el 8% inician estudios de posgrado, el 2.2% una segunda carrera, el 12.4% diplomados y el 14.2 cursos y talleres (UACJ, 2012).

El análisis de los datos se realizó considerando las sugerencias de Álvarez-Gayou (2005), lo que implicó capturar, transcribir, ordenar, codificar e integrar la información a fin de tejer una explicación teórico-práctica sobre el objeto de estudio.

Discusión de los resultados

Los resultados se organizaron en tres categorías: la primera se ocupa de las condiciones sociolaborales en que se realiza el trabajo docente; la segunda analiza la experiencia personal durante la etapa de inserción laboral; y, finalmente, la tercera aborda los procesos socialización profesional en que las y los docentes participan.

En general, las condiciones laborales del profesorado principiante formado en contextos universitarios son inferiores a las de otras instituciones de igual nivel y duración de estudios. Además, señalan trabajar en planteles con condiciones físicas mínimas, adaptar la práctica profesional a la permanente carencia de materiales de trabajo, alto número de alumnos, bajos sueldos, así como la adscripción a escuelas en contextos vulnerables -localizadas en la periferia de la ciudad, en zonas de riesgo urbano o con problemáticas de infraestructura, baja demanda y organización escolar incompleta-.

Para algunos, la estrategia de supervivencia laboral se ha generado a través de la actualización –considerando que la formación docente constituye un criterio clave en los sistemas de evaluación profesoral- a través de dos sentidos: uno, mediante la formación continua, ya sea participando en cursos y talleres oficiales, realizando una segunda carrera –preferentemente en la Escuela Normal Superior- y participando en estudios de posgrado; otro, presentando uno de los dos exámenes ofrecidos por el Ceneval, ya sea para acreditar la Licenciatura en Educación Preescolar (Acuerdo

EJE 5

357) o la Licenciatura en Educación Primaria (Acuerdo 286) (Ceneval, 2013).

Relativo a la inserción docente, las y los egresados de la UACJ gradualmente se han colocado como docentes de educación básica en los sistemas de educación pública y privada de la región. En relación con la educación básica, las experiencias laborales del profesorado principiante –en los subsistemas federal y estatal– reflejan multitud de dificultades que van desde discriminación para conseguir un interinato, mantener el empleo, la falta de oportunidad para presentar el examen de oposición, hasta la negativa para aspirar a puestos administrativos. En este punto, se distinguen dos rutas de inserción: a) Convenio entre la universidad y el gobierno, y b) Actividades de tipo político-sindical. En el primer caso, se hace referencia al único convenio entre la universidad y Gobierno del Estado que permitió el ingreso de 50 profesionales de la educación frente a la jubilación masiva que se presentó en el 2010; mientras, en el segundo caso, destaca la participación en actividades de proselitismo político-sindical como condicionante para ingresar y permanecer en el sistema.

A partir de las condiciones en que trabajan las y los egresados se distinguen prestaciones laborales de ley en condiciones desiguales. El salario, aguinaldo, servicio médico, vacaciones, apoyo a la maternidad y material didáctico, están sujetos al tipo de contrato y nombramiento, en donde las y los profesores egresados de las universidades ostentan los contratos y claves presupuestarias con menores prestaciones. En general se percibe un sentimiento de inestabilidad laboral que se refleja en una sensación de duda permanente sobre la conservación del empleo, la oportunidad para la alcanzar la plaza base y las posibilidades de mejora salarial.

Además, el profesorado principiante inicia su ejercicio profesional con angustia y la esperanza de encontrar cobijo en el colectivo escolar. No obstante, se coincide con Ávalos, Aylwin y Carlson (2005) al señalar que las instituciones escolares no suelen desarrollar mecanismos de colaboración y apoyo a los docentes principiantes. El proceso de socialización profesional del magisterio principiante inicia con una etapa caracterizada por los saberes previos -conocimientos, prácticas y reglas incorporados por las y los docentes previos al ejercicio profesional-, en donde la familia, el grupo de amigos y la experiencia como alumno, juegan un papel crucial. Para Tardif (2004), esto refiere a una socialización preprofesional que alude a “la idea de que la práctica profesional de los profesores pone de manifiesto saberes procedentes de la socialización anterior a la preparación profesional formal para la enseñanza” (pág. 54).

Una vez que las y los profesores se incorporan a los centros escolares, se gesta una fase de aprendizaje por imitación, fundada en la observación. Al respecto, un

EJE 5

grupo de profesores reconoce simular a las y los docentes con mayores competencias, que incluye tanto a aquellos profesores presentes en la memoria escolar como a los propios colegas. Para Imbernón (1994) se trata de la transición de

un conocimiento proposicional (normalmente teórico, intuitivo y experiencial de su vida como alumno y de carácter predominantemente técnico) a un conocimiento estratégico espontáneo que se ira sedimentando como conocimiento <situado>, o sea, automatizado o rutinizado, pero sin una reflexión previa sobre las diferentes aplicaciones (pág. 59).

En las narraciones de algunos docentes, resalta la importancia del acompañamiento y la generación de espacios de reflexión para resignificar y hacer consciente el efecto formativo del trabajo escolar. En esta etapa, se distingue el diálogo con pares, que incluye a otros docentes, directivos y autoridades administrativas y académicas. Así, los espacios de diálogo y reflexión posibilita el intercambio de ideas entre las y los docentes que lleva a momentos de negociación de saberes, sin embargo se observa el riesgo de fomentar la reproducción de las rutinas institucionalizadas en la escuela.

Si bien, en la región existe la figura del Asesor Técnico-Pedagógico (ATP) –en el subsistema federal- y la Unidad de Servicios Técnicos Educativos -en el subsistema estatal-, a quienes corresponde el acompañamiento y orientación pedagógica con el propósito de ofrecer al profesorado “los materiales y recursos que les permitan enriquecer, actualizar y profundizar sus saberes para promover en los alumnos la inquietud, el deseo, la necesidad de aprovechar todas las oportunidades de aprendizaje que la escuela ofrece” (SEP, 2010), se carece de evidencia que argumente en favor de este apoyo. Por el contrario, se recuperan fracasos en el soporte que brindan éstos a las y los profesores principiantes, quienes ante la ausencia de mecanismos de asesoría deciden emprender una carrera docente al margen de la escuela, que puede fomentar el amurallamiento del trabajo escolar en el perímetro del aula.

Finalmente, se identifica la apropiación de redes de significado en distintos aspectos. El primero refiere a la profesión, un punto común revela la idea de ser un cuasi-docente, un maestro de papel –expresión empleada por una estudiante de la licenciatura en alusión a la fragilidad con que asume la formación universitaria y a la lejanía entre el perfil de egreso del PLE y el perfil docente requerido para ingresar al servicio educativo-. Para un grupo de profesores ser egresado de una institución diferente a la escuela normal les coloca, en automático, en el estatus de un profesional incompleto, que requiere demostrar continuamente sus saberes

EJE 5

y posibilidades de aprendizaje. Un segundo aspecto, revela el supuesto de que a mayor escolaridad, mejores condiciones laborales, esto con independencia de la actuación en el aula. Asimismo, se observa la incorporación de rituales a través de ciertas rutinas escolares, que priorizan la disciplina, el orden y control del grupo, la neutralidad en las relaciones entre docentes y estudiantes –sobre todo en el nivel preescolar ante la incorporación de profesores varones-, el empleo de determinados dispositivos didácticos y la búsqueda de materializar una imagen ideal de la docencia, situación que coincide con las conclusiones de Corral y Robles (2013) al afirmar que

Cuestiones como la modulación de la voz, el tipo de actitud que la docente debe presentar en el aula por medio de una movilidad constante, el dinamismo, el entusiasmo y la capacidad para interesar a los alumnos (...) creían que el buen maestro necesitaba, en realidad, cabeza clara, buen corazón, disposición firme y sobre todo bondadosa (pág. 31).

Sin embargo, se revelan momentos de autocrítica entre el profesorado que afirma asumir estos rituales como mecanismos de camuflaje a fin de evitar conflictos con el colectivo escolar. En algunos casos, las y los docentes declaran temor de convertirse en aquello que ahora critican. En su opinión la rutinaria práctica docente lleva al conformismo, la sumisión y la frustración.

Reflexiones finales

Los resultados plantean serios retos en torno a la configuración de la propuesta institucional a la luz de la realidad laboral de las y los egresados. Referente al PLE, en el discurso se defiende la oferta educativa de un programa flexible, abierto y genérico; mientras en los hechos se observa un avance gradual en la colocación de las y los egresados en puestos de docencia al interior de la educación básica, lo que pone en duda la relación entre la oferta educativa y la demanda laboral, en un contexto que perpetúa la formación docente como actividad primaria de las escuelas normales.

Con base en este primer acercamiento, se proponen diversas acciones dirigidas principalmente al análisis curricular del programa, formalizar el seguimiento de egresados al interior de la licenciatura, abrir vías de comunicación con estudiantes, egresados y profesores, que posibiliten renovar el programa y generar estrategias de educación continua a partir de las necesidades formativas que reportan los egresados. No obstante, se reconoce que las medidas anteriores sólo subsanan el problema ante la carencia de una gestión

EJE 5

institucional que coloque el asunto en la agenda de la política educativa estatal y la presencia de dispositivos formales de acompañamiento en la incorporación de docentes principiantes.

En cuanto a la subjetividad del trabajo docente, las y los docentes egresados de contextos universitarios gradualmente configuran una sub-identidad profesional docente, que se determina como singular a partir de un sistema complejo de relaciones dinámicas en un marco de acción específico, tradicionalmente reservado para las y los normalistas. En este escenario, las y los profesores principiantes incorporan experiencias, elaboran visiones y construyen con las y los otros una posición frente a la docencia, como un campo que les es propio por formación y ajeno por instrucción. Al respecto, Beijaard, Meijer y Verloop (2004 en Marcelo y Vaillant, 2009) afirman que la “identidad profesional docente está compuesta por sub-identidades más o menos relacionadas entre sí. Estas sub-identidades tienen que ver con los diferentes contextos en que los profesores se desenvuelven” (pág. 35).

En cuanto a las necesidades formativas del profesorado se requiere un programa de educación continua de alto impacto en los aprendizajes del alumnado y la dinámica del aula. Conviene que éste programa genere mecanismos para la evaluación del mismo y el seguimiento de la aplicación en la práctica con el propósito de rebasar “un sentido meramente compensatorio sino como un elemento esencial, constitutivo de la carrera profesional, incluyendo diferentes momentos y espacios de desarrollo” (OREALC-UNESCO, 2012, pág. 130). Así, la oferta educativa de la UACJ apela a un profesional de la educación que realiza su práctica laboral en un campo diversificado que rebasa el espacio del aula y supera la docencia. No se trata de cuestionar el papel de las normales, ni el derecho de sus egresados a las plazas de profesores para la educación básica, sino contribuir a la mejora de los servicios educativos públicos en beneficio de la niñez y juventud de la región.

Con la reforma de los artículos tercero y 73 de la Constitución, por un lado, y las tres leyes secundarias -Ley del Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación (INEE), Ley del General del Servicio Profesional Docente (LGSPD) y Ley General de Educación (LGE)-, se genera un nuevo marco legal que establece los criterios para el ingreso, promoción y permanencia del profesorado.

En relación con el profesorado principiante introducen dos figuras: el concurso de oposición para el ingreso al servicio docente y la promoción a cargos administrativos, así como la figura del tutor. En la lógica del concurso las y los “candidatos a un puesto docente someten su candidatura (nombre y cualificación) a la máxima autoridad”

EJE 5

(Comisión Europea, 2004, pág. 71) a fin de demostrar los elementos requeridos para el desempeño del ejercicio profesional. Dicha estrategia se ha implementado en Europa, donde países como Francia, Alemania, Austria y Chipre han obtenido resultados diversos. Si bien en la experiencia europea, la clasificación de las y los candidatos atiende una serie de criterios, en México se privilegia la institución donde se cursó la licenciatura y el aval del sindicato. A nivel nacional, el concurso de oposición ha resultado una “medida inútil, ya que el proceso de aplicación de exámenes estuvo acompañada de un déficit de legitimidad” (Del Castillo & Azuma, 2009, pág. 148).

Por su parte, el tutor aparece como aquella persona designada por la autoridad educativa o el organismo descentralizado “con el objeto de fortalecer las capacidades, conocimientos y competencias del Personal Docente de nuevo Ingreso, durante un periodo de dos años” (Ley General del Servicio Profesional Docente, 2013). Cabe destacar que la figura del tutor, bajo el concepto de mentoría, ha sido empleada con anterioridad en algunas regiones de Latinoamérica con la intención de reducir el choque con la realidad del profesorado novel. Para Marcelo (en Vaillant, 2005) la “tarea que se asigna al mentor es la de asesorar didáctica y personalmente al docente principiante, de forma que se constituye en un elemento de apoyo” (pág. 72).

Frente a la reforma educativa –se mantiene el adjetivo de educativa en concordancia a la política oficial actual- se observan dos grupos de docentes: uno que se caracteriza por mantener una perspectiva optimista que confía en que la reforma pueda facilitar su ingreso, permanencia y retiro en las mejores condiciones; y otro, que considera la reforma como el artefacto para lesionar los derechos laborales, vulnerar el trabajo docente y avanzar hacia la privatización de la educación. Al respecto se pueden percibir algunas similitudes entre México y el escenario político-educativo de la década de los noventas en Argentina y Brasil. Para Saforcada, Migliavacca y Jaimovich (2008) la reforma educativa argentina fue llevada sin el consenso de la comunidad y con el impulso de organismos internacionales a través de una serie de transformaciones operadas para el conjunto de los trabajadores, investidas de argumentos técnico-pedagógicos.

Así, por ejemplo, se propuso atar el salario a los resultados y a la capacitación; alterar los sistemas de selección de los docentes introduciendo mecanismos individualistas y competitivos; relativizar la estabilidad como derecho, subordinándola a criterios eficientistas de desempeño o anularla argumentando que genera una desincentivación del trabajador respecto de su tarea (pág. 209).

Para concluir se recupera la propuesta de Martínez (2001) para quien es necesario ampliar la investigación sobre el trabajo docente, con frecuencia abordado en el análisis de la vida cotidiana en la escuela sin dar cuenta de la subjetividad del trabajador de la educación y su relación con la construcción política de la escuela.

Bibliografía

Aguerrondo, I. (2003). *Formación docente: desafíos de la política educativa*. México, D.F.: Secretaría de Educación Pública.

Álvarez-Gayou, J. L. (2005). *Cómo hacer investigación cualitativa. Fundamentos y metodologías*. México: Paidós Educador.

Ávalos, B. (2008). *La inserción docente: políticas y prácticas de inducción*. Guatemala: Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID).

Ávalos, B., Aylwin, P., & Carlson, B. (2005). La inserción laboral de los profesores nuevos en Chile. *Paideia: revista de educación*, 9-28.

Cantú, M. Y., & Martínez, N. H. (2006). *La problemática de las maestras principiantes en escuelas privadas de educación básica: un estudio comparativo entre España y México*. Obtenido de Revista Electrónica de Investigación Educativa: <http://redie.uabc.mx/vol8no2/contenidocantuu>.

Castañeda, A., & Navia, C. (2009). Experiencias de socialización profesional de profesores principiantes. *Memoria electrónica del X Congreso Nacional de Investigación Educativa*, págs. 1-9.

Ceneval. (2013). *EGAL-EPRE (Acuerdo 357 Licenciatura en Educación Preescolar)*. Obtenido de Centro Nacional de Evaluación para la Educación Superior (Ceneval): <http://www.ceneval.edu.mx/ceneval-web/content.do?page=1937>

Comisión Europea. (2004). *Temas clave de la educación en Europa. La profesión docente en Europa: Perfil, tendencias y problemática*. Madrid: Eurydice.

Corral, S. G., & Robles, R. (2013). (Re)Presentaciones simbólicas de la docencia en profesoras de reciente ingreso a la SEP. Testimonios encontrados. *Nóesis: Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 22(43), 16-41.

Del Castillo, G., & Azuma, A. (2009). *La reforma y las políticas educativas. Impacto en la supervisión escolar*. México: Flacso México.

Greybeck, B., Moreno, M. G., & Peredo, M. A. (1998). Reflexiones acerca de la formación de docentes. *Revista Educar*(5 Formación docente).

Inurrigarro, C., Balderas, M., & González, R. A. (2012). *Problemas y realidades de los docentes noveles en contextos de marginalidad*. Obtenido de III Congreso Internacional sobre Profesores Principiantes e Inserción Profesional en la Docencia: <http://prometeo.us.es/congreso/comunicaciones/29/aula%209/74.pdf>

Ley General del Servicio Profesional Docente. (2013). México, D.F.: Diario Oficial de la Federación.

Marcelo, C. (2002). Aprender a enseñar para la sociedad del conocimiento. *Education Policy Analysis Archives*, 1-52.

Marcelo, C., & Vaillant, D. (2009). *Desarrollo profesional docente ¿Cómo se aprende a enseñar?* Madrid: Narcea.

Martínez, D. (2001). *Abriendo el presente de una modernidad inconclusa: treinta años de estudios del trabajo docente*. Obtenido de Red Latinoamericana de Estudios sobre Trabajo Docente (REDESTRADO): <http://www.redeestrado.org/web/5/1.php?idioma=>

Montaño, L. (2011). Sentidos y significados en los primeros años de ejercicio docente: Una mirada desde las profesoras de educación preescolar. *Memoria electrónica del XI Congreso Nacional de Investigación Educativa*, págs. 1-8.

EJE 5

Montero, C., & Castillo, M. d. (2008). El trabajo docente de la escuela primaria pública desde la perspectiva de la ley del valor. *Trabalho & Educação*, 17(2), 105-114. Obtenido de <http://www.portal.fae.ufmg.br/seer/index.php/trabedu/article/viewFile/333/302>

OREALC-UNESCO. (2012). *Antecedentes y criterios para la elaboración de políticas docentes en América Latina y el Caribe. Profesores para una educación para todos*. Santiago de Chile: UNESCO.

Rojas, I., & Sandoval, R. M. (2005). Formación en educación y procesos institucionales (Universidades). En P. Ducoing Watty, *Sujetos, Actores y Procesos de Formación. Tomo II* (págs. 467-526). México, DF: Grupo Ideograma Editores.

Saforcada, F., Migliavacca, A., & Jaimovich, A. (2008). Trabajo docente y reformas neoliberales: Debates en la argentina de los '90. En M. Felfeber, & D. Andrade, *Políticas educativas y trabajo docente: nuevas regulaciones ¿nuevos sujetos?* (págs. 205-220). Buenos Aires: Noveduc.

Scribano, A. O. (2007). *El proceso de investigación social cualitativo*. Buenos Aires: Prometeo Libros.

Tardif, M. (2004). *Los saberes del docente y su desarrollo profesional*. Madrid: Narcea.

Tolentino, R. D., Rodríguez, M. C., & Martínez, E. M. (2011). La mirada de los noveles: Sus problemas y necesidades en contextos de vulnerabilidad. *Memoria electrónica del XI Congreso Nacional de Investigación Educativa*, pág. 110.

UACJ. (2012). *Informe del Seguimiento de egresados*. Ciudad Juárez: Universidad Autónoma de Ciudad Juárez.

Vaillant, D. (2005). *Formación de docentes en América Latina. Re-inventando el modelo tradicional*. Barcelona: Octaedro.

TRAYECTORIAS LABORALES DE PEPENADORES DE MÉRIDA, YUCATÁN. EL QUIEBRE LABORAL COMO ALEJAMIENTO DE TRABAJOS FORMALES

IRVING GIBRÁN GÓNGORA ARJONA



Introducción

Esta ponencia trata el tema de la informalidad desde una perspectiva subjetiva, en la que se pretende describir el proceso por el cual 50 *pepenadores*¹ itinerantes de la ciudad de Mérida, Yucatán decidieron laborar en esta actividad. El tema de la informalidad ha sido estudiado desde principio de la década de los años 70 del siglo pasado, y en México, desde 2012, ha tenido una mayor relevancia debido a que representa más de la mitad de la PEA².

Durante la década de los 90 en México, sucedieron continuas reestructuraciones económicas de corte neoliberal³ que afectaron el mercado laboral y éste flexibilizó y precarizó las condiciones de trabajo y de vida de los ciudadanos. Según diversos autores, la informalización del empleo ha sido la característica más importante durante el neoliberalismo en México, ya que el empleo, el salario, las prestaciones y las instituciones sociales cayeron en un proceso de precarización de la cual aún no pueden salir, y que no representó un beneficio para los trabajadores (Zapata 2005). Debido a esto, grandes segmentos de la población se insertaron en la economía informal, lo que hace relevante comprender por qué estas personas decidieron hacerlo.

¹ Recolectores informales de residuos sólidos urbanos

² Según la Encuesta Nacional de Empleo, para el II trimestre de 2015 la tasa de informalidad laboral (TIL) alcanzó el 57.6 %.

³ Para una definición sobre la informalidad y algunas características en México ver Harvey, 2007.

Esta ponencia se basa en una investigación desarrollada en el periodo de 2012-2013 que tuvo el objetivo de conocer las motivaciones por la que 50 pepenadores de la ciudad de Mérida decidieran realizar esta labor. La metodología utilizada fue cualitativa, ya que se realizaron 50 entrevistas no estructuradas y 5 relatos de vida a “pepenadores itinerantes”. También se realizó observación etnográfica, en las que las unidades de observación fueron tanto la práctica de los pepenadores durante su jornada, las calles de algunas localidades al poniente de la ciudad en la que ellos realizaban su labor, así como los lugares donde ellos vendían sus productos como son: los centros de acopio y los mercados ambulantes. Para fines de esta investigación no se observaron las casas de los pepenadores, por lo que todo lo concerniente a su vida privada y la familia fueron conocidos a través de las pláticas con ellos.

Este escrito está dividido en tres partes, en la primera se brinda una discusión sobre el concepto de economía informal y la flexibilización para justificar el uso del concepto de esta investigación. En la segunda, se describirá lo que se refiere al Recolector Informal de Residuos Sólidos Urbanos y la importancia de éstos. Posteriormente se brindará los datos recabados durante mi investigación de campo, que será dividida en la descripción de la actividad en la ciudad de Mérida, su trayectoria laboral y la subjetividad de éstos con respecto a su trabajo. Para finalizar se harán algunas reflexiones.

1. El sector informal Urbano y la flexibilidad

Las primeras investigaciones de la sociología laboral realizadas por la OIT y otras agencias internacionales y gubernamentales, concebían dos grandes rubros de la economía: el sector formal y el informal (Neffa 2008, 16). En las últimas décadas se han complejizado los sectores y dentro de ellos aparecen nuevas formas de considerar a los trabajos en relación con sus distintas manifestaciones y características⁴. Se puede apreciar cómo los trabajos contenidos en esta economía caracterizada como atípica, actualmente significan una oportunidad de empleo para un gran sector de la población mundial y surge como un sector alternativo a una población que está excluida de la formalidad social (Gómez Naranjo 2007, 50).

Ambos sectores económicos son heterogéneos y su complejidad ha provocado,

⁴ Debido a la rigidez de muchas concepciones y al “carácter eurocéntrico de la definición dominante del trabajo” (Neffa 2010), se ha optado por adjetivar las prácticas “...alejadas del asalaramiento tradicional...” (Torres Góngora 2010, 125) o conocidas, también, como prácticas extralegales (Cortés 2000). Ejemplos de estas adjetivaciones pueden ser, el trabajo “...flexible, precario, incierto, atípico, vulnerable...” (Torres Góngora 2010, 125), clandestino, no registrado (Neffa 2010), de cuidado, marginal, etc.

EJE 5

en nuestros días, una paulatina relación entre éstos que se expresa en las diferentes configuraciones de las actividades laborales. Por siguiente, el concepto de economía informal actualmente presenta diversos problemas en su definición, especialmente, cuando se refiere a estudios concretos, a través del enfoque cualitativo, y se hace difícil concebir características estables.

La concepción de informalidad ha sufrido varios cambios prácticamente desde su instauración institucional en los años 70. En la actualidad, se tiene un amplio cúmulo de estudios que, por un lado, intentan brindar una definición más satisfactoria y, por otro, plantean olvidar su uso. Más allá de estas inconformidades por parte de los teóricos, existe una idea generalizada a lo que este concepto alude y se refiere a condiciones precarias de trabajo, seguridad y salarios; además de considerar que comprende trabajos descalificados con un número menor de trabajadores por unidad y que son trabajos no registrados y no controlados por el Estado.

La primera definición de informalidad, y la que abriría todos los debates posteriores en torno a esto fue el Sector Informal Urbano (SIU) postulado por Keith Hart en 1972 (Hart 1973, Charmes 1992; Portes y Haller 2004). Este concepto surgió como crítica al de marginalidad, debido a que Hart describió estas economías en un ámbito moderno, funcional y que dependían estructuralmente de los cambios en la economía de la nación. Su concepto, a diferencia de los postulados posteriores (Portes y Haller, 2004), es dinámico, debido a que lo ideó para un contexto específico.

Durante el Programa Mundial del Empleo en 1968 (Neffa 2008), se mandó una expedición a Ghana, y estuvo a cargo de Hart.⁵ A los trabajos no asalariados, que se contraponían a lo que él consideraba como sector formal, les denominó el Sector Informal Urbano (SIU). En este sector se concentraría la población económicamente activa (PEA) más pobre de la ciudad. Después de estas experiencias se normalizó la división necesaria entre las dos economías y se preocupó por el estudio del sector informal (Cortés 2000, 592) para eliminar la pobreza urbana y el desarrollo de las actividades de SIU (Salas 2006; Neffa 2008). A partir de estos años, la informalidad se posicionó como temática relevante y debido a esto surgió una diversidad de concepciones a nivel nacional diversificándose hasta nuestros días.

El Programa Regional del Empleo para América Latina y el Caribe (PREALC) desarrolló en los años 70 un enfoque dependentista y estructural en torno al

⁵ En su trabajo de campo, éste intentó describir la situación económica de la ciudad de Accra, capital de Ghana, en particular de migrantes del grupo indígena de los Frafras al norte de la capital. Para responder a la cuestión de que si el ejército de reserva de desempleados y subempleados realmente constituye una mayoría pasiva y explotada en esa ciudad o si las actividades del sector informal de la economía poseen una capacidad autónoma para generar un incremento en el ingreso de las personas pobres en la ciudad y el campo (Hart 1973, 61).

EJE 5

SIU, ya que lo diferenciaba del sector formal de manera antagónica. Dos de las características fueron: la tecnología simple y baja cualificación para realizar el producto, y los mercados altamente competitivos, a los que las personas podrían insertarse fácilmente (Cortés 2000). Se consideró al sector informal como fuente de empleo temporal y de transición, debido a que el sujeto pretendería insertarse en la economía formal (Salas 2006)⁶.

La imprecisión del concepto aumentó después de los años 80, dado que muchas de las características que definen a la informalidad pasaron a formar parte de los segmentos formales del mercado de trabajo (Baca Tavera 2005, 268). Para la 87 Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) de la OIT en 1999 se intentó sistematizar el concepto de SIU, y se propuso un ideal de trabajo que se denominó “trabajo decente”. Entonces el SIU sería tal en la medida que habría un déficit de trabajo decente. Durante el CIT-OIT 90 en 2002 se reformó el concepto de sector informal urbano y se replanteó como economía informal. Se conjuntaron los postulados de más de 20 años de trabajo, que se condensaron en el CIT 78 (1991) y la 15ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET) (1993), además de que se revisaron los postulados de Hart y del PREALC, para poder brindar la nueva definición de la economía informal (Cervantes Niño, Gutiérrez y Palacios 2008).

Esta definición ya no sólo comprende el aparato productivo, sino todas las formas laborales que, jurídicamente, son atípicas; Tokman, nos dice que el objetivo de este cambio fue sumar trabajadores sin protección, independientes, ya sea si se encuentran en grandes, medianas o pequeñas empresas (Tokman en Neffa 2008); el objetivo fue adaptarlo al nuevo contexto económico neoliberal y globalizado (Cervantes Niño, Gutiérrez y Palacios 2008, 22). Así la OIT abre el panorama para comprender no sólo el sector informal de la producción, sino toda situación laboral que no esté advertida por la ley y considerar que existen prácticas informales incluso dentro del sector formal.

A partir de esto se pensó de una forma diferente la economía informal, aunque seguía perteneciendo al polo opuesto del ideal de trabajo decente, ya no se restringían los universos a sólo dos sectores. Este nuevo concepto de economía informal tuvo de acierto el reconocer nuevos fenómenos surgidos por la desregulación económica internacional y las nuevas medidas usadas por los empleadores. En este sentido,

⁶ Otras corrientes de importancia que han atendido esta problemática fueron: la neomarxista y la neoliberal (Cartaya 1987). La primera, apuntó a la causa de la informalidad la dependencia de este sector como el “polo marginal” necesario para la reproducción del sistema capitalista. El segundo enfoque, concibe al sector informal como resultado del estrangulamiento del libre mercado por parte del Estado, que limita y reduce el papel innovador, empresarial y libertario de los microempresarios (Cartaya 1987).

EJE 5

desde el posicionamiento del neoliberalismo la flexibilidad del mercado laboral, que ha sido una característica de la informalidad, parece ser un aspecto del trabajo formal actual.

Apartir de esa década el mercado laboral actual demandó una mayor flexibilización, en todo sentido, y éste ha sido una característica de la informalidad (Baca Tavira 2005). En este marco contextual, distintos trabajos que antes se consideraban formales se modifican y adoptan nuevas características que, en algún tiempo, se pensaron informales; esto dificulta pensar en una clara división entre estos dos sectores⁷. Incluso se observa cómo la baja cualificación, una característica que en los años 70 se buscaba eliminar, ahora es parte esencial de la empresa en este capitalismo que busca la mayor acumulación de capital⁸.

De la Garza alude a la flexibilidad como algo necesario en este contexto global, ya que el neoliberalismo, nombre en el que se ha conocido a este sistema económico, se caracteriza por la flexibilización tanto del proceso de trabajo, salario, horas, seguridad social, leyes y prácticas, pero también de las relaciones laborales⁹ (OIT 2002, 2; De la Garza Toledo 2000; Neffa 2010, 45-46).

Durante los años 70 se pensó que el SIU sería absorbido paulatinamente por el sector moderno, pero en la realidad éste se mantiene y se expande (Neffa 2008), debido a que el sector moderno, dentro de la lógica de la libre empresa, considera funcional la existencia de la informalidad.

Dicha informalización, la del mercado de trabajo, trae nuevas problemáticas que se añadan a los viejos problemas de América Latina, como es el empleo mal retribuido. En esta economía globalizada, el Estado marca la ruptura de la alianza entre el trabajo y el mercado, y no asume riesgo por las responsabilidades sociales (Gómez Naranjo 2007, 51), de ocupación y de seguridad del empleo (Baca Tavira 2005, 260).

Comparto la idea de Gómez Naranjo (2007) al proponer que la informalidad es producto y una necesidad para esta economía global y neoliberal, en la que la

⁷ La inseguridad laboral, salarial y de salud han sido características para identificar al sector informal, pero con esta reconfiguración, se observa cómo estos procesos ya no sólo son propios de esta economía, sino que es algo novedoso y que beneficia el desarrollo del modelo de las empresas que adoptan los principios del neoliberalismo. La OIT menciona que la inseguridad del empleo, mercado laboral, ocupación, trabajo, competencias, ingreso, seguridad de representación son padecidos actualmente por ambas economías (OIT 2002).

⁸ Con respecto a la inversión extranjera: "Los inversores que buscan mano de obra barata, en vez de calificada y productiva, tendería a fomentar el trabajo informal" (OIT 2002, 34).

⁹ De la Garza (2000) propone, que los cambios ocurridos en América Latina se produjeron debido a la flexibilización del trabajo y a las políticas de ajuste y reestructuración surgidos en las décadas de los años 70 y 80; como son: 1) un cambio de una política benefactora y formación socioeconómica a partir de sustitución de importaciones a una economía liberal, sin límites y sin ninguna política industrial específica; 2) al mantenimiento de salarios reales retrasados con respecto a la inflación, y 3) a la noción de flexibilidad del mercado de trabajo (De la Garza Toledo 2000).

EJE 5

informalidad es generada no sólo por la falta de empleo sino de que el capitalismo se nutre de trabajos informales al eliminar los medios de distribución surgidos del trabajo asalariado. Él propone que no existe una economía informal sino que se trata de una nueva forma del capitalismo (Gómez Naranjo 2007, 50).

En este escrito pretendo brindar un aporte a los análisis estructurales de la informalidad, a través de la óptica de los actores sociales que laboran en esta economía. Todo esto para comprender cuáles son los motivos para por lo que las personas deciden laborar en esto. Considero, para el caso concreto de los pepenadores de la ciudad de Mérida, que es una actividad informal que comparte las características mencionadas al principio: la inseguridad social, económica y en las condiciones de trabajo, también a la no regulación por parte del gobierno. Además, una característica cualitativa de la informalidad observada en el estudio es su flexibilidad, me refiero:

Es flexible con respecto al ingreso: ya que no están sujetos a algún salario establecido y, además, la manera en que llevan a cabo su trabajo condicionará el monto neto de su ingreso.

Es flexible con respecto a la característica de la mano de obra: la calidad de la fuerza de trabajo de cada pepenador será condición para la distribución del trabajo individual. Ya que los pepenadores son capaces de hacer múltiples oficios, la conformación laboral y de ingresos dependerá de cómo desarrollen sus multi-trabajos.

Es flexible con respecto a alguna autoridad: los pepenadores no están sujetos a algún jefe o patrón, por lo que no están condicionados a ciertas reglas u órdenes. Pero también mantienen una relación flexible con respecto al gobierno, ya que no están obligados a pagar tributo por su trabajo, no así pagan otros tipos de impuestos como en el consumo, el Impuesto al Valor Agregado (IVA) cada vez que compran, así como a la renta de ciertos servicios públicos; también procurarán llevar a cabo su trabajo conforme a la ley y evitarán violar alguna norma.

Es flexible con respecto a la distribución espacio-temporal en la que sitúan su trabajo. No están sujetos a alguna zona para trabajar ni a una jornada laboral rígida, por lo que ellos lo distribuirán según sus capacidades y conveniencias. Esta flexibilidad desdibuja los mundos de trabajo y no trabajo. Debido a lo arriba mencionado, los pepenadores adecúan su trabajo al ritmo de su vida.

2. La recolección informal de Residuos Sólidos Urbanos

Es un hecho indudable que el incesante desarrollo económico, el constante avance industrial, el aumento del progreso de la tecnología y el persistente crecimiento demográfico, han dado como resultado un incremento de los satisfactores materiales

EJE 5

y un mejoramiento en el nivel de vida de la población. Sin embargo, esto se ha logrado a costa de un alto precio: el deterioro del medio ambiente, debido a que de éste se extraen todas las materias primas que utilizamos y que mediante su transformación industrial, aportamos nuevas fuentes de contaminación; así también en las formas de consumir (Guzmán Chávez y Himilce 2011, 239). Uno de los grandes problemas que se presentan con este desarrollo, es la alta generación de todo tipo de residuos. En México se estima que anualmente se generan más de 40 millones de toneladas de residuos, de las cuales, aproximadamente 35.3 millones corresponden a residuos sólidos urbanos y entre 5 y 6 millones de toneladas a residuos peligrosos. (Programa especial, 2009:11).

La preocupación constante acerca de la proliferación masiva de RSU y a su manejo integral ha condicionado la aparición de un nuevo mercado para estos productos; por ello los residuos se han convertido en mercancías, y como toda mercancía pertenece a cadenas productivas que se basan en la reutilización y reciclado de los RSU con el objetivo de aminorar su acumulación en los sitios de disposición final y generar ganancias. El negocio del reciclado es rentable y genera grandes sumas millonarias para las empresas. Debido a esto se han generado muchas configuraciones en las relaciones que se establecen entre los residuos y su transformación para generar nuevas mercancías.

Pero, desde que existan los residuos valorizables habrá personas que intenten recuperarlos para venderlos, procesarlos y reciclarlos, y de los que obtendrán su sustento para vivir. Estas personas realizan una labor que subsana y responde a la deficiente gestión de los RSU, que aunque, legalmente, a cada país le compete su manejo integral, en la realidad de varios países de América Latina esta gestión ha quedado lejos de las exigencias mínimas de sostenibilidad. Pese a que los residuos es un negocio atractivo para abaratar costos, los pepenadores, “aun sin quererlo, se han transformado en un eslabón precarizado de una cadena económica de reciclado de residuos de la cual son los que menos se benefician económicamente (Perelman y Boy 2010, 394).

Existen diversas maneras de nombrar los trabajos vinculados a la actividad de la recuperación informal de desechos valorizables y a las personas que se encargan de dicha actividad; por ejemplo, en México estos últimos son conocidos como pepenadores y burreros; en Brasil como catadores y triadores; cirujas, cartoneros y raneros en Argentina, *scavenger* en los países bajos de habla inglesa (Florisbela dos Santos y Wehenpohl 2001) y gallinazos en Colombia (Birkbeck, 1979). Para este trabajo usare pepenador como equivalente de “recuperador informal de RSU”.

Es debido a este contexto de ausencia de servicios eficientes (Guzmán Chávez

y Himilce 2011, 245; Perelman y Boy 2010, 406; Boy y Paiva 2009) y de graves problemas de pobreza y desocupación que fue creciendo el sector informal, dedicado a la recolección, para prestar el servicio en la ciudades donde no existía ningún tipo de cobertura, y un sector dedicado a la recuperación, en las localidades donde la recolección es implementada por el municipio o por alguna empresa privada (Paiva 2008, 35). Pese a que la labor de los pepenadores esté presente en varios países latinoamericanos y que ayude a la gestión de los residuos, su aporte tanto a la gestión como a la industria del reciclado no es visibilizado. (Villanova 2012).

3. La pepena en la ciudad de Mérida y los quiebres laborales

La pepena en la ciudad de Mérida¹⁰ es una labor itinerante, debido a que la recuperación de los residuos se realiza fuera de un espacio localizado, en las colonias y fraccionamientos. Todos los residuos de Mérida y su zona metropolitana se dirigen al lugar de depósito final, tipo relleno sanitario, que está concesionado a la empresa privada Servicios de Tecnología ambiental S.A (SETASA) y ésta prohíbe la entrada a los pepenadores.

Cuando la basura es colocada dentro del camión recolector es considerada como propiedad del Ayuntamiento y éste va directo al relleno sanitario. Debido a esto, los pepenadores realizan su labor en las calles. Los ciudadanos sacan la basura en la puerta de sus hogares, los días estipulados por las empresas y el Ayuntamiento, para que los camiones recolectores la lleven al relleno sanitario. Las rutas y los horarios varían de acuerdo con el día de la semana; ya que los camiones transitan de día, noche y madrugada. El trabajo de los pepenadores debe realizarse antes que pasen los camiones recolectores. Éstos deben conocer los itinerarios de que pasan los camiones recolectores y los días y las horas en que las personas acostumbran sacar de sus hogares su basura.

Los pepenadores son personas que provienen de zonas con nivel económico medio bajo y bajo, que intentan recuperar sus materiales en zonas que ellos identifican más pudientes, esto puede reflejarse en los residuos que generan, como las zonas del norte de la ciudad con vivienda popular y mediana (Lara Navarrete, 2011). Por tal motivo, aunque ellos vivan lejos de esos lugares se desplazarán hacia el norte. Lo general es que ellos no recolecten en los lugares de donde provienen, pues en zonas de ese tipo, dicen que sólo se producen residuos orgánicos y de menor valía a comparación con los que encuentran en el norte de la ciudad.

La lógica de los pepenadores se basa en la flexibilidad tanto en el espacio,

¹⁰ Para conocer una panorama general de la situación de la pepena en algunas localidades del país como, por ejemplo, en Yucatán revisar Palacio Hernández y Cervantes Niño, 2013.

EJE 5

tiempo¹¹, ingresos y formas de trabajo. Ellos tienen por espacio de trabajo la ciudad y la aprecian según sea la cantidad y calidad de residuos que estén a su disposición. Ellos buscan los mejores lugares, sea cerca o lejos de sus hogares ya que procuran mantenerse alejados de sus lugares de origen; las distancias no son un impedimento siempre y cuando cuenten con un medio de transporte y de carga. Parte esencial para comprender por qué las personas se dedican a la pepena está relacionado con la actividad misma. Ya que la permanencia de estas personas en su labor significa que han desarrollado cierta experiencia y habilidad en ella, y se traduce en la manera de percibir su trabajo y sus ingresos

Debido a que no tienen jefe, los pepenadores crean su propia jornada laboral que sea flexible, pues en cualquier momento pueden cambiarlo, sea extender o disminuir los horarios, faltar al trabajo un día o hasta una semana. Sus tiempos se extienden a otros planos de su vida, sea por fines mercantiles o de logística para preparar lo que venderán.

Los pepenadores dispondrán del espacio y tiempo según la cantidad y tipos de residuos que decidan recoger. Ellos pueden recoger tanto reciclables como reutilizables y la exigencia por uno u otro dependerá de qué tipo de trabajo puedan realizar. Ellos buscarán por toda la ciudad el espacio que les dé más suerte, sea lo que consideren por esto.

Con el objetivo de incrementar sus ganancias según sus expectativas, desempeñarán múltiples trabajos sean surgidos de su conocimientos de ciertos oficios, como los que son posibilitados por la pepena. Y según sea la expectativa de cada persona será la configuración de sus empleos. Por tal motivo considero que las personas que se dedican a la pepena lo hacen debido a que, a comparación con otros trabajos formales o informales, la flexibilidad les permite llevar a cabo otras actividades que también generan ingresos. Y en este sentido dicha flexibilidad se adecúa a la vida de las personas y éstas ven en la pepena un modo agradable de trabajo.

Quiebre laboral

Por quiebre laboral me refiero a un período en la vida laboral de los pepenadores

¹¹ Un 60% pepena más de 3 días, pero menos de 7 días de la semana; y 40% pepena menos de 3 días a la semana. Los que salen más de 3 días, acostumbran trabajar de lunes a viernes. La mayoría descansaban sábado y domingo. Por otro lado los que trabajan menos de 3 días, usan los demás días para acomodar sus residuos y venderlos o, por otro lado, acuden a los tianguis de las colonias para vender lo que encuentran. Un 32% de los pepenadores trabajan 4 horas o menos; 30% trabajan de 4 a 8 horas; y 34% trabajan más de 8 horas; 4% no respondieron. Cabe aclarar que los que trabajan más de 8 horas no salen diario, y algunos trabajan 9 o 10 horas. Sólo 4% trabajan hasta 12 horas y nadie trabaja más de 12 horas. Ellos pueden decidir no salir por un día o la semana entera o cambiar su rutina y visitar nuevos fraccionamientos. Si las condiciones climáticas no son adecuadas, pueden quedarse en sus casas. Pero si necesitan el dinero pueden salir sin importar el cansancio o el clima. "Lo único difícil, es que a veces hasta enfermo tengo que salir".

EJE 5

que significó una ruptura entre los trabajos formales o trabajos caracterizados por la tenencia de un jefe. Este período se caracterizó por una decisión de los pepenadores para alejarse de dichos trabajos debido a su precarización según su percepción, en estos trabajos había despidos, condición laboral y patronal desfavorable y disminución tanto de prestaciones como en la manera que el trabajador puede sustentar su vida. En este sentido, observaban una ponderación real entre mantenerse en la pepena o continuar en otros trabajos, que incluso pudieran aparentar o ser más deseables al ser formales. El quiebre laboral se referirá a este lapso de estrés laboral en la que el pepenador decidió entrar a un trabajo informal que en la opinión pública se convierte en indeseable y marginal.

Entre los entrevistados, este quiebre laboral, ha ocurrido con más frecuencia en los hombres que en las mujeres. En todos los casos los pepenadores decidieron alejarse del modelo de trabajo ideal debido a que no satisfacía las expectativas que se habían trazado. En ocasiones fue a través del despido y otras a través de la renuncia, y ambas motivaron la decisión acerca de su condición laboral.

Cuando el basurero municipal cerró y el servicio de disposición final se privatizó, los más de 70 pepenadores que dependían de esta actividad perdieron su trabajo que había significado un arraigo para con la misma actividad y entre sus compañeros. El ayuntamiento no ayudó a los pepenadores que quedaron desempleados; incluso hablaron con el alcalde en curso pero no les dio ninguna compensación. Lo único que el ayuntamiento de Mérida hizo fue ofrecerles trabajo de barrenderos de la ciudad. Pero don José se negó, debido a que no aceptaba las condiciones en las que se desarrollaría el trabajo, ya que por cada kilómetro barrido pagaban 25 pesos.

Después de que cerró el basurero don José se empleó como trabajador en una chatarrería de un amigo suyo. Pero en la medida que estaba trabajando se dio cuenta del maltrato que recibía por parte de su patrón, así que lo dejó: “una vez me dijo que vaya a descargar cartón, pero me hacía trabajar en el sol, no quería que estuviera en la sombra...le dije que ahorita venía, que iba comprar cigarros...jamás regresé”. Me comentó que a él no le gusta tener patrón y prefiere que nadie le esté diciendo qué hacer o no hacer: “aunque reciba 5 pesos, son 5 pesos de mi propio esfuerzo y lo recibo de inmediato”.

Don Manuel Huchín, antes de ser pepenador trabajaba en una dependencia del Ayuntamiento, “tenía buena paga”, pues era supervisor de un área administrativa. Pero hubo problemas por la forma en que percibían su sueldo. El encargado de pagarles no les daba a tiempo su pago “a veces pasaba una semana para que me pagara”. Mientras esperaba a que le dieran su sueldo no tenía dinero. Don Manuel decidió renunciar y empezó a trabajar en la pepena, ya que dice “aunque gane 1

EJE 5

peso al día o más, sé que tengo mi dinero enseguida, ahorita que termine a las 12, iré a vender lo que tengo, compro mi almuerzo, como con mi esposa y regreso a las calles”.

Para el caso de don Máximo de 51 años, llegó a Mérida para estudiar y trabajó en Cementos Yucatán. Estaba conforme con su trabajo, pero debido a su adicción por el alcohol lo perdió. Después de eso laboró en el supermercado Chedraui, en el que además de su sueldo base le daban ciertos incentivos que lo hicieron permanecer ahí varios años. Pero debido a una reestructuración en la gerencia del supermercado, a todos los trabajadores se les quitaron los incentivos, “solo dejaron el mero sueldo”; y como la paga no era suficiente renunció. Desde hace ocho años es pepenador y dijo que no ha encontrado un trabajo mejor como el de Cementos Yucatán, el único que se le parece por el monto que percibe es el de pepenador.

Entrevisté pepenadores que trabajan también como veladores, en el que el trabajo de la pepena se traduce en un ingreso mayor que el de su trabajo como velador. Fredy dejó de ser velador debido a que estaba sometido jornadas laborales de 12 horas y en ocasiones se extendía, además de que la paga no era suficiente, prefirió dedicarse a la pepena. Cuando velaba ya pepenaba en la ciudad, pero se cansó de las condiciones y al sueldo que percibía, y empezó a trabajar únicamente como pepenador del cual percibe mayores ingresos.

Luis aún labora de velador y pepenador. Trabaja de seis de la tarde a siete de la mañana, regresa a su casa y sale a pepenar de ocho a doce de la tarde. Lo hace porque la paga en su trabajo no le alcanza para vivir cómodamente. La comodidad en la que quieren vivir los pepenadores muestra cómo esta labor no necesariamente sirva para la subsistencia, sino en la medida que más trabajen las personas, es mayor el monto que puedan ganar; y esto depende del tipo de comodidad y consumo que, ciertas personas, decidan.

Don Gerónimo, trabajó por 16 años como guardia blindado para transportar dinero, pero para que no juntara más antigüedad sus jefes decidieron despedirlo. Él le reclamó al encargado de recursos humanos de la empresa y le respondió que no podía hacer nada, que llevaba ya varios años trabajando en la empresa, era tiempo de cambiarlo. Lo liquidaron con 100 mil pesos. Pensó en demandar pero le recomendaron que no, debido a que las empresas de ese tamaño cuentan con un gran número de abogados, y por eso “seguro perdería”. Posteriormente realizó diversos trabajos que no le satisficieron. Durante un tiempo trabajó en una fábrica de bolsas en la ciudad industrial, donde le pagaban 500 pesos a la semana más todas las prestaciones de la ley. Debido a que la paga no era lo que esperaba, salió a trabajar como pepenador en las mañanas y en las tardes iba a la fábrica. Aunque

EJE 5

él ganaba el triple por la mitad del tiempo que pasaba en la fábrica, no dejaba su trabajo porque en él le daban seguridad social y otras prestaciones. Poco después lo dejó y prefirió dedicarse a la pepena.

Juan trabajaba en una sucursal de un restaurante de comida, pero tuvo problemas con la gerente. Debido a esta disputa, el gerente, durante meses, dificultaba las condiciones de trabajo. Hasta que él se cansó y renunció. Como su madrastra pepenaba, él decidió intentarlo y ahora hasta su padre pepena.

Don Raúl ha intentado tener un trabajo formal, pero los ha dejado porque la situación laboral no “le conviene”. Estuvo sujeto a jornadas largas, con paga de una a dos semanas de retraso y a veces no le pagaban. Me dijo que en el gobierno y las fábricas es difícil entrar a trabajar, además de que no dan prestaciones laborales, aguinaldo, ni realizan contratos por años, sino por meses. A él, no le gustaría trabajar bajo esas condiciones, porque en cierto tiempo tendría que encontrar otro trabajo. Prefiere realizar multi-trabajos y entre esos la pepena. Dijo que gana más de triple del salario mínimo y por menos tiempo.

Las condiciones para que las personas se inserten en la pepena son diferentes para ambos géneros, debido a que socialmente ser mujer u hombre tiene una carga valorativa y responsabilidades diferentes. En esta parte retrataré algunas condiciones en las que las mujeres se vieron en la necesidad de trabajar en la pepena.

Doña Petronila de 55 años es viuda y tiene cinco hijos (dos mujeres y tres varones) todos se encuentran casados. Ella tenía un negocio de venta de pollos. Su esposo “era muy bebedor”, y la dejó por otra mujer. Años después, su esposo regresó “pero regresó para morir, apenas un año después se murió de cirrosis”. Ella se ha hecho cargo de criar a sus hijos. Éstos al crecer se alejaron de doña Petronila. Sus dos hijos varones se casaron y no volvió a saber nada ellos, tampoco la ayudan económicamente. Sus hijas también están casadas y sus maridos le prohíben darle dinero a doña Petronila.

Al perder su negocio ella salió a trabajar de pepenadora. Tiempo después un hijo suyo que estaba casado volvió a su casa para vivir con ella, debido a que fue abandonado por su esposa, dejándole su hijo: “yo creo que lo dejaron porque ella ya sabía que a mi hijo le diagnosticaron que iba a quedar amarrado a una silla”; su hijo tenía problemas de la espalda y lo más probable es que no volviera a caminar.

Tanto su hijo como su nieto fueron a vivir a su casa. A su hijo no le daban trabajo debido a su edad y por su enfermedad; tampoco podía acompañar a doña Petronila a pepenar. A él lo contrataron una vez por la tienda de abarrotes DUNOSUSA, pero lo despidieron. En una ocasión estaban descargando mercancía y el gerente

EJE 5

vio que él no participaba, le preguntó por qué y le respondió que porque tenía problemas en su espalda y lo despidió. Ellos se habían acostumbrado a la idea de que trabajara, y si él pudiera trabajar un mes, a partir de ese mes les otorgarían vales para cambiarlos en la misma tienda. Pero lo despidieron antes de completar el mes.

Doña Petronila, al parecer, siente una responsabilidad por cuidar a su hijo y a su nieto; me dijo: “antes trabajaba para mí, ahora debo trabajar para tres”. Esto ha provocado que esté en las calles por más de 12 horas al día, debido a que debe reunir el dinero suficiente para los gastos de la comida, los servicios del hogar y para medicamentos.

A doña Nelly la dejó su esposo con sus hijos y los ha mantenido desde hace 11 años, trabajando de pepenadora. Ella salía a pepenar con la carga de llevar a todos los lugares a su hijo recién nacido; no tiene familiares que cuidaran por él, y no podía pagar una guardería. En una ocasión unas vecinas del fraccionamiento de Chenkú la denunciaron a la policía por maltrato infantil, ya que la veían que andaba con su hijo. Ella explicó el por qué a las autoridades y fallaron a su favor.

Doña “Conchi” lleva 16 años trabajando en la pepena. Su esposo murió dejándola con 6 hijos y embarazada de uno más. Intentó buscar trabajo de secretaria, pero no se lo dieron por su condición de embarazada; así como ningún otro trabajo. Decidió salir a pepenar embarazada, dejando sus hijos con su madre y hermanas. Ahora está casada con don Fredy y él también es pepenador.

Doña Carmen se volvió el sostén de su familia desde hace más de un año cuando a su esposo le dio un derrame cerebral; tiene un hijo que asiste a la primaria. Ella trabaja limpiando casas dos veces por semana y tres veces trabajando de pepenadora. No puede tener un trabajo con una jornada estricta porque tiene que atender tanto a su esposo y a su hijo; así como mantener la casa y acompañar a su hijo a todas las juntas escolares, buscar medicamento de su esposo en el IMSS, entre otras cosas.

Las mujeres entrevistadas, se convirtieron en el sostén familiar tanto para sus hijos como para sus esposos; pero también a falta de los esposos sea por separación o por la muerte de éstos. Cuando ellas intentaron buscar un trabajo no se lo dieron, porque no tenían estudios o por su edad, además de que no todos los trabajos contratan mujeres; y en ocasiones no las contratan embarazadas. Una característica que comparten estas mujeres, es que al convertirse en la cabeza familiar de la que depende el ingreso económico al hogar, tuvieron que realizar tanto su trabajo como su labor hogareña. Por ese motivo no pueden pensar en conseguir un trabajo con un horario fijo, pues necesitan uno en el que el tiempo sea flexible para que puedan

EJE 5

hacer todas las actividades que les son exigidas.

Los años que llevan trabajando en la pepena alude a la idea de que han tenido años para acostumbrarse a lo que hacen. El 38% de las personas entrevistadas ha estado trabajando de uno a cinco años; 20% ha trabajado de 11 a 15 años; el 4% de 15 a 20 años; 4% ha trabajado de 20 a 25 años; 2% de 26 a 30 años; y 6% por más de 30 años. 24% de las personas no me supo decir cuánto tiempo. Por lo que se observa que si se han mantenido tantos años es porque les gusta.

Según las respuestas en las entrevistas 62% de las personas se encuentran satisfechas con su trabajo de pepenador; 22% no están; y 16% consideran bien el trabajo, pero no están satisfechas del todo. Esto quiere decir que más de la mitad de las personas entrevistadas los realizan de manera satisfactoria. La satisfacción principal es la posibilidad de realizar esta actividad de manera que pueda adecuarse a su vida y expectativas. La mayoría de los pepenadores coincidieron en que esta posibilidad es más importante que la cantidad de dinero que generan.

Aun así el dinero que ellos pueden percibir por la pepena supera, en sus palabras, el que pudieran recibir como salario en un trabajo formal o con algún jefe. De la muestra sólo 10% ganaba menos de 100 pesos a la semana, y esto debido a que únicamente salían una vez a la semana, ya sea porque tenían otro trabajo o porque no podía salir por condiciones de salud. 38% ganaba a la semana más de 100, pero menos de 500 pesos; muchas de estas personas no salían diario, sino tres veces o cuando no iban a trabajar en su otro trabajo. 20% ganaba más de 500, pero menos de 1000, y éstos salían cinco veces a la semana y únicamente dependían de la pepena. 18% ganaba más de mil pesos a la semana, y estos, además de la pepena realizaban multi-trabajos. 4% no respondieron.

La mayoría de los pepenadores consideran que la pepena es un trabajo, y como tal intentan realizarlo lo más adecuado a la idea que ellos tienen de un trabajo, esto es: se asignan tanto una jornada e itinerario flexibles así como un monto adecuado a percibir por cada día, en el que la mayoría figuraron un rango de 60 a 100 pesos por cuatro horas de trabajo. Cuando completan su meta y la rebasan por la misma jornada, piensan que “ha sido un buen día”, cuando no lo cumplen, pueden expandir su jornada hasta cumplirlo o si lo desean regresar a sus casa; los que hacían esto último sabían que no viven al día pues tienen ahorrado dinero o material en sus casas.

Ellos acumulan dinero y residuos, así saben que durante los días sin suerte no se preocupan porque tienen para vivir varios días. Esto quedó explícito en los días que acuden a vender sus residuos. De los resultados, 58% de ellos acude menos de 3 veces a la semana a un centro de acopio; 20% lo hace más de 3 veces; y 22% no

EJE 5

me especificó cuantas veces venden sus productos. Estos datos deben completarse diciendo que no siempre asisten a los centro de acopio, pues no salen diario a pepenar, por lo que esperan tener una cantidad considerable de residuos para venderlos. A partir de esto se puede decir que no todos los entrevistados necesitan el dinero diario, sino que tienen en su poder dinero para gastarlo en sus necesidades diarias, sin salir a pepenar; “no vivo al día”.

Todos coincidieron en que se trataba de algo positivo para ellos. Algunas personas dijeron que han sido exitosas en la pepena porque: “ya le busqué el chiste”; así como hay personas que no están satisfechas porque no reciben el ingreso que aspiran o por las condiciones en las que hacen su trabajo.

30% de las personas dejaría la pepena para trabajar en otro lugar (sea formal o informal) si le ofrecieran otro trabajo; 60% no dejaría de trabajar en la pepena si le ofrecieran otro trabajo; y 10% lo dejaría si le pagaran igual o más. Estas respuestas estuvieron relacionadas con el monto de dinero que podría percibir y no por las condiciones laborales o la manera de trabajar.

¿Consideran útil la pepena para la sociedad y el medio ambiente? El 30% de las personas dijo que la pepena es útil para el medio ambiente porque recogen la basura de la calle y posibilitan reciclarlos para transformarlos. 70% de los entrevistados compartió la idea de que la pepena es importante para la economía, porque es útil como una fuente de empleo para las personas que lo realizan: “aquí en la ciudad no te mueres de hambre, porque hasta de la basura puedes vivir”.

Existen dos respuestas claves para pensar la satisfacción de los pepenadores. La primera: “porque es mejor que robar”. Esta respuesta fue muy usual debido a que frente al panorama actual las personas aún prefieren trabajar antes que cometer algún delito y ellos se han probado en muchos trabajos o si no, han intentado obtener alguno, o de antemano saben que no lo tendrán, pero aun así las personas prefieren trabajar y ganar su propio sustento antes que robar o pedir limosna.

La siguiente respuesta fue: “éste es un trabajo digno”. Debido al panorama de discriminación hacia estas personas los sujetos consideran la pepena como un trabajo, y uno con valía para ellos. Algunos pepenadores nunca pensaron dedicarse a esta actividad en algún momento de su vida, y veían a este trabajo como indeseable, realizado únicamente por personas que no querían probar otros tipos de trabajo. Ahora que ellos desempeñan esta labor, descubren la dificultad de obtener un trabajo que esté acorde tanto a las expectativas que tienen como a sus capacidades. Aunado a esto, reconocen que las condiciones de los trabajos se vuelven “injustas” y en muchos casos perciben mayores ingresos en la pepena que en trabajos formales.

Reflexiones finales

Como se mostró los pepenadores en la ciudad de Mérida decidieron trabajar de esto debido a que pasaron por un período de sus vidas el cual significó un alejamiento de los trabajos considerados como formales. Este quiebre en sus vidas se evidencia ya sea como despidos, condiciones precarias de trabajo y de vida, bajos ingresos en sus trabajos o debido a que no puede optar por trabajar durante jornadas rígidas de trabajo. Para fines de este escrito únicamente se utilizó lo concerniente a las experiencias negativas de sus anteriores empleos, pero entre las decisiones están también la necesidad, la religión, la educación y la salud; pero esto es materia de otros temas.

Las conclusiones de la investigación determinó que si los pepenadores están motivados para laborar de esto es debido a que 1) existe el mercado en el que ellos puedan vender sus residuos, altamente competitivo; 2) el mismo trabajo de la pepena, debido a su flexibilidad, puede ser llevado a cabo de la manera más satisfactoria debido a su condición; y 3) las personas han tenido quiebres laborales significativos por los que se han alejado de trabajos formales. Las condiciones por la que éstos atraviesan son complejas y diversas en cada uno de los casos presentados, pero reflejan una realidad actual del mercado laboral mexicano, la precarización tanto de éste así como de las condiciones de vida surgidas debido a la reestructuración económica desde principios de los años 90. La pepena en la ciudad de Mérida se muestra como una actividad flexible en la que las personas pueden realizarlo según sus decisiones y necesidades y esta es una característica por la que ellos la realizan. Algunos la desarrollan de manera satisfactoria y otros no, pero la mayoría reconoce que prefiere trabajar así antes que en un trabajo formal.

Bibliografía

Baca Tavira, Norma. 2005. "Mercado de trabajo e informalidad. Apuntes en torno a la dinámica y heterogeneidad del mercado urbano". *Quivera*, 7: 264-276.

Birkbeck, Chris. 1979. "Basura, industria y los "gallinazos". En *El subempleo en América Latina*, coordinado por Víctor Tockman, 353-389. Buenos Aires: El Cid.

Boy, Martín, y Verónica Paiva. 2009. "El sector informal en la recolección y recuperación de residuos de la ciudad de Buenos Aires. 2001-2008". *Quivera* 11, nº 1: 1-11.

Cartaya, Vanesa. 1987. "El confuso mundo del sector informal". *Nueva sociedad*, 90: s/p.

Castillo Berthier, Héctor. 1983. *La sociedad de la basura : caciquismo urbano en la ciudad de México*. México: Cuadernos de Investigación Social, UNAM.

Cervantes Niño, Juan, y Esthela Gutiérrez Garza y Cylia Palacios. 2008. "El concepto de economía informal y su aplicación en México, inconvenientes y propuestas". *Estudios demográficos* 23, nº 67: 21-54.

EJE 5

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

Cortés, Fernando. 2000. "La metamorfosis de los Marginales: la polémica sobre el sector informal en América Latina". En *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo*, coordinado por Enrique De la Garza Toledo. México: Ediciones COLMEX; FLACSO; UAM; FCE.

De la Garza Toledo, Enrique. 2000. "La flexibilidad del trabajo en América Latina". En *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo*, coordinado por Enrique De la Garza Toledo, 148-178. México: Ediciones COLMEX; FLACSO; UAM; FCE.

Florisbela dos Santos, Anna Lucía, y Günter Wehenpohl. 2001. "De pepenadores y triadores. El setor informal y los residuos sólidos municipales en Méxio y Brasil". *Gaceta Ecológica*, 60: 70-80.

Gómez Naranjo, Luis. 2007. "La informalidad en la economía, algo incuestionable". *Semestre económico*, 19: 47-67.

Guzmán Chávez, Mauricio, y Carmen Himilce. 2011. "El manejo de los resduos sólidos municipales: un enfoque antropológico. El caso de San Luis Potosí, Méxio". *Estudios Sociales* 20, n° 39: 335-261.

Hart, Keith. 1973. "Informal Income Opportunities and Urban Employment in Ghana". *The Journal of Modern African Studies* 11, n° 1: 61-89.

Harvey, David. 2007. *Breve historia del Neoliberalismo*. Barcelona: Akal.

INEGI .2015. Encuesta Nacional de Empleo. Segundo trimestre 2015.

Lara Navarrete, Ileana. 2011. *Huellas de Mérida: transcurros y patrones urbanos*. Mérida: Biblioteca básica.

Neffa, Julio. 2008. "Empleo informal, trabajo no registrado y trabajo precario. Dimensiones teóricas y conceptuales". En *La informalidad, la recariedad laboral y el empleo no registrado en la provincia de Buenos Aires*, coordinado por Julio Neffa, 15-140. Buenos Aires: CEIL.PIETTE. CONICET.

Neffa, Julio. 2010. "La transición desde los "verdaderos empleos" al trabajo precario". En *Trabajo, identidad y acción colectiva*, coordinado por Enrique De la Garza Toledo y Julio César Neffa, 43-80. México: Plaza y Valdés Editores.

OIT. 2002a. *El trabajo decente y la economía informal*. Suiza: Ediciones OIT.

Paiva, Verónica. 2008. *Cartoneros y cooperativas de recuperadores : una mirada sobre la recolección informal de residuos : área metropolitana de Buenos Aires, 1999-2007*. Buenos Aires: Prometeo Libros.

Palacio Hernández, Lylia y José Cervantes Niño. 2013. "Tendencias actuales del trabajo de la pepena en Méxio". En *Crisis, calidad de empleo y desempleo* coordinado por Eleocadio Martínez Silva y Mario Jurado Montelongo, 155-177. México: Facultad de Filosofía y Letras Universidad Autónoma de Nuevo León.

Perelman, Mariano, y Martín Boy. 2010. "Cartoneros en Buenos Aires: nuevas modalidades del encuentro". *Revista Mexicana de Soiología* 72, n° 3: 393- 418.

Portes, Alejandro y William Haller. 2004. *La informalidad*. Santiago: CEPAL.

Programa Espacial de Cambio Climático 2002-2009. Diario Oficial de la Federación última reforma 28 de agosto de 2009.

Salas, Carlos. 2006. "El sector informal: auxilio u obstáculo para el conocimiento de l arealidad social en América Latina". En *Teorías sociales y estudios del trabajo: nuevos enfoques*, coordinado por De la Garza Toledo Enrique y *et al.*, 191-223. Barcelona; México: Anthopos; UAM.

Torres Góngora, Beatriz. 2010. "Los trabajadores de un fraccionamiento y su adjetivación del trabajo". En *Trabajo, identidad y acción colectiva*, coordinado por Enrique De la Garza y Neffa Julio, 125-144. México: Plaza y Valdés.

Villanova, Nicolás. 2012. "¿Excluidos o incluidos? Recuperación de materiales reciclables en Latinoamérica". *Revista Mexicana de Sociología* 74, n° 2: 245-274.

Zapata, Franciso. 2005. *Tiempos neoliberales en Méxio*. México: Colegio de México, Centro de Estudios Sociológicos.

DESPUÉS DEL APOCALIPSIS: CRISIS Y RECONFIGURACIÓN DEL TRABAJO EN LAS INDUSTRIAS AUTOMOTRIZ Y PERIODÍSTICA

VÍCTOR HUGO REYNA GARCÍA¹
ALEX COVARRUBIAS VALDENEBRO²



Resumen

La recesión económica mundial de 2008 impactó de manera directa en dos de los sectores productivos emblemáticos de las economías industriales del siglo XX: la industria automotriz y la industria periodística. En ambos casos, la ola de cierres y despidos que produjo la recesión económica incitó a numerosos analistas a trazar un escenario apocalíptico en el que la producción de automóviles y periódicos iba a llegar pronto a su fin. En el caso de la industria automotriz, el rescate financiero de parte del gobierno de Estados Unidos brindó algo de alivio temporal. En el caso de la industria periodística, por la histórica aversión a tener una prensa financiada por el Estado, las iniciativas de rescate financiero articuladas desde la academia no encontraron eco en el gobierno estadounidense. Más allá de este punto, ambas industrias tienen en común que han aprovechado el proceso de crisis financiera en el que han entrado para iniciar una reconfiguración laboral. Considerando que es oportuna la comparación entre sectores productivos, en esta ponencia se propone contrastar el proceso de crisis y reconfiguración de la industria automotriz con el de la industria periodística. El trabajo se organiza en dos apartados. En el primero se realiza un recuento de las perspectivas apocalípticas articuladas en el marco de la crisis de financiamiento. En el segundo, por medio de nuestras investigaciones, nos adentramos en el proceso de reconfiguración del trabajo que sucedió a la crisis.

¹ Estudiante del Doctorado en Ciencias Sociales de El Colegio de Sonora. Maestro en Ciencias Sociales por El Colegio de Sonora y Maestro en Periodismo por la Universidad de Buenos Aires. Autor del libro *Nuevos riesgos, viejos encuadres: la escenificación de la inseguridad pública en Sonora* (El Colegio de Sonora, 2014).
Sitio web: <http://vhreyna.net>

² Profesor-investigador de El Colegio de Sonora. Miembro del Sistema Nacional de Investigadores (SNI), nivel II. Doctor en Relaciones Industriales y Laborales por la Universidad de Cornell. Autor y coordinador de libros como *Orientaciones laborales y orientaciones políticas en obreros de América Latina ¿crisis o reconfiguración de identidades? Evidencia en obreros de Argentina, Brasil, México y Venezuela* (CLACSO, 2009).
Sitio web: <http://acovamovilidad.com>

Introducción

La recesión económica mundial iniciada en 2008 alcanzó a numerosos sectores productivos. La industria automotriz y la industria periodística, dos emblemas de la cultura y la economía del siglo XX, no fueron la excepción. Por el contrario, ambas sufrieron los estragos de la crisis y vieron sacudida la estabilidad financiera que les permitió convertirse en referencias de la vida cotidiana durante la mayor parte del siglo pasado.

En este contexto, numerosos analistas académicos, periodísticos y políticos comenzaron a trazar un escenario apocalíptico en el que la producción industrial de automóviles y periódicos pronto llegaría a su fin. No obstante los pronósticos menos optimistas, la industria automotriz ha iniciado un importante relanzamiento productivo y financiero y la industria periodística ha logrado estabilizarse gracias a los ingresos por circulación.

Dado el paralelismo de los procesos de crisis y reconfiguración de ambas industrias, en la presente exposición se propone una comparación centrada en la dimensión laboral. En el primer apartado se revisan las diferentes perspectivas de análisis sobre la crisis de las industrias automotriz y periodística. En el segundo apartado se analiza la reconfiguración productiva y sus implicaciones en el mundo del trabajo.

Crisis financiera y escenarios apocalípticos

A lo largo del siglo XX, tanto la industria automotriz como la industria periodística construyeron su poder simbólico a partir de su independencia financiera ante los Estados-nación. Aunque los gobiernos nacionales fueron clave en sus orígenes, a través de subsidios y estímulos fiscales, el éxito del modelo de financiamiento de ambas industrias está basado en su capacidad de administrar la oferta y demanda de los bienes de consumo que producen, el automóvil y el periódico.

En el siglo XXI, gracias a las innovaciones tecnológicas y a una renovada conciencia ecológica, han empezado a surgir patrones de movilidad urbana y de consumo mediático que han desestabilizado el carácter incuestionado del auto y del diario en la vida cotidiana. De esta manera, el principio de la crisis automotriz y periodística se ubica en la obsolescencia de sus mercancías y en la incapacidad de las industrias de mantenerse a la par de las demandas emergentes.

En 2008, al desatarse la recesión económica mundial, esta fragilidad quedó expuesta. Por una parte, la incertidumbre generalizada y el alza en los precios de la gasolina detuvieron el *boom* de los vehículos utilitarios deportivos (VUD o SUV, por sus siglas en inglés) en la industria automotriz. Por otra parte, también por la incertidumbre generalizada y por el colapso de numerosas empresas, el sostén de

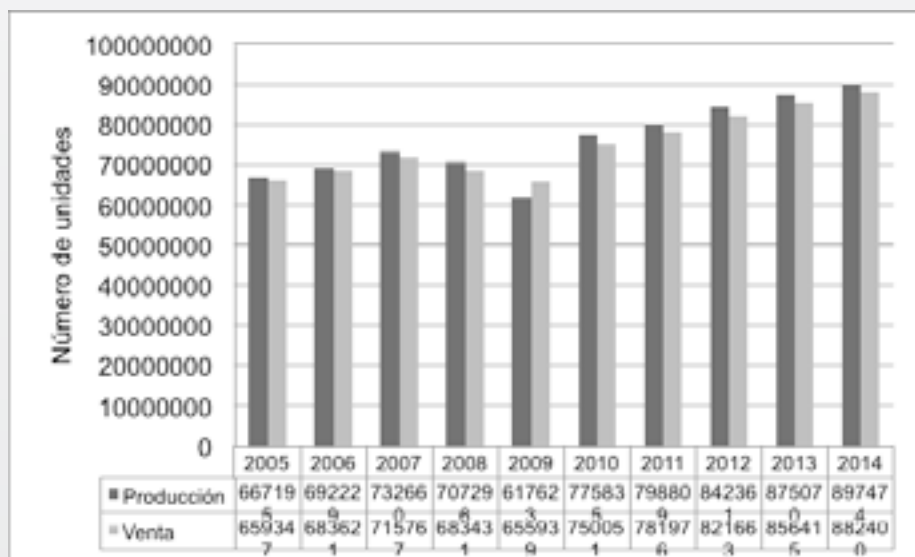
EJE 5

la industria periodística, la venta de espacios publicitarios, quebró.

Entre 2008 y 2009, la producción automotriz mundial descendió en 12.4%, de 70 millones 729 mil 696 unidades a 61 millones 762 mil 324 unidades. Buena parte de esta caída fue producida por el -34.3% de la producción estadounidense, de 8 millones 672 mil 141 unidades a 5 millones 709 mil 431 unidades, y no fue mayor gracias al crecimiento de 48.3% que registró la industria automotriz china (International Organization of Motor Vehicle Manufacturers 2015a; 2015b).

En el plano de las ventas se observa un descenso de 4%, de 68 millones 343 mil 138 unidades en 2008 a 65 millones 593 mil 939 unidades en 2009. Esta tendencia inicia antes de la recesión económica mundial, pues entre 2007 y 2008 se registra una variación negativa de 5%, al descender de 71 millones 576 mil 725 unidades. De nueva cuenta, el dinamismo de los mercados emergentes, como el chino, hizo que la caída no fuese tan severa.

Figura 1. Producción y venta de la industria automotriz mundial (2005-2014)



Fuente: Elaboración propia en base a International Organization of Motor Vehicle Manufacturers 2015a; 2015b.

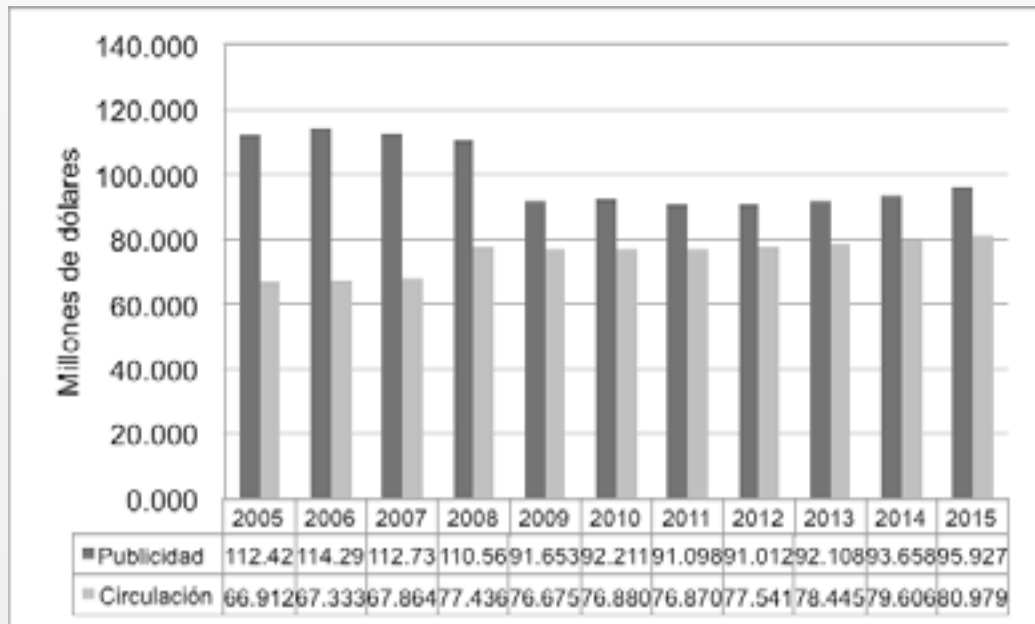
En el caso de la industria periodística, entre 2007 y 2009 hubo un descenso de 7% en los ingresos por concepto de circulación y publicidad, al caer de 180 mil 602 millones de dólares a 168 mil 328 millones de dólares. Este descenso ha sido mayormente producido por el hundimiento de la venta de espacios publicitarios, pues entre 2007 y 2009 decreció en 19%, de 112 mil 738 millones de dólares a 91 mil 653 millones de dólares (PricewaterhouseCoopers 2008, 22; 2012, 52-55).

En contraste con esos números, los ingresos por la venta de ejemplares registraron un inesperado crecimiento de 13%, de 67 mil 864 millones de dólares a 76 mil 675

EJE 5

millones de dólares en el mismo periodo. Esto significa que, de manera progresiva, dejó de ser la publicidad la primera fuente de ingresos de la industria periodística mundial y que la circulación recobró el protagonismo perdido. Como en la industria automotriz, este dinamismo se debe a las economías emergentes.

Figura 2
Circulación y publicidad de la industria periodística mundial (2005-2015)



Fuente: Elaboración propia en base a PricewaterhouseCoopers 2008, 22; 2012, 52-55.

En este contexto, numerosos analistas académicos, periodísticos y políticos comenzaron a trazar un escenario apocalíptico en el que la producción industrial de automóviles y periódicos pronto llegaría a su fin. Estas perspectivas de análisis fueron —y siguen siendo— mayormente generadas en Estados Unidos, donde la industria automotriz y la industria periodística alcanzaron un nivel de desarrollo e institucionalización que les permitió extenderse alrededor del mundo.

Por las funciones que le corresponden al periodismo en una democracia liberal, los escritos más apocalípticos se ubicaron en el flanco del periodismo. Algunos, como los libros *El fin del periodismo y otras buenas noticias: los nuevos medios sociales de comunicación* (Acuña et al. 2006) o *The end of journalism: news in the twenty-first century* (Charles y Stewart 2011), se orientaron a celebrar el fin del periodismo y la emergencia de nuevas formas de comunicación.

Otros, en contraste, prefirieron desarrollar propuestas de políticas públicas con la intención de contribuir a la reconstrucción de la institución del periodismo a

EJE 5

partir de un modelo de financiamiento en el que, además de la venta de espacios publicitarios y de ejemplares, cupieran tanto las subvenciones gubernamentales como las donaciones de parte de organizaciones filantrópicas. Esto bajo la lógica de que siendo el periodismo un bien público no podía sólo depender del mercado.

En este sentido, la contribución que mayor repercusión tuvo fue la firmada por el académico Robert W. McChesney y el periodista John Nichols, titulada *The death and life of American journalism: the media revolution that will begin the world again* (McChesney y Nichols 2010). En el libro, los autores proponen una reforma que va contrasentido la idea de que tener una prensa financiada por el Estado es un equivalente a tener una prensa maniatada.

En el caso de la industria automotriz, además de los recuentos de la crisis y el posterior rescate financiero de parte del gobierno de Estados Unidos (Barofsky 2013; Freedman 2010; Ingrassia 2010), los debates académicos más interesantes se dieron en torno a las orientaciones que debería tomar la producción automotriz y su vínculo con la movilidad urbana: por una parte, los europeos pugnando por el fin del automóvil y, por otra parte, los estadounidenses planteando hacerlo verde.

En distintos escritos, John Urry ha liderado la búsqueda de un sistema de movilidad urbana más allá del dependiente del automóvil privado que predomina en las economías avanzadas (Dennis y Urry 2009; Sheller y Urry 2006; Urry 2004). La propuesta de Urry, como la de McChesney y Nichols en el periodismo, implica una serie de reformas políticas que no necesariamente coinciden con los intereses de los gobiernos o de las armadoras, pues el automóvil perdería su centralidad.

En la otra perspectiva reformista, menos revolucionaria porque mantiene al automóvil en el centro de la movilidad urbana, se ubican autores como John Mikler o Michel Freyssenet, quienes —desde diferentes marcos conceptuales y diseños metodológicos— diagnostican que la crisis de la industria automotriz no es sólo de corte financiero, sino también de modelo productivo y de tecnologías (Mikler 2009; Freyssenet 2009).

Reconfiguración productiva y laboral

La desestructuración del trabajo en la industria automotriz

Habiéndose prolongado el retroceso de la industria automotriz de Estados Unidos frente a la competencia asiática y europea, todas las baterías se dirigieron hacia lo laboral. El supuesto de que los costos laborales eran tan elevados que inhibían la posición competitiva de la industria estadounidense triunfó como máxima. En este mismo sentido, el sistema de pensiones del sector entró en escena para también ser reconfigurado.

EJE 5

Previo a la crisis, las tres grandes firmas estadounidenses, *Chrysler*, *Ford* y *General Motors*, fueron encontrando los elementos para minar los estructuradores de la relación de empleo antigua. En concreto, lo hicieron en la formalización del contrato 2007-2011, cuando trasladaron la administración del fondo de pensiones (VEBA, por sus siglas en inglés) a la United Automobile Workers (UAW) y pusieron las bases para el establecimiento de salarios de 14 dólares en el nivel de entrada.

En ese marco, con los salarios de los trabajadores en activo congelados, se dio inicio a un sistema salarial de dos niveles. Como compensación a los nuevos trabajadores, se les otorgó un bono por la firma de contrato de tres mil dólares. El congelamiento salarial de los trabajadores en activo se extendió hasta cuatro años y se fijaron, a manera de compensación, pagos totales únicos de 3%-4% anuales, con base en el desempeño y la posición competitiva de las firmas.

En suma, las reglas introducidas en los contratos de 2007 aceleraron la máquina para transitar de la relación salarial de mecanismos fijos de estabilidad y mejora del ingreso obrero a una relación de remuneración variable y casuística apoyada en bonos y estímulos. Además, el traslado del VEBA a la UAW, significó una relación de trabajo en la que el riesgo laboral fue trasladado de las empresas hacia los trabajadores.

El contrato 2009-2011 fue negociado bajo la premisa de “todos a salvar las compañías” y con las firmas abiertamente planteando la necesidad de alcanzar la competitividad laboral de los trasplantes en operación en el sur. Por ello, fue fácil la consolidación de los elementos del contrato de 2007 y se introdujeron piezas que terminaron de quebrar el viejo modelo laboral. Un elemento central fue que la UAW tomó el 41.5% de las acciones de *Chrysler* y el 10.3% de *General Motors*.

Durante las negociaciones del siguiente contrato, las firmas buscaron sobre todo “mantener en línea los costos” y trazar compromisos productivos a cambio de compromisos de empleo. En las negociaciones, la lucha entre las gerencias y la UAW se agudizó en el tema del techo de trabajadores que pueden ser contratados bajo el sistema de dos niveles. Mientras las firmas presionaban para quitar límites, la UAW trataba de mantenerlo en la banda de 20%-25% de los trabajadores.

Del lado de la UAW, el objetivo se tradujo en mejorar las prestaciones de salud de los trabajadores de nivel uno, incrementar los salarios de los de nivel dos y ganar más empleos sindicalizados en compensación a las concesiones que ha realizado. En estricto, la UAW mostró cómo ha mudado su postura de resistencia y lucha por mejoras a una de aceptación en la que la viabilidad y competitividad de las firmas es lo primero.

En este sentido, la conectividad de la relación de empleo ha sido destruida por

EJE 5

tres vías. Primero, si bien las tres grandes continúan imitando muchos de los términos de negociación, se ha abierto una brecha salarial y de protección laboral entre ellas. En el extremo superior aparece *Ford*, que concede mejores términos, mientras en el inferior *Chrysler* hace lo opuesto. *General Motors* se sitúa en medio de ambas.

Por ejemplo, los costos de remuneración promedio por hora de *General Motors* en 2011 fueron de 56 dólares; los de *Ford* de 58; los de *Chrysler* de 52. Segundo, aspectos críticos de esta desestructuración —como el sistema salarial de dos niveles y la eliminación de otras prestaciones— no se han extendido a Canadá. La razón es simple: la *Canadian Auto Workers (CAW)* ha resistido su introducción trazando, en su lugar, mayores compromisos de productividad.

Tercero, con el sistema de salarios de dos niveles en la práctica se procedió a usar como patrón un sistema similar ensayado por *Ford* en su planta Hermosillo, en el norte de México, desde 2006. Este mimetismo, que puede ser denominado *conectividad a la inversa*, es un ejemplo de la mexicanización de las relaciones laborales de las automotrices norteamericanas y advierte sobre las consecuencias de la crisis en el mundo del trabajo.

En este caso, es importante analizar el fenómeno porque la estructuración de los mercados y las relaciones laborales antiguas fueron las que convirtieron a la industria automotriz en un referente internacional. Ahora, la desestructuración y mexicanización de la relación salarial han dejado una huella profunda en el lugar que ocupan los obreros automotrices de Estados Unidos frente a sus pares en otros países.

Al finalizar la década de 1970, estos obreros poseían los mejores salarios de la industria no sólo de América del Norte, sino del mundo: en cuatro de los otros cinco países líderes del sector, los obreros prácticamente hacían la mitad o menos de la mitad de sus salarios. En el punto de inflexión de esta relación laboral y salarial, el 2007, las cosas habían cambiado dramáticamente. Hoy día sólo los obreros italianos hacen menos que los estadounidenses (ver Figura 3).

Figura 3. Evolución de la relación salarial en la industria automotriz (1981-2007)

| País | 1981 | Índice (EUA=100) | 2007 | Índice (EUA=100) |
|----------------|------|------------------|------|------------------|
| Estados Unidos | 17.5 | 100 | 33 | 100 |
| Alemania | 12.9 | 73 | 52 | 157 |
| Francia | 9.2 | 52 | 33 | 100 |
| Italia | 7.9 | 45 | 29 | 87 |
| Reino Unido | 7.8 | 45 | 36 | 108 |
| Japón | 7.7 | 44 | 35 | 106 |

Fuente: Elaboración propia en base al Bureau of Labor Statistics (2013).

La crisis del trabajo en la industria periodística

El interés académico en la crisis de la industria periodística derivó de la sucesión de cierres y despidos que produjo la recesión económica mundial de 2008. Para autores como McChesney y Nichols, la relevancia de la crisis del periodismo es que también supone una crisis de la democracia porque al primero le corresponde la fiscalización de la segunda. Por esta razón, hacen énfasis en la defensa de las organizaciones periodísticas y sus profesionales.

Esto quiere decir que se localiza la crisis en las organizaciones y el mundo del trabajo. No obstante, al orientarse al desarrollo de políticas públicas, se ha descuidado el análisis empírico del significado organizacional y laboral de la recesión. Una segunda generación de estudios ha intentado avanzar en ese sentido, analizando la descualificación (Örnebring 2010), el síndrome de burnout (Reinardy 2011) y las percepciones sobre el futuro de la industria (Ryfe 2012).

A pesar de su relevancia, estos trabajos no han logrado aún impulsar un giro laboral en el campo de los estudios del periodismo. En México no sólo no hay estudios que indaguen en esta línea de investigación, sino que no hay datos suficientes para empezar a reconocer el impacto de la crisis en el mundo de las organizaciones y el trabajo. No sabemos cuántas son las organizaciones han cerrado ni cuántos profesionales del periodismo han perdido su trabajo.

Entre los datos disponibles, hay dos que vale la pena discutir. El primero es aquel de la cantidad de periódicos en circulación de la Asociación Mundial de Periódicos y Editores de Noticias (WAN-IFRA, por sus siglas en inglés). Sin explicar cómo ha constituido su base de datos, esta asociación indica que entre 2009 y 2012 no ha habido un solo cambio, ni positivo ni negativo, en el número de periódicos. El dato es llamativo, pues indicaría que México es una zona protegida.

Teemu Henriksson, coordinador del reporte anual de la WAN-IFRA, dice que uno de los mercados más complicados de analizar es el mexicano, por la ausencia de información confiable (Henriksson 2015). Esta declaración confirma los obstáculos que se encuentran al intentar analizar el estado de los periódicos mexicanos. Es paradójica la continuidad de tal opacidad, sobre todo porque ha sido este sector el que históricamente ha reclamado mayor transparencia.

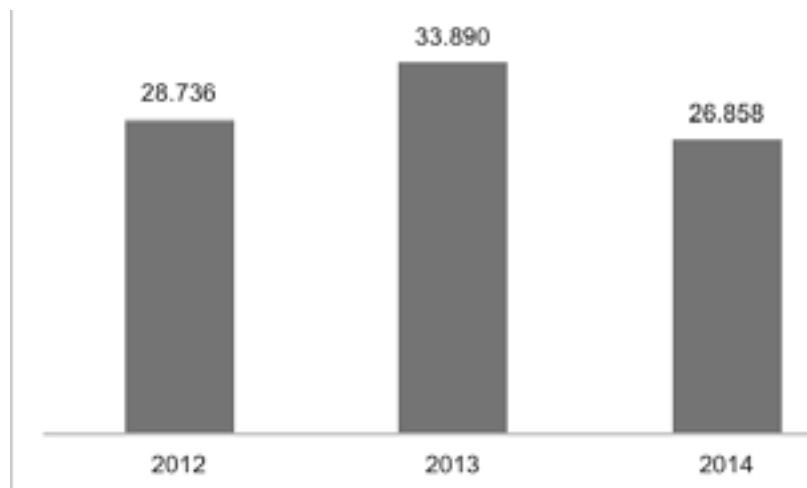
El segundo es aquel que desde el Observatorio Laboral de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social cuantifica la cantidad de profesionales del periodismo activos en el país. Sin permitir una lectura diacrónica más allá de 2012, nos brinda la única noción del tamaño de la fuerza laboral de la industria periodística nacional disponible. La información no es del todo congruente, pues indica que en 2012 había 28 mil 736 periodistas en activo y en el año siguiente 33 mil 890.

EJE 5

Y es todavía menos congruente porque señala que en 2014 era de 26 mil 858, con una variación negativa de 21%. La industria periodística vive una época de incertidumbre, pero el ascenso y descenso que en tan sólo tres años grafica la figura 4 debe ser tomado con todas las precauciones porque tales variaciones no se observan en otros mercados y difícilmente habrían pasado desapercibidas para quienes nos dedicamos al estudio del periodismo.

Asimismo, para generar y luego anular tal cantidad de empleos tendría que haber sido acompañado por una ola de aperturas y cierres de organizaciones periodísticas en todo sentido discordante con el estado de la economía del sector. A pesar de ello, insistimos, son los únicos datos disponibles y se presentan para dar cuenta de los vacíos de información laboral en la industria periodística del país en el contexto de la crisis contemporánea.

Figura 4. Fuerza laboral de la industria periodística mexicana (2012-2014)



Fuente: Elaboración propia en base a Instituto Nacional de Estadística y Geografía en Secretaría del Trabajo y Previsión Social 2015.

Más allá del tamaño de la fuerza laboral, hay una serie de fenómenos que permiten la replicación de las perspectivas de análisis de la segunda generación de estudiosos de la crisis del periodismo. Partiendo del caso sonorenses, que es el que hemos hasta el momento estudiado, observamos que en las organizaciones periodísticas ha empezado a predominar una dinámica de puerta giratoria en sus departamentos de recursos humanos.

Esto significa que los nuevos elementos están entrando y saliendo de las salas de redacción con un ritmo inusitado. En entrevistas con los profesionales del periodismo que por decisión propia o ajena entran y salen de los periódicos, encontramos que se ha desvanecido la división del trabajo periodístico tradicional, que se han acelerado

EJE 5

las líneas de producción y que se ha perdido la poca o mucha autonomía que se tenía frente a la clase política.

Estas tendencias pueden ser sociológicamente conceptualizadas como descualificación (Örnebring 2010) y explotación (Hesmondhalgh 2015) de la mano de obra, lo que estarían provocando burnout (Reinardy 2011) y turnover (Blyton y Jenkins 2007). Para los efectos de esta ponencia, citamos dos de las entrevistas que hemos realizado a manera de muestra del carácter cambiante del trabajo en la industria periodística mexicana.

La primera es con una reportera de 30 años que trabajara en *Expreso* entre 2005 y 2009. En ese periodo, ella supo convertirse en una de las reporteras más destacadas gracias a la práctica de un periodismo de investigación y denuncia. El segundo entrevistado es un reportero de 26 años que se desempeñara como reportero durante ocho meses de 2013 en *El Imparcial*. En su breve estadía, destacó publicando una serie de crónicas, algunas de ellas en la primera plana.

El punto de partida es la siguiente pregunta: ¿cuáles son los factores que subyacen a la decisión de renunciar a una publicación periódica prestigiosa luego de haberse hecho un lugar como uno de sus reporteros con mayor proyección? En ambos casos sobresale cierto hastío con la dinámica laboral, con las rutinas profesionales y con el creciente desapego de los ideales liberales del periodismo de parte de las organizaciones periodísticas.

Pero hay divergencias de relevancia: mientras ella abandona *Expreso* como respuesta a una intromisión del dueño del periódico, él deja *El Imparcial* cansado de que alteraran sus textos:

Laboré por cinco años en *Expreso*. Ya había rotado por la mayoría de las fuentes y mi última asignación fue la cobertura electoral 2009. Fue un proceso muy agotador. Los candidatos intentaban recuperar el tiempo [perdido] entre las pausas obligadas, por el tema de la influenza, por ejemplo. Me sentía muy cansada físicamente por las jornadas tan largas; pero la gota que derramó el vaso fue el caso de la guardería ABC. Fue un desgaste mental y emocional tremendo vivir y contar las historias de los papás, entrar en el debate ético de qué tanto debíamos de involucrarnos como periodistas y finalmente superar la escena de don Julio Luebbert, que en paz descansa, golpeando mesas y acusándonos de haber influido en que se perdieran las elecciones, de las cuales era financiador. Esto derivó en la censura del tema ABC en *Expreso*. El director editorial, Juan Carlos Zúñiga, desaprobó la orden impuesta y presentó su renuncia. Ese mismo día la presenté yo (Ex reportera de *Expreso* 2015).

EJE 5

Actualmente en la Secretaría de Comunicación de Sonora, hace referencia a la intervención del propietario de *Expreso* para interrumpir la cobertura del incendio de la guardería ABC, que le costara la vida a 49 niños y niñas de entre cinco meses y cinco años en junio de 2009 en Hermosillo, Sonora. En un caso similar al golpe de *Excélsior*, en 1976, la intrusión provocó una renuncia colectiva y mantuvo bajo zozobra a quienes se quedaron.

Para ella, otro factor fue que veía poco factible la combinación de su trabajo con la formación de una familia, por el carácter demandante del primero: “el miedo de en un futuro ser una madre que trabaja jornadas larguísimas en un periódico y que debe dejar muchísimas horas a sus hijos en guardería, me ayudó a tomar la decisión” (Ibid.). En el mismo sentido, la propuesta de incorporarse a la Secretaría de Comunicación con un sueldo que no habrían podido equiparar otros medios:

No era un salto al vacío porque afortunadamente tenía desde tiempo [esta] propuesta laboral que no me animaba a aceptar, porque no quería dejar los medios. Tomé la puerta que tenía abierta en el momento que salí corriendo, y aún no he encontrado el camino de regreso. No lo descarto [volver algún día al periodismo], pero no está en mis planes a corto plazo (Ibid.).

La renuncia del reportero de *El Imparcial* también es producto de la acumulación de una serie de insatisfacciones, aunque se distingue de la de ella porque él sí dio un salto al vacío: renunció sin tener una oferta laboral concreta y ha encontrado numerosos obstáculos para reinsertarse al mercado laboral. Más aún, en su caso no hay una orden de censura ni de los altos mandos de su periódico ni de alguna figura de la clase política.

En su caso, como periodista novato, pesaron más las discrepancias con la edición de su trabajo que cualquiera de los otros factores:

Me salí porque es un trabajo que no tiene mucha oportunidad de crecimiento. Es un trabajo que te quita mucho tiempo y que a nivel personal no te llena. Para ir a cubrir conferencias de prensa que luego llegan en los boletines... mejor no salir. Es un periódico muy rígido, donde el tratamiento de la información es casi burocrático, si se me permite la expresión... misma estructura, misma línea, muy poco contenido sustancial. Y quizás una razón de mucho peso: es muy poco el sueldo [que recibes] para el tiempo [que le dedicas]. No porque el trabajo sea en sí pesado, sino porque sientes que no hiciste mucho en el día.

Cuando me encargaron de reportajes especiales, hice un viaje al noreste

EJE 5

del estado (Ruta de Altar, Pitiquito y Caborca). Más allá de que fue el trabajo que más disfruté hacer, fue desconsolador verlo publicado de forma arbitraria. Entiendo que no pudiera salir publicado íntegro... pero, al menos, [me hubiera gustado] que me hubieran hecho parte del proceso de edición. Al final, el trabajo llevaba mi firma y no lo sentía mío. Eso fue el detonante, porque el viaje trajo algunos riesgos que sentí que no valieron la pena después de la “edición” al que sometieron el texto. Sirva como excusa, pensé que no valía la pena arriesgarme por 5 mil 400 pesos al mes y el nulo respeto a mi trabajo (Ex reportero de *El Imparcial* 2015).

El salario, que en el caso del reportero era —en teoría— de 7 mil pesos pero que con las deducciones quedaba en los 5 mil 400 que menciona, es uno de los factores presentes en la mayoría de las entrevistas que hemos realizado. Uno tras otro, los periodistas en receso indican que las bajas percepciones erosionan rápidamente las intenciones de desarrollar una carrera en la industria periodística e invitan a buscar trabajo en otros mercados.

De acuerdo con el Observatorio Laboral, el salario mensual promedio de los periodistas del país es de 10 mil 246 (Instituto Nacional de Estadística y Geografía en Secretaría del Trabajo y Previsión Social 2015). Al mismo tiempo, hay tres tabuladores salariales: los de salario bajo ganan 4 mil pesos al mes, los de salario medio 7 mil 800 pesos al mes y los de alto 17 mil 200 pesos al mes. Esto significa que el tabulador de nuevos reporteros de *El Imparcial* se ubica entre medio y bajo.

Parte de una generación que no está dispuesta a vender su tiempo, el caso de este reportero es ilustrativo porque entra y sale del periodismo junto a otros que fueron contratados para renovar el cuadro de reporteros de *El Imparcial*. Así, llama la atención sobre un fenómeno que puede estarse reproduciendo en otras entidades: el agotamiento físico y emocional que provoca encontrarse en un trabajo poco estimulante, con pocas prestaciones y sin sentirse valorados.

Años atrás, ciertos editores de *El Imparcial* transmitían a sus reporteros un discurso administrativo como medida disciplinaria. Decían, repetían: “Contigo y sin ti, el periódico va a seguir saliendo”. Era una retórica que intentaba contener los ímpetus de los reporteros que pretendían salirse del guión, al descubrir su condición intercambiable. Esta manera de dirigir la sala de redacción parece prevalecer en nuestros días:

En los meses que estuve, hubo varios cambios de fuentes. Eso creó mucha paranoia en cuanto a quién iban a correr. Había mucho estrés y siempre

EJE 5

noté muchas guerritas internas (Ex reportero de El Imparcial 2015).

De esta manera, con paranoia y agotamiento, los jóvenes toman la difícil decisión de renunciar antes de que los despidan, incluso cuando no tienen una oferta laboral concreta en el horizonte. Todo esto porque desde su incorporación a las organizaciones se les comunica que tarde o temprano serán despedidos. Como antes advertimos, ello produce que los periódicos se tornen en auténticas puertas giratorias, de entrada y salida rápida, para las nuevas generaciones.

Funcional para la reducción de los costos, el problema de esta tendencia es que impide la maduración de los nuevos periodistas. Un periodismo de novatos subempleados encuentra y seguirá encontrando enormes dificultades para cumplir las funciones culturales, económicas, políticas y sociales que le corresponden a esta institución y práctica. Esto es algo de lo que los tomadores de decisiones son conscientes e intensifican como método para mantener los números en negro.

Más aún, cuando en cortos periodos de tiempo se mueve a los periodistas novatos de la cobertura de una fuente de información a otra, no se les permite adquirir un número suficiente de contactos y, por lo tanto, se les desapodera ante los actores políticos y sociales que les proveen la información. Esto es, como la obsesión por generar volumen de clics en los portales en línea, un caldo de cultivo para un periodismo intrascendente.

Conclusiones

En esta ponencia se ha explorado el proceso de crisis y reconfiguración laboral en la industria automotriz y en la industria periodística. La recesión económica que diera inicio en 2008 y su impacto en estos sectores productivos fue el punto de partida. El objetivo general era el de analizar la manera en la que las industrias en cuestión transitaron de un escenario apocalíptico hacia uno de relativa estabilidad y ponderar su impacto en el mundo del trabajo.

Por una parte, encontramos que, en la industria automotriz, principalmente en la de Estados Unidos, la crisis ha servido como un escenario para iniciar un proceso de desestructuración del trabajo que se asemeja a lo antes ensayado por las mismas firmas en sus ensambladoras en México. Esto significa que a pesar del apogeo que vive el sector después del rescate financiero de parte del gobierno de Estados Unidos, los rastros de la crisis prevalecen en los trabajadores.

Por otra parte, en la industria periodística hemos encontrado una serie de cierres y recortes que han trazado un escenario apocalíptico. Al igual que en la industria automotriz, la internalización de las urgencias de las organizaciones en los

trabajadores ha permitido la erosión de la división del trabajo y el aumento de las cargas de trabajo. En este caso, la denominada convergencia tecnológica ha sido un aliado para introducir como innovación a la precarización del trabajo.

En ambos sentidos, consideramos que futuras investigaciones deben de continuar sondeando los procesos de transformación tanto en el plano cuantitativo como en el plano cualitativo. Como hemos observado en esta exposición, cuando los datos son insuficientes para capturar el carácter cambiante del trabajo se hace necesario recurrir a técnicas de investigación cualitativas para adentrarse en el mundo de las experiencias y las percepciones de los trabajadores.

Bibliografía

Acuña, Claudia, Diego Rosemberg, Sergio Ciancaglini, Quimey Lillo, y Laura Vales. 2006. *El fin del periodismo y otras buenas noticias: los nuevos medios sociales de comunicación*. Buenos Aires: Lavaca Editora.

Barofsky, Neil. 2013. *Bailout: how Washington abandoned Main Street while rescuing Wall Street*. Nueva York: Simon and Schuster.

Bureau of Labor Statistics. 2013. Automotive industry: employment, earnings and hours. <http://www.bls.gov/iag/tgs/iagauto.htm> (25 de octubre de 2013).

Blyton, Paul, y Jean Jenkins. 2007. Absence and turnover. En *Key concepts in work*, 5-11. Los Ángeles: SAGE Publications.

Charles, Alec, y Gavin Stewart. 2011. *The end of journalism: news in the twenty-first century*. Oxford: Peter Lang.

Dennis, Kingsley, y John Urry. 2009. *After the car*. Cambridge: Polity Press.

Ex reportera de Expreso. 2015. Entrevista de Víctor Hugo Reyna (9 de marzo).

Ex reportero de El Imparcial. 2015. Entrevista de Víctor Hugo Reyna (9 de marzo).

Freedman, Jeri. 2010. *The U.S. auto industry: American carmakers and the economic crisis*. Nueva York: Rosen Publishing.

Freyssenet, Michel. 2009. *The second automobile revolution: trajectories of the world carmakers in the 21st century*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.

Henriksson, Teemu. 2015. Entrevista de Víctor Hugo Reyna (10 de marzo).

Hesmondhalgh, David. 2015. Exploitation and media labour. En *The Routledge companion to labor and media*, editado por David Maxwell, N/D. Londres: Routledge.

Ingrassia, Paul. 2010. *Crash course: the American automobile industry's road from glory to disaster*. Nueva York: Random House Publishing.

International Organization of Motor Vehicle Manufacturers. 2015a. 2005-2014 sales statistics. <http://www.oica.net/category/sales-statistics/> (27 de julio de 2015).

—. 2015b. Production statistics. <http://www.oica.net/category/production-statistics/> (27 de julio de 2015).

McChesney, Robert W., y John Nichols. 2010. *The death and life of American journalism: the media revolution that will begin the world again*. Filadelfia: Nation Books.

Mikler, John. 2009. *Greening the car industry: varieties of capitalism and climate change*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing.

Örnebring, Henrik. 2010. Technology and journalism-as-labour: historical perspectives. *Journalism* XI (1): 57-74.

PricewaterhouseCoopers. 2008. *Global entertainment and media outlook, 2008-2012: executive summary*. Nueva

EJE 5

York: PricewaterhouseCoopers.

—. 2012. *Global entertainment and media outlook, 2012-2016: industry overview*. Nueva York: PricewaterhouseCoopers.

Reinardy, Scott. 2011. Newspaper journalism in crisis: burnout on the rise, eroding young journalists' career commitment. *Journalism* XII (1): 33-50.

Ryfe, David M. 2012. *Can journalism survive? An inside look at American newsrooms*. Cambridge: Polity Press.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social. 2015. Observatorio laboral. <http://www.observatoriolaboral.gob.mx/swb/es/ola/home> (6 de marzo de 2015).

Sheller, Mimi, y John Urry. 2006. The new mobilities paradigm. *Environment and Planning A* XXXVIII (2): 207-226.

Urry, John. 2004. The system of automobility. *Theory, Culture and Society* XI (4-5): 25-39.

CULTURA Y TRABAJO EN LOS ESTUDIOS DEL PERIODISMO: UN MAPEO DEL CAMPO Y UNA PROPUESTA CONCEPTUAL

VÍCTOR HUGO REYNA GARCÍA¹



Resumen

Históricamente, el campo disciplinar de los estudios del periodismo ha prestado poca atención a la dimensión laboral. En su lugar, por la fuerte influencia que la sociología de las profesiones ha ejercido sobre él, se ha concentrado en la dimensión cultural. En otras palabras, en vez de interesarse en el estudio de las condiciones, las relaciones y la organización del trabajo periodístico, ha optado por interrogar la interpretación y la puesta en práctica de las normas profesionales del periodismo. A partir de un mapeo del campo, se discuten las implicaciones de tales orientaciones. En el mismo sentido, la crisis y reconfiguración que ha vivido la industria periodística en la última década, se propone un giro de lo cultural hacia lo laboral al incorporar los marcos conceptuales de la sociología del trabajo a los de la sociología de las profesiones que predominan en el campo.

Introducción

El trabajo no es una categoría de análisis predominante en el campo disciplinar de los estudios del periodismo. En su lugar, en la última década, luego del ascenso y el descenso de la economía política, la cultura ha emergido como la categoría de análisis preponderante. Esto significa que hay un énfasis en las identidades, los

¹ Estudiante del Doctorado en Ciencias Sociales de El Colegio de Sonora. Maestro en Ciencias Sociales por El Colegio de Sonora y Maestro en Periodismo por la Universidad de Buenos Aires. Autor del libro *Nuevos riesgos, viejos encuadres: la escenificación de la inseguridad pública en Sonora* (El Colegio de Sonora, 2014).
Sitio web: <http://vhreyna.net>

EJE 5

valores y las prácticas y una desatención de las condiciones, las relaciones y la organización del trabajo.

En el marco de la crisis financiera de la industria periodística mundial, tales tendencias resultan paradójicas porque las principales transformaciones del sector se han dado y se siguen dando en el mundo del trabajo. Nos referimos no sólo a la ola de cierres y despidos que inicialmente ha desatado el interés académico, sino a las estrategias de reconfiguración implementadas para intentar superar la crisis, desde la recualificación hasta la flexibilización del trabajo.

Con la intención de contribuir a subsanar esta deficiencia, en la presente exposición se realiza un mapeo del campo disciplinar y se genera una propuesta conceptual para el estudio conjunto de la cultura y el trabajo en el periodismo. En primer lugar, el mapeo discute el predominio de la sociología de las profesiones sobre la sociología del trabajo en el campo. En segundo lugar, la propuesta enlaza los debates contemporáneos sobre la cultura del periodismo con el trabajo.

Un mapeo del campo

Algunos estudios culturales del periodismo introducen dimensiones laborales a sus matrices de análisis. En su último cuestionario, la red de *The Worlds of Journalism Study* incluyó preguntas sobre la posición y la situación contractual, tal vez con la intención de comparar los roles institucionales, las epistemologías y las ideologías a través de tales variables (The Worlds of Journalism Study 2012). Sin embargo, en este caso, las dimensiones laborales siguen siendo variables independientes.

En cierto sentido, caracterizar al trabajo como variable independiente de la cultura del periodismo no es una idea tan desacertada, pues abundan los ejemplos en los que se desarrolla un periodismo de excelencia incluso en situaciones de inestabilidad y precariedad laboral. Por lo tanto, es necesario definir al periodismo como una práctica social que puede estar más allá de las relaciones laborales o del estatus profesional de quien lo realiza.

No obstante, en el periodismo profesional, la dimensión laboral mantiene su relevancia. Se puede argumentar, incluso, que es la más relevante porque es la que define las condiciones y las orientaciones de la práctica más allá de lo que idealicen sus protagonistas. De esta manera, el trabajo en la industria periodística puede ser entendido como la puesta en práctica de visiones particulares sobre el periodismo.

A nivel mundial, como consecuencia de la recesión económica iniciada en 2008, los profesionales del periodismo hecho concesiones en forma de empleos, salarios y prestaciones. En México, sólo *La Jornada* tiene sindicato y el Sindicato de Trabajadores de la Industria de la Radio y la Televisión (STIRT) sólo abarca a la

EJE 5

radio y a la televisión. Lo que sí ha emergido, a causa de la crisis de seguridad, son asociaciones de auto-protección como *Periodistas De A Pie*.

En este marco, al igual que en el campo disciplinar, la atención recae en la defensa de la integridad física de los periodistas y se desatienden las relaciones laborales en las que se encuadran las prácticas periodísticas de alto riesgo. Como comenta un periodista sonorenses radicado en la Ciudad de México, “es muy bueno lo que está haciendo [*Periodistas De A Pie*], pero no han (hemos) entrado al tema de derechos laborales. La seguridad social es muy importante” (Larios 2015).

Pero la desatención no significa que no haya también, de manera paralela, crisis laboral. Por el contrario, sólo indica que no hemos desarrollado herramientas para evaluar los cambios introducidos por la recesión económica mundial en el mundo del trabajo periodístico. Parte de ello, en el plano económico y normativo, hemos explorado en nuestra investigación previa, concluyendo que los tomadores de decisiones se mantienen en un estado de negación (Reyna 2014).

La falta de atención en la dimensión laboral no es sólo nacional y aparece extendida sobre todo el campo, tanto en las principales revistas especializadas como en las investigaciones publicadas en forma de libro. En los estudios sobre la crisis del periodismo, incluso cuando han localizado su objeto de estudio en las organizaciones y en el trabajo, no se ha indagado en el significado organizacional y laboral de la recesión.

En su lugar, autores como Leonard Downie Jr. y Michael Schudson (2011), Todd Gitlin (2011) y Robert W. McChesney y John Nichols (2010) han preferido el desarrollo de propuestas de políticas públicas para frenar la crisis y luego relanzar a la institución y práctica del periodismo. Es llamativo porque estos sociólogos del periodismo (y periodistas, en el caso de Downie Jr. y Nichols) se introducen en un campo que les es ajeno y pasan rápidamente del diagnóstico a las propuestas.

En su análisis de los ciclos de crisis y reconfiguración de la industria, Eva Aladro clasifica a la crisis contemporánea como financiera y afirma que produce el fin del periodismo de referencia (Aladro 2013, 75-78). Aunque realiza una lectura diacrónica de los fenómenos periodísticos y de los estudios académicos acerca de ellos, no advierte que las transformaciones del sector impactan de manera directa en las condiciones, las relaciones y la organización del trabajo periodístico.

En *Can journalism survive? An inside look at American newsrooms* (2012), David M. Ryfe y se adentra en organizaciones periodísticas estadounidenses con la intención de conocer las percepciones sobre el futuro del periodismo que tienen reporteros, editores y directivos. A pesar de la relevancia de su contribución, que es una de las primeras en trascender las propuestas de políticas públicas, en ella

tampoco se encuentra un análisis empírico de la dimensión laboral-salarial.

Estas perspectivas de análisis derivan de la influencia de la sociología de las profesiones sobre los estudios del periodismo y del desinterés en los marcos teóricos de la sociología del trabajo. La desatención es recíproca: los sociólogos del trabajo no suelen tomar como su objeto de estudio a la industria periodística, como demuestra la última década de la revista *Trabajo*, editada por la Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Iztapalapa (UAM-I).

¿Por qué los estudiosos del periodismo no le han prestado atención a la dimensión laboral y por qué los estudiosos del trabajo no han hecho lo propio? En ambos sentidos, tal vez porque el trabajo periodístico ha sido caracterizado como estable y libre de conflictos dignos de investigación académica. Más allá de que quizá tales apreciaciones correspondían con la realidad, el colapso del modelo de financiamiento y su impacto en el mundo del trabajo abren un nuevo escenario.

Una propuesta conceptual

Elaborando a partir de Julia Evetts (2006), Henrik Örnebring plantea que el análisis del profesionalismo en el periodismo debe de considerar sus dos dimensiones, la ocupacional y la organizacional, para así interrogar la expresión de las tendencias generales del mundo del trabajo y las profesiones en el sector (Örnebring 2009, 4-7). Esta dicotomía permite poner atención a las tensiones entre lo idealizado por los profesionales del periodismo y las expectativas de sus empleadores.

En términos de cultura periodística, el profesionalismo ocupacional consiste en aquellas identidades, valores y prácticas compartidas entre los periodistas más allá de sus organizaciones. En contraste, el profesionalismo organizacional refiere a la cultura organizacional que orienta la interpretación y la puesta en práctica de las funciones culturales, económicas, sociales y culturales del periodismo en una empresa o proyecto periodístico particular.

Por lo general, la relación entre estas culturas suele ser caracterizada como antagónica tanto por los académicos como por los practicantes del periodismo. En tal oposición, la cultura ocupacional tiende a ser percibida como oprimida por la cultura organizacional, en demérito del potencial democrático del periodismo. La idea puede ser resumida por la fórmula de *buenos periodistas, malos medios* que Omar Rincón (2014) emplea para describir el divorcio entre periodismo e industria.

Más que antagónica, Örnebring sostiene que la relación es una negociación constante, no porque no sea o pueda ser antagónica, sino porque siempre “está cambiando y porque los profesionales, por ejemplo, pueden internalizar los objetivos organizacionales y/o expresar los objetivos organizacionales de una manera

EJE 5

que minimice el conflicto frente a lo que perciben como normas ocupacionales”² (Örnebring 2009, 6).

Suponer que la relación es estática y unidimensional no permite percibir su complejidad. Por una parte, tanto las transformaciones en el mundo del trabajo como el cambio generacional siempre son un factor de movilización, ya sea para bajar o subir el piso de las negociaciones. Por otra parte, hasta cuando el conflicto determina la interrupción voluntaria o involuntaria de contratos, se abren espacios para el surgimiento de nuevas organizaciones periodísticas.

Ésta es una de las particularidades de la industria periodística. A diferencia de lo que sucede, por ejemplo, en la industria automotriz, uno o más trabajadores que han sido despedidos o que han renunciado pueden fundar sus propios medios con relativamente pocas barreras de entrada. De igual manera, los periodistas que no están conformes con sus situaciones laborales pueden buscar trabajo en otra organización, otra ciudad, otro estado u otro país.

Comprender las dos dimensiones del profesionalismo en el periodismo es esencial para relacionar a la cultura con el trabajo. Siguiendo un esquema básico, para nosotros, hay un profesionalismo ocupacional y uno organizacional y dentro de cada uno de ellos hay una cultura periodística y una laboral. Esto significa que las tensiones entre lo ocupacional y lo organizacional están, a su vez, atravesadas por la dialéctica entre la cultura periodística y la laboral.

En un escenario de sindicatos de periodistas robustos, la negociación sería intensa en defensa de los ideales periodísticos y de los derechos laborales. En un escenario de sindicatos ausentes o precarios, se inclinaría de manera dramática la balanza a favor de la perspectiva empresarial. Como se ha discutido previamente, a pesar del surgimiento de asociaciones de auto-protección de periodistas, aún no es la situación laboral-salarial de reporteros y editores un tema de debate público.

Siguiendo a Örnebring, esta desatención puede empezar a ser socavada al incorporar los marcos de interpretación de la sociología del trabajo a los estudios sobre los fenómenos periodísticos. De acuerdo con el autor, se necesita entender que la industria periodística no es inmune ni el único sector afectado por la serie de transformaciones desarrolladas durante las últimas décadas en el mundo del trabajo.

Por ello, en diferentes escritos, ha propuesto abordar la desregulación del mercado laboral, las nuevas formas de empleo, el impacto de las tecnologías y el proceso de descualificación o recualificación del trabajo en la industria periodística (Örnebring 2009; Örnebring 2010; Örnebring, Karlsson y Fast 2014). Todo ello da cuenta de la multiplicidad de dimensiones de análisis del trabajo periodístico en el

² Traducción propia del inglés al español.

EJE 5

contexto contemporáneo.

En su modelo más reciente, desarrollado junto a Michael Karlsson y Karin Fast, Örnebring ha concentrado estas dimensiones en tres: 1) seguridad laboral, 2) cualificación e 3) infraestructura. La primera hace referencia al carácter estable o contingente del trabajo. La segunda se enfoca en las cualificaciones requeridas. La tercera toca “los mecanismos que brindan el soporte colegial, administrativo, tecnológico, cultural y económico”³ (Örnebring, Karlsson y Fast 2014, 8).

Así, proponen invertir la relación entre cultura y trabajo y concentrar en la dimensión de infraestructura una serie de elementos tradicionalmente analizados de manera independiente. El modelo de análisis es sugerente, en tanto plantea un giro laboral, pero resulta problemático en su vinculación con los estudios culturales del periodismo por situar a la cultura en el margen. Esto es una insuficiencia desde la perspectiva cultural, pero puede no serlo desde la sociología del trabajo.

Con y contra Örnebring y sus coautores, proponemos una síntesis entre los estudios culturales y laborales del periodismo para ubicar a la cultura y al trabajo en el mismo nivel de relevancia conceptual y empírica. Nuestro objetivo es ampliar el espectro de ambas líneas de investigación al integrar las discusiones de una en las de la otra. En el caso nacional, adquiere aún mayor sentido porque el cambio cultural ha sido analizado, pero la dimensión laboral se mantiene inexplorada.

Por una parte, siguiendo a los estudios culturales, proponemos interrogar el sentido del cambio cultural tanto en las organizaciones periodísticas como en las experiencias y las percepciones de los profesionales del periodismo. Lo primero se logra examinando el cumplimiento o la falta de cumplimiento de las funciones del periodismo, mientras lo segundo se busca al analizar la interpretación y puesta en práctica de las normas profesionales de parte de reporteros y editores.

Por otra parte, incorporamos las dimensiones de cualificación del trabajo y seguridad laboral de Örnebring, Karlsson y Fast, pero con un giro. Nos interesa conocer el estado general de las relaciones laborales y el impacto que el cambio tecnológico tiene en la cualificación del trabajo periodístico, con particular atención a la movilidad. En México, María Elena Meneses (2011) ha examinado el proceso de recualificación del trabajo, aunque sin establecer un vínculo con lo laboral.

A manera de complemento, sugerimos cubrir uno de los puntos ciegos del modelo de Örnebring y compañía mediante el estudio de la satisfacción laboral. Entendida como la satisfacción hacia variables intrínsecas (la manera en la que produce el trabajo) y extrínsecas (las condiciones laborales y salariales), es una dimensión en la que se conjugan tanto el gusto por practicar el periodismo como el placer de

³ Traducción propia del inglés al español.

recibir una remuneración (Reinardy 2014, 856-858; Spector 1997, 2-6).

Scott Reinardy es el estudioso del periodismo que ha traído a la satisfacción laboral al análisis del proceso de crisis y reconfiguración contemporánea. En sus estudios, ha encontrado que el síndrome de *burnout* o de desgaste profesional estaría erosionando el compromiso profesional de las nuevas generaciones de periodistas e induciéndolos a dejar al periodismo para continuar su carrera en otros sectores productivos (Reinardy 2009, 133-136; 2011, 41-46; 2014, 861-866).

Diversos factores, como la carga, los horarios, el salario y la pérdida de los valores periodísticos, estarían contribuyendo al desgaste profesional. El hecho de que los profesionales del periodismo entrevistados por Reinardy hayan respondido con relativa frecuencia que estaban pensando abandonar el campo profesional a causa del alejamiento de los ideales de sus organizaciones periodísticas es significativo para la investigación sobre la cultura y el trabajo en el periodismo.

En primer lugar, muestra el extremo al que puede llegar el conflicto entre el profesionalismo organizacional y el ocupacional. No es simplemente la intención de abandonar una organización, sino la intención de abandonar el periodismo por completo. El caso de la ganadora del premio *Pulitzer* que estaba trabajando afuera del periodismo al momento de recibir el galardón advierte sobre la emergencia de una nueva encarnación del fenómeno de *turnover* en la industria periodística.

En la primera generación de estudios sobre la crisis del periodismo, los académicos mostraron preocupación por la ola de cierres y despidos que estaba provocando la recesión económica iniciada en 2008. El título del libro colectivo editado por Robert W. McChesney y Victor Pickard, *Will the last reporter please turn out the lights: the collapse of journalism and what can be done to fix it* (2011), es una prueba de ello.

Sin embargo, lo que aquellos investigadores no advirtieron del todo fue que, además de los despidos, una generación de periodistas iba a empezar a cambiar de ruta profesional de manera voluntaria. Incorporar esta dimensión al estudio del cambio cultural en el periodismo mexicano puede contribuir a capturar el sentido del carácter cambiante del trabajo y todo lo que ello implica para la institución y práctica del periodismo en una democracia emergente como la nuestra.

Dimensiones de análisis

Para operacionalizar este marco conceptual, proponemos un modelo de análisis de cuatro dimensiones: 1) el cumplimiento de las funciones normativas básicas del periodismo, 2) el impacto del cambio tecnológico y la recualificación del trabajo en las identidades, 3) la seguridad laboral y su expresión en la interpretación y puesta en práctica de las normas periodísticas y 4) las consecuencias de los cambios en la

EJE 5

satisfacción laboral y en las intenciones de renuncia del periodismo.

En primer lugar, las funciones normativas a analizar son: a) la capacidad de establecimiento de agenda, entendida como la capacidad de determinar su propia agenda de las organizaciones periodísticas en contraposición a las intenciones de los gobiernos, b) la función de perro guardián, definida por medio de la práctica de un periodismo de investigación y denuncia y c) el papel de foro público a través del cual se facilita la difusión de una amplia gama de expresiones ciudadanas.

Desde diferentes perspectivas, estudiosos como Rubén González (2013), Sallie Hughes (2009) y Chappell H. Lawson (2002) han analizado los cambios en los valores periodísticos a través de los contenidos de los periódicos nacionales. A pesar de la diversidad de interpretaciones, estos investigadores tienen en común la falta de una mirada diacrónica lo suficientemente amplia como para evaluar de manera profunda las transformaciones en cuestión. Ello debe ser corregido.

En segundo lugar, el impacto del cambio tecnológico y la recualificación del trabajo en las identidades profesionales se analizaría desde las experiencias y las percepciones de los profesionales del periodismo. Integrar estas dimensiones de análisis en una sola es oportuno porque junto a la erosión de la división del trabajo tradicional podrían estarse erosionando las identidades colectivas e iniciando un proceso de individualización del riesgo laboral (Beck 2007).

Los estudios que han analizado la recualificación del trabajo que provoca el cambio tecnológico han privilegiado, dependiendo de su apego a la tecnología, nociones de descualificación o multi-cualificación (Liu 2006; Pilling 2005; Meneses 2011). En su lugar, Örnebring insiste en discutir este proceso de transformación en términos de recualificación porque la descualificación o multi-cualificación pueden estar ocurriendo simultáneamente (Örnebring 2010, 66-68).

En tercer lugar, nos interesa interrogar las maneras en las que la seguridad laboral de los profesionales del periodismo se refleja en su interpretación y puesta en práctica de las funciones básicas del periodismo. Podemos plantear la hipótesis de que ha incrementado el carácter contingente del trabajo y que han emergido un sinnúmero de nuevas formas de empleo a partir de la recesión económica de 2008, y de ahí analizar su expresión en las prácticas profesionales.

La estabilidad o la precariedad del trabajo pueden explicar la calidad del periodismo. Aunque abundan los ejemplos en los que se realiza un periodismo de excelencia no obstante la inestabilidad, éste es difícil de sostener en el tiempo si no es acompañado por una mejora sistemática de las condiciones laborales. En el periodismo profesional, la precariedad del trabajo puede orillar a los periodistas a buscar una carrera en otras organizaciones o en otro sector productivo.

EJE 5

En cuarto lugar, en el contexto de crisis y reconfiguración contemporánea, incorporar la dimensión de análisis de la seguridad laboral puede contribuir a dar sentido a las propensiones a abandonar el periodismo que se observan nacional e internacionalmente. Ya no sólo se trata de analizar la satisfacción laboral, sino hacerlo en un marco de transformación perpetua en el que se incrementan las cargas, los horarios y las tareas sin una correspondiente mejora salarial.

En Sonora observamos la emergencia de un efecto de puerta giratoria en las salas de redacción, con jóvenes reporteros entrando y saliendo a un ritmo acelerado, en ocasiones sin cumplir un año en el puesto. Como González advierte, un factor puede ser el hecho de que cada año aumenta la demanda y decrece la oferta, provocando “una devaluación de la carrera porque los salarios tienden a ser cada vez más bajos dada la urgencia por trabajar”⁴ (González 2013, 261).

Conclusiones

En esta exposición se ha realizado un mapeo del campo disciplinar de los estudios del periodismo y se ha desarrollado una propuesta para el estudio conjunto de la cultura y el trabajo en el periodismo. En el primer apartado se ha cuestionado el predominio de la sociología de las profesiones en el campo en una época donde se terminan las certidumbres de la industria periodística. A su vez, en el segundo apartado se han esbozado dimensiones de análisis para alterar tales tendencias.

Aunque somos conscientes de que es necesario mayor refinamiento en el plano conceptual, consideramos que hemos presentado un esquema básico para el desarrollo de un modelo de análisis integral. Sostenemos que es un avance en nuestro programa de investigación que nos permitirá interrogar conjuntamente al cambio cultural junto a las transformaciones en el mundo del trabajo ocurridas en el contexto contemporáneo.

Esta línea de investigación, argumentamos, es de suma relevancia porque se ha analizado cómo ha evolucionado o no la cultura del periodismo en México, pero sin establecer un vínculo con los cambios en las condiciones, las relaciones y la organización del trabajo. Ésta es, insistimos, una deficiencia porque no pondera cómo la cultura es transformada por el trabajo. En nuestro país, *El Norte* es uno de los ejemplos de cómo las prácticas cambian con las relaciones laborales.

⁴ Traducción propia del inglés al español.

Bibliografía

- Aladro, Eva. 2013. Las teorías profesionales y las 5 crisis del periodismo. *Cuadernos de Información y Comunicación XVIII*: 69-81.
- Beck, Ulrich. 2007. *Un nuevo mundo feliz: la precariedad del trabajo en la era de la globalización*. Barcelona: Bolsillo Paidós.
- Downie Jr., Leonard, y Michael Schudson. 2011. The reconstruction of American journalism. En *Will the last reporter please turn out the lights: the collapse of journalism and what can be done to fix it*, editado por Robert W. McChesney y Victor Pickard, 55-90. Nueva York: The New Press.
- Evetts, Julia. 2006. The sociology of professional groups: new directions. *Current Sociology LIV (1)*: 133-143.
- Gitlin, Todd. 2011. A surfeit of crises: circulation, revenue, attention, authority and deference. En *Will the last reporter please turn out the lights: the collapse of journalism and what can be done to fix it*, editado por Robert McChesney y Victor Pickard, 91-102. Nueva York: The New Press.
- González, Rubén. 2013. *New players, same old game: change and continuity in Mexican journalism*. Saarbrücken: Lambert Academic Publishing.
- Hughes, Sallie. 2009. *Redacciones en conflicto: el periodismo y la democratización en México*. Ciudad de México: Miguel Ángel Porrúa y Universidad de Guadalajara.
- Larios, Manuel. 2015. Entrevista de Víctor Hugo Reyna a Manuel Larios. (29 de abril).
- Lawson, Chappell H. 2002. *Building the fourth estate: democratization and the rise of a free press in Mexico*. Berkeley: University of California Press.
- Liu, Chang-de. 2006. De-skilling effects on journalists: ICTs and the labour process of Taiwanese newspaper reporters. *Canadian Journal of Communication XXXI (3)*: 695-714.
- McChesney, Robert W., y John Nichols. 2010. *The death and life of American journalism: the media revolution that will begin the world again*. Filadelfia: Nation Books.
- McChesney, Robert W., y Victor Pickard. 2011. *Will the last reporter please turn out the lights: the collapse of journalism and what can be done to fix it*. Nueva York: The New Press.
- Meneses, María Elena. 2011. *Periodismo convergente: tecnología, medios y periodistas en el siglo XXI*. Ciudad de México: Editorial Porrúa.
- Örnebring, Henrik. 2010. Technology and journalism-as-labour: historical perspectives. *Journalism XI (1)*: 57-74.
- . 2009. *The two professionalism of journalism: journalism and the changing context of work*. Working paper, Oxford: Reuters Institute for the Study of Journalism.
- Örnebring, Henrik, Michael Karlsson, y Karin Fast. 2014. The labor of journalism: challenges of technological and economic restructuring. Ponencia presentada en Digital Disruptions to Journalism and Mass Communication Theory, Bruselas.
- Pilling, Rod. 2005. The changing role of the local journalist: from faithful chronicler of the parish pump to multi-skilled compiler of an electronic database. En *Making the local news: local journalism in context*, editado por Bob Franklin y David Murphy, 176-187. Nueva York: Routledge.
- Reinardy, Scott. 2014. Autonomy and perceptions of work quality drive the job satisfaction of TV news workers. *Journalism Practice VIII (6)*: 855-870.
- . 2011. Newspaper journalism in crisis: burnout on the rise, eroding young journalists' career commitment. *Journalism XII (1)*: 33-50.
- . 2009. Beyond satisfaction: journalist doubt career intentions as organizational support diminishes and job satisfaction declines. *Atlantic Journal of Communication XVII (3)*: 126-139.
- Reyna, Víctor Hugo. 2014. *Nuevos riesgos, viejos encuadres: la escenificación de la inseguridad pública en Sonora*. Hermosillo: El Colegio de Sonora.
- Rincón, Omar. 2014. Buenos periodistas, malos medios. *Nueva Sociedad (249)*: 97-107.
- Ryfe, David M. 2012. *Can journalism survive? An inside look at American newsrooms*. Cambridge: Polity Press.
- Spector, Paul E. 1997. *Job satisfaction: application, assessment, causes and consequences*. Thousand Oaks: SAGE Publications.
- The Worlds of Journalism Study. 2012. Master questionnaire, 2012-2015. <http://www.worldsofjournalism.org/docs/Questionnaire.doc> (25 de abril de 2015).

ANTROPOLOGÍA SOCIAL Y EMPLEABILIDAD: HACIA UNA ANTROPOLOGÍA PROHIBIDA

ADRIÁN DAVID VERDE CAÑETAS¹



Resumen

El presente trabajo analiza un conjunto de trayectorias laborales de antropólogos de la “época de oro” y de egresados de la Facultad de Ciencias Antropológicas de la Universidad Autónoma de Yucatán, tomando como base el concepto de empleabilidad para un desarrollo profesional en el mundo del trabajo hacia campos emergentes de desempeño. Desde 1930 hasta 1970 el desempeño profesional del antropólogo en México mantuvo una demanda importante al unísono de la creación de escuelas y facultades de antropología a lo largo de todo el territorio nacional siendo el estado mexicano el principal empleador. Se estudiaba antropología sin pensar en un “mercado de trabajo”, el momento histórico urge censar, registrar y sistematizar las manifestaciones culturales que podrían desaparecer mañana

Las nuevas generaciones que estudian antropología lo hacen de acuerdo con la búsqueda de la excelencia académica y en consideración con el desempeño profesional posterior. Otros egresados se han aventurado precisamente en desempeñar tareas en lugares exóticos comparados con las instituciones que tradicionalmente contrataron antropólogos, y que ahora vislumbran una serie de posibilidades de desarrollo y estabilidad laboral en tiendas departamentales, empresas de seguridad, turismo, ventas de multinivel, y otros espacios donde han logrado incursionar.

¹ Profesor-Investigador de la Facultad de Ciencias Antropológicas, Universidad Autónoma de Yucatán.

Formación antropológica y mercado laboral

En México, la antropología como ciencia social desde sus inicios se vio en la necesidad de formular hipótesis de trabajo que permitieran definir una acción práctica para quienes dirigían el país y explicaciones para los estudios de la cultura nacional, especialmente después del movimiento revolucionario de 1910 (Nahmad, 2008:77).

Las medidas de tipo político que emergieron de la Revolución Mexicana, como en el caso de la Reforma Agraria, requerían de una acción más sólida que permitiera que dichas medidas transformaran a fondo la situación de los indígenas. Se puso en manos de los antropólogos sociales la asesoría y dirección de importantes planes y programas en los años 30. El número de dichos profesionales era escaso y ello motivó la creación de la Escuela Nacional de Antropología e Historia (ENAH)², institución que debía generar científicos y profesionales para la planificación y programación de aquellas medidas, así como su puesta en marcha.

El binomio formación de antropólogos mexicanos y la instancia de salvaguarda del patrimonio nacional, se constituyeron como pilares ejemplares para el resto del país, con el objetivo de formar cuadros especializados en antropología, arqueología, lingüística e historia. Se trata de atender en primer orden el registro inminente de las culturas indígenas y a la pérdida de su cultura autóctona. En segundo lugar se buscaba integrarlas pues “la idea de construcción de la nación requería de la instalación de una hegemonía, “convencer” a las “partes” de su pertenencia a un “todo” y ese todo era la “Nación”. “...en casos como el de México, pesaba la multiplicidad de naciones indígenas...” La heterogeneidad sociocultural ponía de manifiesto la importancia de construir una identidad que incluyera esas diversidades y las integrar a un proyecto común de nación (laes, 2009:67); cuestión que años más tarde fue objeto de crítica severa por las nuevas generaciones de antropólogos.

Los primeros antropólogos en ocupar puestos importantes en estas instituciones pugnaron por su fundación o constitución y no cesaron sus esfuerzos por ampliar los espacios de trabajo para las siguientes generaciones de egresados de las escuelas a nivel nacional. Es importante subrayar que la antropología surge como una disciplina crítica de intervención, conciliación y mediación y aunque de origen primaran los asuntos indígenas, no cabe duda que constituyen tres aspectos fundamentales en el desempeño profesional de todo antropólogo social independientemente del ámbito

² Su origen en 1938, se encuentra en el Departamento de Antropología de la Escuela de Ciencias Biológicas del Instituto Politécnico Nacional, y, en 1946, recibió el nombre actual de Escuela Nacional de Antropología e Historia. En 1939, se creó el Instituto Nacional de Antropología e Historia (INAH) precisamente para garantizar la investigación, conservación, protección y difusión del patrimonio prehistórico, arqueológico, antropológico, histórico y paleontológico de México. Véase: <http://dti.inah.gob.mx> y <http://www.enah.edu.mx>

de su desempeño (Medina, 1985; Mechthild, 2001; Krotz, 2004).

Uno de los principales impulsores de la primera etapa de la antropología en México fue Manuel Gamio, quien es considerado fundador de la antropología mexicana. Siempre tuvo una buena relación con el gobierno, detentó múltiples puestos y comisiones, todas enfocadas a la consolidación de un México homogéneo. Su desempeño profesional en aras de consolidar la idea hegemónica del Estado, contribuyó a la etiqueta de la llamada “antropología institucional”, o aquella que sirve directamente en los procesos gubernamentales y de políticas nacionales. La trayectoria particular de Gamio es notable puesto que desde etapas tempranas en su proceso de formación académica estuvo muy vinculado con el trabajo como antropólogo. Fue beneficiario de múltiples apoyos por parte del gobierno federal, tanto para cursos sus estudios universitarios, como para llevar a cabo diversas investigaciones que propuso para conocer los grupos étnicos en México.³

Durante los años veinte y treinta de la antropología mexicana del siglo XIX, también se pueden mencionar otros antropólogos importantes como Moisés Sáenz y Othón de Mendizábal. En consideración a lo señalado anteriormente, es notable que las primeras generaciones de antropólogos vivieran un momento coyuntural en la historia de nuestro país y tuvieran la posibilidad de formarse y trabajar simultáneamente en su área de estudios.

También en los ámbitos de la educación pública los antropólogos fueron requeridos con urgencia. Esta situación se puede observar en el contexto local, debido a que las primeras generaciones de antropólogos formadas en la Escuela de Antropología de la Universidad de Yucatán, se integraron a su planta docente para instruir a los grados anteriores. La falta de antropólogos capacitados y con experiencia⁴ hizo echar mano de los cuadros en proceso de formación.

La inserción laboral era una garantía para los que cursaban estas carreras. Al menos durante una década a partir de 1941 en la ENAH, las contrataciones de antropólogos era un procedimiento fluido. Hasta ese punto la antropología subsiste en un mercado laboral seguro y consistente con las políticas nacionales. Las jóvenes instituciones del aparato gubernamental encargadas de los asuntos del patrimonio social y cultural estaban en pleno proceso de conformación y en franca campaña de registro documental; avanzando en la generación de conocimientos y acrecentado un acervo que posteriormente dará como resultado una amplia colección de trabajos monográficos de las etnias indígenas de México. De la misma manera derivan libros

³ Archivero 12. Archivo de Don Manuel Gamio Martínez. Instituto Indigenista Interamericano. Disco compacto. Julio de 2015.

⁴ Dos aspectos muy valorados en el mercado laboral, capacitación y experiencia. Prácticamente inconciliables para las nuevas generaciones. La formación la obtienen de la licenciatura pero la experiencia es casi nula.

EJE 5

y artículos producto de las intervenciones etnográficas de los jóvenes antropólogos institucionales.

Así es como la antropología tiene su periodo más fructífero en el paso de 1940 a 1970, también conocida como la “época de oro” de la antropología mexicana (Téllez, 1987, citado en Gallard, 2010). Mencionar la lista de nombres seguramente tendría omisiones importantes, pero tres de ellos son ampliamente reconocidos en el desarrollo de la antropología en México: Angel Palerm, Gonzalo Aguirre Beltrán y Guillermo Bonfil.

“En el plano de las ideas sus diferencias eran manifiestas. Pero los tres usaron sus circunstancias y sus capacidades en pro de la antropología en México. Gonzalo Aguirre Beltrán fue el interlocutor con el Estado mexicano, manteniendo a los antropólogos en la vida pública del país. Ángel Palerm fungió como el estratega del desarrollo académico de la antropología en México. Guillermo Bonfil contribuyó con la elaboración de espacios institucionales que propiciaron la descentralización del quehacer antropológico, además de ser el eslabón con el pensamiento y los científicos sociales de América Latina” (Fábregas; 2005:126).

Gonzalo Aguirre Beltrán impulsa a las nuevas generaciones de antropólogos en su proceso de inserción laboral desde la Dirección de Asuntos Indígenas en la Secretaría de Educación Pública, desde que fue nombrado titular en 1946 de la dependencia. Impulsó también la creación del Instituto Nacional Indigenista, que por decreto presidencial en 1948 se creó formalmente. En 1996 fue elegido director del Instituto Indigenista Interamericano; y en 1970 nombrado por el presidente Luis Echeverría Álvarez, director del Instituto Nacional Indigenista⁵ y subsecretario de Cultura Popular y Educación Extraescolar. Con sendos cargos, logró una expansión inusitada de la política indigenista, que se hizo presente en el crecimiento presupuestal como también en la creación de nuevos centros coordinadores, abriendo de esta manera la contratación de antropólogos, lingüistas e historiadores (Medina, 1985).

A tres años de distancia, Aguirre Beltrán junto con Guillermo Bonfil Batalla y Angel Palerm fundan el Centro de Investigaciones Superiores del Instituto Nacional de Antropología e Historia (CISINAH) el 19 de septiembre de 1973, que años más tarde se desconcentraría del INAH y daría paso al Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social (CIESAS). En este lapso también es importante apuntar que el antropólogo Arturo Warman⁶ condujo varias prácticas de campo, en

⁵ Entre otros antropólogos quienes también fungieron como directores del INI se encuentran: Alfonso Caso, Salomón Nahmad Sittón, Marcos Matías Alonso, Huberto Aldaz Hernández y Arnulfo Embriz Osorio quien estuvo como encargado del despacho por un periodo de transición.

⁶ Además de sus múltiples actividades como profesor e investigador universitario; el profesor Warman,

EJE 5

algunas ocasiones en colaboración con los profesores Bolívar Hernández, Andrés Fábregas, José Lameiras, Virginia Molina y Shoko Doode con la participación de estudiantes de licenciatura y de maestría de la Universidad Iberoamericana, misma de donde obtuvo el grado de doctorado.

Como se ha señalado anteriormente, las instituciones más importantes en la historia de la antropología en México se crean en el centro del país, y a su vez también se inicia un proceso de instalación de diversos centros regionales y delegacionales con la finalidad de dar cobertura al territorio nacional. Esto posibilita desarrollos de instituciones estatales del área de las ciencias sociales, cuyas primeras generaciones contaron con un panorama laboral con certidumbre.

El caso concreto de Yucatán, el Centro de Estudios Antropológicos constituyó un pilar de la Escuela de Ciencias Antropológicas que se fundó en 1970 y cuyo objetivo principal es formar sistemáticamente profesionales de las ciencias antropológicas. Mediante la propuesta presentada por la Escuela ante el H. Consejo Universitario de la Universidad de Yucatán en 1986 se implementó la Maestría en Ciencias Antropológicas que permitió la consolidación de la Escuela en Facultad.

Desde sus inicios como Centro de Estudios Antropológicos, tuvo la finalidad de formar filólogos mayas, especializados en el área de la lingüística, con el objetivo de solventar las necesidades educativas e institucionales de investigación requeridas en el Estado de Yucatán; donde el problema del bilingüismo Maya-Español era altamente significativo. No obstante, al surgir el Centro de Estudios Antropológicos amplía sus funciones y plantea también la preparación de arqueólogos y antropólogos sociales, para formar un cuerpo de investigadores requeridos por instituciones como el Instituto Yucateco de Antropología e Historia (IYAH) y la Oficina de Monumentos Prehispánicos del INAH.

El recuento de personajes importantes de la antropología y sus trayectorias académico-laborales, y su vinculación con el impulso y creación de instancias de investigación e instituciones dedicadas a la formación académica estaba intrínsecamente ligada a la práctica de la disciplina en escenarios reales. Cualquier reseña que se revise de alguno de los antropólogos enmarcados en esta época nos dará cuenta de una amplia trayectoria laboral, no adscrita en exclusividad a la investigación y la docencia, sino que también participan en actividades de gestión, mediación, administración, difusión y en un punto muy importante que es la consultoría.

Aunque solo se mencionan algunos personajes, son varias decenas de antropólogos mexicanos que han contribuido a la generación de líneas de fue también promotor de la música y la cultura populares y del cine etnográfico; fue consultor internacional, colaborador en periódicos y revistas, director de centros de investigación, promotor de instituciones y funcionario público.

EJE 5

investigación y consecuentemente forjaron escuela, contribuyendo de esta forma al desarrollo de la antropología mexicana. No obstante, es imprescindible subrayar que la relación de los antropólogos consolidados con sus alumnos⁷ también es un factor importante en el legado de los conocimientos generados, que ha permitido la continuidad en las líneas de investigación, y también fungieron como ejemplo o modelo a seguir. Dada la multiplicidad de trabajos desempeñados, no se observaba la investigación y la docencia como el único camino posible para la inserción laboral.

En la actualidad el modelo que los alumnos poseen del desempeño laboral de la antropología es el que los profesores transmiten adscritos a los ámbitos de la docencia e investigación, y se deja de lado muchos ámbitos no convencionales de desempeño, que se conocen aisladamente por el poco contacto con los egresados.

Formación de antropólogos en Yucatán y su empleabilidad

En octubre del presente año la Facultad de Ciencias Antropológicas celebrará su 45 aniversario de vida institucional en Yucatán. El plan de estudios originalmente estaba integrado por un tronco común y dos años de especialidad que podría seleccionar el alumno entre: antropología social, arqueología, lingüística y literatura, e historia. Hoy se cuenta con programas de licenciaturas independientes, licenciatura en antropología social, licenciatura en historia, licenciatura en arqueología (aprobada la separación de especialidades en agosto de 2003 por Consejo Universitario), se incorporó a la oferta las licenciaturas de literatura latinoamericana, comunicación social, y por último turismo.

Para el caso de antropología social del año 1976, fecha del primer titulado, hasta junio de 2015 se cuenta con 335 titulados, de los cuales 149 son hombres y 186 mujeres. Al menos 70 se desempeñan entre la Facultad de Ciencias Antropológicas, Culturas Populares, Gobierno del Estado de Yucatán, Universidad de Oriente en Valladolid, CIESAS Programa Peninsular, Centro de Investigaciones Regionales “Dr. Hideyo Noguchi” de la UADY y el Centro INAH Yucatán. En menor medida también se identificó algunos como funcionarios en el Gobierno Estatal actual. No resta mencionar que las primeras dos décadas de egresados son quienes ocuparon estos espacios laborales, en la tercera década en menor medida se lograron integrar algunos más.

Los estudios de seguimiento de egresados, seguimiento de empleadores

⁷ Que algunos afirman que la relación es más estrecha que la simple relación docente-alumno, se inclina más a manera de tutorías personalizadas, encausando y orientando las ideas del tutorado hacia el problema de estudio. Quizás es por esta razón que muchos de los antropólogos contemporáneos refieren acerca de sus tutores con el nombre de “padres académicos”.

EJE 5

son de reciente incursión en la facultad. Iniciaron a partir de 2009 pero únicamente se ha trabajado con cohortes bienales que busca cubrir una serie de indicadores generales que son demandados en la actualidad por el Programa Institucional de Fortalecimiento Institucional (PIFI), y el Programa de Mejoramiento al Profesorado (PROMEP). En estos estudios se han realizado reuniones con egresados y empleadores para obtener un bosquejo general de las demandas y expectativas de ambas partes, e intentar conciliar y apuntalar en el programa de estudios actual estas observaciones. Por supuesto, la licenciatura en Antropología Social ya fue certificada por la Asociación para la Acreditación y Certificación en Ciencias Sociales A.C. (ACCECISO) en el año 2013 y generó una serie de recomendaciones que idealmente se atenderán de manera integral en la próxima modificación del plan de estudios.

Se ha podido constatar que los egresados tienden hacia dos vertientes principalmente, uno es el ingreso a un posgrado ya sea nacional o internacional; otros intentan insertarse en el mundo del trabajo dirigiendo la mirada hacia los lugares que por tradición contratan antropólogos; y otro, es cualquier lugar donde se encuentre una oportunidad de trabajar (no necesariamente como antropólogo social). Entre esos lugares se encuentra la docencia a nivel de secundaria, bachillerato y licenciatura en escuelas particulares y en menor medida en escuelas del sistema SEP, y en empresas privadas quienes requieren personal para dirigir, encausar, promover y realizar inmersiones rápidas que observen las tendencias del consumo de sus productos y servicios.

Durante la licenciatura algunos alumnos trabajan por la necesidad de afrontar los gastos de traslado, fotocopiado, alimentación e inclusive algunos casos de renta, para aquellos alumnos que no son originarios de la entidad, mientras que otros se acercan al trabajo para ganar experiencia. El “trabajo ideal” es ayudante de investigación, donde esperan consolidar los conocimientos obtenidos en clase, acercarse más al trabajo de campo, analizar una realidad social y cultural bajo enfoques específicos. Aunque la gran mayoría de los alumnos están viviendo plenamente la formación académica y no observan el contexto laboral o se preguntan por la inserción laboral posterior al egreso. Al menos eso fue un indicador importante detectado de 2009 a 2014 mientras impulsábamos un Programa de Inserción Laboral, en el que la ausencia de los estudiantes de antropología social durante los foros, talleres, charlas y dinámicas realizadas era evidente, mientras que de las otras licenciaturas si hubo una participación mucho más activa.

El imaginario laboral de los estudiantes radica en lo ideal en la tarea de realizar investigación aunque para ello también es claro que la licenciatura solo es el primer

EJE 5

paso hacia la carrera hacia la maestría y el doctorado. El éxito en el mercado laboral para los egresados se define básicamente con el aseguramiento de empleos en trabajos que hacen uso apropiado de las habilidades y conocimientos desarrollados en el curso de sus estudios universitarios.

Por tradición las instituciones que contrataban egresados de la facultad en el orden de gobierno, en su estructura central y sus delegaciones, así como las universidades públicas y privadas, cesaron de hacerlo, restando fluidez en la transición de la formación académica al trabajo. Para mantenerse como fuentes de excelencia y tradición en la formación de profesionales de las ciencias sociales, se hace necesaria la búsqueda de nuevos parajes laborales con la respectiva renovación, adquisición, ampliación e innovación en conocimientos tecnológicos, operativos, gerenciales y administrativos. En síntesis se requiere de una capacitación posterior que combine saberes y provea soluciones efectivas. No basta la licenciatura, y a veces ni siquiera el posgrado.

En Mérida la oferta educativa de nivel superior se ha diversificado y masificado en los últimos diez años. Licenciaturas como psicología, derecho, educación, contaduría, medicina, enfermería, por mencionar algunas, se ofertan por la UADY y en promedio por cuatro universidades privadas. Esto ha saturado la oferta de egresados universitarios acompañada de una demanda a la baja del mercado de trabajo, generando desempleo, subempleo, modalidades diferentes de trabajo, bajos salarios y ausencia de prestaciones. Las licenciaturas de la Facultad no son la excepción, pero es imprescindible señalar un punto a favor, que el programa de antropología social no se oferta en ninguna universidad privada de la entidad. Esto tendría que tomarse como una fortaleza para consolidar la competitividad y fortalecer la empleabilidad de los egresados.

La expectativa laboral de los estudiantes se relaciona directamente con la educación superior como la alternativa para acceder a los trabajos con más alto rango de salarios que los no formados en educación superior. La educación universitaria, según los alumnos, les otorga un gran valor y ventajas para el acceso al trabajo. Esto a pesar de que piensan no poseer ningún valor directo, inmediato o transferible al mercado laboral. Es necesario añadir valor y distinción a la formación superior con la finalidad de enfatizar las fortalezas que se proveen en la formación académica, que se imprima un sello de distinción respecto a otros egresados con perfiles y objetivos similares que componen la oferta general de egresados tanto pública como privada. También hay que promover la comprensión en los alumnos y egresados de sus fortalezas para enfrentar el mercado laboral y consolidar su empleabilidad.

Uno de los objetivos en la agenda de la empleabilidad es la generación de

EJE 5

fuerza de trabajo altamente habilitada para un mercado de trabajo amplio y cambiante. ¿Cómo armonizar la formación antropológica con el desarrollo de la empleabilidad?

La aplicación del conocimiento con base en la economía requiere de individuos con tipos de conocimientos, habilidades y potencial creativo que puedan enfrentar los retos de la economía global caracterizada por los cambios vertiginosos. Entendemos empleabilidad como el carácter o cualidad de ser empleado, mantenerse, movilizarse entre empleos, ascender y lograr el éxito laboral a través de la inserción o reinserción. Tienen su base en la capacidad de ser autosuficiente al interior del mercado laboral que permite dar cuenta del potencia a través del empleo sostenido, a partir del conocimiento, habilidades y actitudes que posee el individuo y cómo las utiliza para presentarse con los empleadores en su contexto.

La idea de al menos dos generaciones anteriores de trabajadores calificados con una educación superior que estudiaron y trabajaron en un mismo lugar toda su vida y les permitió retirarse de la vida laboral, es obsoleta. La velocidad de los cambios en materia de información-conocimientos, producción tecnológica, nuevas modalidades de trabajo, problemas sociales, económicos y políticos globales harán que los egresados al menos antes de alcanzar los primeros diez años de práctica profesional, transiten en una decena de empleos. En consecuencia, la vida laboral los lleva a conocer y desarrollar sus capacidades de empleabilidad. Vivimos un momento coyuntural que nos permite visualizar el fin en la modalidad de trabajos para toda la vida.

Para los futuros egresados los movimientos entre trabajos y organizaciones constituye una realidad inevitable, con las respectivas ventajas y desventajas que ofrece esta nueva modalidad para emplearse.

Posgrado vs. Inserción Laboral

El funcionamiento de los programas de posgrado con padrón de excelencia implica una exigencia que no permite pensar cuáles serán las perspectivas laborales una vez concluida la beca. La cantidad de horas destinadas a clases, lecturas, tareas e investigación, consume el tiempo que al menos parcialmente podría ser invertido en la innovación y práctica profesional. Quizás más grave aún, existe la idea cultivada generación tras generación de que el título de maestría y de doctorado asegurará sin mayor problema una plaza laboral, como si la capacidad de teorizar e investigar fuera una panacea *per se* en el mundo del trabajo. El mismo ambiente en los recintos donde se forman los futuros maestros y doctores impide un contacto con el día a día de la sociedad. Discusiones interminables sobre la filosofía antropológica, la filosofía de la historia y áreas afines saturan la mente de los estudiantes, y la

EJE 5

competitividad entre ellos, que a veces rebasa las fronteras de lo absurdo, termina por soslayar cualquier posibilidad de responder a las preguntas, ¿para qué sirve lo que estudiamos?, ¿por qué el gobierno me da una beca para estudiar un posgrado en ciencias sociales y humanidades?

Los profesores evitan rezagarse en la carrera para alejarse de las respuestas a las preguntas anteriores, por el contrario, dotan sus clases de formas que apuntan a la “excelencia académica”. Así, la profundidad epistemológica de los contenidos docentes entusiasma progresivamente a los estudiantes y se crea un círculo aparentemente autosuficiente de generación y comunicación de ideas. No obstante, cada caso representa un universo, pues compromisos profesionales o de participación ciudadana pueden hacer que un estudiante de posgrado –con o sin intención- mantenga vínculos con proyectos mucho más efectivos en términos de desarrollo social. Ciertas contingencias hacen que los estudiantes interrumpen su auto encarcelamiento en recintos académicos. Durante la segunda guerra mundial, el historiador Marc Bloch, uno de los grandes investigadores sobre la Edad Media, cerró momentáneamente sus libros y manuscritos para comprometerse de lleno en la resistencia francesa contra los nazis. Otro historiador de renombre, Eric Hobsbawm, combinó investigación con activismo de izquierda durante su vida profesional y ni qué decir de algún ejemplo proveniente del mundo literario, Julio Cortázar, mientras aumentaba sus estipendios provenientes de los derechos de autor, escribía para apoyar la resistencia contra la dictadura chilena y cobijar a los migrantes hispanoamericanos en Europa. Estos ejemplos inspiradores son apenas una primera prueba en la diversificación de actividades entre científicos sociales. Dicha diversificación puede ser aún más fértil al traducirla en proyectos cercanos a carencias sociales, institucionales y gubernamentales.

No es que las letras y la investigación deban ocupar un nuevo lugar como actividad lúdica en la memoria. Los conocimientos adquiridos en programas de posgrado en México suelen contar con toda la relevancia y justificación al leerlos bajo el canon de lo que países tercermundistas sufren en su trayectoria interminable por desarrollarse, actividad que dura *per secula seculorum*. Sin embargo, su capitalización en el mundo laboral no es una tarea fácil y la imagen de un investigador enclaustrado en una oficina para leer y escribir, pierde día con día la simpatía de sectores de la sociedad ávidos de soluciones a problemas mucho más prácticos e inmediatos. Es un problema que atenta con empeorar, pero afortunadamente la responsabilidad es compartida pues el interés por leer, investigar (en trabajo de campo o bibliotecas) y escribir, parece ser suficiente para justificar becas, sueldos y prestaciones. Si la responsabilidad es compartida y amplia, las propuestas de mejoramiento deben ser

EJE 5

igualmente extensas, aunque evitando incurrir en alivios fáciles pero engañosos. Entre estos podemos anotar tres, sin olvidar que la lista podría enriquecerse al cotejarla con la institución de educación superior o de investigación en la que quiera hacerse una revisión. Así, no basta con crear una oficina en la que alguien se dedique a “extensión o vinculación”, tampoco basta con incluir dos minutos de recomendaciones de inserción laboral al iniciar un programa de posgrado y mucho menos será medianamente suficiente el presentar en público las brechas y vericuetos que separan la generación de conocimiento y el ámbito de desempeño profesional. El repetirnos como profesionales de ciencias sociales y humanidades *errare humanum est* sólo permitirá descubrir el problema pero al menos concede una mejor posición y palear las carencias. La antropología y otras disciplinas afines deben recordar sus orígenes para poder enfrentar este nuevo reto. Muchas de las formas actualmente aceptadas para las ciencias sociales son herencias decimonónicas cuya génesis debe mucho a otras ciencias tales como la física, las matemáticas y la biología. A través de un breve ejercicio de contextualización, es posible percatarse de que la antropología y otras ciencias sociales deben aprovechar para sí las habilidades de empleabilidad y vinculación ya desarrolladas por otras áreas de conocimiento. Si las ciencias de la salud, las leyes y la educación han transformado sus corpus profesionales para compatibilizarse con ámbitos laborales, ¿por qué la antropología no?

El padrón de excelencia en un programa de estudios y en el desempeño individual de cada estudiante tiene, además de ciertas limitantes de empleabilidad, gran número de herramientas que no pueden ser olvidadas. La rigurosidad, el compromiso para obtener una nota, la práctica de habilidades para la investigación y la compenetración con temas imprescindibles para la antropología mexicana siguen siendo elementos necesarios para la vida laboral. Algunas convocatorias para obtener becas de movilidad y estancias de investigación requieren un orden en la documentación no muy distinto de lo que ocurre cuando se busca un trabajo, se lleva a cabo un registro en hacienda o se realizan trámites en general. La competitividad que implica la lucha por una nota tiene no sólo un lado perverso y corrosivo sino también un aspecto de clara retribución para el desempeño profesional, a saber, un catalizador de eficiencia. Quizás no todo esté perdido, posiblemente el antropólogo junto a otros colegas de las ciencias sociales y humanidades aún esté a tiempo de cultivar su propio futuro profesional de una manera innovadora y no sentarse a esperar que la innovación llegue antes a los empleadores, el gobierno y las instituciones de educación superior. Si numerosos antropólogos desde principios del siglo XX han demostrado perspicacia para mejorar el trabajo etnográfico (Cragolino; 2007), y si

la economía y las mentalidades se mantienen en constante cambio, ¿por qué no los planes de estudio en antropología y sus senderos hacia la inserción laboral?

¿Y dónde quedó lo prohibido?

Las primeras generaciones de antropólogos se enfrentaron con un mundo del trabajo que urgía a los profesionales y los ponía en riesgo de truncar su formación. Las personas no buscaban el estudio de las ciencias sociales con la finalidad de emplearse, sino que lo hacían para encontrar respuestas a la realidad que observaban desde sus diversos trabajos. En otras palabras, anteriormente las personas se encontraban trabajando y por la naturaleza y relación con los grupos sociales, culturales o lingüísticos se embarcaban a la travesía de cursos formales de licenciatura en alguna disciplina de las ciencias sociales. Al concluirlos estaban en posibilidades de movilizarse hacia otros escenarios más académicos y de reflexión, así como integrarse a los procesos de formación de las nuevas generaciones.

Entre los múltiples espacios de inserción laboral atípicos de los antropólogos, están aquellos quienes comenzaron como guardias de seguridad en alguna tienda departamental y ahora son gerentes de seguridad certificados, otros vendedores de productos de multinivel y ahora tienen una red de más de doscientas personas marcando un liderazgo importante para las empresas y avasallando premios que modelan la libertad financiera, algunos otros se han dedicado al sector de servicios, alimentos y bebidas, que de forma autónoma han acrecentado un capital de reinversión y se han establecido en la formalidad para vender sus productos, muchos más optaron por la capacitación específica, la realización de talleres y la conformación de organizaciones civiles y no gubernamentales en torno a la difusión, conservación y preservación del patrimonio y la cultura. Un caso plenamente conocido que se abocó a la consultoría y que ha tenido un gran éxito como tal.

Pero en definitiva, el espacio no explorado por la antropología mexicana, cosa que los norteamericanos han logrado incursionar con éxito es la antropología de los negocios. Antropólogos trabajando en los grandes corporativos, firmas y transnacionales haciendo etnografías de consumo, de consumidores, de mercado, del diseño de productos, de ampliación de mercado potencial e innovaciones al diseño y mejoras del producto. Este tipo de antropología en particular, que sirve a la iniciativa privada de esta envergadura aún se sigue viendo con ojos de desconfianza profesional. Por supuesto tampoco en los programas de estudio de antropología se aborda mediante una asignatura este tipo particular de antropología, por lo que se ha quedado reducida a la audacia profesional y de empleabilidad de algunos para pisar estos terrenos.

Lo prohibido consiste en dejar en silencio las posibilidades de vislumbrar otros espacios laborales, en callar la situación general de la inserción laboral, en pugnar por discursos elaborados con poco impacto y alcance para estudiantes y egresados, y pensar que la antropología en México tiene un futuro promisorio. Mientras menos se integren los estudios de egresados y no se lleven nuevamente a las aulas para socializar con las nuevas generaciones, cada egresado titulado que trabaje en un campo atípico será un profesional que se perderá haciendo “otra cosa distinta” para lo que fue formado, cuando podría ser que todo aquello diferente a la investigación y la docencia aporte en la construcción de esas diversas antropologías que se estudian y enriquecen una visión general en torno al trabajo y la profesionalización. Hoy estamos en otro tiempo y condiciones diferentes que debemos como fenómeno social aprovechar para apuntalar los estudios del trabajo con perspectiva antropológica.

Bibliografía

- Bloch, Marc (2009) La extraña derrota. *Testimonio escrito en 1940*, Barcelona.
- Cortázar, Julio (2009) Papeles inesperados. Santillana, México.
- Cragolino, Elisa (2007). “Compartiendo la otredad. Los encuentros con la historia en la teoría antropológica contemporánea”, en *Revista de Antropología Iberoamericana*, Vol. 2, Núm. 1, Enero-Abril. pp. 115-142.
- Fábregas, Andrés (2005) Los años estudiantiles, la formación de un antropólogo mexicano. Universidad Intercultural de Chiapas - Colegio de San Luis - Universidad de Guadalajara, México.
- Gallard Rivero, C. (2010) El mercado laboral de los antropólogos sociales formados en Yucatán: un estudio comparativo de tres generaciones. Tesis de licenciatura. Facultad de Ciencias Antropológicas - Universidad Autónoma de Yucatán. Mérida, Yucatán.
- Hobsbawm, Eric (2003) *Años interesantes. Una vida en el siglo XX*, Crítica, Barcelona.
- laes, G. y Delich, A. (2009) Sobre la idea de autonomía escolar, en *Metapolítica*. Vol. 13, No. 64. Pp 67-70
- Krotz, E. (2004) La otredad cultural entre utopía y ciencia. Un estudio sobre el origen, el desarrollo y la re-orientación de la antropología. UAM Iztapalapa, FCE. México.
- Mechthild, R. (2001) Ramón Mena y Manuel Gamio. Una mirada oblicua sobre la antropología mexicana de los años veinte del siglo pasado, en *Relaciones*, otoño, Vol. 22, No. 88. El Colegio de Michoacán. Zamora, México. pp. 79-118
- Molina Ludy, Virginia (2003) ¿Qué es lo que un egresado de la licenciatura en antropología social de la ENAH debe saber?, pp. 61-67 en Primer foro de la docencia de la antropología y la historia en la ENAH, Ma. Elena Jiménez Zaldívar (Coord.), Serie ENAH Fortalecimiento Institucional 2002-2003, Escuela Nacional de Antropología e Historia, México.
- Nahmad, Salomón (2008) Compromiso y subjetividad en la experiencia de un antropólogo mexicano, en *Revista de Dialectología y Tradiciones Populares*, Vol 43. No. 1. pp 75-119
- Stavenhagen, Rodolfo (2015) ¿Qué ha pasado con la “antropología mexicana? En *Antrópica* Vol. 1, enero-junio. UADY. Pp. 77-91. Mérida, México.

LA EMPRESARIZACIÓN COMO ELEMENTO SUBJETIVO DEL TRABAJADOR DOCENTE

AIDÉ TERESITA ÁVILA AYALA ¹



Resumen

La presente ponencia es producto de una investigación mayor cuyo objetivo fue: *Conceptualizar el proceso de construcción de la subjetividad en torno al trabajo docente*. Aquí se recupera el análisis del trabajo docente y sus actuales condiciones laborales, específicamente las políticas de evaluación, que contribuyen a la incorporación de nuevas características en la conformación del profesor como sujeto trabajador.

Se presenta en primer lugar una descripción del trabajo que desarrollan los profesores de Educación Especial (EE) en el estado de Puebla, considerados para el estudio realizado, en la modalidad de Unidad de Servicios de Apoyo a la Educación Regular (USAER) y se describen sus condiciones de participación en el programa de Carrera Magisterial (CM). En segundo lugar se plantean las conceptualizaciones más importantes en torno a la conformación de la subjetividad laboral desde la perspectiva de Schvarstein y Leopold (2005) y las aportaciones de Jódar y en torno a tema. Finalmente se comentan algunos de los resultados más significativos del análisis realizado, encontrando que los sujetos estudiados muestran como una característica importante, la *empresarización*.

Estos nuevos trabajadores, *empresarios de sí mismos*, se conforman como producto del modelo neoliberal actual: un sujeto obligado a ser activo y autorresponsable, capaz de sacarle el máximo partido a sus recursos personales.

¹ Licenciada en Psicología por la UNAM; maestra en Educación por la UPN, U 211. Actualmente cursa el Doctorado en Investigación e Intervención Educativa. Ha publicado en la Revista Latinoamericana de Estudios Educativos y participado en varios congresos a nivel nacional e internacional, con temas referidos a la educación especial; el trabajo docente; la subjetividad laboral y las políticas educativas.

Introducción

Las condiciones laborales de los profesores han ido sufriendo un proceso de precarización, acorde con las reformas instituidas en nuestro país que, en el caso de los maestros, se inició con el Acuerdo Nacional para la Modernización de la Educación Básica (ANMEB), en 1992. En ese documento, bajo el principio de “Revaloración de la función magisterial”, se instituyó un programa de evaluación al desempeño docente que, en los hechos, frenó los aumentos salariales universales, segmentando sus salarios y presentando como única opción para lograr mejoras salariales sustanciales, la participación en el programa de Carrera Magisterial (CM).

Así, la participación de los profesores de EE en los últimos 23 años en este programa, ha calificado sus conocimientos y habilidades con evaluaciones estandarizadas, en las que se les ha exigido un puntaje muy alto, arriba de los 90 puntos de un máximo de 100, por encima de los estándares solicitados a otros niveles educativos para incorporarse o promoverse en el mismo, por ejemplo en primarias, cuyo tope máximo se ha establecido alrededor de los 70 puntos. Por otra parte, el techo financiero asignado a EE, por ser una modalidad pequeña, ha sido escaso, permitiendo que sólo se promuevan un número muy reducido de profesores.² Estas condiciones colocan a los maestros de EE en una posición de desventaja y mucha presión, puesto que además, se les evalúa en el dominio de los contenidos de los tres niveles de educación básica.

Ante estas condiciones de desventaja, casi nula accesibilidad a aumentos salariales y demasiada exigencia en el dominio de contenidos y procesos, los profesores de EE han desarrollado una subjetividad laboral peculiar, cuyos componentes escudriña la investigación desarrollada,³ misma en la que la *empresarización*, rasgo descrito por Schvarstein y Leopold (2005), es uno de los principales hallazgos.

La Educación Especial

La Educación Especial (EE) en nuestro país constituye una modalidad de educación básica cuya prioridad es la atención educativa a los alumnos que presentan dificultades para acceder a los contenidos curriculares al mismo ritmo que el resto de sus compañeros. Se otorga este servicio en los tres niveles de educación básica: preescolar, primaria y secundaria; lo cual obliga a los docentes que laboran en esta

² Cfr.: www.carreramagisterialpuebla.net

³ La presente ponencia se basa en una investigación más amplia, cuyo título es: *Subjetividad laboral y evaluación docente*. Tesis de maestría. UPN. 2011

EJE 5

modalidad a conocer y manejar los programas de la totalidad de campos formativos y asignaturas en los tres niveles.

De acuerdo con el Programa Nacional de Fortalecimiento de la Educación Especial y la Integración Educativa, (PNFEEIE, 2002), por decreto presidencial en 1970 se creó la Dirección General de Educación Especial, “con la finalidad de organizar, dirigir, desarrollar, administrar y vigilar el sistema federal de educación especial y la formación de maestros especialistas”. A partir de entonces, EE prestó atención a personas con deficiencia mental, trastornos de audición y lenguaje, impedimentos motores y trastornos visuales.

Posteriormente, como producto de las orientaciones dadas por la Conferencia Mundial sobre Escuela para Todos, en 1990 y la Declaración de Salamanca, en 1994, México se comprometió a impulsar en sus aulas la *integración educativa*. Esta política se caracteriza por la *inclusión* de los alumnos con Necesidades Educativas Especiales, c/s discapacidad.⁴ En este contexto, entre 1993 y 1994, se reorientaron los servicios de EE adoptándose la transformación de los servicios escolarizados de EE en Centros de Atención Múltiple (CAM); se establecieron las Unidades de Servicios de Apoyo a la Educación Regular (USAER) y se crearon las Unidades de Orientación al Público (UOP). (SEP, 2002:15)

La Educación Especial en Puebla

En la actualidad los servicios de EE en el estado de Puebla dependen de la Dirección de EE⁵ y ofrecen las tres modalidades instituidas a nivel nacional: USAER; CAM y UOP. El estudio realizado se llevó a cabo con docentes que laboran en la modalidad de USAER, ya que desarrollan su trabajo en las escuelas de educación básica. Estos servicios tienen las siguientes funciones:

Son los encargados de apoyar la integración de alumnas y alumnos que presentan necesidades educativas especiales, prioritariamente aquellas asociadas con discapacidad y/o aptitudes sobresalientes en las escuelas de educación regular de los diferentes niveles y modalidades educativas.

⁴ Antecedentes de esta política pueden consultarse en el Informe de la UNESCO, de 1968; la Declaración de la ONU sobre los Derechos del Deficiente Mental, de 1971; la Declaración de la ONU sobre los Derechos de los Impedidos, de 1975; la Declaración Universal de la ONU sobre los Derechos Humanos, de 1987; la Declaración Mundial sobre Educación para Todos: Satisfacción de las Necesidades Básicas de Aprendizaje, de 1990; las Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, de 1993 y la Declaración de Salamanca, de 1994.

⁵ De acuerdo al PNFEEIE (2002), las instancias estatales que coordinan los servicios de educación especial tienen distinto rango en la estructura administrativa de las secretarías estatales de educación. En 20 estados, educación especial es una jefatura. En otros 6, tiene rango de dirección –como en Puebla-. En 4, de subdirección o coordinación. En dos entidades no existe una instancia específica. A lo anterior hay que añadir que en 8 entidades todavía existen dos responsables de educación especial: uno del sistema estatal y otro del sistema federalizado.

EJE 5

Estos servicios promueven, en vinculación con la escuela que apoyan, la eliminación de las barreras que obstaculizan la participación y el aprendizaje de los alumnos, a partir de un trabajo de gestión y organización flexible, de un trabajo conjunto y de orientación a los maestros, la familia y la comunidad educativa en general.

Las ayudas que ofrece el servicio de apoyo deben encaminarse a lograr que la escuela adquiera los elementos técnico-pedagógicos suficientes para dar respuesta de manera autónoma a las necesidades educativas especiales de los alumnos [...] (SEP, 2006:37,38)

La mayoría de los profesores que prestan sus servicios en las USAER son psicólogos, clínicos o educativos; otros han tenido una formación inicial de profesores de educación primaria básicamente y algunos han estudiado la licenciatura en educación especial, con especialidades sobre todo en aprendizaje y audición y lenguaje. Es este nicho de profesores el que se ha considerado prioritariamente para seleccionar a quienes se ha entrevistado en la presente investigación.

Actualmente, EE en el estado de Puebla incluye un total de 1524 docentes de apoyo, asignados a 124 servicios de USAER, distribuidos en 34 supervisiones escolares. Los docentes de apoyo son asignados a una escuela de educación básica. La investigación se realizó con profesores que desarrollan esta función en 6 escuelas de la ciudad de Puebla.

La subjetividad laboral

¿Qué es la subjetividad? ¿Cómo se relaciona con la identidad? Existen múltiples posturas teóricas sobre estos conceptos. Partimos de la definición de Giménez (2004) para analizar su relación:

Si asumimos el punto de vista de los sujetos individuales, la identidad puede definirse como un proceso subjetivo (y frecuentemente auto-reflexivo) por el que los sujetos definen su diferencia de otros sujetos (y de su entorno social) mediante la auto-asignación de un repertorio de atributos culturales frecuentemente valorizados y relativamente estables en el tiempo [...] la autoidentificación del sujeto de (este) modo [...] requiere ser reconocida por los demás sujetos con quienes interactúa para que exista social y públicamente. (Giménez, 2004)

EJE 5

El repertorio de atributos culturales al que se refiere el autor, constituye el bagaje de elementos subjetivos que va conformando la identidad del sujeto. Otros autores, desde la perspectiva posmoderna, o de modernidad tardía, como Fuentes (2000), Arfuch (2005), o Hall (2001) por ejemplo, proponen la fragilidad, inestabilidad y/o precariedad, tanto de estos atributos, como de la propia identidad del sujeto. No obstante, tal ductibilidad permite la permanencia de tales rasgos para la constitución del sujeto en un momento histórico dado. Nos interesó particularmente indagar los rasgos constitutivos de la subjetividad laboral.

Schvarstein y Leopold (2005) conceptualizan la subjetividad laboral al señalar que el trabajo tiene un papel central como organizador y articulador del sentido en los espacios de la vida cotidiana y, al mismo tiempo, brinda una identidad; un lugar social, ya que es constructor de un espacio de pertenencia, real o simbólico. Los contenidos necesarios del trabajo humano, afirman, deben favorecer la posibilidad de relación entre las personas y la creación de formas asociativas entre ellas que permitan aprovechar su capacidad de transformación social.

En el mundo laboral, afirma Schvarstein (2005), la asignación de sentido viene dada por la identificación del sujeto con el producto de su trabajo, misma que requiere de una red de relaciones significativas entre las personas, que permita que ellas se conozcan y reconozcan como sujetos con capacidad para transformar la realidad.

El autor propone que los hombres, de acuerdo con el nivel de maduración que han alcanzado en el proceso de su mismidad, privilegian dos tipos de vinculación con sus instituciones; o bien se destaca sobre toda otra motivación la pertenencia institucional como un andamiaje a su precaria identidad, o bien, por haber alcanzado un buen nivel en este desarrollo, tienden a privilegiar desde su autoestima y su autonomía el carácter instrumental de la organización más que la dependencia institucional.

Por tanto, señala Schvarstein (2005), la organización aparece entonces como instrumento o como dependencia institucional. En el primer caso, el actor es sujeto de sus actos; en el segundo, se disfraza de personaje para encubrir una identidad no lograda más allá de esa cáscara. Propone que las relaciones entre el actor y el personaje, así como la distancia de rol que entre ellos se establece, dan cuenta de la dialéctica entre internalización del mundo externo y externalización del mundo interno. Esta dialéctica es fundante de la subjetividad del sujeto en situación de trabajo.

La subjetividad del sujeto, continúa Schvarstein (2005), puede entenderse como el resultado de un proceso de subjetivación en la relación individuo-organización,

EJE 5

en la dinámica de lo interno y lo externo, en el escenario de la organización hecha espacio vital, representación en el sujeto de un lugar de sueños, de esperanzas y de temores.

Schvarstein (2005:35-37), propone que “tal subjetividad emerge entonces del contrato entre el actor y el personaje, y expresa el juego cruzado con la relación dialéctica necesidad-satisfacción que da como resultado cuatro escenas en el escenario de la organización”. A continuación se presenta un cuadro que sintetiza la propuesta del autor:

Cuadro No. 1. Relación dialéctica necesidad-satisfacción

| | Necesidad | Satisfacción |
|-----------|--|---|
| Personaje | El trabajo que me disfraza (para ganarme la vida y nada más) | El trabajo que me gusta |
| Actor | El trabajo que me encubre | El trabajo que me compromete moralmente |

Fuente: Schvarstein (2005:35)

El trabajo que me disfraza, para ganarme la vida y nada más. En esta escena, el personaje aparece como una necesidad del actor, solamente en tanto medio para hacer lo que le place fuera de la organización. Es el caso de una adscripción burocrática, tal como surge el diálogo imaginado por Michel Crozier para esta situación, entablado por el sujeto con los demás (y consigo mismo):

“Ustedes nos han convertido en meros ejecutores que obedecemos sin pedir explicaciones; a cambio exigimos ser libres, y no involucrarnos psicológicamente en ninguno de vuestros proyectos” (Crozier, 1965, citado por Schvarstein, 2005).

El trabajo que me gusta. Aquí el papel del personaje le genera satisfacción al actor, porque es parte de su vocación. El diálogo imaginario sería en este caso:

“Ustedes me han otorgado la posibilidad de hacer lo que me gusta; les ofrezco a cambio mi compromiso de aplicar toda mi capacidad y poner toda mi energía en el desempeño del rol que me han adjudicado”. En este caso el sujeto se siente “moralmente obligado” por la oportunidad que le

EJE 5

otorga la organización-.

El trabajo que me compromete moralmente. En esta escena se requiere el compromiso íntegro del actor como una necesidad para desempeñar el papel del personaje. Escenario típico de las organizaciones religiosas, políticas o de la sociedad civil, ocurre cuando el poder que se ejerce se basa en la institución de un marco axiológico al cual los miembros prestan un consentimiento como actores antes que como personajes. Aquí el diálogo “interno” es el siguiente:

“Porque nosotros compartimos un proyecto común, nos comprometemos a trabajar conjuntamente, y sin reservas, en pos de su realización”.

El trabajo que me encubre. Al modo de Pirandello, en esta escena el personaje ha buscado, y encontrado, a su actor; este último está meramente para satisfacción del personaje, absurdo que [...] encubre (y descubre cuando colapsa) la cáscara vacía de una identidad precaria

Nos encontramos aquí en el campo de la enfermedad psíquica, y no hay diálogo “interno” porque cualquier capacidad reflexiva ya significaría un atisbo de salud. (Schvarstein, 2005:35-37)

Se consideraron elementos de esta conceptualización de la subjetividad laboral para el análisis de los datos obtenidos principalmente en la categoría: Valoración del propio trabajo.

El proceso de indagación

El estudio realizado fue de tipo interpretativo, utilizando la propuesta de análisis cualitativo de Miles y Huberman (Rodríguez, Flores y García, 1999), adaptada para esta investigación en tres etapas: Recogida de datos, Reducción de datos y Extracción/*Interpretación* de conclusiones. Se entrevistó a 6 sujetos, de ambos sexos, con diversa formación, años de servicio y niveles alcanzados en el programa de CM, con las siguientes características:

EJE 5

Cuadro No. 2. Datos personales de los entrevistados

| Sujeto | Sexo | Edad | Edo. civil | No. de hijos | Formación inicial | Institución | Preparación académica | Niv. CM |
|--------|------|------|------------|--------------|---------------------|-----------------|---|---------|
| E1 | M | 56 | Casada | 2 | Psicóloga | UAP | Maestría en psicología clínica infantil | A |
| E2 | M | 34 | Soltera | - | Psicóloga | BUAP | Maestría en pedagogía | - |
| E3 | M | 54 | Soltera | 1 | Psicóloga | UAP | Diplomado en psicoterapia Gestalt Diplomado en filosofía para niños Diplomado en español Especialidad en programación neurolingüística Maestría en psicoterapia humanística | B |
| E4 | M | 52 | Casada | 2 | Maestra de primaria | Colegio Esparza | Licenciatura en psicología educativa Especialidad en psicoterapia Gestalt Maestría en investigación educativa Maestría en educación especial | E |
| E5 | M | 52 | Casada | 3 | Pedagoga | UNAM | Especialidad en terapia de lenguaje | A |
| E6 | H | 36 | Casado | 3 | Psicólogo educativo | UPN | Diplomado en español | - |

Fuente: Ávila (2011)

EJE 5

Se optó por este enfoque procedimental para el análisis de los datos con la finalidad de obtener resultados rigurosos y se desarrolló un proceso analítico de acuerdo al esquema general propuesto.

La construcción del esquema inicia con la *Recogida de Datos* (construcción del dato), que en el presente estudio lo constituyen las entrevistas realizadas; después se llevó a cabo la *Reducción de Datos*⁶ (reajuste del dato). Las categorías de análisis utilizadas son: Valoración del propio trabajo; Actualización; Evaluación; Carrera Magisterial y Subjetividad laboral. Posteriormente, se ha elaborado la *Extracción/interpretación de conclusiones*, apartado para el que se han considerado las perspectivas teóricas sobre subjetividad laboral, plasmadas en la revisión teórica: los conceptos propuestos por Schvarstein y Leopold (2005) y sobre el poder, planteados por Jódar y Gómez (2007).

La interpretación de los datos se ha realizado desde la perspectiva de Arfuch (2005:24), quien, afirma que la pregunta sobre cómo somos o de dónde venimos se sustituye por el cómo usamos los recursos del lenguaje, la historia y la cultura en el proceso de devenir más que de ser, cómo nos representamos, somos representados o podríamos representarnos.

No hay, afirma Arfuch (2005:24) identidad por fuera de la representación, es decir, de la narrativización –necesariamente ficcional- del sí mismo, individual o colectivo. Es decir, se elabora un imaginario, expresado a través del lenguaje, como soporte de la construcción de la subjetividad de estos profesores.

Se llevó a cabo un análisis de cada entrevista y posteriormente un análisis cruzado de datos en función de las categorías construidas.

Resultados

De acuerdo con las categorías de análisis, en cuanto a la Valoración por el propio trabajo, los profesores entrevistados expresan que su labor les resulta gratificante, al grado de sentirse satisfechos de realizarla por este mismo hecho, sin esperar mayores reconocimientos del “patrón” (la SEP), acorde con las características de *El trabajo que me gusta*, que plantea Schvarstein (2005). Los profesores buscan y valoran el reconocimiento social de otros actores, como son los padres de familia y/o compañeros de trabajo dentro y fuera de la escuela y aún de los mismos alumnos.

En cuanto a la Actualización, de acuerdo con lo expresado por los docentes entrevistados, en términos generales la capacitación demandada por la autoridad

⁶ De acuerdo con Miles y Huberman (1994, tomado de Rodríguez, Flores y García, 1999) un primer tipo de tareas que se deberá afrontar para el tratamiento de la información consiste en la reducción de datos, es decir, la simplificación, el resumen, la selección de la información para hacerla abarcable y manejable. Entre las tareas más representativas de la reducción de datos cualitativos están la categorización y la codificación

EJE 5

es percibida como necesaria, pero deficiente. Hay disposición de la mayoría de los entrevistados⁷ para asistir a los cursos, aun cuando siempre son impartidos fuera de su horario de trabajo, mostrando un ajuste a las nuevas formas de organizar el trabajo que cita Schvarstein (2005): la *empresarización*, que conduce a la instalación a nivel subjetivo de una propuesta de autogestión, cuyo derrotero es la expansión ilimitada del trabajo a cada espacio y a cada tiempo disponible para los sujetos⁸. Esto, afirma Schvarstein (2005), implica la fagocitación de la vida cotidiana y el consecuente sufrimiento de quienes se encuentran sometidos a esta situación.⁹

En relación con la Evaluación, los profesores entrevistados aspiran a obtener buenos puntajes en las evaluaciones de CM y se someten a los procesos de capacitación, como ya se describió, mostrando con su proceder y su dicho, que están de acuerdo con estos procesos evaluativos. No cuestionan sus procedimientos, ni manifiestan inconformidad al aceptarlos de facto participando en el programa. Tampoco consideran que éste pueda derivar en un mecanismo compensatorio para su formación. Ni lo consideran ni lo demandan.

Así, los maestros que interrogamos aceptan ser evaluados. En su mayoría¹⁰, están dispuestos a someterse a los procesos de evaluación instituidos por la autoridad. Incluso *desean* ser evaluados¹¹, para mostrarse a sí mismos y a los demás, que son eficientes y *buenos* maestros. Nuevamente aquí podemos señalar los indicadores de *empresarización* y *autogestión* como elementos subjetivos presentes en el *nuevo* trabajador docente.

Conclusiones

Los resultados obtenidos coinciden con las afirmaciones de Jódar (2007), en su análisis de la conformación de la subjetividad posdisciplinaria,¹² quien afirma que en el modo neoliberal de gobernar lo social, un elemento importante es el tipo de subjetividad que promueve. [...] Un sujeto obligado a ser activo y autorresponsable, capaz de sacarle el máximo partido a sus recursos personales en busca de un estilo

⁷ Sólo E1 no asiste con asiduidad

⁸ E5 se lleva los libros aun cuando sale de vacaciones y lee en la playa

⁹ Sólo E1 manifiesta abiertamente que ha preferido sus actividades domésticas, relacionales y profesionales sobre la participación sistemática en cursos.

¹⁰ A excepción de E1, hablando de la evaluación mediante el proceso de carrera magisterial

¹¹ Caso paradigmático es E2

¹² A partir del concepto de *sociedades disciplinarias*, acuñado por Foucault, Jódar propone el análisis de las actuales *sociedades postdisciplinarias*, equiparables a lo que Deleuze (1995, citado por Jódar 2007) denomina *sociedades de control*, atendiendo a la instalación progresiva y dispersa del nuevo régimen de regulación social. Se está dando paso a la gestación de una organización diferente del poder y de la economía capitalista. Se trata, apunta Jódar, citando a Fraser (2003), de un capitalismo deslocalizado y de mercado; de gestión de las ventas y primacía del marketing, la flexibilidad y adaptabilidad a los cambios rápidos, continuos e ilimitados.

EJE 5

de vida propio y singular. De este modo, afirma, un rasgo central de las sociedades de control es que en ellas se gobierna la subjetividad constitutiva de los sujetos “libres” trasladando la vigilancia externa a la obligación interna de la propia responsabilidad:

Entonces se comprende que, junto con la emergencia del “yo empresarial”, el carácter evasivo, versátil y volátil de las identidades contemporáneas también sea un rasgo central de las subjetividades neoliberales. Según términos de Bauman (2005:115): en el mundo líquido de las identidades fluidas y flexibles es obligatorio el estado de creación perpetua de sí mismo [...] el tipo de individuo exigido en la sociedad posdisciplinaria es el emprendedor, el que se hace cargo de sus propios riesgos y el que está obligado a cultivar el imperativo de la autorresponsabilidad y la permanente autocreación (Jódar, 2007:389).

Al respecto Beck (2007:13) habla de la retórica del “individualismo empresarial espontáneo”, con el que a largo plazo “se están resquebrajando los fundamentos de la encomienda estatalidad asistencial y con ello de la [democracia] cotidiana, es decir, la imagen que tiene de sí la sociedad del trabajo cívico fundada en un “compromiso de clases institucionalizado”.

Jódar (2007) afirma que el neoliberalismo tiene como elemento definitorio básico el énfasis en la flexibilización, la desregularización, el mercado y la cultura empresarial, elementos acompañados de la formación de un nuevo tipo de subjetividad: el sujeto autorresponsable, siempre en curso y “empresario de sí”. (Jódar, 2007:383). Así mismo, señala que de esta manera se hace un uso perverso y cínico de aquellas *tecnologías de sí*,¹³ que de acuerdo con Foucault, incluyen mecanismos de (auto) orientación por los cuales los individuos se vivencian, comprenden, juzgan y se conducen a sí mismos; ya que este proceso de modelado voluntario o autogobierno queda subsumido por la racionalidad política neoliberal, en la que la subjetividad de los individuos se constituye por prácticas de autogobierno funcionales a los intereses del actual orden social, al que sus deseos, expectativas y conductas se ajustan y responden (Jódar, 2007)

Jódar (2007) propone sobre el sujeto educacional: debe ser competitivo, adaptable, flexible, mutable, dispuesto a reformular su elección y autorresponsabilizarse del control de su productividad para aumentar así su contribución a la excelencia. Ha de ser emprendedor y correr todo el tiempo para no perder el ritmo del *training* participativo y responsable, en un juego competitivo e individualista que nunca

¹³Las *técnicas del sí mismo*, también conocidas como *prácticas del sí mismo*, son un concepto desarrollado por Foucault: “existe en las sociedades (un) tipo de técnicas (que) permiten a los individuos efectuar, por sí mismos, determinado número de operaciones sobre su cuerpo, su alma, sus pensamientos y sus conductas, y de esta manera producir en ellos una transformación, una modificación, y alcanzar cierto estado de perfección, de dicha”. La confluencia, entre *las técnicas de dominación* ejercidas por los otros y *las técnicas de sí mismo* constituye lo que llamó *gubernamentalidad*. Simola (2000), citando al propio Foucault, las consigna como “los medios por los que podemos cambiarnos a nosotros mismos para convertirnos en sujetos éticos”.

termina. Sujeto permanentemente en curso que, ya vaciado de cualquier raíz social –esto es, convertido en individuo desocializado y entidad autónoma- se erige en responsable absoluto de su movimiento perpetuo.

El autor arguye en cuanto al funcionamiento de la escuela pública que ésta se equipara a un servicio gestionado con criterios empresariales, obligado a adaptarse a las fluídas y cambiantes exigencias del mercado en constante evolución. De ahí, propone la nueva subjetividad del profesionalismo docente promovida por la racionalidad neoliberal: satisfacción en el trabajo, sentido de la eficacia, implicación y compromiso, independencia, creatividad, perspectiva de carrera y formación permanente. Atributos que giran alrededor de “una vaga idea de autonomía feliz” (Terrén, citado por Jódar, 2007) y una exigencia de recreación permanente (Ball, citado por Jódar, 2007). Estos atributos se equiparan a la *empresarización* propuesta por Schvarstein (2005)

Coincidimos con Schvarstein (2005), quien afirma que la actual presentación de postulados neoliberales de la economía y de la administración impone el pensamiento único y produce deliberadamente la fragmentación del entramado social, entorpeciendo la visión integradora de la organización del trabajo y destruyendo la capacidad de resistencia de los sujetos así devenidos en objetos del capital globalizado.

El autor señala que se presenta una variante adaptacionista por la cual los sujetos, a lo largo y ancho de las organizaciones, deben agregarse o quitarse características personales, en una construcción estrictamente de ocultamiento de los rasgos singulares e identitarios en el supuesto de que la solución posible a las dificultades de empleo está en los cambios que cada uno realice sobre sí mismo. Y ello sin duda, afirma, constituye una falacia (Schvarstein, 2005:19).

Bibliografía

- Arfuch, Leonor (2005), *Identidades, sujetos y subjetividades*, Argentina: Prometeo
- Avila, Aidé (2011), *Subjetividad y evaluación docente en educación especial*, Tesis de Maestría, UPN
- Beck, Ulrich (2007), *Un nuevo mundo feliz. La precariedad del trabajo en la era de la globalización*, Barcelona: Paidós
- Fuentes, Silvia (2000) *Hacia la construcción de un entramado conceptual sobre los procesos de identificación y de constitución de sujetos*
- Foucault, Michel, (1989), “¿Por qué estudiar el poder?”, en M. Foucault. *El poder: cuatro conferencias*. México: UAM-A
- García Cedillo y cols., (2000), *La integración educativa en el aula regular. Principios, finalidades y estrategias*, México: SEP, Fondo Mixto de Cooperación Técnica y Científica México-España y Cooperación Española
- Giménez, Gilberto (2004), “Culturas e identidades”, en *Revista Mexicana de Sociología*, año 66, núm. Especial. 2004, México: UNAM-IIS.

EJE 5

Hall (2001), Introducción ¿Quién necesita identidad?, en: Hall y Paul de Guy (comps.), *Cuestiones de identidad cultural*, Buenos Aires-Madrid: Amorrortu, pp 13-39

Jódar, Francisco y Gómez, Lucía (2007), "Educación posdisciplinaria, formación de nuevas subjetividades y gubernamentalidad neoliberal. Herramientas conceptuales para un análisis del presente", en *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, enero-marzo, año/vol. 12, número 032 COMIE, México

Rodríguez Gómez G., Gil Flores, J. y García Jiménez, E. (1999), *Metodología de la investigación cualitativa* (2ª. ed.) España: Ediciones Aljibe

Schvarstein, Leonardo y Leopold Luis (comps.) (2005), *Trabajo y Subjetividad. Entre lo existente y lo necesario*, Buenos Aires: Paidós

SEP, (1992), Acuerdo Nacional para la Modernización de la Educación Básica, México

_____, (1998), *Lineamientos de Carrera Magisterial*, México

_____, (2002), *Programa Nacional de Fortalecimiento de la Educación Especial y de la Integración Educativa*, México

_____, (2006), *Orientaciones generales para el funcionamiento de los servicios de Educación Especial*, México

_____, (2009), *Logros del Programa de Carrera Magisterial*, en <http://www.sep.gob.mx>

SEP, DEE, (2009), *Programa Estatal de Fortalecimiento de la Educación Básica mediante la Atención a la Diversidad*, Puebla, México

SEP, SNTE, (1998), *Lineamientos de Carrera Magisterial*, México

_____, (2008), *Alianza por la Calidad de la Educación*, México

_____, (2011), *Lineamientos de Carrera Magisterial*, México

UNESCO (1994), *Informe Final de la Conferencia Mundial sobre Necesidades Educativas Especiales: Acceso y Calidad*, Salamanca, España, del 7 al 10 de junio de 1994.

LA CENTRALIDAD DEL TRABAJO EN MÉXICO. UNA APROXIMACIÓN DESDE LA ENCUESTA MUNDIAL DE VALORES

CARLOS MEJÍA REYES¹
JOSÉ AURELIO GRANADOS ALCÁNTAR²



Resumen

Las sociedades industriales occidentales y contemplaron al trabajo como el pilar central de sus cimientos pragmáticos como subjetivos para su crecimiento y latencia. Esta centralidad entendida como “el conjunto de creencias, definiciones y el valor que individuos y grupos atribuyen al trabajo” formó la base de orientación de la acción y valor para el mantenimiento del orden económico y social. La centralidad del trabajo es analizada científicamente de forma Absoluta, es decir la importancia general otorgada al trabajo y de forma Relativa, entendida como la importancia del trabajo con respecto a otras esferas de la vida. Estos conceptos son los que la Encuesta Mundial de Valores (World Values Survey) considera para analizarla por medio de una variable ordinal que de forma sistemática ha examinado desde 1990 hasta 2014 en diversos países, y particularmente en México. De tal forma que este documento pretende revisar descriptivamente los resultados de la encuesta en el caso mexicano longitudinalmente y en relación a algunas variables individuales.

¹ Profesor Investigador de tiempo completo del Instituto de Ciencias Sociales y Humanidades de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. Doctorante en Sociología por la Universitat Autònoma de Barcelona.

² Profesor Investigador de tiempo completo del Instituto de Ciencias Sociales y Humanidades de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. Doctor en Planificación Territorial y Desarrollo Regional por la Universidad de Barcelona, España. Es miembro del Sistema Nacional de Investigadores nivel I

Centralidad del trabajo en sociedades Industrializadas

El trabajo, definido como la actividad destinada hacia la producción de valores de uso para el sujeto que lo realiza, forma parte de un amplio espectro de desarrollo colectivo y que es ejecutado con relativo esmero y disciplina (Noguera, 2000), conforma uno de los pilares que contribuyó a la búsqueda del ansiado progreso y desarrollo de las sociedades capitalistas occidentales (y occidentalizadas) a causa de ser comprendido como el motor de los procesos materiales modernos (Arent, 2014). Es decir que su importancia radica en transformar la naturaleza para aumentar las posibilidades de generar, primero, la acumulación original de capital y, posteriormente, el despliegue de las industrias, el mercado y la circulación de mercancías a diferentes escalas (Rieznik, 2007: 13, Köhler y Martín Artilles, 2010).

También la sociedad occidental le asignó al trabajo como referente explicativo de fenómenos sociales amplios, así como causante de proyectos ideológicos. (Marx , 1984, Meda 1998, Köhler y Martín Artilles 2010, Andreassi, 2004, Bauman, 2004: 146).

El trabajo adquiere, entonces, filosóficamente para esta sociedad e imaginarios una connotación de centralidad pragmática, individual, colectiva y de tintes utópicos.

De forma puntual se comprende entonces al trabajo como central, ya que alude al grado de importancia que posee en la vida de los sujetos. Esta centralidad es comprendida de forma *Absoluta*, es decir a la importancia general otorgada al trabajo por parte de los individuos; y de forma *Relativa*, entendida como el valor del trabajo con respecto a otras esferas de la vida en la situación concreta (MOW, 1987: 17; García y Berrios, 1999: 359; Kanungo, 1983).

El sentido normativo que esta actividad posee de forma inherente es señalada en tres niveles (Noguera, 2002: 145; Meda, 1998: 17; Meda, 2007:18; Ochoa, 2012: 40). La primer dimensión es entendida como valor extrínseco y el resto como valores intrínsecos o expresivos del trabajo (Harpaz, 2003:7; Schwartz, 1999; 44).

El primero se refiere a una actividad que da esencia al sujeto que la realiza. Como un rasgo de inherencia sin la cual la virtud humana no tendría representación. O sea “el acto mediante que el Espíritu se conoce a sí mismo es un trabajo que realiza sobre sí mismo (Meda, 1998: 78, Sayers, 2003: 109). Tesis que de forma abierta fue retomada por Karl Marx. Si bien justificó sus aportes partiendo de la crítica a Hegel, también retomó como columna de su discurso la noción de que el

EJE 5

trabajo de los sujetos, ya no del Espíritu, es el referente que explica el curso de la historia. El trabajo entendido como condiciones concretas de realización de las situaciones de sobrevivencia, la transformación de la naturaleza para beneficio humano establece el rasgo definitorio de la noción de “hombre” cuya esencia es el trabajo (Meda, 1998: 82; Marx, 1984: 190).

El segundo rasgo supone que el trabajo en las sociedades occidentales y posteriormente en las occidentalizadas fue significado como el fundamento del vínculo social, no solo de corte laboral institucional sino que referido al vínculo social holístico. Lo implícito en esta idea es que el trabajo permite el aprendizaje de lo social, entendido como las obligaciones y funcionamiento del colectivo, por lo tanto es la fuente de la identidad colectiva. También se conforma como referente de intercambio social entre sujetos ya que con la generación de riqueza que el trabajo supone, permite intercambiar así como colaborar al bienestar colectivo. A su vez se entiende como la acción que contribuye a la reproducción del sistema para su subsistencia y se conforma como una situación que posibilita ejercicios de cooperación estructuralmente semejantes a los realizados en los ambientes domésticos o familiares (Meda, 1998: 135); que en términos generales supone los efectos culturales y significados de la actividad laboral y que de modo directo son trasladados hacia los mundos de la vida (Reygadas, 2002: 109). Así la relación entre sujetos que intercambian bienes para promover pragmáticamente su desenvolvimiento como grupo es la base de la vida colectiva. Por ello sin el trabajo la interacción social así como la latencia colectiva sería imposible (Smith, 2010; Meda, 1998: 156; Valenzuela, 1976).

El último de los rasgos definitorios que otorga al trabajo centralidad es la de generar riqueza. El principal expositor de esta tesis fue Adam Smith (2010), cuya influencia inefable señaló paradigmáticamente al trabajo como el fundamento económico de la riqueza de las naciones. Es la organización del mismo y la cantidad de personas que le inyectan valor a los productos los que la generan. Así en un profundo tratado es que enfáticamente define al trabajo como “la fuerza humana o mecánica que permite crear valor” (Meda: 1998: 51). Valor del trabajo no solo es la cantidad de trabajo que requiera para producir el bien sino la cantidad de trabajo que de un bien dado pueda apropiarse (Valenzuela, 1977: 48).

Así el trabajo en las sociedades industriales, entendido como trabajo asalariado o empleo, se ha internalizado en las “conciencias” tras las constantes medidas, de presión directa e indirecta, para lograr la institucionalización del capitalismo burgués, haciéndolo predominante como sustento de las relaciones sociales de

EJE 5

producción, o sea la estructura económica-racional, y definitoria de la organización social. Con esto no pretendemos soslayar el total de resistencias a este proceso. Sin embargo es importante referir que al final tal lógica fue implantada al grado de convertirse en la actividad normativa de los sujetos sociales (Gorz, 1981: 34; Rodríguez, 2006:14) en la etapa incipiente de la racionalización económica que subvirtió las formas precapitalistas del trabajo ciñéndolas al cálculo de la ganancia mediante coacciones operativas (Gorz, 1995: 37, Meda, 1998: 86-87).

Así, los fundamentos filosóficos de esta construcción devinieron de un proceso arduo de reconstrucción ontológica del trabajo que atravesó de forma horizontal y vertical el total de sus implicaciones o inherencias en contextos de ajuste temporal de la sociedad capitalista burguesa y moderna de occidente. Desde la percepción del trabajo como valor en sí, es decir, como el proceso unívoco generador incuestionable de la razón e incluso de la transformación del hombre (omnigenérico); el trabajo como generador absoluto de riqueza social según los paradigmas económicos de la inicial modernidad y su significación en autores referentes-doctrinales para el pensamiento instrumental de coyuntura; y por último el trabajo como organizador social o asidero subjetivo de identidades colectivas con compromisos sociales universales (Meda, 1998: 156, , Valenzuela, 1977, Dubet, 2009: 58, Linhart, 2013, Offe, 1992: 20, Noguera, 2002: 146).

El trabajo implica entonces un camino de vida, un carácter, una biografía, referentes de orientación de valor o acción compatible con el resto de los elementos existentes en las estructuras sociales concretas. Una seguridad ontológica entre lo subjetivo y lo concreto de las partes intrincadas contextualmente y a la cual se encuentran colaborativamente enlazadas en un marco común. (Sennet, 2005, Marx, 1984: 190, Sayers, 2003: 109, Fromm, 1970: 28, Meda, 1998: 96, Reygadas, 2002: 109, Touraine, 1969: 38; Alonso, 2004).

Cambios en la sociedad del trabajo

Las sociedades contemporáneas han estado atravesando por una serie de transformaciones que encienden “los focos rojos” con respecto a los fundamentos pragmáticos que dan sustento a la sociedad centrada en el trabajo, básicamente por los cambios visibles en las estructuras económicas y laborales que se pueden reseñar de la siguiente manera: 1) La crisis económica de la década de los 70 del siglo pasado que generó paros masivos, por lo tanto cimbrando la estabilidad pragmática del pleno empleo. Y la consecuente crisis del Estado del Bienestar. 2) El desarrollo de las TIC (Tecnologías de la Información y Comunicación). 3) El aumento del tiempo de trabajo en Estados Unidos a la par del crecimiento abrupto

EJE 5

de la digitalización y robotización del proceso productivo encomendándosele justamente a los aparatos tecnológico. Ocasionando sustituciones de trabajadores especializados y disminución del tiempo de trabajo. 4) La “explosión del internet” y su rol como facilitador de innovaciones, flexibilidad y apertura global en el terreno socio -aboral. 5) Las consecuencias de la flexibilización organizacional en las condiciones de trabajo empleo. 6) Fluctuaciones de las economías asiáticas emergentes. 7) Variaciones de la “nueva economía en Estados Unidos”, así como las del resto del globo. 8) Crisis de confianza en empresas que cotizan en la bolsa y sus inadecuados procesos de auditoría. Aunado a las omisiones de códigos éticos de capitalismo liberal. 9) Modificaciones en el sistema sociocultural que impactan directamente el mundo laboral así como de las estructuras familiares. 10) Crecimiento urbano (Blanch: 2003: 26-27).

Las consecuencias de tales procesos en los trabajadores y que han sido abstraídos por la ciencias sociales para diagnosticar la situación se pueden explicar mediante la categoría de precariedad consistente en la reducción de instancias protectoras del trabajo, como la seguridad del mercado laboral que supone oportunidades adecuadas para obtener ingresos decentes, seguridad en el empleo que se refiere a la protección frente a despido arbitrarios además de regulaciones sobre la contratación y el despido, seguridades en el puesto de trabajo que consiste en la capacidad de mantener un trabajo así como posibilidades de ascenso en términos de ingreso y posición en la empresa, seguridad en la reproducción de las habilidades mediante cursos de actualización así como formación permanente en competencias adecuadas a las necesidades coyunturales, seguridad de ingresos con estabilidad y ajustados a los requerimiento mínimos de sobrevivencia aunado a los servicios públicos de salud, seguridad en la representación colectiva mediante la libertad de organización en defensa de derechos laborales como el sindicato o el derecho a huelga (Standing, 2013: 31, Miguelez, 2004; Barattini, 2009).

Es importante señalar que estos rasgos que parecieran sumamente novedosos en Europa resultan ya una rutina ilegal que se ha mantenido solapada por el Estado a partir de la década de los noventa en las sociedades latinoamericanas (Quijano, 2008) y que incluso la aparición de esta lógica en Europa la han nombrado como “brasileñización” (Beck: 2007). Otro de las reestructuraciones económico laborales, y que está asociada profundamente con la precarización, es la flexibilidad; incluso la razón de la precariedad es la flexibilidad (Standing, 2013: 61). Esta supone la polivalencia de la actividad, rompiendo con los parámetros fordistas- tayloristas de organización interna así como en la disolución de control

EJE 5

del trabajador sobre su actividad y relaciones dentro de la empresa (Sennet, 2005).

Los primeros señalamientos académicos acerca de las transformaciones de fondo de la sociedad del trabajo las hicieron, a partir de principios de la década de los ochenta, dos autores: Clauss Offe (1980), André Gorz (1980) y Jeremy Rifkin a mediados de la década de los noventa (1996). Estos sintetizaron las transformaciones fundamentales en la vertebra de los procesos capitalistas y su relación con la proyección normativa de la modernidad a nivel estructural como subjetivo. (Köhler y Martín Artilles, 2010: 24). Sin embargo desde que Weber vaticinó en su libro *La ética protestante...* que el capitalismo dejaba ver otros motores de su funcionamiento los cuales habían adquirido lógica propia y obedecían al nuevo sentido que le daban sus autores para construir nominalidades éticas que podían contravenir los rasgos puntuales de la devoción intrínseca al trabajo para trasladarse a la consecuencia buscada en la resistencia moral (esto es la posesión material y riqueza despojada de su contenido religioso), el estudio de la subjetividad con respecto al trabajo se tornó un *ítem* imprescindible para explicar los procesos contemporáneos.

Esta ya había sido una advertencia de otros estudiosos del nuevo proceso capitalista occidental que diagnosticaba como el motor del capitalismo la avaricia y el afán de posesión material en la subjetividad de los sujetos modernos, lo anterior en los ejercicios analíticos de Werner Sombart (Bell, 2007: 54).

En los mismos términos Bauman (2000: 40-41) señala que las intenciones subjetivas de los agentes en el trabajo es la búsqueda incesante para obtener una proporción mayor de retribución salarial, más allá de la “noble” labor en sí misma, siendo ahora la diferencia salarial el parámetro del prestigio social. La misma conclusión, aunque por causales distintos, es el dictamen que hace Veblen (2005) acerca de la actitud predatoria de las sociedades modernas que se deben la intensa competencia por mostrar públicamente los logros materiales del esfuerzo del trabajo útil, pero prescindiendo fundamentalmente de la base del esfuerzo físico para lograr beneficios colectivos. Incluso, para Lipovetsky (2008: 175), la nueva moral del trabajo supone cambios significativos en donde la vida empieza después del trabajo y no el trabajo es la vida. De igual manera Touraine (1969: 19, 39-40) señaló que lo que ahora conforma la identidad en barrios obreros no es su particular condición de clase, sino las relaciones de vecindad las que constituyen su sentido de pertenencia.

En la misma tesitura se encuentran los desarrollos analíticos planteados desde Francois Dubet (2009) acerca de las consecuencias de la flexibilidad del empleo

en los trabajadores. Así mismo Ulrich Beck (2007) con el proceso individualizante de la modernidad reflexiva y su repercusión en las subjetividades con respecto al trabajo. Richard Sennet (2005 y 2013) se ha encargado de poner sobre la mesa la discusión la temática de la flexibilización en las relaciones sociales generales así como en las que clásicamente derivaron en cooperaciones y ahora en desestructuraciones de la personalidad. A su vez “El nuevo espíritu del capitalismo” de Boltanski y Chiapello (2002) refleja un desapego al compromiso social por parte de los sujetos imbricados en la época capitalista actual cuyo indicador es la ausencia de la crítica que los sectores sindicalistas se han reservado (Köhler y Martín, 2010: 294–322).

Ante esta coyuntura ¿Cómo se configura la centralidad absoluta y relativa del trabajo? ¿Cuál es la preponderancia valorativa que le otorga al trabajo México? ¿Cuál es la relación entre centralidad del trabajo y su particular condición de empleo, edad, sexo, escolaridad, clase social?

Centralidad del trabajo desde la World Values Survey³

De forma generalizada el trabajo conforma un rasgo central en la vida de los países latinoamericanos ya que durante la última oleada de la WVS 2010 – 2014 se conforma como el segundo valor más importante, tan solo debajo de “La familia”; excepto en Estados Unidos que representa la cuarta prioridad. Comparativamente al promedio mundial, la afinidad es alta considerándola como segundo rasgo de alto valor frente a otros campos de la vida. Cuantitativamente es importante señalar que la media en el nivel de valoración (3.57) se localiza por arriba de la media mundial (3.47), por lo tanto la muestra de América considera más importante al trabajo que el promedio global (Véase Tabla I)

En América el país que refleja mayor valoración da al trabajo es México con 3.81, en segundo lugar Colombia con 3.74 y en tercer lugar Perú con 3.74. El que en menor medida lo prioriza es Estados Unidos con 3.05, valor por debajo de la media del conjunto de estos países y del promedio mundial. Lo cual nos lleva a señalar que México, particularmente, se ubica con una valoración sumamente alta con respecto a los promedios globales como regionales a causa de ser la segunda prioridad y con altos niveles de estimación.

³ La World Values Survey o Encuesta Mundial de Valores se levanta cada cuatro años en diversos países y con continuidad de variables a analizar. La técnica de recogida de datos se realiza mediante trabajo de campo cara a cara con el o la entrevistada y los tipos de muestra son nacionales, estratificada en varias etapas. El procedimiento de ponderación es por sexo y edad; y realizadas a informantes mayores de edad. La cantidad de informantes encuestados en 1990-94 fueron de 1520, en 1995-98 1510, 2000-04 de 1535, 2005-08 1560 y 2010-14 de 2000.

EJE 5

Tabla I
Importancia del trabajo en la vida. WVS 2010 – 2014
América . Medias aritméticas

| WVS.- V8. Importancia del trabajo en la vida. | | | | | | |
|--|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| 1. Nada importante 2. Poco Importante 3. Bastante Importante 4. Muy Importante | | | | | | |
| América | | | | | | |
| País | Trabajo | Familia | Amigos | Ocio | Política | Religión |
| Ecuador | 3.83 | 3.98 | 3.03 | 3.41 | 2.45 | 3.52 |
| México | 3.81 | 3.97 | 3.12 | 3.42 | 2.39 | 3.37 |
| Colombia | 3.74 | 3.84 | 2.99 | 3.34 | 1.98 | 3.41 |
| Perú | 3.66 | 3.84 | 2.77 | 3.09 | 2.74 | 3.29 |
| Brasil | 3.61 | 3.87 | 3.14 | 3.19 | 2.25 | 3.40 |
| Trinidad T | 3.58 | 3.93 | 3.08 | 3.35 | 2.23 | 3.69 |
| Uruguay | 3.50 | 3.87 | 3.30 | 3.36 | 2.03 | 2.28 |
| Chile | 3.46 | 3.90 | 3.13 | 3.46 | 1.94 | 2.70 |
| Argentina | 3.42 | 3.88 | 3.43 | 3.13 | 2.12 | 2.55 |
| Estados Unidos | 3.05 | 3.90 | 3.50 | 3.31 | 2.57 | 2.98 |
| Media Continental América | 3.57 | 3.90 | 3.15 | 3.31 | 2.23 | 3.12 |

Elaboración propia con base WVS 2010-2014.

Una mirada particular permite analizar que México ha mantenido la postura constante en marcar como la segunda prioridad, siempre por debajo de la familia. Manteniéndose así al mismo nivel que los promedios americanos como mundiales. (Tabla II).

Tabla II
Posición jerárquica otorgada al trabajo en la vida
frente a otros ámbitos de la vida (Familia, Amigos, Ocio, Política y Religión)
World Values Survey 1990 a 2014

2= Segunda prioridad, 3= Tercera prioridad, 4= Cuarta prioridad

| País | 1990-1994 | 1995-1999 | 2000 2004 | 2005-2009 | 2010-2014 |
|--------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| México | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |

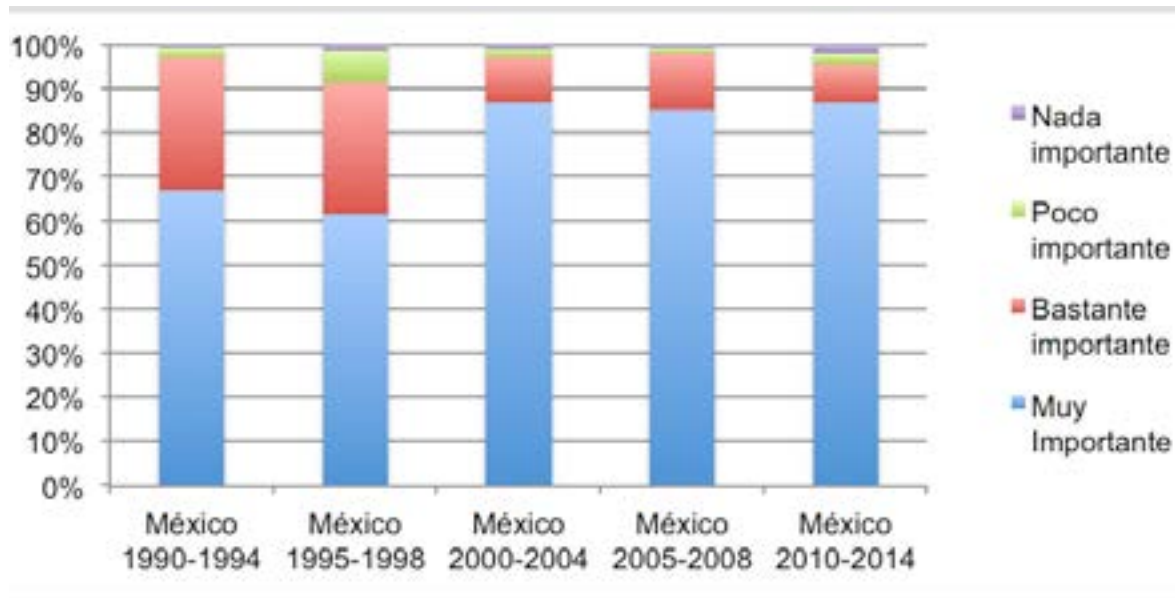
EJE 5

| | | | | | |
|------------------|---|---|---|---|---|
| Promedio América | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| Promedio Mundial | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |

Elaboración propia con base WVS 1990 – 2014.

De forma longitudinal⁴ apreciamos (Gráfico I) que la categoría de “Muy importante”, la cual es nuestra referencia, ha reflejado valores por encima del 60%. En la encuesta de 1990 se mostró en niveles de 66.9%, después en 61%, pero a principios de milenio el valor porcentual ha aumentado a niveles de 86.1, 84.9 entre 2005 y 2008 para concluir en 87% para 2010-2014. Por lo tanto la orientación se inclina hacia la alta importancia al trabajo de forma continua, tal y como lo diagnostican los analistas locales (De la Garza, 2003 y 2010; Castels, 2010; Linhart, 2013).

Gráfico I
“Importancia del trabajo en la vida”. México.
World Values Survey 1990 a 2014. Porcentajes.



Fuente: Elaboración propia con base WVS 1990-2014.

⁴ Aunque formalmente no pueda realizarse un estudio longitudinal ya que la encuesta utilizada no realizó muestreo de Panel. Sin embargo hacerlo de esta manera resulta sumamente ilustrativo para captar tendencias tal como en otros estudios se ha realizado. Véase Meda Dominique y Davoine Lucie (2008) y Meda Dominique y Patricia Vendramin (2013).

La centralidad del trabajo y las particulares condiciones de su valoración

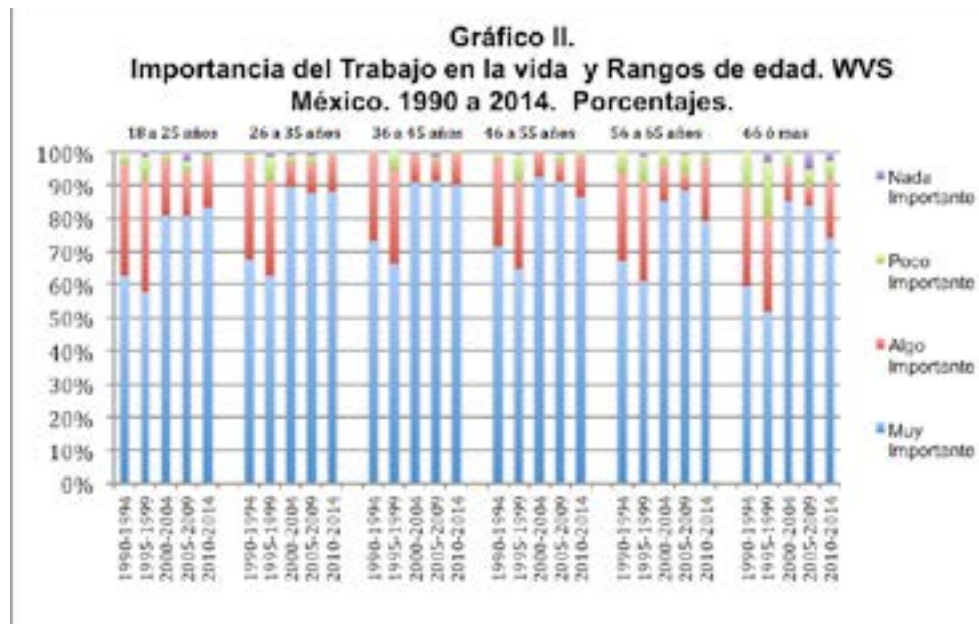
Como señalábamos antes, las sociedades industriales supusieron que la centralidad del trabajo estructuraría el total de los campos de la vida cotidiana y al total de miembros del colectivo, elemento inherente de las sociedades modernas unívocas y ordenadas (Bauman, 2005: 27). Sin embargo ante las transiciones de modernidad simple a las subsecuentes (Líquidas, del riesgo, tardías, etc) la fragmentación y dispersión de los referentes de sentido así como la pragmática significación de los entornos cambiantes han modificado (o por lo menos validado) disidencias interpretativas (Berguer y Luckman, 1997: 74) a partir de la particular posición en la estructura social o productiva.

Así, con respecto al trabajo en su diferenciada valoración de centralidad a partir de la edad se han diagnosticado tendencias puntuales que señalan la propensión de los sectores jóvenes a entender el trabajo como una actividad poco seria y sin la mayor importancia más allá de lo estrictamente material, en contraposición de los sectores adultos que lo valoran como un deber personal y colectivo (Zubieta y Filippi, 2004: 83). De igual forma se ha señalado que la edad representa un factor substancial que habilita y condiciona la forma de concebir el trabajo, mediado por supuesto, con circunstancias ocupacionales específicas (García, Palafox, Peiró, *et.al*, 1997; García, Martín ,Rodríguez y Peiró, 2001). Aunque también sin la mediación de situaciones laborales adversas, entre sujetos distanciados por la edad, pero de condiciones semejantes en cuanto a sus capitales y formaciones, la valoración del trabajo así como el fin que le otorgan resulta sumamente disímiles (Márquez, Friemel y Rouquette, 2005: 21; Mannheim y Rein, 1981; Fenzel, 2013).

En el caso Mexicano podemos apreciar (Véase Gráfico II) que, en la última encuesta, es en los rangos de edad intermedios que se valora en mayor media el trabajo, mientras que en los rangos de mayor edad y del otro extremo de poca edad lo señalan con menor valor comparativamente. A nivel longitudinal observamos que de forma progresiva el valor trabajo asciende en todas las edades, excepto en las generaciones longevas.

En el rango de edad más joven se muestra una tendencia hacia la valoración alta al trabajo que pasa de 62.8% en 1990 a 83.2% en 2014. Lo mismo sucede con el rango de 26 a 35 años que pasa de 67.4% a 88.1%, igual el de 36 a 45 que va de 73.3 a 90.1%. En los últimos tres rangos se nota un crecimiento substancial de la valoración al trabajo como muy importante hasta el año 2009, pero en 2014 hay disminuciones considerables; y de forma enfatizada en los sectores de 66 años o más de edad.

EJE 5



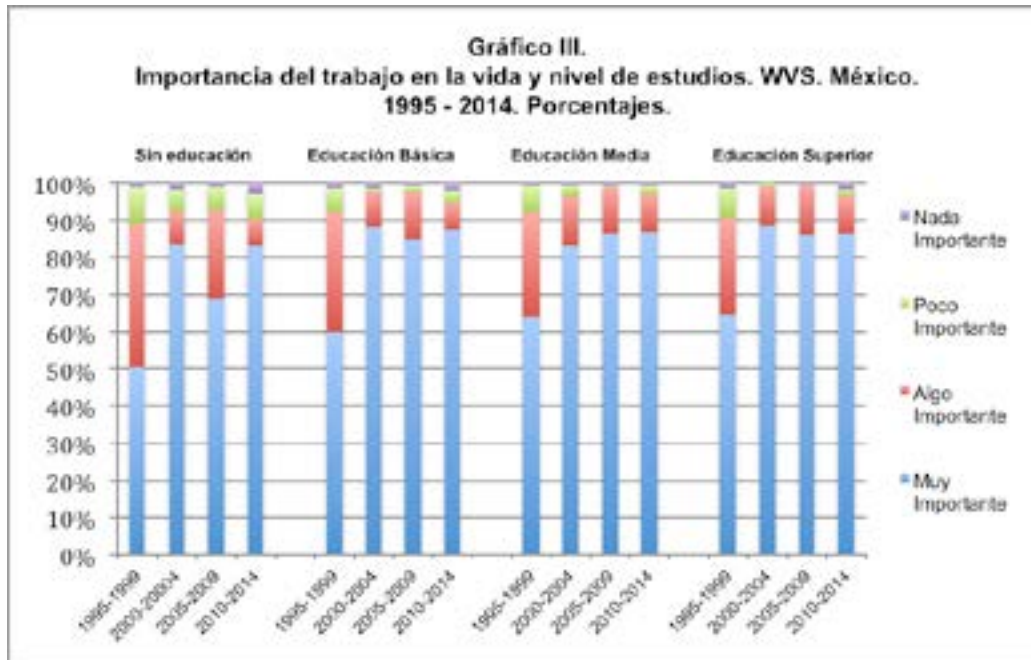
-2010-2014.- Phi: ,000 -2005-2009.- Phi: ,000 -2000-2004.- Phi: ,000 -1995-1999.- Phi: ,043
-1990-1994.- Phi: ,010

Fuente: Elaboración propia con base en WVS 1990 – 2014.

Es revelador que los datos señalen una progresiva distancia en los sectores de mayor edad con respecto a la valoración del trabajo. Esto contraviene lo que estudios cualitativos diversos señalan y cuyos motivos empíricos se remiten a que son el sector que ha disfrutado de mejores condiciones laborales, además de estar una situación relativamente privilegiada en contraste a lo que en el futuro tendrán los nuevos adultos mayores y jubilados(as) (Standing, 2013); por lo tanto su apreciación al trabajo se debiera inclinar hacia otorgarle un peso central (Filippi, 2008; Meza, 2014; Jacobson, 1990: 206; Mannheim y Rein, 1981; Isacksson y Johansson, 2008; Cogin, 2012).

Con respecto a la escolaridad y la centralidad del trabajo, en muestras laboralmente activas se han registrado diagnósticos de influencia diferenciada a partir del nivel de estudios entre sectores de trabajadores, con independencia de las experiencias conjuntas socializantes en un espacio laboral compartido (Zubieta, Filippi, Beramendi, *et.al*, 2007: 65). Otros estudios en la región han reseñado la variabilidad de la satisfacción-valoración del trabajo en función del nivel escolaridad alcanzada, aunado al tipo de empleo obtenido por ese nivel educativo (Miranda y Otero, 2005; Legaspi, Duro, Lavatelli, *et.al*, 2010). De forma conjunta ha dejado ver que la relación es directa entre altos niveles educativos y altas valoraciones al trabajo. El caso de México refleja que justamente lo que la teoría supone: entre más nivel de estudios más valoración al trabajo se otorga, esto hasta las oleadas de 1995 a 2004 (Véase Gráfico III).

EJE 5



-2010-2014.- Phi: ,000 -2005-2009.- Phi: ,000 - 2000-2004.- Phi: ,019 - 1995-1999.- Phi: , 122
Fuente: Elaboración propia con base en WVS 1995-2014.

Lo que de forma general se observa es que las personas con menor nivel educativo son las que porcentualmente menos consideran al trabajo como “Muy importante” y para las dos últimas encuestas el sector que más lo valora es el de educación media, aunque no con diferencias sustantivas frente a el sector de educación superior. También que a partir del año 2000 el total de sectores consideran en mayor medida “Muy importante” al trabajo.

De forma particular se observa que el sector sin educación ha tenido fluctuaciones a lo largo de cuatro periodos, pero en la última encuesta se ubica en el más alto porcentaje de valoración al trabajo ya que de 50% en los años 90 , llegó a 83.3%; lo mismo que en el sector de educación básica que de 59% alcanzó niveles en 2014 de 87.6%. Con respecto a la educación media el crecimiento ha sido progresivo y continuo ya que va de 63.5 en 1995 a 86.8% en 2014. Y el cohorte de estudios superiores, ha mostrado fluctuaciones desde la primera encuesta, sin embargo su valoración es alta (86.5%) en 2014.

Otro de las variables que suponen importancia medular es el género. Se ha trabajado demasiado el tema de las desventajas culturales impuestas a las mujeres y las repercusiones en el ámbito laboral que se resumen en exclusión, condiciones desfavorables salarialmente, nulas posibilidades de ascenso y movilidad social, etc (Lagarde, 2011; Zabłudowsky, 2007; Fernández, 2007); además de las reconocidas actividades laborales feminizadas que les son adscritas a partir de los mandatos

EJE 5

culturales (Burin, 1996).

En cuanto a la centralidad del trabajo diferenciada por género se han señalado que las diferencias de sentidos entre hombres y mujeres es clara: Las mujeres concentran su atención hacia actividades orientadas al cuidado de los otros, de prestigio en la labor; mientras que en los varones la diferencia se centra en su atención hacia aspectos extrínsecos como la instrumentalidad y el poder (Swartz, 1994). Por otro lado se ha señalado de igual manera que las mujeres valoran en mayor medida el trabajo a causa de que estas se encuentran en situaciones en las que el trabajar representa una oportunidad más allá de los espacios domésticos y ante cualquier oportunidad de independencia es valorado positivamente (Erez, Borochoy y Mannheim, 1989; Oguegbe, Okede, Joe-Akunne y Ogochukwu, 2014).

El caso de México resulta importante señalar a partir del análisis de resultados que las distancias entre valoraciones del trabajo como “Muy importante” entre hombres y mujeres no es tan disímil; ya que en el total de encuestas se muestran concordancias de alta valoración aunque los varones lo hacen en mayores porcentajes que las mujeres. Así que a diferencia de lo que teóricamente se establece, son los hombres en este país quienes en porcentajes mínimos superan a la cantidad de mujeres que de igual forma lo refieren (Véase Gráfico IV).



- 2010-2014.- Phi: ,046 - 2005-2009.- Phi: ,402 - 2000-2004.- Phi: ,003 - 1995-1999.- Phi: , 103
- 1990-1994.- Phi: ,013

Fuente: Elaboración propia con base a WVS 1990 a 2014.

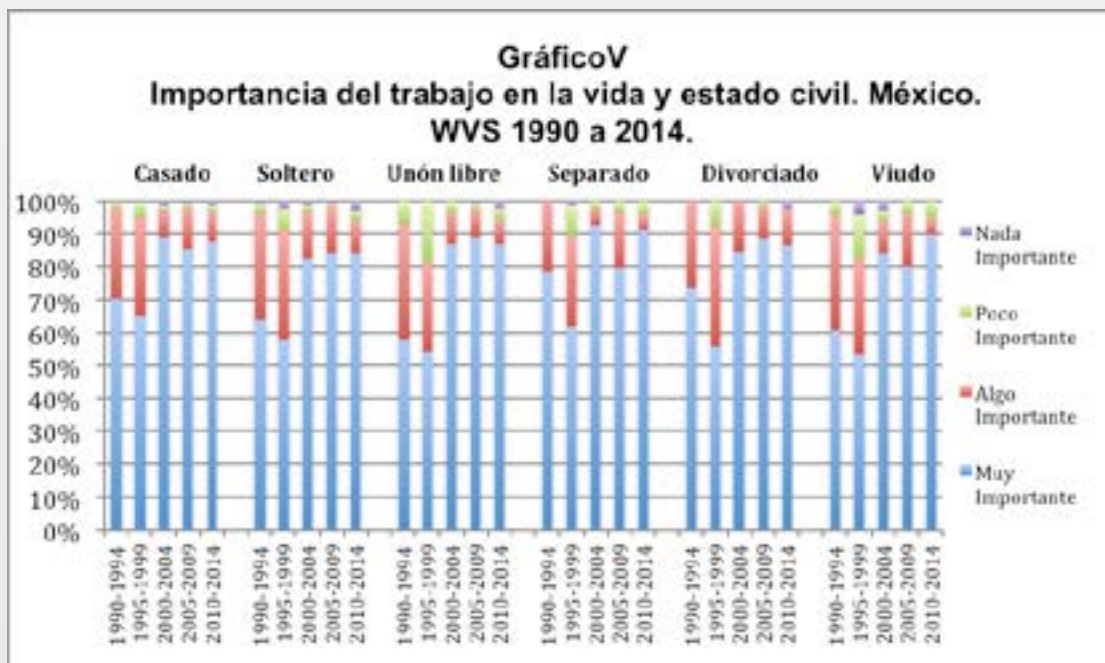
Las diferencias de consideración entre hombres y mujeres son puntualmente claras: Los varones consideran en mayor porcentaje que las mujeres al trabajo como “Muy importante” en el total de encuestas. De forma particular existe aumento porcentual entre el sector de mujeres por valorara el trabajo como “Muy importante”

EJE 5

que ha llegado en 2015 a 85.3%. En el caso de lo hombres las oscilaciones son constantes, sin embargo se verifica un crecimiento integral a partir del año 2000 hasta alcanzar en la última exploración 88.7%.

Con respecto al estado civil se han encontrado estudios que de forma específica con mujeres menores de 36 años se ha señalado que las solteras, a diferencia de casadas de mayor edad, por su condición marital, perciben menos sobrecarga de roles (no cumplen dobles jornadas) pero desean mayor capacitaciones para posicionarse en el campo laboral y se perciben en condiciones desfavorables de trabajo; lo mismo sucede con las que no tienen hijos. Por lo tanto las distancias de importancia y satisfacción con el trabajo es visible a partir del estatus marital (Paterna y Martínez, 2002). Otros estudios han enfatizado este mismo resultado consistente en que las personas solteras otorgan menor valor al trabajo que las casadas (Salami, 2008); acentuándose aún más con las mujeres (Ueda y Ohzono, 2013:35; Jordan, 2012). Estos mismos resultados parecen tener semejanzas en contextos norteamericanos, estadounidenses en particular (Knerr, 2005; Jalilvand, 2000).

En México las distancias de valoración al trabajo entre cada situación civil es casi nula, ya que todos los estatus han señalado, en la oleada última, una elevada valoración (Véase Gráfico V).



-2010-2014.- Phi: ,131 -2005-2009.- Phi: ,703 -2000-2004.- Phi: ,012 -
1994-1999.- Phi: ,000
-1990-1994.- Phi: ,098

Fuente: Elaboración propia con base WVS 1990 – 2014.

EJE 5

Sin embargo, en esta última encuesta, es importante resaltar que es en la situación de “Separados” con el 91.3% de encuestados que refiere al trabajo como “Muy importante”, después el 89.6% de viudos y en tercer lugar el 88% del sector de casados.

En el comportamiento longitudinal es sumamente visible en la gráfica referida que en todas las situaciones el valor trabajo ha adquirido mayores adeptos desde la encuesta del año 2000. El estado civil que muestra un cambio substancial en el porcentaje de encuestados que valoran al trabajo como “Muy importante” es en los viudos, ya que pasó del 60% en 1990-1994 a 89.6% en 2014. Después con el estatus de Unión libre que pasó, en el mismo lapso, de 57.1% a 87.1%. Y por último el sector de soltería que pasó de 63.3% a 84.3%.

El resto de las situaciones maritales han señalado cambios no mayores a quince puntos porcentuales. Por lo tanto, a diferencia de lo establecido en los estudios empíricos previamente reseñados, el caso mexicano reporta mayor centralidad del trabajo por parte del sector “Separados”. Sin embargo es coincidente que el estrato de “casados” siempre refirió mayor cantidad de informantes que valoraron más al trabajo que en “solteros”.

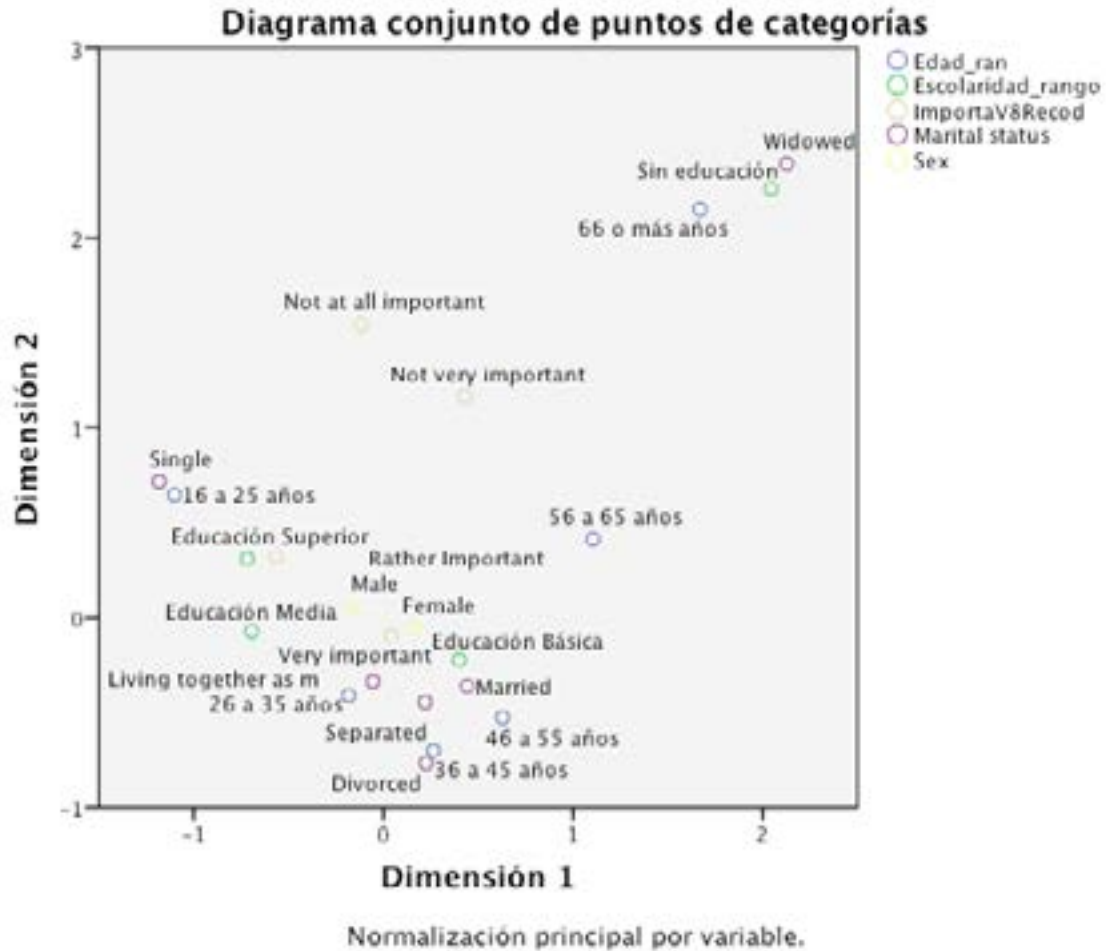
A manera de conclusión

Con lo anterior podemos generar una serie de análisis preliminares que permitirán proponer un perfil aproximativo de agente que valora como central al trabajo en la vida. Así en primera instancia observamos que México es el segundo país con alta centralidad relativa al trabajo y se explica conforme la tendencia de cambio cultural del postmaterialismo; que señala que escasez material así como los bajos índices de desarrollo económico orienta las aspiraciones o valoraciones hacia aspectos de seguridad material por encima de aquellos de carácter democrático o comunitario (Inglehart, 1998).

En cuanto la revisión estadística podemos realizar una síntesis mediante el Análisis de Correspondencias Múltiples, cálculo estadístico destinado a manifestar gráficamente la relaciones entre categorías de variable y cerciorar cercanías de unidades de datos para generación de perfiles, permite señalar precisiones de proximidad entre categorías. De tal forma que el Gráfico VI refleja justamente la proximidad entre la alta importancia del trabajo en la vida con hombres y mujeres casi al mismo nivel, de 26 a 35 años, con escolaridad media y básica, casados, separados y en unión libre.

EJE 5

Gráfico VI
Análisis de correspondencia múltiples. México
World Values Survey 2010 – 2014.



Fuente: Elaboración propia con base en WVS 2010 – 2014.

También apreciamos que en la categoría de algo importante, las cercanías se encuentran con sujetos de entre 56 a 65 años y jóvenes de 16 a 25 años, solteros y con educación superior. Es decir que para estos el trabajo no es la absoluta prioridad. En el otro grupo es clara la tendencia de contigüidad entre los que se desinteresan por el trabajo de manera categórica, y su relación con bajos niveles educativos y de edades avanzadas.

Con lo anterior sintetizamos el recorrido cuantitativo de la centralidad del trabajo y concluyendo que en México es alto el nivel de importancia a la actividad, y las excepciones poseen un perfil puntual que sería interesante abordar en otros estudios.

Bibliografía

Alonso, Luis Enrique "La sociedad del trabajo: debates actuales. Materiales inestables para lanzar la discusión" en *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*. Núm 107. 2004. Centro de Investigaciones Sociológicas. Madrid.

Andreassi, Alejandro (2004) *Arbeit Macht Frei. El trabajo y su organización en el fascismo (Alemania e Italia)*. El viejo topo. Barcelona.

Arent, Hannah (2014) *La condición Humana*. Paidós. Barcelona.

Barattini Mariana, "El trabajo precario en la era de la globalización " en Revista *Polis*. Núm. 24 | 2009. Consultado el 23 marzo 2014. URL : <http://polis.revues.org/1071> ; DOI : 10.4000/polis.1071

Bauman, Zygmunt (2000) *Trabajo, consumismo y nuevos pobres*. Gedisa. Barcelona.

Bauman, Zygmunt (2004) *Modernidad líquida*. Fondo de Cultura Económica. Buenos Aires.

Bauman, Zygmunt (2005) *Modernidad y Ambivalencia*. Anthropos. Barcelona.

Beck, Ulrich (2007) *Un nuevo mundo feliz. La precariedad del trabajo en la era de la globalización*. Paidós. Barcelona.

Bell, Daniel "Epílogo de 1996 <Las contradicciones culturales del capitalismo>" en Josetxo Beriain y Maya Aguluz *Las contradicciones culturales de la modernidad*. Anthropos. Barcelona. 2007.

Berguer Peter y Luckmann Thomas (1997) *Modernidad, pluralismo y crisis de sentido. La orientación del hombre moderno*. Paidós. Barcelona.

Blanch Ribas, Josep María "Trabajar en la sociedad informacional" en Josep María Blanch Rivas, Ma. Jesús Espuny, Carolina Gara y Antonio Martín (Coord's) *Teoría de las relaciones laborales*. Editorial UOC. 2003. Barcelona.

Boltanski Luc y Chiapello Ève (2002) *El nuevo espíritu del capitalismo*. Akal. Barcelona.

Castel, Robert (2010) *El ascenso de las incertidumbres. Trabajo, protecciones, estatuto del individuo*. Fondo de Cultura Económica. México.

De la Garza, E. "El fin del trabajo o el trabajo sin fin" en Enrique de la Garza (Coord) *Tratado Latinoamericano de sociología del trabajo*. Fondo de Cultura Económica, UAM-I, El Colegio de México, FLACSO México. México. 2003.

De la Garza, Enrique (2010) *Hacia un concepto ampliado de trabajo. Del concepto clásico al no clásico*. Anthropos. Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa. Barcelona.

Dubet, Francois (2009) *Injustice at work*. Paradigm publishers. Boulder. London.

Fromm, Erich (1970) *Marx y su concepto del hombre*. Fondo de Cultura Económica. México.

García-Montalvo, J, Palafox, J, Peiró, J.M. y Prieto, F. (1997). *La inserción laboral de los jóvenes en la Comunidad Valenciana*. Valencia. Fundació Bancaixa.

García, Martínez, J. Miguel Ángel, Berrios, Martos, M. Pilar. "El significado del trabajo en personas con patrón de conducta tipo A." *Revista Psicothema*. Vol. 11, Núm. 2. 1999. Universidad de Oviedo.

Gorz, André (1981) *Adiós al proletariado*. El viejo topo. Barcelona.

Gorz, André (1995) *Metamorfosis del trabajo*. Editorial Sistema. Madrid.

Harpaz Itzhak y Snir Raphael "Workaholism: Its definition and nature". *Human Relations*. Vol. 56, Núm. 3. 2003.

Inglehart, Ronald (1998) *Modernización y posmodernización. El cambio cultural, económico y político en 43 sociedades*. Centro de Investigaciones Sociológicas y Siglo XXI. Madrid.

Kanungo, Rabindra "Work alienation. A pancultural perspective" *International Studies of Management & Organization*, Vol. 13, No. ½. Spring - Summer, 1983. <http://www.jstor.org/stable/40396956> Accessed: 27-04-2015.

EJE 5

Köhler, Holm-Detlev y Martín Artilles, Antonio (2010) *Manual de la sociología de la relaciones laborales*. Publicaciones Delta. Madrid.

Linhart, Danièle (2013) *¿Trabajar sin los otros?* Universidad de Valencia. Valencia.

Lipovetsky, Gilles (2008) *El crepúsculo del deber. La ética indolora de los nuevos tiempos democráticos*. Anagrama, Barcelona.

Marx, Carlos (1984) *Manuscritos de economía y filosofía*. Alianza. Madrid.

Meda Dominique (1998) *El trabajo. Un valor en peligro de extinción*. Gedisa editorial. Barcelona.

Migueluez Fausto. "La flexibilidad Laboral". En *Trabajo. Revista de la Asociación Estatal de Centros Universitarios del RR.LL y CC.TT*. Núm. 13. Ebero Junio 2004. Universidad de Huelva. España.

MOW International Research Team (1987). *The Meaning of Working*. London. Academic Press.

Noguera, José Antonio "El concepto de trabajo y la teoría social crítica" en *Papers de Sociología*. Núm. 68. 2002. UAB. Barcelona.

Offe, Claus (1992) *La sociedad del trabajo. Problemas estructurales y perspectivas de futuro*. Alianza Universidad. Madrid.

Quijano, Anibal "El trabajo a final del siglo XX" en *Ecuador Debate. Revista especializada en Ciencias Sociales*. Núm 74, Agosto de 2008. Centro Andino de Acción Popular. Quito.

Reygadas, Luis "Producción simbólica y producción material: metáforas y conceptos con respecto a la cultura del trabajo" en *Nueva Antropología* Vol. XVIII, Núm 60. Febrero de 2002. Asociación Nueva Antropología. A.C. México.

Rieznik Pablo "Trabajo, una definición antropológica" en *Razón y Revolución*, N° 7, Verano de 2001. (Consultado el día 03 de marzo de 2014) <http://www.razonyrevolucion.org/textos/revryr/prodetrab/ryr7Rieznik.pdf>

Rodriguez Guerra, Jorge (2006) *La transformación de la sociedad salarial y la centralidad del trabajo*. Talasa Ediciones. Madrid.

Sayers, Sean "Creative activity and alienation in Hegel and Marx" *Historical Materialism*, Vol. 11: Issue 1. Abril 2003. Brill.

Schwartz Shaalom "A theory of cultural values and some implications for work", *Applied Psychology: An International Review*, vol. 48, Núm. 1. 1999.

Sennet, Richard (2005) *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. Anagrama. Barcelona.

Sennet, Richard (2005) *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. Anagrama. Barcelona.

Smith, Adam (2010) *Investigación sobre la naturaleza y causa de la riqueza de las naciones*. Fondo de cultura Económica. México.

Standing, Guy (2013) *El precariado. Una nueva clase social*. Pasado & presente. Barcelona.

Touraine, Alain (1969) *La sociedad post-industrial*. Ariel. Barcelona.

Valenzuela Feijóo, José "Adam Smith y la idea de trabajo productivo e improductivo" *Revista Problemas del Desarrollo*. Núm 28, Año 7, Nov 1976 – Enero 1977. Instituto de Investigaciones Económicas. Universidad Nacional Autónoma de México. México.

Veblen Thorstein "El instinto del trabajo útil y el fastidio del trabajo" en *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*. N° 86.

World Values Survey.

Zubieta Elena y Filippi Graciela "Valores y creencias asociadas la trabajo en estudiantes universitarios de Argentina y Chile" en *Revista Summa Psicológica UST*, Vol. 4, Núm. 2. 2007. Universidad de Santo Tomás de Chile. Santiago de Chile.

NUEVOS ENCLASAMIENTOS DEL TRABAJO Y SUBJETIVACIÓN ALTERNA

EDGAR NOÉ BLANCAS MARTÍNEZ¹
LEONARDO ORTIZ ORTEGA²



Resumen

El mundo del trabajo se está reorganizando, objetiva y subjetivamente. Una de las características que le distinguen es la tendencia a su precarización, y en relación con esta base objetiva pudiera estarse disolviendo la clase tradicional obrera. La ponencia busca, en este escenario discutir dos posibilidades que pueden resultar contradictorias pero también complementarias: a) que la condición de clase obrera se sustituye por un nuevo enclasamiento, el del empleado empresario que se visualiza, por ejemplo, en la dinámica toyotista de comprometer a los trabajadores con los objetivos productivos de la empresa, o bien de llevar al desempleado o subempleado a la creencia del emprendedurismo; y b) que la precarización laboral y desempleo está conformando una nueva clase social, la del precariado, pues los que están fuera de la dinámica productiva de forma directa con el capital quedan mayormente expuestos a sus condiciones, lo que conlleva su subjetivación y a la conformación desde debajo de esta nueva clase social. Desde las experiencias recientes se puede cuestionar: ¿cuáles son los elementos presentes de cada sistema? ¿Se observa alguna tendencia? o contrario a la propuesta ¿está vigente como forma subjetivada la clase obrera? Este análisis se realiza a partir de datos de la Encuesta Nacional de Valores en Juventud ENVJ (2012) y de la Encuesta Nacional de Micronegocios ENAMIN (2012).

¹ Profesor investigador de tiempo completo en el Centro de Estudios de Población, de la UAEH. Doctor en Sociología y Maestro en Análisis Regional. Integrante del Cuerpo Académico Problemas Sociales de la Modernidad. Miembro nivel C del Sistema Nacional de Investigadores.

² Estudiante de noveno semestre de la Licenciatura en Sociología de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo.

I. ¿Qué es un enclasmiento?

Las clases o grupos sociales se determinan por las prácticas cotidianas de los individuos, estas permiten su distinción social. No obstante las clases y, por ende, las prácticas que les distinguen no están escindidas de condiciones objetivas y subjetivas en grado menor o mayor distante de las propias prácticas que ellas condicionan. Esto es, las clases o grupos *están siendo* en la cotidianidad, pero también pueden existir grupos representados por un observador e inferir que tal se es aunque este no se esté siendo, a partir de determinados atributos observables o representación de ellos.

Se puede nombrar y representar una clase, propiamente una clase sobre el papel, sin que ésta esté siendo clase. Dentro de un espacio pudiera establecerse un agrupamiento a partir de un atributo observable o representación sólo para quien nombra, sin que el mismo criterio de distinción se reconozca por parte de quienes están siendo agrupados. Pero en el nombramiento de las clases o grupos pudieran prescribirse prácticas de enclasmiento, estas como formas de llevar a la impresión del *se es* como posibilidad al *estar siendo*; de la clase sobre el papel como representación a la configuración representada, a la distinción social. Esto depende del interés del agrupamiento en el campo simbólico.

En una investigación académica un estudiante puede representar nuevas clases sobre el papel, cuyo único interés es anunciar estas a un selecto grupo de docentes o compañeros. En este caso no se configura un nuevo enclasmiento pues la construcción no trasciende al plano social, a la distinción. Para que el enclasmiento suceda el agrupamiento y nombramiento debe ser percibido y reproducido por quienes son enclasmados. Señala Bourdieu (1989:37), que la distinción, esto es la *clase siendo*: “es la diferencia inscrita en la estructura misma del espacio social [pero] cuando es percibida a través de categorías adaptadas a esa estructura”.

Para que se produzcan un nuevo enclasmiento debe habitar un interés superior al de un agrupamiento intrascendente, que conlleva generar un impacto en la producción y reproducción de la estructura social. Es decir, un interés en modificar los grados de percepción de las diferencias inscritas en la estructura misma, con fines a su reconfiguración. Desde diversos campos de lucha puede surgir, en una relación de poder, el interés de un grupo de modificar su posición social, que le lleve desde el plano simbólico a elaborar como estrategia nuevas representaciones de sí o de sus adversarios. De lograr su cometido en los otros, desde la lucha simbólica, se habrá realizado con éxito un nuevo enclasmiento.

Para Pierre Bourdieu (2007:71) es el poder simbólico el que permite esta

constitución, el “de hacer ver y de hacer creer, de confirmar o de transformar la visión del mundo y, por ello, la acción sobre el mundo”. Un poder que no reside en el propio sistema simbólico, sino en la relación de clases que participan en la estructura social. Se enclasa porque las categorías de enclasmiento permiten la producción de un mundo favorable para quien enclasa, y porque la relación de clases de garantiza pese a la reconfiguración de la estructura social.

En este sentido puede proponerse que en el contexto del agotamiento de una forma de producción del mundo, se generan nuevos enclasmientos que dentro de las posibilidades de reproducción objetiva de las clases, permiten la constitución de un nuevo mundo que conserva iguales o similares relaciones de poder entre las clases.

II. De la desmercantilización a la mercantilización del trabajo

Desde los cuarenta y hasta entrada la década de los ochenta del siglo XX se produjo y reprodujo un mundo basado en una organización de la producción y del trabajo de carácter fordista, con una tendencia a la desmercantilización del trabajo. Esto permitió durante el periodo una creciente generación de riqueza, empleo ascendente y mejores condiciones de vida, principalmente en el medio urbano. México fue uno de los países de mayor crecimiento, con tasas a finales de los cincuenta cercanas al 7 por ciento anual del Producto Interno Bruto. Pero las propias contradicciones de la organización llevaron pronto en los setentas a la imposibilidad de su reproducción objetiva, esto es a una crisis estructural.

De acuerdo a Enrique Alonso (1999) durante el periodo de posguerra y hasta la década de los setentas la reproducción del capitalismo fue posible por un proceso de desmercantilización del trabajo, apoyado en una producción en masa para su consumo generalizado. Se le ha conocido a este periodo como de estado benefactor, porque en ese entonces el estado sustituyó condiciones de mercado por derechos, proceso inverso a la tendencia de largo plazo de reproducción del capital, que mercantiliza todas las cosas. La gran depresión de los treinta, que fue una crisis de sobreproducción, había mostrado la necesidad de intervenir en el mercado para revertir el proceso elevando el salario relativo, de esa forma se garantizaría una demanda efectiva. Por ello en los cuarenta se inició un periodo de desmercantilización, apoyado en la creciente productividad de la organización de tipo fordista.

En ese periodo la clase obrera o trabajadora industrial que se constituyó, es decir, la que fue enclasadada, tuvo condiciones diferenciadas de la clase anterior, pues esta contrariamente se reprodujo en condiciones de desmercantilización, de

EJE 5

ascenso del salario relativo y mejora de las condiciones de vida. De forma opuesta a las condiciones clásicas del capitalismo, la nueva clase obrera recibió beneficios por parte del estado que le constituyeron y distinguieron de su predecesora y otras clases trabajadoras. La clase obrera se reprodujo con la percepción de ser el medio para alcanzar el anhelado estilo de vida americano.

En este tenor el trabajo de la clase obrera se identificó con condiciones de salarios ascendentes, movilidad laboral ascendente, capacitación para el trabajo, acceso a servicios de salud, financiamiento para vivienda, derecho a la jubilación, vacaciones y aguinaldo, entre otros. Recibió por parte del estado satisfactores públicos derivado de su socialización como creación de infraestructura en el medio urbano. Así que se trató no solo de una categorización o nombramiento a manera de representar una clase sobre el papel, sino propiamente como clase por las posibilidades objetivas de su reproducción. En el caso de México, por ejemplo, derivado de las políticas de industrialización sustitutiva de las importaciones, la población ocupada PO en el sector secundario se incrementó de 1940 a 1970 en un 76 por ciento, con un resultado ascendente en el salario relativo de 1950 a 1970 de 25 por ciento a 35 por ciento. Es decir, la *clase estuvo siendo*. Tan solo en la ciudad de México la PO asalariada llegó a ser del 78 por ciento. Lejos de la industria no se hizo esta clase, pues en tanto en el medio rural el acceso a la seguridad social alcanzó a penas el 7 por ciento, en el medio urbano alcanzó el 42 por ciento (Ornelas, 1993:30; Meza, 2005:146; Pacheco, 1994:271).

En su toma de protesta como presidente de México en 1964, Gustavo Díaz Ordaz refirió algunas de las condiciones de esta clase: certidumbre en el trabajo, salarios adecuados, seguridad social, participación en las utilidades (Biblioteca Garay). Desde luego la producción de esta clase no representaba en el momento un elemento de crisis para el capital. Contrariamente el pacto entre el capital y el trabajo se avizó como condición necesaria para la reproducción, por eso se produjo esa clase. La desmercantilización fue el costo transitorio para relanzar la acumulación del capital que la profunda mercantilización anterior había llevado a la crisis de los años treinta.

Pero para los setentas la organización encontró su crisis estructural. La productividad estaba en descenso y pese a ello la tendencia creciente del salario relativo se mantuvo. Por ejemplo, según datos de Harvey (2007:22) de 1967 a 1976 la tasa media de crecimiento de remuneraciones por hora en Estados Unidos de América fue de 7.61 por ciento, pero la de productividad apenas alcanzó 2.38 por ciento. Un comportamiento insostenible, pues restringe las posibilidades de inversión y generación de empleo. Para el mismo periodo, pero para otros países

EJE 5

industrializados, Fajnzylber (en Millán, 1998:42) proporciona las siguientes tasas de crecimiento: en Reino Unido de 10.2 por ciento en remuneraciones y de 2.57 por ciento en productividad, en Francia de 13.74 y 4.88, en Italia de 14.45 y 4.91, en Japón de 20.4 y 8.27, y en Alemania Occidental de 17.7 y 5.53 por ciento respectivamente.

En este contexto la remercantilización del trabajo y una nueva organización de la producción y del trabajo resultó necesaria para arreglar la tendencia de largo plazo de acumulación del capital. En México para 1976 el salario relativo ya se había elevado al 40 por ciento, lo que representó un cese en la inversión privada, cuya sustitución por el aparato público para prolongar el modelo de crecimiento profundizó la crisis estructural con una crisis de liquidez pública en los ochenta. La cuestión fue como hacer un nuevo mundo del trabajo caracterizado por la pérdida de los derechos y de los beneficios del otrora proceso de desmercantilización. Ante ello el neoliberalismo aportó un propicio andamiaje conceptual para generar nuevos enclasmientos.

Los resultados del hacer mundo desde la reorganización de la producción y del trabajo posfordista, incidida por los nuevos enclasmientos puede sintetizarse en la reducción del salario relativo al 27 por ciento para 2012. Esto es, de 1976 a 2012 una reducción de la participación de la clase trabajadora en la riqueza del país generada en un año del 32.5 por ciento. Las estrategias fueron: contención inicial en el aumento de salario nominal frente a elevados índices de inflación e indización posterior al índice de inflación, privatización de empresas públicas que derivó en masivos despidos de los trabajadores y ataque frontal a la institución sindical.

III. Las nuevas formas de enclasmiento

Para operar la reorganización del trabajo y de la producción, a finales del siglo XX, en un contexto de reducción del salario relativo, el liberalismo planteó al menos de entrada dos nuevas clases de trabajadores, como sustitutas de la clase tradicional obrera: el empleado empresario y el emprendedor. Cada una de ellas para ajustar a partir de la subjetivación de distintos contenidos las prácticas de trabajo acordes a requerimientos objetivos específicos para la reproducción del capital. Dos eran las necesidades del capital respecto al trabajo: reducir los salarios en un esquema de ascendente productividad laboral, y traducir el pronto y creciente desempleo y subocupación estructural en una actividad deseada. De esa forma se garantizaría un proceso legítimo de transformación y remercantilización.

Para la primera clase, de empleado empresario, se propuso el argumento toyotista o de producción flexible. Durante el fordismo la estabilidad y seguridad en el empleo fue posible por los propios requerimientos de producción en masa a

EJE 5

largo plazo. La sociedad se modernizaba. Un trabajador aseguraba su vida laboral dentro de una empresa, realizando rutinariamente una actividad especializada. Este modelo procuró de inicio una amplia productividad. Pero el aseguramiento de los satisfactores de esa modernización por los diferentes sectores sociales, que requiere una ascendente re-estilización para mantener un consumo sustituyente de bienes, exigió flexibilizar la organización del trabajo. Se necesitó no solo de *un justo a tiempo y la cantidad necesaria* de los insumos y productos, sino también del trabajo. Un trabajador para el tiempo mínimo indispensable, y con la capacidad de procurar diversas actividades según las necesidades.

Cuadro 1. Nuevos enclasmientos del trabajo

| Nuevas clases | Necesidad | Planteamiento |
|---------------------|--|--------------------------------------|
| Empleado empresario | Reducir los salarios en un esquema de ascendente productividad laboral. | Toyotismo Flexibilización laboral |
| Emprendedor | Traducir el creciente desempleo y subocupación en una actividad deseada. | Emprendedurismo |

Fuente: elaboración propia.

El toyotismo, en este sentido, dispara un discurso que permite la adhesión de los trabajadores a estas necesidades. No se trata de una argumentación, es en sí una forma de organizar el trabajo, pero con elementos culturales y políticos que intervienen en la organización. Para Álvarez Newman (2012) el toyotismo procura una cultura de colaboración, a través del uso de dispositivos de trabajo en equipo, mejora continua y remuneraciones en base a la productividad. Mediante la cultura del trabajo en equipo se hace del trabajador un corresponsable de los logros de la empresa, que si le va bien a la empresa le va bien al trabajador en su salario. Con ello se sustituye un salario rígido por un salario proporcional a la productividad y la calidad, donde un mínimo de la composición de éste es estable. Situación similar

EJE 5

se asume cuando la empresa atraviesa por un periodo de crisis, ahí el trabajador como corresponsable debe participar de las pérdidas sea reduciendo su jornada, su salario o su despido.

Desde esta óptica la precarización como reducción salarial, pérdida de la estabilidad y seguridad laboral, se asume de carácter natural a los vaivenes de la economía, no como producto de un antagonismo de clase. Algunos elementos que pueden suponer la subjetivación de esta clase son: a) satisfacción de un trabajo flexible en oposición a uno rígido, donde se otorga preferencia a las posibilidades de ascenso como producto individual o en equipo a la calidad y productividad, por encima de la estabilidad en el trabajo; b) conformismo de un salario fluctuante como producto del esfuerzo propio donde se antepone la aspiración por alcanzar un puntaje determinado, por encima de la seguridad de un ingreso estable; y c) deseo de un horario o jornada flexible de trabajo, contratación por tiempo parcial o temporal, por la libertad que ofrece para realizar otras actividades. Se apuesta por un buen trabajo temporal que un mal trabajo permanente.

Según cifras del Instituto Nacional de Estadística y Geografía INEGI, en el último trimestre de 2014, se encontraba ocupado en México el 95.6 por ciento de la Población Económicamente Activa PEA, esto es apenas un 4.4 por ciento de desocupación. De la población ocupada PO el 67.9 por ciento son trabajadores remunerados o subordinados; el 22.4 por ciento son trabajadores por cuenta propia sin emplear personal pagado; el 5.5 por ciento no reciben remuneración; y, el 4.2 por ciento son propietarios de los medios de producción, con trabajadores a su cargo. De los trabajadores remunerados sólo el 81.6 por ciento trabajó todo el año, el 61.6 por ciento tiene prestaciones laborales, apenas el 23.8 por ciento recibe más de tres salarios mínimos SM, el 5 por ciento dispone de un trabajo secundario, 17.5 por ciento labora menos de 34 horas semanales, y 8 por ciento está en condición de subocupación.

Cuadro 2. Condiciones de precarización laboral, 2005 – 2014.

| | 2005 | 2014 |
|-----------------------------------|------|------|
| Con trabajo todo el año | 80.2 | 81.6 |
| Con prestaciones laborales | 59.7 | 61.6 |
| Con más de tres salarios mínimos | 34.1 | 23.8 |
| Disponen de un trabajo secundario | 6.0 | 5.0 |
| Laboran menos de 34 horas | 17.1 | 17.5 |
| Situación de subocupación | 6.4 | 8.0 |

Fuente: elaboración propia con datos de ENOE, 2005 y 2014.

EJE 5

El otro nombramiento es el de la clase del emprendedor. Desde los años ochenta hasta la actualidad la población ocupada no asalariada es la que más creció, pero la denominación inicial de trabajador informal en contraposición a la de formal no corresponde a las necesidades de gestión de la nueva organización del trabajo en un esquema de desmercantilización. Así que el término del emprendedor es propio para legitimar prácticas estructuralmente determinadas por las necesidades de reproducción del capital. El emprendedor es en sí un trabajador por cuenta propia de quien se invisibiliza su condición objetiva, para visibilizar su iniciativa propia, su deseo y voluntad de seleccionar su actividad fuera de la formalidad.

El nombramiento del emprendedor, inicialmente, fue realizado por Joseph Schumpeter en su teoría del desenvolvimiento económico, en la primera mitad del siglo pasado. Para Schumpeter el emprendedor es un fundador de una empresa, un innovador que rompe con lo tradicional, con las rutinas. Tres son los tipos de elementos que definen su actividad. El primero relacionado a la introducción de un bien o proceso, la apertura de un nuevo mercado o un descubrimiento. Esta es la actividad de la innovación que le caracteriza. El segundo refiere las motivaciones: el deseo de fundar algo privado, de ganar, de conquistar, así como el disfrute de la innovación. Y el tercero remite a los factores subjetivos que inhiben la actividad como el rechazo a lo desconocido (Carrasco y Castaño, 2008:122-123).

Como se puede inferir el emprendedor original schumpeteriano desde las condiciones objetivas que le posibilitan, requiere capitales para traducir el espíritu emprendedor en innovaciones competitivas. No obstante, en las últimas décadas la nominación se vulgarizó con el neoliberalismo para captar el amplio y creciente número de trabajadores en condición de precariedad y desempleados. De manera tal, que al subjetivar parte de estos grupos el peso valorativo positivo de la categoría, ellos transformen sus prácticas de trabajo precarias hacia una actividad independiente o por cuenta propia. Tal es la vulgarización que actualmente en México el Instituto Nacional del Emprendedor considera como semillero de emprendedores a toda la población dentro del rango de edad de 20 a 49 años. A este sector de población dirige capacitaciones y simulación de negocios para generar una cultura o espíritu emprendedor.

Del 2007 a 2012 el Programa Nacional de Emprendedores del Instituto reporta como resultados la formación de 276 mil emprendedores. Pero, se refiere apenas una cantidad otorgada de 2 mil 164 millones de pesos por concepto de financiamiento, esto es, un promedio de 7 mil 840 pesos por participante. Sin duda la categoría vulgarizada trata de un enclasmiento para cooptar parte de la vieja clase del fordismo pero sin posibilidad objetiva de reproducción. Esta forma de ver el mundo

EJE 5

se ha subjetivado al grado que no es excepcional leer en las redes sociales, blogs o prensa digital comentarios tales como: “la crisis también es oportunidad” o “no encuentra trabajo quien no lo busca”.

Cuadro 3. Condiciones del trabajo por cuenta propia, 2005 – 2014.

| | 2005 | 2014 |
|----------------------------------|------|------|
| Antigüedad en el trabajo | 39.6 | 36.2 |
| Con más de tres salarios mínimos | 22.2 | 14.0 |
| Comerciantes | 32.9 | 34.5 |
| Ambulantes | 4.9 | 5.7 |
| En el lugar de la empresa | 23.0 | 21.8 |

Fuente: elaboración propia con datos de ENOE, 2005 y 2014.

De acuerdo a información del INEGI en el cuarto trimestre de 2014 el 22.4 por ciento de la PO realizó actividades como trabajador por cuenta propia, sin emplear personal pagado. De esta población el 36.2 por ciento tiene cinco años o menos realizando esta actividad; apenas el 14 por ciento obtiene un ingreso superior a tres salarios mínimos; el 34.5 por ciento se dedica al comercio; 5.7 por ciento realiza de forma ambulante en la calle su actividad; y, el 21.8 por ciento la realiza en el lugar de la empresa.

Una de las críticas al uso de la categoría del salario relativo como indicador de la distribución de la riqueza, ha radicado en dejar al margen a este último grupo de trabajadores por cuenta propia, bajo el supuesto de haberse constituido este como un receptor importante del ingreso. Sin embargo, como se puede observar comparativamente con el grupo de trabajadores subordinados, recibe en menor proporción que estos un salario superior. Neira (2010), en efecto encontró, en un ejercicio para América Latina integrando a este grupo, que el valor del trabajo se vuelve así más precario. Para el caso de México, por ejemplo, de 1982 a 1990 el salario relativo cayó abruptamente del 65 por ciento al 45 por ciento.

IV. La configuración de las clases representadas

El objetivo central de esta ponencia es evidenciar si los nuevos enclasmientos configuran clases. Es decir, si el nombramiento efectuado permite observar *clases siendo*. Para este efecto se recurre a los resultados de la Encuesta Nacional de Valores en Juventud ENVJ (2012), y a un análisis de datos de la Encuesta Nacional de Micronegocios ENAMIN (2012). Se pretende obtener de ellas una medida del contenido subjetivado de los nuevos enclasmientos.

a) Encuesta Nacional de Valores en Juventud ENVJ (2012)

La Encuesta Nacional de Valores en Juventud es un trabajo coordinado entre el Instituto Mexicano de la Juventud y la Universidad Nacional Autónoma de México. El objetivo es conocer las actitudes, opiniones y valores de la población de 12 a 29 años de México, y patrones culturales que inciden en sus prácticas, en relación a 12 temas. Dos de estos son relevantes para el conocimiento de su subjetividad en lo que compete a la ponencia: trabajo y satisfacción y retos para el futuro.

En la revisión de los resultados de la encuesta se partió del supuesto de que en la población de menor edad existe mayor posibilidad de encontrar los nuevos enclasmientos. Sin embargo los siguientes datos pudieran ser opuestos a lo esperado:

El 97.3 por ciento estudió alguna vez, y quienes dejaron los estudios fue principalmente por falta de dinero o necesidad de trabajar (42.5 por ciento). En este sentido, se considera el mayor problema para sus familias es la falta de recursos económicos (32 por ciento) o la falta de trabajo de algún miembro (26.1 por ciento).

El segundo problema más grave del país es el desempleo (47.4 por ciento), después de la pobreza (57 por ciento). Por ello, encontrar un trabajo es difícil o muy difícil (63.6 por ciento). Sólo para el 18.8 por ciento existen muchas oportunidades para encontrar empleo.

Se considera que lo más importante de un trabajo es que paguen bien (84.6 por ciento), sea estable (42.6 por ciento) y tenga prestaciones (40.4 por ciento). Es decir, el 74.3 por ciento prefiere un trabajo estable sin muchas posibilidades de progresar que uno inestable con posibilidades de progresar (19.4 por ciento). Es poco relevante que el trabajo permita el desarrollo personal u obtener ascensos (22 por ciento) o permita tener tiempo libre (10.9 por ciento).

El 38.7 por ciento trabajó al menos una hora o un día la semana previa a la entrevista. Para ellos la forma de pago fue: 49.2 por ciento por salario, 16.2 por ciento por lo que deja su negocio, 15.5 por ciento por honorarios, 12.9 por ciento por comisión, y 10.8 por ciento por destajo. Sólo el 22.3 por ciento obtuvo un ingreso superior a tres salarios mínimos.

Para los entrevistados el trabajo es el segundo tema más importante (70.7 por ciento) después de la familia (91.1 por ciento). Se considera que para

EJE 5

tener éxito este es el principal elemento (36.6 por ciento). En segundo plano están los objetivos y metas (21.6 por ciento) y el desarrollo o mejoramiento personal (14.8 por ciento). La cuarta posición la ocupa el dinero (66.4 por ciento). El 68.4 por ciento considera que con relación al tema del trabajo piensan igual que sus padres.

El 89.3 por ciento se interesa poco o nada en la política y el 92.6 por ciento no participa en alguna organización, asociación, grupo o movimiento. Sólo el 14.8 por ciento considera se debe participar en política cuando hay que protestar por alguna injusticia.

El 16.4 por ciento de los entrevistados intentó comenzar su propio negocio, pero sólo el 49.4 por ciento de ellos lo concretó. De estos últimos el 82.8 por ciento aun funciona. De quienes no funcionó fue por falta de dinero (26.1 por ciento) o por la idea (20.5 por ciento).

En resumen, se puede interpretar que los jóvenes, a partir de las experiencias familiares de precariedad, no han subjetivado los nuevos enclasmientos liberales. El reconocimiento del pensar igual que sus padres en una alta proporción en el tema del trabajo, indica que los procesos de transformación del pensar y hacer un mundo tienen un alcance transgeneracional. Se mantiene la aspiración fordista del trabajo estable y seguro. Sólo para un pequeño grupo el espíritu emprendedor está presente, sin embargo, la reproducción de esta clase se ve imposibilitada por las condiciones objetivas.

Resulta relevante el desinterés por la participación política en los jóvenes, pese al reconocimiento de la situación económica adversa.

b) Encuesta Nacional de Micronegocios ENAMIN (2012)

La Encuesta Nacional de Micronegocios se aplica desde 1992, de forma bianual, a través del INEGI y la Secretaría del Trabajo. En 1988, como antecedente de esta, se levantó la Encuesta Nacional de Economía Informal. En este primer ejercicio la unidad de observación fue cualquiera que estuviera involucrada en la producción de bienes o prestación de servicios en la vivienda o fuera de ella, porque entonces al sector se le había concebido como la parte de la economía lícita no agrícola destinada al mercado, a través de empresas no incorporadas, perteneciente a los hogares, y por ende con una contabilidad no convencional (Cervantes, *et. al.*, 2008:34). Actualmente la encuesta determina la unidad de análisis a partir de la identificación

EJE 5

de las personas que trabajan por cuenta propia o son dueños de negocios, de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Sólo se consideran las unidades en el sector no manufacturero de hasta 11 empleados, y en el manufacturero de hasta 16 (ENAMIN, 2012). El micronegocio se define, en este sentido, por su escala, con lo cual pierde la relación estructural que dio origen a su medición.

De acuerdo a la motivación principal para iniciar la actividad económica o negocio, como variable de la Encuesta 2012, las unidades pueden agruparse en cuatro categorías: por motivación, por tradición, por necesidad y otros. La primera pudiera propiamente referir a aquellos con un espíritu emprendedor pues incluye a aquellos que tomaron la decisión de formar el micronegocio por: a) tener dinero y encontrar una buena oportunidad, b) requerir un horario flexible, c) para ejercer su oficio, carrera o profesión, y d) para mejorar el ingreso. La tercera categoría, por necesidad, contrariamente pudiera referir a aquellos desplazados propiamente del sector formal pero aún sin la subjetivación neoliberal, esta incluye a quienes: a) buscan completar el ingreso familiar, b) esta actividad fue la única manera para obtener un ingreso, c) los empleos encontrados estaban mal pagados, y d) no había oportunidad de empleo. La primera categoría representa el 31.06 por ciento de los trabajadores por cuenta propia, en tanto la tercera el 38.8 por ciento.

Un análisis de los datos de la ENAMIN 2012, refleja diferencias importantes entre la categoría por motivación y la categoría por necesidad, algunas de las cuales pueden permitir las siguientes inferencias:

De quienes no trabajaban tres meses antes de la aplicación de la encuesta, la mayoría inició el negocio por necesidad; pero quienes lo hicieron por motivación mayoritariamente eran trabajadores asalariados.

De quienes trabajaban previamente como asalariados, laboraban menos de 40 horas semanales en mayor proporción aquellos que iniciaron la actividad por necesidad.

De quienes trabajaban previamente como asalariados, terminaron de forma voluntaria su relación laboral la mitad de quienes iniciaron el negocio por motivación. Mayoritariamente quienes lo iniciaron por necesidad lo hicieron por despido, recorte de personal, cierre de la empresa o terminación del contrato.

Existe una mayor disposición para dejar la actividad e incorporarse como

EJE 5

asalariados, por parte de quienes iniciaron el negocio por necesidad, si se mantiene un ingreso similar y se accede al IMSS y pensión.

Existe una mayor disposición para dejar la actividad e incorporarse como asalariados, por parte de quienes iniciaron el negocio por necesidad, si el ingreso es en promedio superior a 7 mil 415 pesos. En menor proporción existe la disposición de quienes iniciaron la actividad por motivación con un ingreso condicional medio de 11 mil 550 pesos.

Existen diferencias sustanciales dentro de cada categoría con relación al ingreso condicional para dejar el negocio e incorporarse como asalariados. En los extremos se encuentra quienes lo hicieron para completar el ingreso (6 mil 923 pesos) y quienes tenían dinero y encontraron una oportunidad (14 mil 165 pesos).

Es relevante la condición de género en la cantidad de ingreso considerada como umbral para abandonar el negocio. Por necesidad las mujeres están presionando una expectativa de salario menor. Las mujeres establecen un ingreso medio de 8 mil 299 pesos, en tanto los hombres lo sitúan en 11 mil 257 pesos.

De quienes iniciaron la actividad por motivación, la actividad mayoritaria son los servicios. De quienes lo hicieron por necesidad es el comercio.

El ingreso medio mensual de quienes iniciaron el negocio por motivación (8 mil 027 pesos) duplica el de quienes lo hicieron por necesidad (3 mil 776 pesos).

En general es el sector servicios el que proporciona mayor ingreso medio mensual (7 mil 375 pesos), mismo en el cual se insertan mayoritariamente quienes iniciaron el negocio por motivación. En contraposición es el sector comercio el que proporciona el menor ingreso medio (5 mil 092 pesos), en el cual se insertan mayoritariamente quienes lo hicieron por necesidad.

El monto medio de dinero obtenido por concepto de financiamiento por parte de quienes iniciaron el negocio por motivación duplica el monto de quienes lo hicieron por necesidad.

Para la mitad de quienes iniciaron el negocio por necesidad, el ingreso de este

EJE 5

no permite realizar inversiones, ahorrar o cubrir los gastos del hogar. Para quienes lo hicieron por necesidad tienen esta condición sólo una cuarta parte.

En resumen, desde la Encuesta Nacional de Micronegocios 2012, se puede indicar que sí existe propiamente la reproducción de la clase del emprendedor, no obstante, el tamaño de esta es menor de quienes no han subjetivado este nuevo espíritu capitalista. El nuevo enclasmiento del emprendedor reproduce de forma discursiva las argumentaciones liberales para justificar sus prácticas, y estas se reproducen porque encuentran sustento objetivo. Se trata del grupo inserto en actividades probablemente más productivas y, por ende, con mayor contenido de innovación; ello lo sugiere el nivel de ingreso medio.

Pero existe un grupo mayor a quien se evitó enclasarle, según lo muestra la reconceptualización de la unidad de análisis de la encuesta de micronegocios, éste quien es consciente en mayor medida de su condición precaria. Se trata en parte de nuevos trabajadores, muchos de ellos mujeres quienes tuvieron que buscar un ingreso complementario del hogar, o ex trabajadores asalariados que por una situación de desempleo o carencia de empleos bien remunerados fueron forzados a iniciar un negocio propio. Los datos sugieren ellos se insertan en el sector menos productivo, en el comercio informal, con un ingreso menor a dos salarios mínimos, situación por la cual muestran disposición para reinsertarse como asalariados.

V. Subjetivación alterna: el precariado a manera de conclusión

Bourdieu (2002) considera que pese a la violencia simbólica existente para ver y hacer un mundo, este no puede reproducirse sin las posibilidades objetivas para ello, porque la experiencia en sí es la que permite la actualización de ese pensar el mundo. ¿Hasta qué grado los individuos pueden escindirse de sus condiciones objetivas para no darse cuenta de ellas? Los datos anteriores muestran para el caso de los jóvenes que ese mundo precario no está escindido de su conciencia. Se conocen y reconocen las condiciones laborales adversas. De quienes iniciaron un negocio se observa que son más los forzados a hacerlo que aquellos con el llamado espíritu emprendedor.

En este sentido, se puede señalar que perdura la clase tradicional a la par que se produce con baja intensidad los nuevos enclasmientos. Sin embargo, lo que más pareciera crecer es un grupo precario, por ahora una nueva clase sobre el papel, individuos que no tienen cabida en la reproducción obrera anterior, pero tampoco en la del empleado empresario o en la del emprendedor.

EJE 5

En relación a la pregunta sobre el darse cuenta de sus condiciones pudiera responderse que tal vez el proceso esté mediado por la velocidad o ritmo de las transformaciones de la estructura social o de la difusión de los nuevos enclasmientos, para que se lleve un desacoplamiento tal que irrumpa la estabilidad de la reproducción.

En México, los cambios objetivos en el mundo del trabajo que representa la flexibilización de las condiciones y la producción del trabajo informal tienen ya una data de tres décadas. Esto es una duración igual a la realización de los nuevos nombramientos. Los cambios han sido largos y parejos, graduales, con excepción de los grandes momentos de crisis de los ochenta y de 1995. Pero aún en los ochentas la desmercantilización del trabajo tuvo un moderado proceso inverso como para marcar en el largo plazo casi una tendencia lineal descendente del salario relativo, sin saltos abruptos. Para 1993, el salario relativo había repuntado al 35 por ciento, por lo cual el descenso desde 1976 solo se reflejaba en un 5 por ciento.

No obstante, en otros espacios la clase sobre el papel parece *estar siendo clase* por lo abrupto o desacoplamiento de las transformaciones. En Europa las recientes y profundas medidas de austeridad, por la crisis de 2009 que despliega la desmercantilización geográficamente cada vez más cerca del centro del poder, visibilizaron al nombrado precariado. Probablemente no se haya formado aun la conciencia de esta nueva clase, pero se está conformando una identificación de las condiciones objetivas de miles de trabajadores y desempleados que marchan en España, por ejemplo, en cada oportunidad para protestar por esta situación desde 2011 hasta la fecha.

Para Guy Standing (2014:8), uno de los primeros en usar el término, el precariado se define por la precarización, por “la adaptación de las expectativas vitales a un empleo inestable”. Una clase, que a diferencia del viejo proletariado tiene un nivel educativo y de formación por encima del nivel que exige su trabajo, el cual frustra sus expectativas. Como se refirió, con la Encuesta Nacional de Valores en Juventud (2012), para el caso de México, la educación es aun tomada como el primer elemento para obtener un buen trabajo. En este sentido, se puede preguntar si el ritmo ascendente de la matriculación en educación superior llevará en un futuro mediato, en México, a la configuración de esta clase.

Bibliografía

Alonso, Luis Enrique. 1999. *Trabajo y ciudadanía. Estudios sobre la crisis de la sociedad salarial*. Valladolid: Editorial Trotta, Fundación 1 de Mayo.

Álvarez Newman, Diego. 2012. "El toyotismo como sistema de flexibilización de la fuerza de trabajo. Una mirada desde la construcción de productividad en los sujetos trabajadores de la fábrica japonesa (1994-2005)", en *Si somos americanos. Revista de Estudios Transfronterizos*, volumen XII, julio diciembre 2012, número 2. Chile.

Biblioteca Garay. 2011. *500 años de México en documentos*. México. URL:<http://www.biblioteca.tv>

Bourdieu, Pierre. 2007. *Intelectuales, política y poder*. Argentina: Eudeba, Universidad de Buenos Aires.

Bourdieu, Pierre. 2002. *La distinción. Criterio y bases sociales del gusto*. México: Altea, Taurus, Alfaguara.

Bourdieu, Pierre. 1989. "El espacio social y la génesis de las clases", en *Estudios sobre las Culturas Contemporáneas*, septiembre, año III, número 7. México: Universidad de Colima.

Carrasco, Inmaculada y Castaño, Soledad. 2008. "El emprendedor schumpeteriano y el contexto social", en *Información Comercial Española, ICE: Revista de Economía*, número 845. España.

Cervantes Niño, José, et. al. 2008. "El concepto de economía informal y su aplicación en México: factibilidad, inconvenientes y propuestas", en *Estudios Demográficos y Urbanos*, volumen 23, número 1. México.

ENAMIN. 2012. *Encuesta Nacional de Micronegocios*, base de datos. México. Instituto Nacional de Estadística y Geografía.

ENVJ. 2012. *Encuesta Nacional de Valores en Juventud*, base de datos. México: Instituto Nacional de Estadística y Geografía.

Harvey, David. 2007. *Breve historia del neoliberalismo*. Madrid: Editorial Akal.

Meza González, Liliana. 2005. "Transformaciones del mercado laboral mexicano", en *Información Comercial Española, ICE: Revista de Economía*, número 821. España.

Millán, Henio. 1998. *Neoliberalismo y transición en México*. México: El Colegio Mexiquense.

Neira Barria, Vicente. 2010. "Distribución factorial del ingreso en América Latina, 1950 – 2000. Nuevas series a partir de las cuentas nacionales". *Ponencia en el Congreso Latinoamericano de Historia Económica II*, ciudad de México.

Ornelas Delgado, Jaime. 1993. *Estructuración del territorio y política regional en México*. México: Universidad Autónoma de Tlaxcala.

Pacheco Gómez Muñoz, María Edith. 1994. "Fuerza de trabajo en la ciudad de México a fines de los ochenta", en Navarrete, Emma y Vera, Marta. *Población y sociedad*. México: El Colegio Mexiquense, Consejo Estatal de Población.

Standing, Guy. 2014. "Por qué el precariado no es un concepto espurio", en *Sociología del trabajo*, número 82. Siglo XXI de España Editores. España.

TRABAJO, MAQUILADORAS Y VIOLENCIA EN CIUDAD JUÁREZ: ESTRATEGIAS DE REESTRUCTURACIÓN Y SUBJETIVIDAD OBRERA *

DR. SERGIO G. SÁNCHEZ DÍAZ
DR. JAVIER MELGOZA VALDIVIA **



Resumen

El objetivo de esta ponencia es articular tres problemáticas características de la vida reciente (2008-2015) en Ciudad Juárez: por un lado, la dinámica de crisis y reestructuración en la industria maquiladora de exportación; por otro, la persistencia de un clima social generalizado de violencia, tanto en los espacios productivos como en la vida cotidiana extralaboral; y por último, las implicaciones de los dos factores mencionados sobre la conformación de subjetividades individuales y colectivas en la ciudad fronteriza, poniendo especial atención en los grupos vinculados directamente con la industria maquiladora, y con base en ello reflexionar sobre las capacidades de resistencia y la resiliencia de trabajadoras y trabajadores en un horizonte productivo y social signado por la precariedad y la inseguridad.

*Ponencia que se presenta al IX Congreso de la Asociación Mexicana de Estudios del Trabajo (AMET), 5 al 7 de agosto del 2015, Aguascalientes, Ags., México, en la Mesa 5 sobre “Cultura, subjetividad y trayectorias laborales”.

** Sergio G. Sánchez es Doctor en Ciencias Sociales con Especialidad en Antropología y Profesor Investigador en el Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social, en la Unidad, D.F. Desarrolla investigaciones sobre trabajo, sindicalismo, violencia, maquiladoras, relaciones de género, entre otros temas. Correo electrónico: sads542@yahoo.com.mx.

Javier Melgoza Valdivia es Doctor en Antropología y Profesor Investigador en la UAM-Iztapalapa. Desarrolla investigaciones sobre teoría social, cultura, trabajo, cultura laboral, violencia, maquiladoras y sindicalismo, entre otros temas. Correo electrónico: mvlj@xanum.uam.mx

Introducción: Algunos datos generales que sirven de contexto.

Ciudad Juárez Ciudad Juárez era, hasta la primera década del siglo XXI, una urbe con 1 218 817 habitantes. En esa ciudad se concentraba casi el 40 por ciento de los poco más de tres millones de habitantes totales del estado de Chihuahua, el más extenso de México, en términos geográficos (INEGI y Gobierno del Estado de Chihuahua, 2003, págs. 54-55). Según los censos del año 2003, 106,922 habitantes del lugar tenían su residencia en otra entidad del país, y podían considerarse migrantes con raíces en otras entidades; mientras que 862,890 eran originarios del municipio de Ciudad Juárez. Si consideramos los lugares de nacimiento de los habitantes de la ciudad (tanto de hombres como de mujeres), los principales lugares de origen de los migrantes de Ciudad Juárez eran los estados de Durango, Coahuila, Zacatecas, Veracruz y el Distrito Federal (INEGI y Gobierno del Estado de Chihuahua, 2003, págs. 87, 90-92).

Tanto para el imaginario colectivo, como para vastos segmentos de la población migrante nacional, Ciudad Juárez era y es un destino en el cual los migrantes buscaban y siguen buscando vender su fuerza de trabajo y lograr así un ingreso para “salir adelante”, para vivir, o para sobrevivir. En esta ciudad, los migrantes podían encontrar (y encuentran todavía) una empresa, casi siempre una maquiladora de exportación, para alcanzar tal objetivo. La identificación de Ciudad Juárez como una localidad que ofrece mayores posibilidades de empleo, en comparación con la gran mayoría de las urbes de otras latitudes del país, no es únicamente una percepción que anide en quienes se trasladan a esta ciudad fronteriza, sino que forma también parte de las representaciones sociales de los oriundos. Con demasiada frecuencia tanto los propios como los fuereños califican a Ciudad Juárez como un espacio que “ofrece trabajo a quienes estén dispuestos a trabajar duro”.

Los censos ilustran muy bien esta orientación de los migrantes llegados a Ciudad Juárez. La principal “causa de migración” para el total de los pobladores con más de cinco años de edad era la “búsqueda de trabajo” (35.47% del total de posibles causas de migración), siendo este porcentaje mucho mayor en el caso de los hombres (41.67% del total de posibles causas de migración) con respecto al porcentaje las mujeres que declaraban en este rubro (INEGI y Gobierno del Estado de Chihuahua, 2003, pág. 92). En otras palabras, para oriundos y migrantes Ciudad Juárez era, hasta fines del siglo pasado, un lugar de oportunidades, atractivo para los migrantes, donde había sobre todo opciones de empleo.

Para diversos estudiosos de la geografía humana (como Milton Santos, 2000), e incluso para quienes cultivan el género de la narrativa de viajes (como V.S. Naipul, 1982), los sitios que son cruces de caminos (cross roads), como los puertos y fronteras, son, a la vez, propicios para la convivencia civilizada entre los diferentes

EJE 5

o, en otros casos, espacios donde se acentúa la intolerancia hacia quienes no comparten los rasgos étnicos, religiosos o culturales de los originarios. En el caso de Ciudad Juárez, las décadas recientes han sido el escenario en el cual se ha podido observar la emergencia y paulatina consolidación de un conjunto de prejuicios y estereotipos por parte de los originarios de la entidad hacia los migrantes. De manera particular, la sedimentación de una serie de estigmas tuvo como foco de atención inicial el segmento de mujeres jóvenes trabajadoras de las maquiladoras (Balderas, 2002). Empero, estos prejuicios hacia los migrantes, con contenidos regionalistas, clasistas y sexistas, se refirieron a la totalidad de los “fuereños”, de ambos sexos y de cualquier grupo de edad. De esta manera, poco a poco se fueron generalizando expresiones como las siguientes: las obreras de la maquila eran las “maquilocas”; los originarios de Veracruz eran los “juarochos”; y los de la región de la Laguna eran los “torreoneros”. El proceso de estereotipación no solamente identifica al objeto: también lo califica, lo ubica en un orden de valoración y, con ello, lo sujeta al juicio de los demás. Así, las obreras de las maquiladoras eran pensadas como las mujeres “fáciles”, como las “plumitas”, y el conjunto de los migrantes eran vistos como “los otros”, como los que llegaban a “quitarle el trabajo a los de Juárez”. En estas circunstancias, Ciudad Juárez perdió buena parte de su carácter como lugar abierto y generoso para los forasteros, y con el paso del tiempo devino en un lugar realmente hostil hacia “los otros”, orientación que encontramos efectivamente en muchos lugares en los cuales ocurre con cierta intensidad este “encuentro” entre originarios y migrantes.

En otro lugar hemos demostrado que este ambiente de prejuicios se extendía a las maquiladoras, al proceso de trabajo. Nosotros pudimos detectar, a través de entrevistas diversas, las pugnas entre “los del sur” y los “originarios” por los ritmos de trabajo que unos y otros llevaban a cabo. Los migrantes eran en general, los “matados” en el trabajo, mientras los originarios solían ser vistos por los migrantes como los “flojos” (Sánchez, 2011, 123-160).

Hoy día el escenario anterior ha cambiado drásticamente, luego de la violencia de los años 2008-2012. En esos años, los homicidios y feminicidios llegaron a ser, en conjunto, 13, 874, para ser exactos (Plan Estratégico de Juárez, 2014, pág. 24). Como corolario de esa situación en esos años se calcula que unas 200,000 o 250,000 personas abandonaron la ciudad (El Universal, consulta en línea del 26 de noviembre del 2010 y 30 de noviembre del 2011); alrededor de 110,000 casas fueron abandonadas por motivos que van desde esa violencia o porque sus moradores no continuaron pagando los créditos que habían contratado, por diversos motivos, entre ellos, por haber pedido sus empleos (Información de vocera del INEGI, en el

programa de televisión Noticias de Juárez, canal 628 de cable, Sky, 11 de marzo del 2011).¹

Es decir, en esos años se dio un verdadero éxodo de la ciudad. Aunque los migrantes siguieron llegando, la violencia se instaló en estos años, con expresiones difíciles de imaginar con anterioridad, lo que dio lugar al “Operativo Conjunto Chihuahua”, en 2008, con la intervención del ejército, y que conllevó más violencia, además de una sistemática violación a los derechos constitucionales de los ciudadanos de Ciudad Juárez (Domínguez y Ravelo, 2011).

Antes de referirnos al miedo y el terror de esos años, los cuales pasaron a formar parte indudable de la cultura y la subjetividad de las y los obreros de las maquiladoras, nos referiremos a la situación que, en general, prevalecía en estas empresas en los años a los que nos estamos refiriendo.

Despotismo en las líneas de producción, crisis y despidos masivos en las maquiladoras en el Siglo XXI

En este apartado nos referimos a las condiciones en las que, en general, se desarrolla el trabajo en estas maquiladoras. Ravelo, Domínguez, Sánchez y Melgoza escribieron al respecto:

“En conjunto la discriminación salarial, la unilateralidad empresarial que sustenta un despotismo laboral y la inestabilidad en el empleo conforman un caldo de cultivo en el cual la violencia, en sus diversas manifestaciones, forma parte de la experiencia cotidiana de las y los trabajadores ligados al modelo productivo maquilador.” (Ravelo, Domínguez, Sánchez y Melgoza, 2013, pág. 167).

En efecto, en estas empresas, como se ha dicho, domina ampliamente el capital. Desde sus orígenes aquí se impuso un modelo de trabajo flexible, basado en jornadas de trabajo intensivas y extensivas, en los bajos salarios (acompañados de un conjunto de bonos o estímulos, venidos a menos en años recientes), y en la inestabilidad laboral, en los despidos individuales, selectivos y masivos, y que dio lugar, entre otros motivos, a un proletariado sin identidad con las empresas, acostumbrado a la rotación de una empresa a otra.

Veamos más de cerca esta problemática. En Ciudad Juárez, hacia fines del siglo XX, existían 10 parques industriales, con 316 maquiladoras de exportación, de las ramas automotriz, eléctrico-electrónica y confección de ropa, principalmente. Hasta esos años se emplearon en ellas alrededor de 250,000 trabajadores, hombres y mujeres (60 por ciento era población femenina y cerca del 40 por ciento era masculina,

¹ Más información sobre la situación en Ciudad Juárez, en el semanario Proceso, núm. 1771, 10 de octubre del 2010, pág. 22.

EJE 5

aunque algunas fuentes indican una ligera superioridad de la población masculina en estas cifras).

En el año 2001 cerraron 42 plantas, disminuyendo el registro de empleados a 220,000 (Asociación de Maquiladoras, 2002). Hacia principios del 2003, las estadísticas reportan el inicio de actividades de una serie de empresas; por ello, el total de esas empresas fue, de nuevo, de poco más de 300 maquiladoras, empero, el número total de trabajadores ocupados en esta industria era un total de 215, 000. Es decir, el total de puestos de trabajo perdidos en el sector, considerando únicamente los primeros tres años del siglo XXI, fue de poco más de 35, 000 puestos de trabajo.

La conjunción de diversos factores mantuvo una tendencia a la baja en el empleo maquilador en Ciudad Juárez durante buena parte de la década pasada y principios de la actual década. Podemos señalar que entre esos factores destacaron, primero, la contracción del mercado estadounidense y, con ello, la disminución de la demanda de los productos maquilados en la zona norte de nuestro país; segundo, la creciente competencia de las maquiladoras locales en relación con las establecidas en algunas zonas de América Central y Asia; tercero, el ascenso en espiral de la violencia ligada a la delincuencia organizada en Ciudad Juárez; y cuarto, la casi inexistencia de políticas públicas locales y estatales orientadas a la preservación de las fuentes de empleo y la promoción de las actividades económicas en general. Ello permite comprender por qué hacia el año 2010 se acumuló una pérdida total de empleo en el sector cercana a los 80,000 puestos de trabajo, si consideramos las estadísticas oficiales más optimistas, las cuales registraban 178, 089 puestos de trabajo en las maquiladoras para el año referido.

Para el 2010 ya era algo generalizado el fenómeno de los “paros técnicos”, decididos de manera unilateral por las propias gerencias, casi siempre, o con el concurso de algunas representaciones sindicales, en los casos excepcionales en que la maquiladora que entraba en paro hubiese sindicato. Estos paros, al menos en el discurso, se resolvían con el fin de mantener la fuente de empleo en una coyuntura de recesión económica. Así, muchos obreros y obreras laboraban algunos días a la semana, a lo sumo, dos o tres días, con la consiguiente reducción de sus salarios. Para mayo del 2009 los datos oficiales indicaban 37 maquiladoras en paro técnico, con alrededor de 40,000 obreras y obreros en esa condición y, por consiguiente, sujetos a significativas reducciones en sus ingresos (*El Universal*, 19 de mayo del 2009, pág. A-16).

Podemos sostener que, al parejo de la crisis que enfrentaba el sector, el capital maquilador ponía en marcha una estrategia de reestructuración laboral. El capital iba a buscar superar esa crisis reduciendo fuerza de trabajo empleada y trasformando

EJE 5

las relaciones laborales, precarizando aún más las condiciones de contratación de las y los trabajadores, como veremos en el siguiente apartado.

Puede sorprender la falta de respuesta de las y los trabajadores del sector ante estos despidos masivos, pero aquí es donde nos encontramos con los elementos culturales y subjetivos que han caracterizado a este sector de trabajadores.

A lo largo de los años que hemos investigado el sector, y a partir de entrevistas en profundidad con estas trabajadoras y trabajadores, podemos sostener que el capital aquí logró una importante hegemonía. Él estableció, desde sus inicios, un escenario en el cual la noción de derechos laborales era y es prácticamente inexistente para las y los trabajadores. Más que reivindicar derechos laborales (desde los salariales hasta los colectivos y sindicales), a esta masa de trabajadores les interesaba, y les interesa, sobre todo: alcanzar un ingreso, así sea este muy precario; y lograr cierto ambiente laboral más o menos aceptable, en medio de las prácticas despóticas de jefes y supervisores. Estas trabajadoras y trabajadores están *condicionados* por esa estrategia del capital maquilador, la cual les impone ese escenario laboral sin derechos, sólo les queda acceder a ese salario, y buscar un ambiente laboral no tan tóxico como el que suele darse en estas empresas, disminuyendo el acoso y el hostigamiento laborales por parte de la cadena de mando.²

Por ese *condicionamiento obrero* creemos que en general se da una estrecha unión entre trabajadoras y trabajadores con la cadena de mando en la maquiladora. Aquí prácticamente no hay lucha colectiva o sindical. Nada de eso. Incluso, en sectores de trabajadores migrantes puede verse un claro rechazo a los sindicatos, pues estos “ponen en riesgo las fuentes de trabajo”, argumento que puede oírse de parte de estos trabajadores, con el cual retoman y reproducen los discursos empresariales anti sindicales (Véase Sánchez, 2011, págs. 209-211).

Lo anterior tampoco quiere decir que todo en la maquiladora es alianza de las y los trabajadores con el capital. Nada de eso. Conflictos entre trabajadoras y trabajadores podían observarse fácilmente en la cotidianidad laboral maquiladora. Desde inconformidades por los intensos ritmos de trabajo, los cuales suelen ser, además, repetitivos y enajenantes, en las líneas de producción; por rechazos al despotismo de jefes y supervisores; hasta los estallidos colectivos, como el que tuvo lugar en Foxconn, en 2010. Es decir, el conflicto parte de este escenario laboral, aunque hay que admitir que los estallidos colectivos o las luchas colectivas son poco frecuentes en este escenario industrial (Sánchez, 2011, pág. 273). Antes bien, pareciera que un elemento distintivo del modelo productivo de la maquila es que la emergencia y vigencia del conflicto laboral tiene lugar en los microespacios de

² Sobre el concepto de “condicionamiento obrero”, véase Thompson, 1977.

EJE 5

las relaciones productivas cotidianas, en donde se encuentran, día con día, los programas de trabajo de las empresas, las prácticas de supervisión y vigilancia sobre la fuerza de trabajo, y los afanes por construir un medio ambiente de trabajo menos violento y ordenado desde la unilateralidad del poder empresarial.

La problemática referida se puede enlazar con una reflexión más amplia que procede, en buena medida, de algunas investigaciones consideradas ya clásicas en el campo de los estudios laborales. En particular, creemos provechoso traer a colación el estudio que realizaron Goldthorpe y Lockwood (1968) en los años sesenta en torno del trabajo industrial –en el sector automotriz- y la relación subjetiva que hacia éste desarrollaron los trabajadores involucrados. Las analogías con el trabajo maquilador en Ciudad Juárez son notorias. Señalan Goldthorpe y colaboradores que las condiciones materiales del trabajo en las plantas armadoras se pueden calificar en conjunto mediante un término: condiciones de trabajo enajenantes. Con esta expresión se sintetizan circunstancias como el intenso ritmo de trabajo, la supervisión personalizada e incluso despótica, un medio ambiente plagado de ruidos nocivos, temperaturas elevadas y riesgos a la salud en todo momento. A lo anterior se suma el hecho de que el trabajo, al estar fragmentado hasta los mínimos gestos productivos, produce una sensación de monotonía y rutina que intensifica la sensación de enajenación de la propia actividad laboral. En circunstancias tales, los investigadores se preguntan cuál es la razón por la cual los obreros de esas plantas se sienten afortunados con su empleo, no obstante que en esos años el tema del desempleo no es una cuestión generalizada. Y la respuesta que hallan no se encuentra en el ámbito productivo, sino en el extralaboral. Es decir, los estudiosos identifican en estos trabajadores lo que denominaron una “orientación instrumental hacia el trabajo”, lo cual significa que la práctica laboral no representaba para ellos un ámbito de expresión social o de desarrollo de sus capacidades y potencialidades, sino que mediante la relación salarial esos trabajadores y sus familias podían obtener cierta satisfacción en otro terreno: el del consumo. Así, la enajenación del trabajo industrial se aminora o se vuelve soportable frente a la posibilidad de acceder a un nivel de consumo creciente en un contexto más amplio de expansión económica.

Diversas expresiones de los trabajadores y trabajadoras de las maquilas juarenses pareciera que empatan con una lógica análoga a la de la *orientación instrumental hacia el trabajo*. Aunque con ciertas salvedades. Una de ellas, crucial para el caso mexicano, es el que se refiere al nivel de ingreso y, por ende, a la capacidad de acceder a cierto nivel de consumo. De ninguna manera podríamos homologar a los obreros “de la abundancia” que estudiaron Goldthorpe y Lockwood con las obreras y obreros de la maquila juarense. Sin embargo, esa orientación instrumental se

EJE 5

concreta de otra manera. Con demasiada frecuencia la fuerza de trabajo de las maquilas sostiene que la vigencia de un contrato de trabajo va acompañado de algunos elementos de certidumbre para el trabajador y su familia, tales como la regularidad de un ingreso económico –mínimo, limitado, pero seguro-, el acceso a ciertas prestaciones no económicas o -el argumento que se reitera con mayor frecuencia- el alivio que representa el poder acceder a los servicios de salud (IMSS) en caso de una contingencia personal o familiar. En un país donde los servicios de salud privados están fuera del alcance de los asalariados, la cobertura en esta materia por parte de las instituciones públicas representa un incentivo poderoso para resistir incluso una vida productiva precaria y sujeta al despotismo empresarial. En efecto, la centralidad que ocupa la cobertura de servicios de salud ha sido registrada en estudios atentos a la dinámica en varios sectores económicos y en diversos grupos sociales, como en Garabito (2011), quien refiere una situación semejante a la aquí señalada para el caso de trabajadores jóvenes de la ciudad de México.

Las tesis de la orientación instrumental hacia el trabajo pueden ser de utilidad para analizar el caso de las trabajadoras y trabajadores de la maquila juareense. Sin embargo, es preciso hacer una acotación al respecto. La noción de orientación hacia el trabajo conlleva el presupuesto de que la actitud subjetiva hacia el trabajo emerge como resultado de una valoración *racional* de las circunstancias laborales y de los posibles beneficios que de ellas se desprenden. Visto así el proceso de evaluación subjetiva, podría suponerse que se pone en juego un cálculo racional de costos y beneficios al momento de involucrarse en una relación salarial. En otras palabras, ¿estamos planteando que las y los trabajadores de la maquila en Ciudad Juárez construyen subjetivamente una orientación hacia el trabajo con base en el cálculo económico y racional de los costos y beneficios asociados a ese modelo productivo? Para mayor precisión al respecto, consideramos que es más apropiado sostener que, si bien existen elementos de cálculo racional en la dinámica aludida, la orientación hacia el trabajo, la subjetividad emanada de la experiencia productiva e, incluso, la cultura laboral resultante, no se agotan ni son el producto de una lógica racional. Por el contrario, la propia racionalidad de los actores se encuentra sujeta o “acotada” por las condiciones contextuales en las cuales juegan un papel muy relevante tanto las instituciones como las prácticas generalizadas en el espacio laboral (Friedman y Hecheter, 1998). Asimismo, forman parte de esta dinámica social la interpretación que los actores formulan de su propia condición vital y los contenidos culturales, ideológicos o pragmáticos que permean la interacción cotidiana en los espacios laborales. En suma, el *condicionamiento obrero* que mencionamos líneas arriba, y que es característico del modelo productivo de la industria maquiladora, dejaría su

impronta en la subjetividad de las y los trabajadores, mediante su articulación con elementos tales como los procesos de análisis racional que llevan a cabo los propios trabajadores en conjunción con elementos más plásticos y variables como los que nos remiten al campo de la cultura, de las nociones ideológicas o la traducción de la experiencia cotidiana dentro de ciertos parámetros simbólicamente compartidos, en los cuales intervienen componentes de primer orden ligados a la territorialidad, el espacio urbano y la historia de la región.

Profundización de la reestructuración laboral y su impacto entre las y los trabajadores

En los años reciente, la maquila juarense vio crecer una modalidad de contratación, nos referimos a la subcontratación y al *outsourcing*, modalidad que no era nueva (Sánchez, 2011, págs. 206 a 209). Así, es cada vez más frecuente que el acceso al empleo maquilador esté “triangulado” por la intervención de agencias de colocación que contratan a los trabajadores en un esquema que desliga a las empresas maquiladoras de un conjunto de obligaciones.

Según Kurczyn y Zavala (2012), se difunde de esta manera una nueva modalidad de relación de trabajo, ya que: “la relación laboral clásica implica la participación de sólo dos sujetos: el empleador y el trabajador. En la actualidad, existen las dos partes, pero también hay vínculos más complejos que implican a una tercera parte (que son los subcontratistas) y surge lo que podría llamarse una relación ‘triangular’ que en la mayoría de los casos se utiliza para evadir obligaciones por parte de los empleadores y disminuir o dejar a los trabajadores sin la protección social y económica a que tienen derecho.”

Ahora bien, los ingresos de estas obreras y obreros, estaban o están compuestos por un conjunto de estímulos salariales, más conocidos como bonos. Antes de la crisis del sector, estos trabajadores contaban con bonos de diversa índole (de asistencia, puntualidad, entre otros, como detallaremos más abajo). A partir del año del 2002 observamos cómo van disminuyendo estos bonos y sus montos. Por ello, los ingresos de estos trabajadores y trabajadoras cayeron estos años drásticamente. Hoy la mayoría de ellas y ellos, los ubicados como “operadores”, gana alrededor de 500 pesos a la semana –de acuerdo a nuestras entrevistas de años recientes, aunque la Asociación de Maquiladoras de Ciudad Juárez indique hoy (2015) montos salariales más elevados, como veremos.

Para principios de la segunda década del siglo XXI, encontramos que los salarios de estos trabajadores seguían siendo sumamente precarios. Incluso encontramos

EJE 5

que, además de las reducciones a esos montos salariales como los impuestos, había otras reducciones al salario, como el pago al INFONAVIT, por contar con algún crédito de vivienda. En estos casos, los descuentos podían llegar a ser de hasta 300 pesos a la semana, por lo que encontramos que había ingresos de 163 pesos a la semana, aproximadamente, cifra increíblemente baja, pero real, de acuerdo a nuestras entrevista del 2013.

Las prestaciones de estos trabajadores también han disminuido drásticamente a lo largo de los últimos tres lustros. Arriba mencionamos que a partir de 2002 y 2003 se generalizó la estrategia empresarial de suprimir, en el contexto de la recesión económica del sector, bonos o incentivos de estos trabajadores, tales como los bonos por antigüedad, de permanencia, de contratación, de recontractación o de asistencia perfecta. También se redujeron o se suprimieron prestaciones como los bonos de despensa, transporte, servicio médico en la empresa, tolerancia para la lactancia, cafetería, entre los que detectamos.

En 2015 nos encontramos con bastantes elementos como para poder afirmar que, por esas condiciones de trabajo a la baja, los últimos años se ha registrado en las maquiladoras una mayor demanda que oferta de la de fuerza de trabajo. Una cifra, proporcionada por las mismas maquiladoras, registraba la falta de unos 12,000 obreros y obreras (boletin@nortedigital.mx, consulta del 27 de mayo del 2015).

Hacia 2015, la situación de precariedad de las y los trabajadores parecía un hecho incuestionable, y no había variado casi nada, en relación a lo que hemos expuesto aquí. Un noticiario de televisión local informaba que muchos trabajadores eran rechazados para trabajar en las maquiladoras, por carecer de primaria, a pesar de la disposición de estas empresas por contratar trabajadores y trabajadores de hasta 60 o 65 años. De todas maneras, se informaba, había más de 8,000 vacantes en las maquiladoras.

Las prestaciones de la maquiladora, para este año, de acuerdo a esta fuente, eran: cafetería en la maquila; transporte (de ida y vuelta), bono de puntualidad (ningún otro bono se señalaba), y salario triple en el día del cumpleaños del trabajador. Aunque los entrevistados (en este caso el Sub Secretario de Economía del gobierno municipal, Javier Sánchez, del período 2013-2016), sostenía que el salario semanal que otorgarían las maquiladoras sería de 912 pesos a la semana. Aceptando sin conceder este monto salarial mensual, pensamos que de todas maneras estamos ante un esquema muy precario de “prestaciones”, en relación a las que las maquiladoras otorgaban a fines del siglo pasado, que ya era de por sí precario, y que corrobora lo que aquí sostenemos (Tu Canal, canal de televisión de cable, Local News, 628 de Sky, 9 de julio del 2015).

EJE 5

Ahora bien, a partir de 2010, y hasta nuestros días, se ha registrado una importante recuperación de puestos de trabajo en la industria maquiladora de Ciudad Juárez. Esta dinámica incluso ha llevado a diferentes voceros empresariales y gubernamentales a hablar de una nueva etapa de expansión en el sector. Así, estadísticas regionales refieren que durante los primeros ocho meses de 2014, las maquiladoras instaladas en esta frontera duplicaron la generación de empleos, con relación a los creados durante todo el 2013, de acuerdo al reporte que emite Index-Juárez. En síntesis, según esta misma fuente, entre enero y fines de agosto de 2014, las maquiladoras generaron 27 mil 746 empleos, mientras que durante todo el año 2013 la apertura de nuevas plazas fue de 12 mil 827. Asimismo, se dio a conocer que únicamente en agosto de 2014, las citadas empresas instaladas en esa ciudad generaron 2 mil 242 nuevos trabajos. En opinión de Claudia Troitiño de González, presidenta de Index-Juárez, el incremento del empleo en la maquila de Juárez "... es resultado de la confianza que tienen los corporativos ya establecidos aquí, que están trayendo más producción y con ello mayor inversión a esta frontera".

En un estudio previo ilustramos el monto de la pérdida de empleos en la maquiladora juareense en lo que va del siglo, y cómo la recuperación de los mismos en los últimos cinco años aún no compensa la merma del empleo acumulada (Sánchez, Ravelo y Melgoza, 2015). Al respecto podemos destacar dos hechos: primero, a partir de 2010 inicia una lenta recuperación del empleo perdido en años anteriores, y que esa tendencia se acentúa durante los años recientes, aunque apenas representa una cantidad cercana a la totalidad de empleos perdidos en el sector a partir del año 2000. En otras palabras, el sector no ha crecido, en términos de ocupación, en los últimos quince años: recién está llegando a los niveles de ocupación vigentes a finales del siglo pasado (*Ibid.*, págs. 87-96). Por otra parte, cabe preguntarse por *la calidad* de los empleos generados recientemente. En términos generales, las nuevas contrataciones comparten las características del empleo que hemos mencionado hasta este momento: precariedad, bajos salarios, despotismo empresarial, alta flexibilidad unilateral, etc. A lo señalado, se añade una nueva peculiaridad: la creciente presencia de entidades o agencias de empleo que "triangulan" la relación de trabajo y, con ello, introducen elementos adicionales de precarización.

Con base en información de la Industria Maquiladora, Manufacturera y de Servicios de Exportación (IMMEX) de Ciudad Juárez, de diciembre de 2010 a mayo de 2014, los empleados subcontratados presentaron un crecimiento del 29.1 por ciento en el sector maquilador de la ciudad, mientras que el incremento de los trabajadores con contrato permanente fue del 18 por ciento, informó el economista Alfonso Arenaza

EJE 5

Cortés, a través de la edición de septiembre de la Gaceta Caseem. El mismo analista sostuvo que el mayor crecimiento en empleados contratados de manera temporal “...es una reacción de forma sensible a la desaceleración económica de México y los Estados Unidos, así como a la incertidumbre generada en parte por la Reforma Laboral”.

En efecto, hacia fines de 2009 el porcentaje de trabajadores subcontratados fue del 4.6 por ciento, o sea poco más de 11, 000 de los empleos que se tenían entonces registrados, y desde mayo de 2010 los empleados subcontratados han tenido un crecimiento sostenido de aportación en mano de obra sobre la industria manufacturera local. Como consecuencia, en diciembre de 2013 el porcentaje de personal subcontratado en las maquiladoras fue de 13.75, con 31 mil 134 de 226 mil 305 trabajadores. Datos más recientes indican que, según información publicada por Caseem, hacia mayo de 2014, el 11.85 por ciento de los 242 mil 735 empleados registrados en la IMEEEX estaban subcontratados, lo que equivalía a 28 mil 781 personas.

A esta situación hay que agregar la dura realidad del desempleo. Como vimos, los llamados “paros técnicos” en estas empresas implican la salida (temporal o permanente) de los trabajadores de las empresas en esas situaciones. Durante el tiempo que dura el “paro técnico”, los trabajadores no reciben ingreso alguno, están obligados a esperar a que la maquiladora vuelva a tener algún contrato y, a su vez, vuelva a contratar trabajadores, lo cual no siempre sucede.

Miedos, resistencias y resiliencia en la subjetividad de las y los trabajadores de la maquila

Tal vez sostener que hay miedo en la subjetividad de estas trabajadoras y trabajadores pueda verse como “una verdad de Perogrullo”, una verdad simple y obvia, por las condiciones descritas, no sólo en el trabajo maquilador, sino también en las calles de la ciudad. Emoción esta que, desde luego, ha invadido a gran parte de la población de esta ciudad, para los años a los que nos estamos refiriendo. El éxodo de entre 200,000 y 250,000 habitantes de Ciudad Juárez, hacia otros lugares, sólo se puede explicar por el miedo, e, incluso, por el terror al que estuvo sometida esta población, por la guerra de los cárteles, por la presencia masiva del ejército y la policía federal, y por la brutalidad de la policía municipal, al mando del Capitán Julián Leyzaola.

Pero sostener que hay resistencia en este contexto, por parte de las y los trabajadores, ya no es una verdad tan evidente. Y referirnos a la resiliencia en ellas y ellos, aún lo es menos.

EJE 5

En lo que sigue en este apartado, “sólo” llevaremos a cabo un recuento de estas emociones en la subjetividad de trabajadoras y trabajadores. Nos referiremos primero al miedo más inmediato: al miedo al despido en las maquiladoras.

Como demostramos en otra publicación (Sánchez, 2011, págs. 241-244), hay miedo entre estas trabajadoras y trabajadores al despido. Aunque este sector de la clase obrera está acostumbrado a rotar, a abandonar estas empresas comúnmente, ellas y ellos buscan ávidamente una relación laboral, vender su fuerza de trabajo, para obtener un salario que les permita, precariamente, mantener su reproducción como tal, como fuerza de trabajo. Por ello, nosotros encontramos que una de las experiencias que más miedo les daba era la del despido, pues significa, precisamente, quedarse sin ingresos, sin salario, lo cual resulta terrible en una época de crisis del sector y en cualquier época.

En la publicación que citamos, pueden leerse testimonios de trabajadoras que refieren su despido. Este es algo hasta cierto punto inesperado. Alguna de ellas piensa que nunca pensó que a ella “le iba a tocar”. Despreocupada, cumplía puntualmente con su trabajo. No faltaba. No llegaba tarde. Trabajaba todas las horas extras que la maquiladora le solicitaba. Hasta que empezó a disminuir el trabajo. Luego empezó “el recorte” en las líneas de producción, es decir, empezaron los despidos de trabajadoras y trabajadores. Así, hasta que llega el “paro técnico”, los días sin trabajo, el despido.

Al darse el despido, vienen los arreglos con la empresa, hasta que se logra la “liquidación”. Pocas veces esta suerte de indemnización se apega a los parámetros de ley. No obstante, el dinero se recibe, por regla general, y la trabajadora o trabajador despedido se aleja sin más.

Sólo en años recientes, circula la versión de que en la ciudad han aumentado las demandas individuales de las y los trabajadores ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, no sólo por problemas internos en las empresas, sino por despidos. Este es el horizonte de este sector obrero: la lucha individual. Por eso, observamos muy pocas acciones colectivas desde este sector, aunque no faltan las acciones espontáneas como la que hemos mencionado, tal y como sucedió en Foxconn en 2010.

Otro miedo proviene del peligro en las calles, no sólo hay miedo en las maquiladoras, también lo hay fuera de ellas. Los testimonios reunidos, sobre todo entre trabajadoras (tal vez este medio lo sientan menos los trabajadores), apunta que el miedo y el terror se han instalado en la urbe desde hace tiempo, desde que empezaron los feminicidios, en los años 90 del siglo pasado. El peligro aquí viene de enemigos diversos, no es el capital maquilador el que instaura este medio en las

EJE 5

calles, son los hombres los que suelen acosar, perseguir y matar mujeres, sobre todo, mujeres jóvenes y pobres.

En las calles de Ciudad Juárez están los hombres violentos, cargados de ira, frustración y odio hacia los otros, sobre todo, hacia “las otras”. Narcotraficantes, sicarios, miembros de pandillas “subcontratadas” por los grandes carteles de la droga, adictos, vecinos, novios, esposos, amantes... todos ellos configuran muchas veces el enemigo para estas mujeres.

La sensación de peligro llega a ser muy extendida. Hay miedo al salir y al regresar de sus casas, pero también lo hay en el barrio en el que viven y la zona centro de la ciudad. Hay miedo al asalto y/o al secuestro a mano armada, y, desde luego, existe el miedo al acoso sexual y la violación. Hay miedo a los adictos a las drogas, por la proliferación de los “picaderos” en los barrios.

Ellas tiene ahora miedo a la noche, cuando hace años ellas añoraban la noche: era el espacio de la diversión, del baile, era el momento de alejarse de la rutina laboral de todos los días, de olvidar las largas jornadas de trabajo. La situación ahora es otra, totalmente opuesta a aquella que llegó a analizar el sociólogo juarense Jorge Balderas (2002), cuando las obreras eran dueñas de la noche. Ellas ya perdieron ese espacio, y no sólo por el cambio de horario de cierre de los bares, cantinas y clubes nocturnos, ordenado por la Presidencia Municipal desde principios de la primera década del siglo XXI.

Si bien las mujeres son una minoría en la numeralia de víctimas de estos años violentos, un número significativo de mujeres murió a causa de la violencia en las calles de esta ciudad, una parte de ellas, trabajadoras de las maquiladoras ¿De qué elementos de resistencia podemos hablar aquí? ¿O de qué tipo de resiliencia? Veamos.

Sin que tengamos el afán de jerarquizar las acciones de resistencia de estas y estos trabajadores, podemos mencionar aquí: la solidaridad familiar, que protege a las trabajadoras, cuando salen de sus casas a trabajar, y cuando regresan, en horarios de madrugada o muy de noche; la solidaridad de vecinas para formar grupos y dirigirse hacia los sitios donde las recogen o las dejan las “ruterías”. Las trabajadoras entrevistadas se refirieron con amplitud a ese tipo de situaciones. Refirieron que el riesgo y el peligro lo percibían desde que salían de sus casas. Los horarios de salida y de entrada a la maquiladora conllevan siempre peligro, la clara sensación de riesgo. Como ellas mismas sostienen: “Sabemos que salimos, pero no sabemos si vamos a regresar”.

Ellas han tenido que cambiar sus costumbres, o, si son jóvenes, tener otras costumbres distintas a las de la generación anterior de obreras. Salen menos de

EJE 5

noche, la cual ya no es el espacio de la diversión, ahora es el espacio del miedo y el peligro, a pesar del descenso de los delitos a partir del 2013. Evitan caminar por las calles solitarias, evitan la comunicación con los desconocidos (aun siendo estos compañeros en la misma empresa y aunque se conozcan “de vista”) (Ajo y Ravelo, 2003). Negocian de una manera muy persistente con los conductores de los autobuses que las llevan de las maquiladoras a las zonas donde viven, para que las dejen lo más cerca posible de sus casas, a veces, por cierto, sin contar con la solidaridad de los trabajadores, hombres y mujeres, más antiguos en las empresas.

En años más recientes, luego de los años más violentos que haya vivido la ciudad, el éxodo de la ciudad, que ya hemos mencionado; el encierro en los hogares, en las casas (el “resguardo”, de acuerdo a Salazar y Curiel, 2012); el levantar rejas alrededor de las zonas “residenciales”, entre otras medidas, pueden verse como otras formas de resistencia de estos trabajadores, hombres y mujeres, aunque el “enrejamiento” de las colonias se pudo observar más en sectores sociales de clase media o “alta”, porque son caras y requieren contratar vigilancia privada también.

Observamos también procesos de toma de conciencia en algunos trabajadores, hombres y mujeres, que los lleva a superar momentos críticos de sus vidas y participar en organizaciones religiosas en las cuales ellas y ellos le encuentran un nuevo sentido a sus vidas. Nos acercamos así a los procesos de resiliencia en este lugar; los procesos que le han permitido a muchos de estos hombres y mujeres sobreponerse a los momentos más difíciles de sus vidas, a grandes sufrimientos, y seguir funcionando, seguir viviendo y actuando cotidianamente (Sánchez, 2011, págs. 54-65.)

Ya nos hemos referido, en otro trabajo, sobre las situaciones que implican gran sufrimiento para las y los trabajadores de la maquila, como es el caso de perder una hija (Sánchez, 2011, págs. 161-198). Remitimos a ese trabajo, donde el lector podrá acercarse a los episodios de feminicidios en familias de trabajadoras y trabajadores de la maquila. Los testimonios refieren el tremendo dolor que esto les significa a estas familias. Algunas de estas familias –no todas, desde luego- lograron reponerse, llevándolas a la organización y a la lucha. No siempre actuaron ellas y ellos de una manera permanente, algunas y algunos se vieron involucradas en la actividad desgastante de sus organizaciones, en las luchas internas de las ONG´s que pocas veces comprendían cabalmente, mientras otras familias simplemente abandonaron Ciudad Juárez luego de la pérdida de algún familiar.

Esos momentos de acción colectiva por la justicia ante el asesinato y/o desaparición de sus hijas son sin duda los episodios más significativos de resiliencia en este lugar, los cuales se extienden a lo largo ya de tres décadas de lucha contra la impunidad en este lugar.

Bibliografía

Ajo, Mirna y Patricia Ravelo, "Sabemos que salimos, pero no sabemos si vamos a regresar. Vulnerabilidad y percepción del riesgo en trabajadoras de la maquila de Ciudad Juárez" en *Género y Salud en Cifras, Boletín de la Secretaría de Salud*, vol. 1, septiembre-diciembre, págs. 19-24, 2003.

Asociación de Maquiladoras, A.C., *Historia y perspectivas de la industria maquiladora*, Comité de Estadísticas, Ciudad Juárez, Chihuahua, 2002.

Balderas, Jorge, *Mujeres, antros y estigmas en la noche juarensé*. Instituto Chihuahuense de Cultura-CONACULTA, Colección Solar, Serie Horizontes, Chihuahua, México, 2002.

Domínguez, Héctor y Patricia Ravelo, *Desmantelamiento de la ciudadanía. Políticas de terror en la frontera norte*. Colección Diversidad Sin Violencia, núm. 6. UAM-Iztapalapa. Ediciones Eón. CIESAS, CONACYT, Chicano Studies-Universidad de Texas en El Paso, México, 2011.

Friedman, Debra y Michael Hechter, "The contribution of rational choice theory to macrosociological research", en *Sociological Theory*, núm. 6, 1998.

Garabito, Gustavo, *Trabajo, experiencia y vida cotidiana. El caso de los jóvenes obreros de Azcapotzalco*, Tesis de Doctorado, Posgrado en Estudios Sociales, UAM-Iztapalapa, México, 2011.

Goldthorpe, John, David Lockwood, et. al., *The affluent worker. Industrial Attitudes and Behaviour*, Cambridge University Press, Londres, 1968.

Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática y Gobierno del Estado de Chihuahua, *Anuario Estadístico del Estado de Chihuahua*, Aguascalientes, Aguascalientes, 2000.

Kurczyn, Patricia y Oscar Zavala, "Las relaciones triangulares de trabajo. Problemas jurídicos para su determinación", en *Revista Trabajo*, UAM-OIT, año 6, núm. 9, 2012.

Naipul, V.S., *Among the believers. An Islamic Journey*, Penguin Books, New York,

Plan Estratégico de Juárez, A.C., *Informe Así estamos Juárez. Sistema de indicadores de calidad de vida*. Ciudad Juárez, Chihuahua, 2014.

Ravelo, Patricia, Héctor Domínguez, Sergio Sánchez y Javier Melgoza, "Trabajo y vida cotidiana en las maquiladoras de Ciudad Juárez hoy. 1982. Cuerpo, subjetividad y cultura obrera en contextos de violencia", en de la O, María Eugenia (Coordinadora), *Género y trabajo en las maquiladoras de México. Nuevos actores en nuevos contextos*, publicaciones de la Casa Chata, CIESAS, págs. 161-185, México, 2013.

Salazar Gutiérrez, Salvador y Martha Mónica Curiel García, *Ciudad abatida. Antropología de la(s) fatalidad(es)*, Universidad Autónoma de Ciudad Juárez, Ciudad Juárez, 2012.

Sánchez Díaz, Sergio Guadalupe, *Diálogos desde la subalternidad, la resistencia y la resiliencia. Cultura obrera en las maquiladoras de Ciudad Juárez*, Colección Diversidad sin Violencia, núm. 5, Universidad Autónoma Metropolitana/Iztapalapa, Ediciones Eón, CIESAS, CONACYT, Chicano Studies-Universidad de Texas en El Paso, México, 2011.

Sánchez Díaz, Sergio G., Ravelo Blancas, Patricia y Melgoza Valdivia, Javier, "Violencia en la ciudad, en el trabajo maquilador y la subjetividad de obreras y obreros en Ciudad Juárez", en *El Cotidiano. Revista de la realidad mexicana actual*, mayo-junio, Universidad Autónoma Metropolitana-Azcapotzalco, México, págs. 87-96.

Santos, Milton, *La naturaleza del espacio*, Ed. Ariel, Barcelona, 2000.

Thompson, E. P., *La formación histórica de la clase obrera. Inglaterra: 1780-1832 (El árbol de la libertad)*, Barcelona, Editorial Laia, Ediciones de Bolsillo, tomo I, pp. 7-14, 1977.

TRAYECTORIAS LABORALES, PROYECTOS DE VIDA Y SEGURIDAD SOCIAL DE ADULTOS MAYORES EN NEXTIPAC, ZAPOPAN

ISABEL DURÁN JIMÉNEZ¹
JUAN PATRICIO CASTRO IBÁÑEZ²
FERNANDO LÓPEZ ALCOCER³



Resumen

Esta ponencia tiene como objetivo recuperar la percepción de los adultos mayores de la comunidad de Nextipac en torno a la reconfiguración de sus trayectorias laborales y su grado de satisfacción en la consolidación de sus proyectos de vida. Nextipac, Zapopan tiene 4, 008 habitantes y se caracteriza por sus actividades agropecuarias; hace dos décadas la región era un granero importante, estas condiciones permearon la vida cotidiana de los habitantes y fue configurando una identidad cultural que permitió la cohesión social, construir trayectorias laborales y proyectos de vida en un contexto del Estado Benefactor. Con el Neoliberalismo se realizan ajustes estructurales que vienen a impactar las identidades culturales, el tejido social, las trayectorias laborales y la seguridad social. La dinámica parroquial se ve trastocada así como los proyectos de vida y redes de colaboración y solidaridad. Bajo este modelo las personas de la tercera edad representan un carga económica para el Estado, la familia y en ellas permea la subcultura del interaccionismo simbólico, según el cual el “Yo” viene a ser la idea interiorizada que los demás tienen de nosotros. La imagen que la sociedad devuelve de los ancianos, por estar devaluada en su rol social, y por una atribución de ineptitud y de decadencia, vendría a erosionar gravemente ese ego de las personas mayores.

¹ Profesor investigador titular “B”, Departamento de Desarrollo Rural Sustentable, Centro Universitario de Ciencias Biológicas y Agropecuarias. Universidad de Guadalajara. Doctorado en Cooperación y Bienestar Social por la Universidad de Oviedo. Línea General de Investigación: Mercados Agropecuarios y Bienestar Social Rural. Correo electrónico: tabascozac15@gmail.com

² Profesor investigador titular “C”, Departamento de Desarrollo Rural Sustentable, Centro Universitario de Ciencias Biológicas y Agropecuarias. Universidad de Guadalajara. Doctorado en Educación por la Universidad de Guadalajara. Línea General de Investigación: Identidades Profesionales y Sociología del Trabajo. Correo electrónico: cij18361@gmail.com

³ Profesor investigador titular “C”, Departamento de Desarrollo Rural Sustentable, Centro Universitario de Ciencias Biológicas y Agropecuarias. Universidad de Guadalajara. Doctorado en Estrategias para el Desarrollo Agrícola Regional por el Colegio de Posgraduados en Ciencias Agrícolas. Línea general de Investigación: Estrategias de Reproducción Campesina. Correo electrónico: ferlopalc@gmail.com

Introducción

Este trabajo de investigación de alcance exploratorio pretende realizar un sondeo de la percepción de las personas mayores de la comunidad rural, ya casi periurbana de Nextipac, Zapopan, Jalisco, acerca de sus pasadas trayectorias de trabajo, sus proyectos de vida actuales y su seguridad social, en la que el apoyo social, la calidad de vida y el bienestar subjetivo juegan un rol fundamental. El estudio se llevará a cabo durante el periodo de tiempo que comprende este año 2015. Se determinó llevar a cabo este trabajo de corte exploratorio con la finalidad de contar con una base desde la que sea posible plantear en forma clara cuáles son las deficiencias en materia de seguridad social y su vínculo con la calidad de vida relacionada con la salud y el bienestar subjetivo, que eventualmente sufre en la actualidad este grupo poblacional de agricultores ya retirados, y representen un obstáculo para que accedan a una vida plena en su vejez y les impida elevar su calidad de vida y disfrutar de un mínimo de bienestar. Así también, este modesto trabajo (y su vinculación con la calidad de vida relacionada con la salud y el bienestar percibido) permitirá a las autoridades correspondientes en general del sector salud del Estado de Jalisco y en particular del Municipio de Zapopan, Jalisco, contar con un documento fiable que pueda ser utilizado como una plataforma válida para formular, diseñar, implementar y evaluar apropiadamente una toma de decisiones al respecto, con la finalidad última de incrementar la calidad de los servicios y prestaciones sociales brindados a estas personas de la tercera edad, además de fortalecer y dinamizar sus redes sociales informales para apuntalar el apoyo social derivado de esta fuente, y aumentar así el bienestar y la calidad de vida de este grupo social. Por otro lado, este trabajo dará luz acerca de la situación de las personas mayores incluidas o excluidas de la seguridad social del IMSS, en cuanto a los temas citados, lo que otorgará la posibilidad de que las autoridades públicas y sociales de salud correspondientes hagan suya la eventual problemática presentada por este colectivo de viejos agricultores y les permita impulsar políticas públicas, programas y proyectos concretos (con base en la información derivada de este estudio exploratorio) para subsanar en la medida de lo posible y deseable, las eventuales carencias de esta población en cuanto a seguridad social refiere. Esta investigación es de tipo aplicada y los resultados a obtener son descriptivos. El equipo investigador está compuesto por los tres profesores del Centro Universitario de Ciencias Biológicas y Agropecuarias de la Universidad de Guadalajara mencionados en el correspondiente resumen de este trabajo, los que fungen como profesores e investigadores de tiempo completo de dicha institución. Por cuanto a la suficiencia de los recursos materiales para la

realización del trabajo, no existe ningún problema.

Desarrollo

Con el propósito de enmarcar un poco la anterior introducción, seguimos a Salgado, González, Jáuregui y Bonilla (2005), los cuales comentan que “respecto de los ancianos en México, existe escasa información y un inadecuado registro de sus problemas”, lo que es particularmente cierto en el caso de esta pequeña población de agricultores del Municipio de Zapopan, Jalisco, donde existe un profundo desconocimiento de las autoridades locales encargadas de la seguridad social, la salud y el bienestar de estas personas mayores. De ahí la necesidad y pertinencia de este trabajo, ya que si deseamos conocer cuál es la situación en materia de seguridad social de este grupo social, nos topamos con un vacío de información importante el que en la medida de lo posible habrá que ir subsanando; de esta forma, el desconocimiento se agudiza al hablar de personas mayores que no gozan de ningún apoyo institucional, lo que resulta bastante común en nuestro país entre personas mayores que se han retirado ya de su oficio de agricultores, que ejercieron durante toda su vida laboral. Así pues, el interés por este tema ha cobrado fuerza para la investigación social en la medida en que los recursos públicos han sido “insuficientes” para cubrir la demanda de este particular grupo social en permanente incremento demográfico. Así pues cabe señalar que: Durante años la categoría “redes sociales” fue asumida como indicador de apoyo. Si se pertenecía a una red se estaba apoyado. La investigación gerontológica desmintió que esto fuera así y empezó la preocupación por un análisis más detallado de la calidad, frecuencia, efectividad y disponibilidad en los apoyos. Algo que resultó sumamente importante fue la constatación de que pertenecer a una red social no garantiza necesariamente que el apoyo sea constante, ya que éste puede variar en el tiempo y en el curso de la vida de los individuos. “Por eso, hoy en día, saber sobre la continuidad de la ayuda en la etapa de vejez, en casos de enfermedad o en contextos de escasez económica resulta fundamental” (Guzmán, Huenchuan y Montes de Oca, 2002 p. 9). Las ventajas y debilidades observadas en las redes sociales han mostrado la conveniencia de contemplar además la propia percepción de las personas mayores de lo que brindan y les es otorgado en las redes, y qué trascendencia tienen éstas en el aumento de su calidad de vida. Por otra parte, las inquietudes que se plantean en este inicio de siglo XXI respecto de la transición demográfica, concretamente del envejecimiento poblacional, han derivado en un consenso para estudiar el contexto de vida (institucional, social y cultural) que enfrentan las personas mayores para acceder a un mínimo de nivel y calidad de vida en su sobrevivencia diaria. El

EJE 5

crecimiento sostenido en las expectativas de vida de las personas plantea la cuestión fundamental de si este incremento en las esperanzas de vida se ve reflejado en un aumento de la calidad de vida. Entonces podemos observar que: Las instituciones académicas han realizado proyectos de investigación sobre estos temas, que en un principio fueron únicamente descriptivos y parcializados, guiados por conceptos y métodos en Europa y Estados Unidos. Sin embargo, estos esfuerzos ya han logrado un diagnóstico del problema para México y América Latina, han construido planteamientos a partir de la situación propia de México y han logrado resultados que aunque no son finales, sí tienen relevancia y son bases para nuevos planteamientos.

Estas tareas han encontrado resultados en el i) trabajo interdisciplinario, ii) la adopción de conceptos y métodos acordes con nuestros contextos, iii) la evaluación, clasificación y uso de información existente y iv) la generación de nuevos datos expresamente diseñados sobre el proceso de envejecimiento en América Latina (Ham Chande, Palma, Torres e Ibáñez, 2002 pp 2-3).

Uno de los terrenos en los que se requiere más investigación es la integración de la vejez a la familia y los hogares, lo que se relaciona con las redes de apoyo que impactan las formas de convivencia domiciliarias. Este tema adquiere gran relevancia en las condiciones actuales de adelgazamiento del Estado y su consecuente retirada, lenta pero sistemática de los temas de la seguridad social y de los planes de bienestar social, transfiriendo en automático dichas responsabilidades al ámbito de las capacidades individuales, la solidaridad familiar y los vínculos de amistad y vecinales. Ham Chande et al. (2002) consideran que “de lo que se ha estudiado en América Latina sobre la transición demográfica y sus efectos sobre la estructura y funcionamiento de la familia, se ha encontrado que disminuyen las redes de apoyo familiar y aumenta la proporción de hogares unipersonales”. En los últimos tiempos el estudio de las interacciones al interior de las familias, en lo que refiere a aquellas cuyo centro de acción son las personas mayores, ha cobrado una gran relevancia por la presencia de factores diversos, algunos de ellos de orden demográfico: el aumento en las expectativas de vida, la disminución de la fecundidad, el incremento en los índices de divorcio, nuevos modelos de nupcialidad, el creciente porcentaje de los jóvenes en el volumen de la población, etc., y otros de índole propiamente económica: desempleo, crisis de los sistemas de seguridad social, etc.. Estos autores también señalan que entre 40 y 60 % de las personas mayores de 60 años no recibe ingresos previsionales ni laborales y debe vivir en grupos familiares extendidos. La

EJE 5

ONU (2003) puntualiza que el estudio de las redes de apoyo es importante porque ellas constituyen la base de las ayudas que las personas requieren; son las instancias donde toman sentido los roles sociales y son el soporte de aquellos estímulos sociales que promueven la sensación de pertenencia y generan la integración social. La existencia de redes de apoyo en las edades avanzadas permite la integración social de las personas y evita el aislamiento. Las investigaciones en diversas partes del mundo subrayan los efectos positivos de la integración social, expresada a través de los apoyos sociales y del desempeño de roles significativos en la sociedad, en la calidad de vida de las personas, en especial de las personas mayores. Cualquier estrategia con la disposición de operar con base en el ambiente natural y el rol que en éste tienen las relaciones sociales, debería fundamentarse casi obligadamente en el análisis de las redes sociales para entender como son éstas, cómo existen, funcionan y se transforman en sus diferentes etapas. Así, resulta esencial estudiar el apoyo social, la diversidad de vínculos de las redes sociales, sus patrones estructurales y los impactos de dichas relaciones. Realizar un cuidadoso estudio del apoyo social y de las características estructurales (tamaño, densidad, dispersión geográfica, etc.) y de las características interaccionales (contenido, multiplicidad, reciprocidad, variables temporales, homogeneidad, etc.) de las redes sociales, nos permitirá acceder a elementos valiosos y claves, para poder decodificar ese abundante contenido subjetivo de los lazos sociales en el marco de la vida cotidiana y en el transcurrir de nuestras historias vitales, en general de las personas de la tercera edad y en particular las que oficiaron como agricultores en su vida laboral.

El envejecimiento y la gerontología social

Para continuar con el desarrollo del presente trabajo, es posible mencionar que en muchos países se observa un proceso de envejecimiento de la población y con ello han aumentado los problemas de salud, sociales, económicos y políticos, tanto que en 1982 en la asamblea de las Naciones Unidas se convocó a los países miembros a trabajar en la evaluación y solución de los problemas asociados al envejecimiento. En este sentido la tendencia de este proceso implica además de una esperanza de vida más alta, que el número de gente de la tercera edad es mayor proporcionalmente, principalmente en países industrializados. En relación con esto, Ham-Chande, Palma, Torres e Ibáñez (2002) mencionan que “en América Latina el envejecimiento presentará un crecimiento sustancial al pasar la proporción de mayores de 60 años de 8 % en el 2000 al 22.6 % en el 2050. Comparado con Europa donde esta proporción se logró en dos siglos, América Latina lo alcanzará en solamente 50 años”. Este crecimiento tendrá un impacto directo en la calidad de

EJE 5

vida de las personas mayores y en la de las familias en las que éstos se insertan al incrementar demandas en aspectos como seguridad social, participación económica y en las formas de convivencia familiares. La propia ONU (2003) señala que la tendencia hacia el envejecimiento rápido de la población latinoamericana y del Caribe es un hecho ya reconocido. En las próximas décadas aumentará no sólo el número de personas mayores, sino que también su peso relativo en la población total se incrementará notablemente.

De esta forma el consabido proceso de envejecimiento de la población en el planeta es una realidad ineluctable y paulatina que implica grandes transformaciones estructurales en los terrenos de la economía y la sociedad, inéditas en el pasado de la humanidad. Los grandes avances científicos en el campo de la medicina en la prevención y tratamiento de las enfermedades han posibilitado un importante aumento en las expectativas de vida del ser humano; empero, aún existen amplias brechas en cuanto a regiones geopolíticas, niveles de desarrollo socioeconómico, género, etnias, etc. Así, en el siglo XX se produjo una revolución de la longevidad. La esperanza media de vida al nacer ha aumentado 20 años desde 1950 y llega ahora a 66 años, y se prevé que para 2050 haya aumentado 10 años más. Este triunfo demográfico y el rápido crecimiento de la población en la primera mitad del siglo XXI significan que el número de personas de más de 60 años, que era de alrededor de 600 millones en el año 2000, llegará a casi 2,000 millones en el 2050, mientras que se proyecta un incremento mundial de la proporción del grupo de población definido como personas de edad del 10 % en 1998 al 15 % en 2025. Este aumento será más notable y más rápido en los países en desarrollo, en los que se prevé que la población de edad se cuadruplicará en los próximos 50 años [...] (ONU, 2002 pp. 5-6). De esta forma, el proceso de envejecimiento de la población mundial es un fenómeno de transición demográfica de gran trascendencia y representa un enorme desafío al que se tienen que enfrentar los gobiernos de todos los países del mundo, los cuales tendrán la obligación de diseñar y ejecutar políticas públicas destinadas a aliviar una parte substancial de toda aquella problemática que tradicionalmente aqueja a este sector de la población, fundamentalmente del sector rural de los países en vías de desarrollo.

En este sentido Treviño, Pelcastre y Márquez (2006) establecen que en algunos países desarrollados las pirámides poblacionales ya presentan cambios sustanciales en la base y en la cúspide y, en el caso de México, las proyecciones poblacionales indican que, para el año 2050, uno de cada cuatro mexicanos será mayor de 65 años de edad, pasando de los siete millones de adultos mayores en la actualidad a entre 27 y 32 millones.

EJE 5

Secularmente se ha concebido a la vejez como una etapa de la vida del ser humano en la cual se sufre una pérdida gradual de autonomía personal y de regreso a la dependencia e improductividad (aunque no necesariamente tenga que ser así: hoy en día la gerontología moderna está generando todo un discurso y conceptos radicalmente diferentes a aquellos de corte tradicional), que transforma drásticamente las perspectivas y condiciones de vida de las personas mayores y de sus familias. En relación con esta idea, Salgado et al. (2005) señalan que el envejecimiento es un proceso ineludible y gradual que se manifiesta, principalmente, en cambios morfológicos y fisiológicos como consecuencia de la acción del tiempo sobre los organismos vivos. Asimismo, este proceso invariablemente resulta en la manifestación y el aumento de problemas de salud, disminución de la independencia y adaptabilidad, deterioro de los modelos familiares y sociales, retiro del trabajo, merma en la capacidad económica y disminución de las facultades físicas y mentales. Corraliza (1994) comenta que “la definición social de la vejez lleva consigo elementos de juicio y valoración de la experiencia de ser mayor”. Pueden definirse dos visiones contrapuestas de la vejez. La primera de ellas es la consideración de la persona mayor como sabia, cargada de experiencias, de alto estatus social, merecedora de gran respeto y con una clara posición de influencia sobre los demás. Esta visión de la vejez, asociada con la forma institucional de la familia extensa y la familia extensa modificada, refuerza aspectos positivos de la experiencia del envejecimiento. Las personas mayores serían personas de alto estatus, muy consideradas y reforzadas por el grupo primario que las acoge. La segunda visión opuesta a la anterior, destaca la vejez como un estado deficitario. La edad, se supone desde esta perspectiva, lleva consigo de manera inherente pérdidas significativas e irreversibles. Se sintetiza esta visión social de la experiencia de la vejez con los siguientes rasgos: físicamente disminuido, mentalmente deficitario, económicamente dependiente, socialmente aislado y con una disminución del estatus social. Por otro lado, los diversos factores que inciden en la calidad de vida en la etapa de la vejez como son: la economía, la salud, el apoyo social, las relaciones afectivas, la viudedad, etcétera, se van mezclando de diferentes formas y permiten encontrar una gama amplia de maneras de envejecer. Como un ejemplo digno de mencionar, el apoyo de la familia es fundamental en el proceso de envejecimiento de las personas, debido a que ayuda de forma determinante a los mayores a lidiar con las enfermedades y problemas de todo tipo. En este tenor Treviño et al. (2006) declaran que el envejecimiento es un proceso natural e inevitable; sin embargo, la forma como se envejece y el significado de este proceso son características que se construyen socialmente y varían de una

EJE 5

cultura a otra. En este mismo sentido Sáez (1997) observa que “entre los problemas más importantes con que se encuentran los miembros de la tercera edad, podemos señalar: a) la pérdida de autonomía económica, b) la vivienda, familiar o comunitaria, c) insuficiencia de la red sanitario-asistencial y, d) falta de preparación para vivir el tiempo de ocio”. Naturalmente, quedan obviados otros problemas no menos importantes referentes al deterioro físico y psíquico o a la pérdida de autoestima, que tienen una clara consecuencia: sentimientos de inferioridad, actitud pasiva ante la vida, aislamiento social, etc. El propio Sáez (1997) declara que “actualmente, la alternativa a los problemas de la Tercera Edad parece estar contemplada en un Plan Gerontológico, que consta de cinco grandes áreas: Pensiones, Salud y Asistencia Sanitaria, Servicios Sociales, Ocio y Cultura, y Participación”. Fernández-Ballesteros (2007) comenta que “la vejez es un estado en la vida y el envejecimiento un proceso que sucede a lo largo del ciclo vital. Tanto la vejez como el envejecimiento humano son objetos de conocimiento multidisciplinarios en el sentido en que el individuo es un ente bio-psico-social”. Así pues, resulta que la situación de vejez y el fenómeno natural del envejecimiento representan conceptos no simples de analizar de forma unilateral y son abordados por una amplia gama de ciencias empezando desde la Biología, la Sociología, la Psicología pasando por otras disciplinas, como la Antropología, la Geriatria, la Gerontología, etc..

De otro lado, respecto de la propia vejez, Corraliza (2004) menciona la necesidad de prestar atención a las siguientes dimensiones básicas que implica el citado concepto: a) la pérdida del trabajo y la jubilación, que definen la necesidad de rehacer no sólo una estructura horaria, sino también una estructura de metas y relaciones sociales diferentes, b) la necesidad de buscar actividades y usos del tiempo alternativos, ligados igualmente a la jubilación, c) la demanda de cuidados específicos de salud y más frecuentes, d) la demanda de diferentes productos y recursos de bienestar, individual y comunitario y, e) la necesidad de asumir cambios en la dinámica de la familia nuclear debido a la nueva reorganización del tiempo y de las actividades o las variaciones en el ciclo de vida de la familia (muerte de un cónyuge, abandono del hogar por parte de los hijos, etc.).

Sin embargo, ¿qué ocurre realmente con la vejez?, la creencia empírica más extendida es que desde una “x” cantidad de años inicia “la vejez”, casi en paralelo con la edad de jubilación, y que dicha vejez acarrea consigo decrementos, pérdidas y decaimiento; esto concebido a partir de un modelo biomédico en el cual los organismos vivos van disminuyendo a lo largo del tiempo en su vitalidad y eficiencia, esto es, un proceso de involución *contrario sensu* de lo que las sociedades modernas

han denominado como desarrollo. Sin embargo, ¿eso sucede también en el terreno de los esquemas de la conducta?

Al respecto, Fernández-Ballesteros (2007) comenta que en este, como en otros muchos casos, el comportamiento (en este caso la motivación como motor de la conducta) explica mucho más el desarrollo o la involución del individuo que ningún otro factor biológico o, incluso social aunque la percepción y la conceptualización (o en otros términos las “teorías implícitas”) sobre el envejecimiento y la vejez forman parte de las más clásicas corrientes de pensamiento.

Así, por ejemplo, Platón conceptualizaba la vejez como sinónimo de pérdida, enfermedad y deterioro mientras que Aristóteles la concebía como una etapa de oportunidad, de sabiduría y conocimiento. De estas dos visiones, la que cuenta con una mayor inserción en nuestra cultura es la que conceptualiza la vejez negativamente.

Teorías relativas a la naturaleza y la condición de los mayores

Es vital revisar, aunque sea muy someramente, algunas de estas teorías debido a que proponen una serie de concepciones e interpretaciones interesantes de las personas mayores. El trato que reciben estas personas resulta de la representación que de ellas tiene el resto de la sociedad. La visión que se posee en general de dichas personas mayores, se encuentra plasmada en una tipología que constituye una teoría o teorías de la tercera edad; a continuación se procederá a hacer una pequeña presentación de algunos de los más importantes modelos teóricos existentes al respecto:

Teoría del ciclo vital y la subcultura

Serrano (2000) escribe que “el fundamento de esta teoría del ciclo vital y la subcultura se encuentra en el interaccionismo simbólico, según el cual el “Yo” viene a ser la idea que los demás tienen de nosotros interiorizada”. La imagen que la sociedad devuelve de los ancianos, por estar devaluada en su rol social, y por estar marcada por una atribución de ineptitud y de decadencia, vendría a erosionar gravemente el yo de las personas mayores. En consecuencia, una persona mayor es quien ha abandonado los papeles que poseía en su ser adulto; Una variante de este modelo advierte que la condición de los mayores es parecida a la de una minoría, que ya no tiene acceso ni al poder ni a los recursos sociales, y que por tanto

EJE 5

está objetivamente segregada. La minoría de los mayores, como colectivo, sería socialmente impotente y cada vez más estará inmersa en la pobreza. Fernández-Ballesteros (2004) hace una observación también común: que “la vejez conlleva un cierto aislamiento”. Las personas suelen tener más pérdidas de allegados y seres queridos a los 70 que a los 20 años y, por tanto, se supone que ello debe llevar al aislamiento y la soledad. Este aislamiento es tomado por Rose en los años sesenta como la base para postular la teoría de que los viejos poseen todos los rasgos característicos de cualquier grupo aislado e, incluso, demuestra que este grupo es más potente que la cultura debida a la clase social o al género.

Modelo funcionalista de la desvinculación y de la modernidad

Serrano (2000) señala que “la estructura de la sociedad (o si se prefiere la organización social) determina las funciones que se les atribuyen a los actores sociales”. Nuestra sociedad está organizada con base en la productividad, y este orden no tiene funciones que ofrecer a quienes ha dejado fuera del sistema productivo. Por tanto, la vejez es una etapa vital durante la que se les fuerza a las personas a consumir una desvinculación del orden social. Se concluye que la vejez, tal como hoy la conocemos, resulta ser un producto de la “modernidad”, es decir, de las sociedades organizadas para la productividad y la rentabilidad. Llevando estos análisis a sus últimas consecuencias resulta, además de inevitable, necesaria la desvinculación entre la persona mayor y el sistema social ya que las personas mayores deberían dejar disponibles sus papeles y sus estatus, con el objeto de asegurar la reproducción social. En esta materia Fernández-Ballesteros (2004) comenta que “Cumings en los años sesenta, postula un planteamiento interactivo: la sociedad y el individuo, a lo largo del proceso de envejecimiento, tienen la misma meta y el mismo objetivo: la desvinculación del individuo (que va a morir) con/y de la sociedad”. Esta desvinculación es totalmente funcional, ya que prepara al individuo para la muerte y permite la sustitución generacional. La teoría de la desvinculación ha tenido y tiene importantes repercusiones en el establecimiento de políticas sociales y en la forma de contemplar la vejez. Entonces así, la importancia y covariación entre los cambios de estatus y roles y los cambios sociales hace postular que el estatus social de las personas mayores covaría con el grado de industrialización de la sociedad en la que habitan. Desde este planteamiento se postula que la posición social de los mayores es inversamente proporcional al grado de industrialización.

Teoría del rol y de la clasificación por edades

Serrano (2000) observa que el rol social tiene que ser ajustado cuando llega

EJE 5

la tercera edad y destaca dos tipos de reacciones: a) ajustes referidos al abandono de los roles y de las relaciones, que caracterizaban la época adulta y b) ajustes relacionados con la aceptación de los roles, actividades y relaciones tipificados por la vejez. Menciona que los mayores cambios que se producen en este periodo de transición son los siguientes: 1) retirada laboral, 2) abandono de los roles de liderazgo social o empresarial, 3) disolución del matrimonio, normalmente por muerte de uno de los esposos, 4) pérdida de un lugar de residencia independiente, 5) pérdida de interés en las metas, 6) aumento de la dependencia con respecto de los otros, 7) subordinación respecto de los hijos, 8) adopción de una orientación día a día. Estos son los cambios que la sociedad espera de las personas mayores.

Sociedad y vejez: La familia y el trabajo

A través de la vida los individuos van sosteniendo distintas esferas y/o niveles de interacción social las cuales se llevan a cabo en diversas instituciones sociales. Coadyuvan en la creación de una identidad personal y social, además de que representan los canales contemplados como aceptados socialmente para la recreación y el desarrollo de la vida social. La etapa de la vida adulta posee como una de sus peculiaridades la autonomía que tiene su raíz en el campo de lo económico. En las denominadas sociedades industriales, dicha independencia se consigue a través de la participación directa en el mercado laboral (básicamente los hombres y las mujeres solteras) y para una gran cantidad de personas del género femenino vía el matrimonio, aunque ello suponga una dependencia del marido. Debido a la distinción de roles “tradicionales” acorde a la división sexual del trabajo (jefe de familia y ama de casa según los diferentes sexos) en aquellas sociedades, ha sido contemplada la participación del hombre en el sector económico como la que le brinda la legitimidad necesaria para el normal desarrollo de sus roles de proveedor de los recursos que requiere la familia. Así, a la actividad laboral se la vincula con esa vida adulta y en los hombres ayuda a fortalecer su identidad masculina. Por otra parte, las dos instituciones centrales en las cuales se desarrolla en gran medida la vida de los individuos son la familia y el trabajo. Estas instituciones han venido cambiando con el paso del tiempo en función del envejecimiento de la población y la magnitud de las transformaciones económicas y sociales que se han venido dando en las décadas más recientes. La mayoría de los derechos, obligaciones y necesidades básicas de las personas se expresan y satisfacen en la familia extensa de tres generaciones. Lo que resulta tan cierto para los niños como para las personas ancianas. En general, se pertenece a ese tipo de familia desde el nacimiento hasta la muerte. Existe a lo largo del ciclo vital una continuidad con la familia extensa. Se da una reciprocidad de intereses,

EJE 5

relaciones y servicios. Es la solidaridad intergeneracional. Una de las funciones de las redes familiares en casi todas las culturas es proveer de sustitutos en la relación familiar cuando se han perdido por muerte o emigración a quienes eran los compañeros principales de relación.

Metodología

El objetivo fundamental de esta ponencia es presentar algunos avances logrados en el trabajo de investigación de alcance exploratorio “Trayectorias laborales, proyectos de vida y seguridad social de adultos mayores en Nextipac, Zapopan”, un estudio de caso, mismo que se encuentra en proceso de realización durante este año 2015. El método empleado es el cualitativo, vía la técnica de entrevistas semiestructuradas. El tamaño de muestra para este estudio de caso fue de tres personas mayores exagricultores de esta comunidad rural o periurbana de Nextipac, Zapopan, Jalisco. Un criterio incidental o por conveniencia para seleccionar a estas tres personas mayores que fueron entrevistadas durante el mes de julio, ahí mismo en la comunidad de Nextipac, fue el nivel socioeconómico de tales exagricultores viejos, determinado por el parámetro que representa la superficie de hectáreas promedio que cultivaban con maíz en la época en que ejercían su oficio de agricultores en activo: El de mayor nivel Sr. Manuel López con una superficie cultivada de maíz promedio de 70 Has. El de nivel medio Sr. Elías Olivares, con una superficie cultivada de maíz de 40 Has.. Y por último el Sr. Gregorio Pérez con una superficie trabajada de maíz en promedio de 10 Has. Con el propósito fundamental de recoger la información necesaria en campo, estas tres personas fueron entrevistadas por los investigadores Juan Patricio Castro Ibañez e Israel Durán Jiménez, *in situ*, es decir, en las casas que habitan en dicha comunidad rural de Nextipac. Las entrevistas duraron en promedio 2 horas.

Resultados

A continuación se describen e interpretan los resultados con base en la técnica o arte denominado hermenéutica (en una especie de resumen y/o síntesis de esas tres entrevistas recogidas en versión estenográfica una pequeña grabadora):

Las tres personas mayores (65, 77 y 79 años respectivamente) entrevistadas, ex agricultores (ellos se definen como campesinos) pertenecientes al Ejido Nextipac coincidentemente alcanzaron un grado escolar de hasta 3° de Educación Primaria. Les tocó trabajar desde pequeños (10-12 años) por la difícil situación económica que estaban atravesando (eran tiempos duros aquellos) sus numerosas familias, en condiciones asimismo adversas, ya que las labores agrícolas (arado, rastreo,

EJE 5

escarda, etc.) se realizaban en su mayor parte de forma artesanal, tradicional, esto es, con yunta de bueyes y/o troncos de caballos o mulas; asimismo las labores de eliminación de malezas y escarda se hacían con rosadera, azadón, machete, etc., es decir de forma manual y de salesol (alba) a metesol (anocheecer) según su dicho; la siembra, el tirado de abono y la pisca del maíz (cultivo tradicional de este ejido) se hacían también manualmente. De forma tal, que estas labores agrícolas representaban un duro trabajo para estos hombres en aquellas épocas de su juventud como campesinos. La época laboral que les ha tocado vivir a estos ejidatarios (hijos asimismo de campesinos) de la tercera edad y los marcó de forma determinante, abarca desde el Post-Cardenismo (El Reparto Agrario) y el periodo de la Revolución Verde llamado Desarrollo Estabilizador (1940-1970) hasta la entrada en vigor del TLCAN en 1994 (Globalización Neoliberal), pasando por el periodo del Populismo Demagógico (1970-1982), con toda la serie de altibajos y claroscuros que en todos los aspectos: económico, productivo, tecnológico, financiero, social, político, cultural, etc., ello ha representado para el campo mexicano. Los tres coinciden en que su trayectoria laboral como trabajadores del campo (campesinos) ha sido dura, difícil, espinosa, llena de dificultades de todo tipo (con escasos ingresos en sus inicios como agricultores, con una pobre dotación de tierras, se tenían que emplear como jornaleros de agricultores y ganaderos de mayor nivel y/o poder económico) en que la proverbial problemática ha sido la baja productividad (pobres capacidades administrativas, tecnología inadecuada, etc.), altos costos de producción y precios muy bajos de sus cosechas; pero también de logros, alcances y satisfacciones personales (Uno de ellos fungió como Comisariado Ejidal) y familiares, una de aquellas, la principal, es que dicha actividad y oficio de campesinos les permitió sacar adelante a sus respectivas familias: aunque uno, Gregorio, ha permanecido soltero y sin descendencia. En materia de salud, bienestar y seguridad social, estas tres personas mayores exagricultores coinciden asimismo que, pese a que no contaron todo a lo largo de su trayectoria como trabajadores del campo con la cobertura que ha brindado, por ejemplo, el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) con todo su bagaje de medicina alópata, cuando ello fue requerido, ellos encontraron la forma de acudir a otras fuentes de curación alternativas: La herbolaria, la homeopatía, las curanderas, los sobadores, las comadronas (partos), etc., o cuando de plano fue sumamente necesaria la intervención de un médico para aliviar la eventual enfermedad de algún miembro de la familia, acudían a alguna clínica privada, echando mano para estos casos de un recurso tradicional muy “socorrido” en el campo: la venta de un (o varios) animalito de corral: vacas, reses, cerdos, etc., para salir del eventual mal trance de salud familiar que desafortunadamente se presentara

EJE 5

en algún momento dado. Haciendo una especie de balance o recuento del estado de bienestar y satisfacción con su trayectoria laboral y de bienestar pasado por cada una de estas tres personas mayores, exagricultores y ejidatarios de esta población de Nextipac, resultaría lo siguiente, casi en orden del status socio-económico vivido y desarrollado por cada uno de ellos en sus vidas laborales en el campo: El Sr. Gregorio Pérez (65 años, soltero, en activo) que fue el más desfavorecido (ejidatario con un promedio de 10 Has. De temporal) de los tres, manifiesta sentirse regularmente satisfecho de su trayectoria laboral. El Sr. Elías Olivares (79 años, casado con 10 hijos, ya retirado y con un problema renal de salud) con un promedio de superficie ejidal de 35 hectáreas se dice medianamente satisfecho de su pasada vida de trabajador del campo. Y por último el Sr. Manuel López (77 años, 6 hijos, ya retirado, ex comisariado ejidal) con una superficie ejidal promedio de 70 hectáreas se declara bastante satisfecho de su trayectoria como campesino y/o agricultor. Si de ese pasado nos trasladamos a la actualidad y proyectamos el futuro, resulta lo siguiente: El más desfavorecido de los tres, Sr. Gregorio Pérez (65 años, soltero) se mantiene en activo, es decir, continúa trabajando sus parcelas (10 Has.) para lograr su subsistencia y para llegar a fin de mes, esto es, completar el gasto, realiza algunas labores y/o actividades que bien pueden ser propiamente agrícolas (jornalero) o ajenas totalmente a ellas, en la ciudad de Zapopan o Guadalajara, Jal. No posee una red familiar (con excepción de un hermano, a cuya casa acude a comer) y sin apenas amistades que le brinden apoyo cuando los problemas de todo tipo se presenten y apremien. Cuenta con el Seguro Popular para la cobertura de salud y una casa y sus parcelas, los que se encuentra en disposición de vender para pagar a cuenta de los cuidados personales que requerirá cuando sea un anciano “mayor” imposibilitado ya de trabajar y valerse por sí mismo. Asimismo tiene entre sus haberes morales y religiosos, una fe católica que dice lo sacará adelante en los periodos y trances de mayor apuro y necesidad en lo que resta de su vejez. Enseguida abordamos el caso “intermedio” del Sr. Elías Olivares (79 años, casado, 10 hijos, retirado y enfermo de insuficiencia renal), el que actualmente cuenta con la pensión de adulto mayor de “70 y más” por parte de la SEDESOL y cobertura de salud y servicio médico por el IMSS, como beneficiario de uno de sus hijos, el que junto con el resto de ellos (algunos de los cuales trabajan sus tierras, lo que le genera una aceptable renta) constituye una sólida red familiar que lo apoya y sostiene en todos los aspectos, es decir, en todo lo que necesita y llegue a requerir, fundamentalmente en materia de salud y bienestar; en suma esta persona mayor campesino ya retirado se encuentra en unas condiciones de vejez aceptablemente dignas y decorosas, en prácticamente todos los aspectos de su vida. Y por último, mencionamos el caso del

EJE 5

Sr. Manuel López (77 años, excomisariado ejidal, casado, 6 hijos, retirado), el que presenta actualmente condiciones de vida bastante dignas y decorosas en materia de bienestar y salud, ya que, aunque retirado de su vida productiva como agricultor o campesino, recibe una renta considerable por sus tierras ejidales; asimismo se encuentra cubierto o protegido en el aspecto de servicios médicos por parte del IMSS, del que es beneficiario por uno de sus hijos. Asimismo se encuentra apoyado por una sólida red familiar, de amistades y de relaciones políticas, que lo ponen a buen recaudo de cualquier eventual dificultad y/o problemática propio de su edad como persona mayor.

Conclusiones

Las conclusiones a que hemos llegado son que, pese a la serie de dificultades y problemática de todo tipo (económico, social, político, cultural, etc.) experimentadas por estas tres personas mayores dedicadas en su vida laboral a la agricultura de temporal (maíz) en una comunidad rural del Municipio de Zapopan, Jalisco, el saldo y/o la situación en la actualidad de las tres personas es de relativo bienestar (en especial de los señores Elías Olivares y Manuel López) aunque no tanto del Sr. Gregorio Pérez. Y el futuro les pinta relativamente digno y decoroso a los tres (incluso a Gregorio), en medio de la problemática natural de salud que una edad avanzada va presentando a las personas mayores, y las que sin embargo, dadas las condiciones socio-económicas en que las enfrentarán y el acervo que significa la natural sabiduría y filosofía propias de esa misma vida (rural y campesina) avanzada, junto con la fe religiosa que brindan estas comunidades rurales mexicanas a sus moradores, resulta que cuentan con las herramientas morales y las reservas espirituales que les permitirán enfrentar y paliar esas dolencias de todo tipo que se presentarán (cada vez más) en lo que resta de su vejez; y el natural e inexorable desenlace que sobrevendrá en el corto o mediano plazo, seguramente lo afrontarán con ese estoicismo, resignación e impasibilidad de nuestra raza mestiza, dada al sufrimiento y adversidades, pero también a la dignidad y grandeza heredadas de nuestros antepasados.

Bibliografía

- Corraliza, J.A. (2004). Vejez y sociedad: dimensiones psicosociales. En Fernández-Ballesteros, R. Gerontología Social. Editorial Pirámide. Madrid, España.
- Cummins, R. (2000). Objective and subjective quality of life: An interactive model. Netherlands: Social Indicators Research, 52, 55-72.
- Fernández-Ballesteros, R. (Comp.) (2004). Gerontología Social. Madrid. Ediciones Pirámide.
- Fernández-Ballesteros, R. (2007). La Psicología de la Vejez. Madrid: Google Búsqueda Avanzada.
- Guzmán, J. M., Huenchuan, S., Montes de Oca, V. (2002). "Redes de Apoyo Social a las Personas Mayores". Santiago de Chile. CEPAL / CELADE (División Población).
- Ham-Chande, R., Palma, Y., Torres, A. L., Ibáñez, E. (2002). "Calidad de Vida y Redes de Apoyo Social de las Personas en Edades Avanzadas en la Ciudad de México". Colegio de la Frontera Norte, México. CEPAL / CELADE (División de Población).
- Organización de las Naciones Unidas (2003). "Redes de Apoyo Social de las Personas Mayores en América Latina y el Caribe". Santiago de Chile. CEPAL / CELADE (Fondo de Población de las Naciones Unidas / UNFPA).
- Sáez Carreras, J. (1997). La Tercera Edad. Animación Sociocultural. Madrid: Editorial DYKINSON, S.L.
- Salgado de Snyder, V. N., González-Vázquez, T.T., Jáuregui-Ortiz, B., Bonilla-Fernández, P. (2005). No hacen viejos los años, sino los daños: envejecimiento y salud en varones rurales. Cuernavaca, Mor., México. Salud Pública de México. 47, 4.
- Serrano, P., (2000). Psicología del envejecimiento. Portal Mayores. IMSERSO. Ministerio de Educación, Política Social y Deporte. Madrid, España.
- Treviño-Siller, S., Pelcastre-Villafuerte, B., Márquez-Serrano, M. (2006). Experiencias de envejecimiento en el México rural. Cuernavaca, Mor., México. Salud Pública de México. 48, 1.

COMERCIALIZACIÓN DE EFICACIA SIMBÓLICA; EL TRABAJO DE LA BRUJERÍA EN QUERÉTARO

JOSÉ DE JESÚS FERNÁNDEZ MALVÁEZ¹
MARJA T. GONZÁLEZ JUÁREZ²



Introducción

El trabajo de la brujería constituye un factor importante cuando se habla de procesos de salud-enfermedad, considerando que, para muchas personas, existen cuestiones inexequibles al razonamiento positivista y por ende ajenos a la relación médico-paciente. De tal suerte, esta ponencia pretende destacar la importancia del análisis de aquellos trabajos en cuyo carácter se apela al orden simbólico y a la producción inmaterial, ya que, si bien no se legitiman por el grueso de la población, sí determinan un rol importante dentro de la sociedad.

Es por tanto que en esta propuesta se destaca el apartado conceptual sobre el tema que se discute, siendo el preámbulo para la construcción de una tesis de posgrado en donde se partirá de las categorías de ***El trabajo de producción inmaterial***; partiendo de la premisa de que dicha práctica es, a la vez que simbólica, una actividad económica que permite generar medios de subsistencia, ya sean totales o complementarios, a quien la ejerce. ***Eficacia simbólica***; entendida desde sus múltiples concomitantes, hasta centrarse en la aplicación específica de la misma

¹ Licenciado en Antropología y Maestrante del programa de la Estudios Antropológicos en Sociedades Contemporáneas, línea Trabajo, Cultura y Región. Ha realizado intervenciones de consultoría SIMAPRO y SIRPGOL con la OIT y la STPS para la mejora de la productividad en diversas empresas del sector invernadero en Querétaro y Guanajuato. Sus líneas de investigación son: Antropología simbólica, trabajo simbólico y producción inmaterial y antropología de la religión.

² Doctora en Administración por la UAQ, actualmente funge como Secretaria Académica de la Facultad de Filosofía, UAQ, así como docente-investigadora de tiempo completo en la misma. Sus líneas de investigación son: trabajo emergente, agroindustria, dinámicas productivas, etc.

en el fenómeno de la brujería. Y **redes**; considerando que estas no se concentran únicamente en una cuestión de difusión, sino que abarcan también procesos de transmisión del conocimiento y de generación de reglas de comercialización.

Sobre el objeto y el concepto de brujería

Para poder entender la brujería como trabajo que juega un rol dentro de una sociedad capitalista como la actual, hay que entender primero que el brujo puede o no valerse de situaciones devenidas de estados patológicos que tienen una causa concreta y cuya cura se encuentra a su alcance, considerando que en muchas ocasiones se vale de “un sistema de interpretación dentro del cual la invención personal desempeña un papel importante, y que ordena las diferentes etapas del mal desde el diagnóstico hasta la cura” (Levi-Strauss, 1995:205).

Partiendo de la denominación de brujería, no limitada a la concepción europea de bruja, sino como consecuencia directa de “un proceso de creación cultural, como una totalidad constituida en la correspondencia entre elementos sociales, simbólicos, lingüísticos, prácticos, literarios, imaginarios, etc.” (Guasch, 2009:2); El trabajo del brujo ha sido de suma importancia en el análisis de las distintas culturas estudiadas a lo largo de los tratados etnográficos de los que se tiene registro. No obstante, hay que tener en consideración que

...desde que principió el siglo XX, los etnólogos adoptaron la costumbre de emplear indistintamente los términos chamán, hombre-medicina, hechicero o mago para designar a determinados individuos dotados de prestigios mágico-religiosos, y reconocidos en toda sociedad “primitiva”... (Eliade, 2009:21)

Siendo igualmente aceptando dentro de este orden, y como variantes de una misma lógica, “al exorcista, al mago, al brujo, al hechicero, al médico tradicional, al curandero, al gurú, al profeta, al místico, al sacerdote e incluso a ciertos psicólogos y psiquiatras” (De la Peña, 2000:3), puesto que todos se valen de la eficacia simbólica mediante el uso de la palabra, el performance y el conocimientos de ciertas plantas, aromas, etc. para concretar su trabajo.

Resulta por tanto necesario resaltar que la brujería, para estos fines, se refiere a las prácticas realizadas por sujetos que, mediante la intervención de seres sobrenaturales, santos, muertos, demonios, deidades, etc., a partir de la realización de rituales de carácter mágico-religiosos, ostentan poseer un poder que les permite realizar curaciones, encantamientos, artilugios y hasta provocar la muerte.

EJE 5

Es por tal que la brujería puede entenderse como “una construcción para la que se tomaron en cuenta determinados elementos, entre ellos técnicas del éxtasis, capacidad de trance, ingestión de psicotrópicos, vuelo mágico, mediación entre dos mundos, liderazgo ritual, papel de curador, utilización de espíritus auxiliares, control del fuego, etc.” (Bartolomé y Barabas, 2013:36).

Sobre el concepto de eficacia simbólica

Quienes realizan estas prácticas de sanación/maldición, cuentan con su propia conceptualización sobre el proceso de salud-enfermedad, mismas que “necesitan estar forjadas y reconocidas social y culturalmente, es decir, se debe entender que están sumergidas dentro de una realidad simbólica en el interior de la cual se producen estilos de vida propios, formas específicas de relación social y conceptos culturales sobre el cuerpo humano y la enfermedad” (Berenzon, 2001:2). He de ahí que la eficacia de sus prácticas se encuentre íntimamente vinculada al hecho de que están enraizadas a una tradición cultural (Berenzon, 2001; Desjarlais et al. 1997; Kleinman 1973; Pedersen 1989; Campos 1992; Vargas y Casillas, 1993).

De tal suerte, cuando nos refiramos en adelante a la práctica de la brujería, hay que tener en consideración que dicha práctica es el resultado de un proceso sincrético donde se entrelazan distintos métodos, no siendo por esto menos efectivos.

Como bien escribió Levi-Strauss al referirse a las prácticas chamánicas entre los indios Cuna, “Quesalid no se convirtió en un gran hechicero porque curara a sus enfermos; sino que sanaba a sus enfermos porque se había convertido en un gran hechicero” (1995; 207). Apelando a la misma premisa, el brujo no se convierte en bueno porque su magia sea efectiva; su magia es efectiva puesto que acuden a él.

Desde la perspectiva de la eficacia simbólica de Levi-Strauss (1987), se entiende que para que las brujas tengan el poder de la brujería, deben estar insertas en una sociedad que cree en ellas y que comprende el significado de los símbolos que les son propios... (Guasch, 2009:2).

Por lo que el aparato simbólico que coacciona a una sociedad, resulta en pieza clave para entender el proceso de desenvolvimiento de dicha práctica, siendo el símbolo la clave para el entendimiento de esta práctica, puesto que nos permite diferenciar las reacciones animales y las respuestas humanas a ciertos estímulos. De tal suerte, es mediante la capacidad de simbolizar que el hombre puede enfrentarse a la realidad, puesto que le permite verla a través de un modelo o esquema; lenguaje, mito, rito, arte y religión. Es a partir de estos fundamentos básicos que para autores como Cassirer, resulta pertinente conceptualizar al hombre como un “animal simbólico”, cuyo atributo principal es la capacidad de poder conversar consigo mismo.

EJE 5

Al considerar el elemento simbólico dentro de la utilización de la magia en el caso de la brujería, resulta interesante recordar como para Turner (2005), al estudiar el caso de las prácticas rituales de los Ndembu en Zambia y sus concomitantes sociales, los elementos simbólicos son entendidos como la unidad última de una estructura específica dentro de un contexto ritual, puesto que pueden partir de objetos, actividades, relaciones, conductas, acontecimientos y gestos específicos, por lo que denota la importancia de separar la observación de la interpretación al estudiar dichos elementos, siendo conveniente estudiarlos en una secuencia temporal acorde a su relación con otros acontecimientos, ya que están esencialmente implícitos en un proceso social .

A partir de esas ideas, Turner propone que los símbolos pueden ser de dos tipos:

Símbolos dominantes: no son considerados como meros medios para el cumplimiento de los propósitos de un ritual determinado, sino que se refieren a valores que considerados como fines en sí mismos, es decir, valores axiomáticos.

Símbolos instrumentales: medios para el cumplimiento de los propósitos de un ritual determinado.

Por lo que en una primera instancia los que competirían a esta investigación de acuerdo con las categoría de Turner serían los símbolos instrumentales, no obstante, no hay que olvidar también que los símbolos cumplen una función unificadora, puesto que

...el símbolo continúa la dialéctica de la hierofanía, transformando los objetos en otra cosa que lo que parecen ser para la experiencia profana: una piedra se convierte en el símbolo del "centro del mundo", etc., por otra parte, al hacerse símbolos, es decir signos de una realidad trascendente, estos objetos anulan sus límites concretos, dejan de ser fragmentos aislados para integrarse en un sistema; más aún, encarnan en sí, a despecho de su precariedad y de su carácter fragmentario, todo el sistema en cuestión. (Eleade, 1979:404)

Por lo que es preciso dar cuenta no sólo de la función del símbolo como tal, sino que resulta más esclarecedor argüir sobre la teorización realizada por Levi-Strauss en su propuesta sobre la eficacia simbólica, puesto que no hay que olvidar que quienes practican la brujería no le restan importancia a los conocimientos positivos de la

EJE 5

medicina y el uso de elementos naturales; tales como algunas plantas medicinales e inciensos y velas con propiedades relajantes.

Es por tal que la categoría de eficacia simbólica planteada por Levi-Strauss en su obra cumbre “Antropología Estructural” y publicada por primera vez en Francia para el año de 1958, sirve como parteaguas para explicar la validez de las prácticas brujeriles que pretendemos analizar, puesto que aun cuando dicha categoría se acuña para explicar el fenómeno de la eficacia en el acompañamiento chamánico de los partos entre las mujeres cune, nos permite argüir sobre la utilidad del uso de elementos simbólicos en los procesos de salud-enfermedad y bendición-maldición.

Levi-Strauss pondera tres características específicas desprendidas de esta categoría que significan al hechicero a partir de sus prácticas:

La creencia del hechicero en la eficacia de sus técnicas, la del hecho en sí mismo y la confianza y las exigencias de la opinión colectiva, que forman a cada instante una especie de campo de gravitación en cuyo seno se definen y se sitúan las relaciones entre el brujo y aquellos quien él hechiza (Levi-Strauss, 1995:196).

No obstante, hay que destacar que no en pocas ocasiones la credibilidad en el brujo y sus prácticas de viene de factores externos al grupo donde se sitúa éste, teniendo en consideración que, como menciona el autor en el mismo capítulo, “pensamiento patológico y pensamiento normal no se oponen, sino que se complementan” (Ibid, p.207).

No hay que olvidar que, en muchas ocasiones, los brujos son capaces de atribuir características tangibles a la enfermedad, misma que puede ser expulsada al capturar el alma de la enfermedad (Ibid), bajo distintas formas, tales como clavos, vómito negro, gusanos sanguinolentos, etc. .

Es por tanto que “la expresión de eficacia simbólica no debe ser entendida al modo metafórico. Por el contrario, el hecho inapelable de la curación, en la medida en que tiene lugar, obliga a dar a estos términos un sentido literal” (González, 2009:9), puesto que los procesos simbólicos desencadenados a partir de la recreación de mitos dentro de rituales, permiten desbloquear el proceso fisiológico de la cura; o en su defecto, de la enfermedad o maldición, puesto que una de sus particularidades, para algunos casos, es que permiten “volver pensable una situación dada al comienzo en términos afectivos, y hacer aceptable para el espíritu los dolores que el cuerpo se rehúsa a tolerar” (Levi-

Strauss, 1995:178).

Sobre la brujería como trabajo

Por otra parte, hay que considerar también a la brujería en el contexto de esta investigación, dado que se encuentra bajo la condición de ser un ejercicio laboral que opera en esquemas económicos vigentes, por lo que resulta importante articular un apartado que explique su posición dentro los modelos del trabajo como categoría de análisis, entendiendo que el principal producto a comercializar por estos actores son los bienes simbólicos, mismos que Bourdieu sitúa “a través de las dicotomías corrientes (material/espiritual, cuerpo/espíritu, etc.) del lado de lo espiritual, y por lo tanto suelen considerarse como fuera de alcance para un análisis científico (Bourdieu en Jiménez Coord., 2012:86), por lo que cabe recordar una de las premisas de Evans Pritchard al respecto, quien afirma que

A un antropólogo, en cuanto tal, no le concierne la verdad o falsedad del pensamiento religioso. Según lo entiendo, no tiene posibilidad de saber si los seres espirituales de las religiones primitivas o de cualquier otra tienen o no cualquier tipo de existencia, y, por consiguiente, no puede tomar en consideración el problema (E. E. Evans Pitchard, 1986:35-3).

Si bien Pritchard articula su premisa en torno a los fenómenos que rodean el pensamiento religioso, las prácticas brujeriles se encuentran en el mismo tenor, puesto que para ambos casos “debe existir un procedimiento convencional *aceptado* con un cierto efecto convencional, un procedimiento que incluya la expresión de ciertas palabras (o la ejecución de ciertos actos simbólicos) por ciertas personas en determinadas circunstancias (Austin, 1962:14 en Rappaport, 2001:190-191).

He de ahí que la complejidad presentada por estas prácticas, así como las particularidades de quienes las llevan a cabo, resultan en una beta económica importante para los estudios del trabajo, puesto que se enfilan dentro del orden del trabajo simbólico, cuyo principal producto es el proceso de cura-enfermedad, mismo que se integra en el orden de lo inmaterial.

A lo largo de casi todo el siglo XX, predominaron ampliamente los estudios relacionados con el trabajo asalariado, partiendo de sus procesos, la regulación y el futuro de éste. No obstante, actualmente existen multiplicidad de estudios sobre el trabajo informal (Rendón y Salas, 1991) y estándares (Regalia, 2003), donde se pondera el análisis de trabajos que durante mucho tiempo no fueron considerados dentro de los estudios sobre esta categoría (De la Garza, 2010).

EJE 5

Partiendo de la concepción marxista clásica del trabajo, “para la cual [...] no queda restringido al asalariado, (y) se reconocía a toda actividad relacionada con la riqueza material de la sociedad, no solo con la generación de valores de cambio” (De la Garza, 2010:16), la brujería; así como cualquier actividad que se rija bajo las normas de la producción inmaterial, como productora y producto en sí mismo, viene a romper con este hito del trabajo clásico ligado a la producción en la fábricas como método de subsistencia (*Ibid*, 2011, Glordano, 2012, Reygadas, 2002) y que aún permea de manera importante en los estudios sobre el tema, contando con una abundante bibliografía al respecto.

Para De la Garza (2010), los trabajos que se enfilan en el orden de los no clásicos cuentan con una serie de complicaciones para el análisis de sus procesos:

a) Para procesos de servicios en los que el cliente, derechohabiente, usuario está implicado en el propio proceso de producción y, por tanto, el control sobre el proceso introduce a un tercer agente que no es obrero ni empleador en el propio proceso de producción (De la Garza y Nefta, 2001).

b) Los trabajos desterritorializados, como la venta a domicilio, que subvierten los conceptos de jornada de trabajo y de espacio productivo y, por tanto, de cómo se controla (Maza, 2006).

c) La producción meramente de símbolos, como la generación de espectáculos públicos o de software no sujetos históricamente a una etapa taylorista-fordista y que siguen dependiendo en buena medida de las cualidad del trabajador (David y Foray, 2002).

A lo cual yo agregaría una cuarta condición para análisis y comprensión de este proceso:

d) La realización de prácticas mediante las cuales se busca que el cliente genere su propio producto a partir del uso de la eficacia simbólica como catalizador para la creación del producto adquirido, mismo que generalmente es de carácter inmaterial (como lo son para este caso los estados del cuerpo y alma de salud/enfermedad y bendición/maldición).

De tal suerte, podemos encontrar estudios recientes referentes al trabajo simbólico y la producción inmaterial, donde se dilucida la intersección de la dimensión simbólica y productiva como aspectos igualmente importantes para la conceptualización del

EJE 5

trabajo en la actualidad (Reygadas, 2002).

De igual forma, Bourdieu nos abre un esquema de análisis sobre el capital simbólico, entendido como “una propiedad cualquiera, fuerza física, riqueza, valor guerrero, que, percibida por unos agentes sociales dotados de las categorías de percepción y de valoración que permiten percibirla, conocerla y reconocerla, se vuelve simbólicamente eficiente, como una verdadera fuerza mágica ... (Bourdieu en Jiménez, 2012:87). He ahí donde se abre el vínculo para la interpretación prestada por Levi-Strauss en su propuesta sobre la eficacia simbólica, que el mismo Bourdieu utiliza como parteaguas para su análisis de los bienes simbólicos.

Para el caso de la producción inmaterial, podemos encontrar que, si bien dicho concepto no ha sido teorizado a profundidad por muchos autores, podemos encontrar pinceladas de éste en obras que van desde Marx (1867), quien, en palabras de De la Garza (2010), la presenta como:

Aquella en la que de manera comprimida se dan las fases de producción, circulación y consumo [...] en que el producto no existe independiente del productor y del consumidor, (donde) no es posible almacenarlo y no se puede generar sin la presencia del cliente en el acto de la producción (Ibid, p.131).

Hasta, posteriormente, de manera más minuciosa con autores como Berger y Luckman (1979), quienes lo retoman desde las *intersecciones simbólicas*, arguyendo que los símbolos “no pueden acumularse excepto en la conciencia del consumidor” (De la Garza, 2010:132).

Siguiendo el esquema planteado originalmente por Marx, podemos encontrar autores prolíferos en el tema de la producción inmaterial, como lo son Lazzarato, Hardt y Negri, este último siendo quien, desde principios de los noventa, asomaba escritos dedicados a la explicación de este concepto³, llegando junto con Hardt a desarrollar diversos trabajos sobre las formas de producción inmaterial y la subjetividad devenida de ésta.

A partir de sus diversas obras, donde se brindan diversas concomitantes de la producción inmaterial, es pertinente destacar la sistematización de la misma expuesta por Hardt y Negri (2000:293), quienes la dividen en tres tipos:

1 El primero de ellos refiere al trabajo comunicativo involucrado en la

³ Negri publicó en 1991 su primer artículo titulado “Trabajo inmaterial y subjetividad”, del cual se desprende su obra en conjunto con Lazzarato en 2001, titulada “Trabajo inmaterial. Formas de vida y producción de subjetividad”.

EJE 5

producción industrial, el que ha sido informatizado y ha incorporado tecnologías de la comunicación en un modo que transforma el proceso productivo en sí mismo.

2 La segunda forma da cuenta del trabajo inmaterial de tareas simbólicas y analíticas, la que se divide en manipulación creativa e inteligente por un lado, y tareas simbólicas de rutina, por el otro.

3 La tercera y última forma refiere a la producción y manipulación de afectos, y requiere contacto humano, ya sea virtual o real, trabajo en la forma física o corporal.

Es importante reconocer que, si bien su tipificación del trabajo inmaterial nos da cuenta de factores importantes que permiten delimitar el concepto, hay que destacar que su investigación parte del trabajo en las empresas, por lo que habría que rescatar una cuarta categoría donde se articulen las particularidades de trabajos como la prácticas mágico-religiosa como medio de subsistencia, donde el sujeto que las realiza oferta prácticas que apelan a la producción simbólica e inmaterial.

Por su parte, Lazzarato (2001) nos da cuenta de la importancia de entender la mercancía resultante del trabajo inmaterial, como un móvil suficientemente fuerte como para no centrarse en la obtención de un producto, sino en la capacidad de reproducir su propia subjetividad a partir del consumo de éste. “Es decir, el trabajo inmaterial construye al consumidor, éste es su producto y su valor económico...” (Lazzarato, 2001:21).

Por tanto, hay que comprender que el trabajo ofrecido por el brujo, tiene la capacidad de vincular al usuario con la práctica, articulándolo como parte de la misma y poniéndolo como soporte para generar una reproducción ideológica de la pertinencia de ésta, puesto que no hay que olvidar que “la producción también es reproducción social” (Barrère-Maurisson, 1999 en De la Garza, 2001:114).

Pensando en términos de la producción inmaterial, los productos que se mueven dentro del orden de lo simbólico, tienen la particularidad de generar “nuevas estratificaciones de la realidad, nuevos modos de ver, sentir, que piden nuevas tecnologías y nuevas tecnologías que piden nuevas formas de ver y sentir” (*Idem*), en el entendido de que estas tecnologías, para el tema que nos atañe, se suplen con la capacidad del brujo de innovar en sus prácticas, añadiendo nuevos elementos que le generen un valor añadido.

Ahora bien, no hay que olvidar que las propuestas planteadas por Lazzarato

y Negri fueron construidas con base en las relaciones dentro de la fábrica y su relevancia dentro del sistema capitalista, por lo que cabe destacar que no todos los elementos que encontraron corresponden a las prácticas que esta investigación busca abordar.

Sobre el concepto de redes

No hay que olvidar que dentro de la producción, especialmente la inmaterial, se reproducen las relaciones sociales, por lo que para entender la transmisión del conocimiento y la difusión de esta práctica es necesario articular el concepto de redes, el cual debemos entender en términos generales como “un conjunto de actividades emprendidas por actores autónomos discretos dotados con capacidad de consumir y producir conocimiento que incrementa el valor de las actividades de los actores y que contribuye a su expansión”(Gross, *et al*, 2001), así como permitiendo a través de la significación de la práctica, la transmisión de saberes mediante un proceso de alienación de la práctica en concreto.

Partiendo de esta definición base, es necesario diferenciar tres tipos de redes que se articulan dentro de esta práctica: las redes de conocimiento, la redes de difusión o sociales y las redes de comercialización, siendo en su conjunto quienes permitirán dar cuenta de la complejidad de la práctica como actividad productiva.

Las redes de conocimiento, a menudo difusas y producto de agregaciones de individuos y organizaciones, frecuentemente autónomos, se encuentra íntimamente ligadas a los intereses compartidos que giran en torno a un problema común que puede trascender fronteras políticas y sociales (*Ibid*). Desde nuestra perspectiva, estas redes logran consolidarse mediante el intercambio entre un conjunto de actores con intereses comunes por la aplicación del conocimiento tradicional, así como por la eficacia encontrada de manera directa o indirecta en prácticas de esta índole.

Estas redes pueden concebirse como un proceso de transacción de conocimientos (Mitchell, 1973), que si bien no necesariamente se encuentran vinculados con una práctica económica, gran parte de este conocimiento que fluye dentro de estas redes es tácito y no se efectúa mediante la compra-venta del mismo, por lo que se convierte en un acto de reciprocidad, que se significa a partir del propio prestigio del brujo.

El imbricamiento social hace que la red de conocimiento se torne sensible a la existencia de relaciones que trascienden los vínculos de parentesco y de un compartir de valores sociales y culturales (Grandori, 1995), donde el brujo se encuentra posibilitado para transmitir sus conocimientos cuando y con quien lo considere pertinente, apelando también a que quien herede su práctica, debe ganarse un lugar

EJE 5

dentro de la red a la que se pretende integrar.

Un punto de interés para comprender el funcionamiento interno de estas redes, consiste en observar en qué elementos se apoya para organizar las relaciones internas de la misma, puesto que en este sentido no existe ningún reglamento escrito ni estipulado al que tengan que acogerse los miembros de la misma, algo lógico cuando se parte de una base de relaciones personales como elemento esencial en la construcción y desenvolvimiento de estas redes. Sin embargo, esto no quiere decir que no existan pactos tácticos sobre los cuales se construye (Rodríguez, 2010).

La red de difusión generada a partir del trabajo de los brujos, se encuentra por tanto limitada por ellos mismos, considerando que el punto en el que se limita esta competencia se centra en las personas que articulan esta red, ya que se apela a la confianza personal de cada miembro para generar una adecuada difusión, así como para el caso específico del aprendizaje de las prácticas, de una confianza explícita. Por lo tanto, el mercado laboral dentro de la red encuentra sus límites a partir del valor mismo de la lealtad de sus miembros (*Ibid*).

En este tenor, hay que advertir que este pacto no escrito no garantiza la nula movilidad de los miembros que lo conforman, siendo la permanencia a la red lo que permite a sus integrantes tener acceso a información que, para el caso de los brujos en particular, logre consolidarse como una actividad económica, donde la libre competencia de mercado se vea mediatizada por la permanencia lograda a partir en los resultados que imponen los miembros de la red.

Para el caso de las redes de comercialización, hay que entender que están constituidas por nudos y conexiones que pueden articularse desde lo micro; individuos, grupos, colectividades; hasta lo macro; gobiernos, relaciones internacionales, etc., donde pueden articularse vínculos de toda naturaleza: informacionales, relaciones de respeto, amistad, poder y dominación (Dussuc, 2000)⁴.

Cabe destacar que estas redes se sustentan a partir de los lazos personales entre los individuos que la conforman, puesto que dan nacimiento a formas de organización social que van más allá de los marcos institucionales, los grupos formales, las clases socio-económicas y a dinámicas diferentes, mismas con las cuales es esencial contar para poder comprender una formación social y, sobre todo, su evolución y su transformación (Bertrand, 2001), así como el andamiaje que la sostiene.

⁴Un caso en concreto que nos sirve como referencia para este nodo, son los brujos de Catemaco, Veracruz, donde no sólo se gesta una comercialización de la práctica de la brujería a gran escala, sino que trasciende fronteras y es posible localizar vínculos que oscilan, como lo puntualizamos arriba, desde lo micro a lo macro, articulando una extensa red de conocimientos y difusión de la práctica, pero también generando un estatus social dentro del grupo a partir de los alcances individuales de cada brujo, sin por esto dejar de lado su articulación como parte de un grupo selecto.

Algunas reflexiones

Un nodo importante para entender la conformación de la brujería y su reproducción como trabajo, es la atribución del brujo para ejecutar rituales, puesto que estos “van más allá de lograr efectos convencionales mediante procedimientos convencionales. También establecen las normas por las que se obtiene dichos efectos” (Rapaport, 2001:192-193), siendo esta capacidad uno de los principales atributos que debe adquirir el aprendiz para ser receptor de los conocimientos del brujo. Hay que comprender que en el ritual,

... la aceptación y la existencia se suponen mutuamente, ya que un orden litúrgico se acepta por fuerza en la realización, esto, es, en la ejecución que le da sustancia. Puesto que la obligación está implícita por la aceptación, y la ruptura de la obligación es per se inmoral, la existencia, aceptación y moralidad de las convenciones se reúnen de forma indisoluble en los rituales; son, de hecho, virtualmente uno y el mismo (Ibid, p.2007)

Puesto que el ritual es “un conjunto de sucesos específicos y culturalmente reconocidos, cuyo orden se adelanta a su práctica, y que están separados, espacial y temporalmente, de la rutina de la vida diaria” (Kepferer citado por Rapaport, 2001:59), y que para nuestro caso representan una de la principales herramientas tanto para la ejecución del trabajo de la brujería, como para la transmisión de sus conocimientos.

Es por tanto que la investigación en curso que tomará como eje conductual los conceptos planteados en este texto,, pretenden ser el punto de partida para el análisis sobre el trabajo de la brujería en Querétaro y sus principales concatenantes, donde se buscará visualizar e interpretar los procesos de su consolidación como medio de subsistencia, así como la eficacia que requiere dicha práctica para sustentarse como socialmente necesaria, teniendo siempre en cuenta que la realidad no es un ente fijo ni inmutable, si no que

... se establece como consecuencia de un proceso dialéctico entre relaciones sociales, hábitos tipificados y estructuras sociales, por un lado, e interpretaciones simbólicas, internalización de roles y formación de identidades individuales, por otro; el sentido y carácter de esta realidad es comprendido y explicado por medio del conocimiento. (Berger y Lukman, 2006:11).

Bibliografía

Bartolomé y Barabas Coordinadores (2013). "Los sueños y los días. Chamanismo y nahualismo en el México actual. IV Pueblos Nahuas y Otomíes", Instituto Nacional de Antropología e Historia, Etnografía de los pueblos indígenas de México, México, D.F.: CONACULTA, INAH.

(2013). "Los sueños y los días. Chamanismo y nahualismo en el México actual. V Pueblos otomíes, huastecos, pames, totonacas y purépechas", Instituto Nacional de Antropología e Historia, Etnografía de los pueblos indígenas de México, México, D.F.: CONACULTA, INAH.

Berenzon Gom, Shoshana (2001), Percepciones y creencias en torno a la salud-enfermedad mental, narradas por curanderos urbanos de la ciudad de México, *Gazeta de Antropología*, 17, artículo 21.

Berger, Peter L. y Luckman, Thomas (2006), "La construcción social de la realidad", Buenos Aires, Argentina: Amorrortu editores.

Bertrand, Michel (2011), Introducción: ¿En qué punto se encuentra el análisis de redes en la Historia?, *REDES-Revista Hispana para el análisis de redes sociales* Vol. 21, #1, [HTTP://REVISTA-REDES.REDIRIS.ES](http://REVISTA-REDES.REDIRIS.ES)

Boissevain, J.; Mitchell, J.C. (ed) (1973). *Networks Analyris: Studies in Human Znteractions*. TheHague: Mouton.

Bourdieu, Pierre (2009), *La eficacia simbólica. Religión y Política*, Editorial Biblos, Pensamiento Social, México.

Correa, Horacio y González, Julio (2013), *Análisis crítico del devenir del concepto de trabajo inmaterial. Una revisión del concepto en el pensamiento de Negri, Lazzarato y Hardt*, Buenos Aires, Argentina.

De la Garza, Enrique (2010). "Hacia un concepto ampliado del trabajo. Del concepto clásico al no clásico", México, D.F.: ANTHROPOS, Universidad Autónoma Metropolitana, Cuadernos, Temas de Innovación Social.

De la Peña, Francisco (2000), Más allá de la eficacia simbólica del chamanismo al psicoanálisis, *Cuicuilco*, vol 7, 18, enero-abril, 2000, p. 0. Escuela Nacional de Antropología e Historia.

Dussuc, B. (2000), *Une vision processuelle des réseaux d'entreprises*, paper presentated at the neuvième conférence internationale de management stratégique, Montpellier, 24-26 May. Dyer, J.H. and Singh, H. (1998).

Eliade, Mircea (2009), *El chamanismo y las técnicas arcaicas del éxtasis*, México: FCE Antropología.

Ellenberger, Henri F. (1976), *Historia y evolución de la psiquiatría dinámica*, México: Gredos.

González Requena, Jesús (2009), *La eficacia simbólica*, T&F, Universidad Complutense de Madrid.

Gross, J. y Stren, R. (2001). "Knowledge networks in global society: Pathways to development", en Gross, J., Estren, R. y Maclean M., *Networks of knowledge*, Canada, IPAC, IAPC, University of Toronto Press, pp. 3-28.

Guasch, Isabel (2009), *El cuerpo de las brujas, INCORPORARE escenario del cuerpo*, Etnología, Escuela Nacional de Antropología e Historia.

Jiménez, Isabel (Coord.) (2012), *Pierrre Bourdieu. Capital simbólico y magia social*, Siglo XXI editores, México.

Lazzarato, Maurizio y Negri, Antonio (2001), *Trabajo inmaterial. Formas de vida y producción de subjetividad*, Río de Janeiro, Brasil, DP&A Editora.

Levi-Strauss, Claude (1995), "Antropología Estructural", ediciones PAIDOS, Barcelona, Buenos Aires, México.

Menéndez, Eduardo (1994), *La enfermedad y la curación ¿Qué es medicina tradicional?*, *Revista Alteridades* 4(7), Págs. 71-83.

Olavarrieta, Marcela (1989), *Magia en los tuxtlas, Veracruz*, INI / Consejo Nacional para la Cultura y las Artes, México, D. F.

Pardines, Felipe (2005), "Metodología y técnicas de investigación en ciencias sociales", Siglo XXI, México, D.F.

EJE 5

Reygades, Luis (2002), "Producción simbólica y producción material: metáforas y conceptos en torno a la cultura del trabajo", Nueva Antropología, febrero, vol. XVIII, número 60. Nueva Antropología, A. C. D. F. México, pp. 101-119.

Robertson, R. (2003). «Glocalización: tiempo-espacio y homogeneidad-heterogeneidad». Cansancio del Leviatán: problemas políticos de la mundialización. Madrid: Trotta.

Rodríguez Lozano, Iván (2010), Redes y empresarios mexicanos en España, México: MAPorrúa,

Sharon, Douglas, (2011), "El chamán de los cuatro vientos", Siglo XXI editores, México, D.F.

Somohano, Lourdes (2013), "Los seres que surcan el cielo nocturno novohispano. Brujas y demonios coloniales", Fontamara / UAQ, Querétaro México.

Tolosana, C. Lisón (2004), Brujería, estructura social y simbolismo en Galicia, Akal / Básica de bolsillo, Madrid, España.

POLÍTICA DE EVALUACIÓN Y SUBJETIVIDAD MAGISTERIAL. UN ANÁLISIS DE MAESTROS DE SECUNDARIA EN TLAXCALA

MANUEL SÁNCHEZ CERÓN¹
FRANCISCA MARÍA DEL SAGRARIO CORTE CRUZ²



Este es un trabajo que muestra un avance de una investigación mayor sobre los efectos que la política educativa, en general; y en particular la propuesta de evaluación a la docencia ha tenido, en los maestros de educación básica. El estudio presenta el análisis de dos maestros que trabajan en una secundaria pública en un municipio del estado de Tlaxcala: un hombre y una mujer que se han sometido a evaluaciones sistemáticas a su trabajo como maestros. El objetivo es identificar cuáles son las principales repercusiones que se reflejan en su actividad docente al participar en las evaluaciones a su trabajo. La categoría de análisis que da coherencia al estudio de estos profesores es la noción de subjetividad. La investigación se basó en entrevistas focalizadas y se apoyó en una revisión pormenorizada de los documentos oficiales del programa de evaluación denominado Carrera Magisterial (CM) a lo largo de más de 20 años.

¹ Sociólogo y Dr. en Estudios latinoamericanos (UNAM). Profesor en la UPN, Puebla. Línea de investigación: políticas internacionales y reformas educativas en América Latina. Publica regularmente artículos sobre política educativa en la *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*.

² Psicóloga educativa y candidata a Dra. en Pedagogía (UPAEP). Profesora en la UPN, Puebla. Línea de investigación: políticas de formación docente en México. Publica regularmente artículos sobre política educativa en la *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*.

Política de evaluación y subjetividad magisterial. Un análisis de maestros de secundaria en Tlaxcala

Introducción

La reforma laboral que enfrentan los maestros de educación básica en México tiene ya un largo recorrido que se inició en 1992 con la firma del Acuerdo Nacional para la Modernización de la Educación Básica (ANMEB) que estableció la política de diferenciación salarial a través de Carrera Magisterial (CM); pasó por la Alianza por la Calidad de la Educación (ACE) en 2008, cuyo sustento era la evaluación universal y concluye con la reforma al artículo tercero y setenta y tres de la constitución en 2013.

Esta última reforma, a través de las leyes secundarias, canceló el programa de CM y estableció un nuevo esquema de evaluación a la docencia de los maestros de educación básica. Este nuevo modelo plantea nuevos elementos a este proceso de evaluación; los cuales se han traducido en la flexibilidad laboral sustentada también en exámenes para la permanencia en el servicio docente.

El programa de CM fue, en México, el primer proyecto de carácter neoliberal que enfrentaron los maestros de educación básica en nuestro país. Surgió como proyecto después de la caída del líder: Carlos Jongitud Barrios al frente del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (SNTE) y el ascenso de Elba Esther Gordillo a la dirigencia del sindicato.

El programa estuvo vigente desde 1992 hasta 2014. Los estudios sobre CM son variados y han abordado distintos aspectos de este modelo de competitividad. Sin embargo, son pocos los estudios que abordan los efectos que este modelo de competitividad y eficiencia ha tenido en la subjetividad de los maestros de educación básica.

En esta perspectiva, es que este estudio tuvo como finalidad identificar las principales repercusiones que CM tuvo para los maestros de secundaria a lo largo de sus veinte años de vigencia. Para el estudio se seleccionaron a dos maestros del nivel de secundaria que enfrentaron este programa. Metodológicamente el estudio se basó en entrevistas focalizadas a dos maestros: un hombre y una mujer.

Los estados del conocimiento de una década (2002-2011) que elaboró el Consejo Mexicano de Investigación Educativa (COMIE) (Maldonado, 2013:412) señalan que los estudios sobre la evaluación a la docencia en el nivel de educación básica que considera preescolar, primaria y secundaria es escasa comparada con la producción dirigida a los profesores de educación superior. Esto evidencia la necesidad de generar conocimiento sobre el primer nivel; en particular, por los cambios de carácter

EJE 5

curricular que la educación básica sufrió en 2011³.

Por otro lado, el mismo COMIE (Maldonado, 2013) apunta que son tres los rubros que la investigación reciente en esta temática ha abordado: en primer lugar, el análisis de la práctica pedagógica de los maestros; en segundo lugar, el estudio de los instrumentos de evaluación que se han estado aplicando en las últimas décadas; y, en tercer lugar, la preocupación de los investigadores de la educación por el análisis de la política de evaluación dirigida a los maestros.

En cuanto a este último aspecto, por ejemplo, las investigaciones más relevantes abordan fundamentalmente tres ámbitos: por un lado, el impacto que CM ha tenido para los maestros de este nivel⁴; por otro, analizan también el uso político de los resultados de las evaluaciones aplicadas a los docentes; y, finalmente, algunos de los estudios se centran en el análisis de los dispositivos⁵ puestos en marcha para la evaluación a la docencia (Luna, 2013; Cárdenas, 2013).

Una revisión más detallada sobre este último aspecto muestra que los estudios al respecto son escasos. Por ello es necesario profundizar en este importante ámbito de la vida profesional de los docentes. No obstante, algunos estudios sobre esta dimensión son, entre otros: Sánchez y Corte (2007) y Garduño *et al.* (2011).

Por otro lado, es importante señalar que la investigación sobre la evaluación a la docencia de los maestros de educación básica en la última década ya ha documentado diversos aspectos sobre este complejo problema que está modificando la práctica docente de los maestros al interior de las aulas. Sin embargo, aún hay ámbitos que no han sido suficientemente abordados. Por ejemplo, un amplio espectro de estas ausencias son los efectos que las recientes políticas de evaluación, a partir de los noventa, traducidas en programas de competitividad y eficiencia, han provocado en la subjetividad de los docentes de educación básica.

³ En 2004 se reformuló el currículum del nivel de preescolar; en 2006 el de secundaria y en 2009 el de primaria; finalmente en 2011 estas reformas se articularon y se denominaron Reforma Integral a la Educación Básica (RIEB).

⁴ Es fundamental aquí señalar que este importante programa de competitividad y eficiencia denominado CM inició en 1992; se reformuló en 1998 y en 2011, para finalmente concluir en el ciclo escolar 2013-2014. Este programa se basó en evaluaciones, principalmente estandarizadas tanto a los docentes como a sus alumnos. Se evaluaron seis factores: antigüedad, grado académico, preparación profesional, cursos de actualización, desempeño profesional y aprovechamiento escolar. El puntaje total era de cien puntos (SEP, SNTE 1993; 1998; 2011).

⁵ Para Foucault (citado en Castro, 2011:113-114) un dispositivo se define como la red de relaciones que se pueden establecer entre elementos heterogéneos; entre los cuales destacan, por ejemplo: las leyes, los reglamentos y las medidas administrativas, entre las más importantes. Asimismo, el dispositivo, por otra parte, funciona como elemento que posibilita la justificación o el ocultamiento de una determinada práctica social,

Aspectos teóricos y metodológicos

La subjetividad como concepto para el análisis social es el conjunto de procesos que constituyen al sujeto. Estos procesos a los que se alude se configuran en una red de significaciones imaginarias e identificaciones vinculadas a los deseos y, en general, a todo aquello que constituye al sujeto y que permite estructurar y dar forma a su identidad (*Cfr.* Anzaldúa, 2009:19:29).

El sujeto en esta perspectiva es resultado inacabado de un proceso de construcción y organización compleja que se constituye de la relación de éste, los otros y el mundo. Por otra parte, la subjetividad, en esta lógica, se refiere a la constitución del sujeto; es decir, es resultado de la estrecha relación del sujeto con el mundo en el que vive sus experiencias.

En la relación del sujeto con los otros, el primero entra en contacto con un conjunto de significaciones instituidas históricamente en la sociedad. Sin embargo, esta relación es, de hecho, una relación siempre tensa y conflictiva en la que emergen diversos grados de resistencias en el ejercicio del poder que la sociedad impone⁶. Para Foucault (citado en Anzaldúa, 2009:20) la subjetividad es producto de los mecanismos de subjetivación⁷ del saber y el poder.

En esta perspectiva, los maestros que se sometieron a evaluación y que se estudian en este trabajo se constituyen como docentes en sus espacios institucionales a través de procesos de subjetivación traducidos en saberes y significaciones que van configurando su identidad dentro de los dispositivos de evaluación que impone la política de competitividad y eficiencia a través del programa de CM.

Aquí la subjetivación se define como el proceso de desplazamiento del sujeto. Uno de los mecanismos más importantes de este fenómeno es el que se denomina: prácticas divisionarias (Foucault, citado en Castro, 2011:375-377); en este caso, por ejemplo, los maestros que se someten a evaluación y los que, por distintas razones, no lo hacen.

En términos metodológicos esta investigación está basada en entrevistas focalizadas llevadas a cabo de julio a diciembre de 2013 a dos maestros de secundaria: un hombre y una mujer. Las entrevistas tuvieron dos ejes temáticos fundamentales en relación con las repercusiones que este programa ha tenido en la subjetividad de estos maestros: por un lado, en relación con las tensiones que las

⁶ El poder, en esta perspectiva, se entiende aquí como el conjunto de acciones inscritas en el comportamiento de los sujetos que, según Foucault (1998:239), incita e induce, e incluso seduce una manera de actuar sobre un sujeto

⁷ Para Foucault (citado en Castro, 2011:377) son tres los modos de subjetivación: con el primero, el hombre busca acceder al estatuto de ciencia: con el segundo, el sujeto se divide en relación con los otros; y el tercero, es aquel mediante el cual se transforma precisamente en sujeto.

EJE 5

evaluaciones a sus alumnos generan en ellos; y por otro, los efectos en el ámbito de su desarrollo profesional.

El estudio, además de las entrevistas, se apoyó en una revisión sistemática y pormenorizada de documentos oficiales de la política educativa que impulsa la Secretaría de Educación Pública (SEP) y de la cual deriva este programa; así como de diversos datos de índole laboral que facilitó profundizar en el fenómeno y permitió ubicar esta política en un contexto de análisis más amplio.

En este sentido, el objetivo de la investigación fue identificar los efectos que esta política ha tenido en la subjetividad de los maestros de secundaria que se refleja en las tensiones que provocan los exámenes estandarizados nacionales aplicados a los alumnos; y sus efectos en su desarrollo profesional. El cuadro uno muestra los rasgos más importantes de los dos casos estudiados.

Cuadro 1.
Características de los casos A y B

| Casos | Años de servicio en secundaria | Años en CM | Categoría en CM | Preparación profesional | Institución donde se formó |
|-------|--------------------------------|------------|-----------------|--|----------------------------|
| A | 18 | 7 | B | Lic. en educación con especialidad en español. | Normal superior |
| B | 11 | 3 | A | Lic. en lingüística aplicada. | Universidad |

Fuente: entrevistas, 2013.

CM fue el primer programa de evaluación a la docencia asociado a la política de contención salarial que se impuso en nuestro país⁸. El ingreso a éste fue opcional. Sin embargo, a lo largo de más de dos décadas se reformuló dos veces. Estos cambios en su estructura muestran claramente la lógica que lo sostuvo. La primera reforma a CM fue en 1998. A partir de esta reforma el peso de las evaluaciones estandarizadas nacionales marcaron a los alumnos de los maestros incorporados a este programa. En estos años CM consideraba el 20 por ciento del total del puntaje a los resultados de los alumnos. Sin embargo, para el 2011 cuando se volvió a reformular, este factor pasó de 20 por ciento al 50 por ciento del total. Véanse estos cambios en el cuadro dos.

⁸ Es importante señalar que la imposición de este programa se ubica en el contexto de la lucha de los maestros de la disidencia magisterial encabezados por la Coordinadora Nacional de los Trabajadores de la Educación (CNTE) por mejores salarios y la democratización del SNTE. En 1989, la CNTE, a través de sus estrategias de marchas y plantones logró que el dirigente nacional del SNTE renunciara; y con el retiro de éste asumió la dirección del sindicato la maestra Elba Esther Gordillo, quien en el contexto de la demanda de mejores salarios logró se firmara el ANMEB en 1992 el cual estableció CM. Este programa tuvo dos objetivos: uno, imponer un mecanismo de pago por mérito para aumentar salarios a quienes se sometieran a evaluaciones; y dos, esto permitió deteriorar los incrementos salariales generalizados con lo cual se establecieron toques salariales a todos los maestros del país.

Cuadro 2
Cambios en CM: 1998 y 2011.

| Factores | Años de cambio | |
|-------------------------|----------------|------|
| | 1998 | 2011 |
| Grado académico | 15% | |
| Preparación profesional | 28% | 5% |
| Aprovechamiento escolar | 20% | 50% |
| Antigüedad | 10% | 5% |
| Cursos de actualización | 17% | 20% |
| Desempeño profesional | 10% | |
| Horas cocurriculares | | 20% |
| Total | 100% | 100% |

Fuente: SEP-SNTE (1998; 2011).

Subjetividad magisterial y evaluación

Es importante aquí señalar que si se valora el aprendizaje de los alumnos en la escuela desde el punto de vista de los resultados a través de los exámenes estandarizados nacionales se ignora la dimensión social y cultural que subyace en este complejo proceso; y que en diversos niveles y aspectos afecta los resultados de los exámenes.

En esta perspectiva, uno de los efectos más evidentes que esta investigación muestra es el profundo sentido de frustración que la política de evaluación ha instaurado en la subjetividad de los docentes por los resultados de los alumnos. En efecto, la propuesta de evaluación a la docencia a lo largo de más de veinte años en México con el programa de CM muestra esta evidente consecuencia.

En esta perspectiva, el caso A, por ejemplo, señala: “Te sientes incapaz de mejorar [se refiere a los resultados en los exámenes de los alumnos] porque tú le pones todas las ganas del mundo... y los resultados son iguales”⁹. En esta lógica, es importante señalar que el mayor porcentaje de la evaluación, como ya se apuntó, se concentra en los resultados de los alumnos a través de exámenes estandarizados nacionales. Es decir, creció de 20 por ciento al 50 por ciento del total. La maestra del caso B señala:

⁹ El maestro, por otra parte, también señala: “... por más que me esfuerzo, algunos alumnos no aumentaron sus resultados... y pues te desanimas”. En otras entrevistas el profesor apunta: “... le he pedido a otros profesores de Español que consideren los resultados en el siguiente grado para que los alumnos pongan interés y se preocupen por mejorar...”. En este sentido, el interés del maestro es mejorar los resultados que se constituyen en una preocupación central de su trabajo en el aula.

EJE 5

“Me sentí muy mal cuando me dijeron que me iban a evaluar en el primero F. Estos niños eran muy flojos. Imagínese que tuve que aceptar que una mamá estuviera en clase para vigilar que su hijo trabajara [además, hay que agregar que]. Ahí en ese grupo también estaba Miguelito. Un niño que era un verdadero desastre”

Es importante destacar que cuando se inició el proceso de evaluación a los maestros en 1992 el porcentaje de las evaluaciones a los alumnos alcanzaba solo un siete por ciento (SEP, SNTE, 1993); posteriormente en 1998 se modificó el puntaje y llegó al veinte por ciento (SEP, SNTE, 1998); y finalmente, en 2011 (SEP, SNTE, 2011) alcanzó la mitad del puntaje total al maestro (cincuenta por ciento).

Como se observa, es claro que la tendencia al evaluar a los docentes se orienta hacia los resultados y no a los procesos de aprendizaje que tienen diferentes ritmos. Es importante, por ejemplo, destacar la incongruencia que existe en la retórica de los programas de estudio que señalan que el proceso de evaluación es fundamentalmente cualitativo (SEP, 2011) cuando la evaluación que se impone a los docentes es por resultados y, además, con exámenes estandarizados de carácter nacional¹⁰.

A este respecto, el caso B destaca esta incertidumbre derivada de los exámenes aplicados a sus alumnos:

“[Sin embargo], como le dije, estaba preocupada por ese grupo... [Se refiere al primero F] los resultados de mi grupo fueron apenas de doce de veinte puntos... Como usted ve fueron los mínimos para pasar...”

Aquí es necesario señalar que el maestro del caso A cuando ingresó al programa de CM estaba interesado en mejorar sus resultados¹¹. Sin embargo, a lo largo de su permanencia en el programa, y sobre todo por sus resultados, él señala que estas no mejoraron; lo cual permite identificar una condición que incide, desde la perspectiva de este profesor, en los resultados de las evaluaciones estandarizadas nacionales a sus alumnos. En este mismo sentido, este maestro apunta:

¹⁰ La cuestión de que las evaluaciones a los estudiantes muestran el resultado de la enseñanza es un fenómeno que está en discusión. De hecho, estos resultados no se reflejan necesariamente en los exámenes. La investigación internacional abunda en este tema especialmente en aquellos datos que cuestionan este propósito (McLean, 1992; Burstein, 1993; Brown, 2001). En este sentido, no existen suficientes elementos que muestren que los exámenes de tipo estandarizado nacional logren resultados satisfactorios (Carrión, 2003:39; Ferreira, 1999:228-229).

¹¹ Lo que la retórica de la evaluación sostiene es que existe una relación estrecha entre los resultados de los exámenes estandarizados nacionales y las variables del proceso de enseñanza y aprendizaje en el aula; es decir, con los resultados de estos exámenes se puede evaluar la práctica docente y más aún calificarla.

EJE 5

“Los alumnos no se interesan por contestar, las preguntas del examen, correctamente; lo hacen sin reflexionar... Sin pensar... No les importa... Por más que les he dicho que revisen con cuidado los exámenes... No lo hacen. Esto repercute en los resultados... Y claro [como es de suponerse] los maestros salimos mal”.

Este mismo maestro comenta también que enfrentó en 2011 el incremento del puntaje de 20 a 50 por ciento en los exámenes estandarizados nacionales aplicados a sus alumnos. Al caso B, también, le tocó el cambio en el puntaje a sus alumnos de 20 a 50 por ciento. Y, así mismo, se evaluó, como en el caso A con el Examen Nacional de Logro Académico en Centros Escolares (ENLACE)¹².

Hay que señalar que las evaluaciones estandarizadas están asociadas a la política de calidad que parte del supuesto de que independientemente de las condiciones socioeconómicas y sobre todo culturales, los alumnos pueden ser capaces de demostrar los conocimientos adquiridos en la escuela a través de exámenes estandarizados nacionales.

Por otra parte, en esta misma perspectiva el caso A apunta una crítica directa a este tipo de instrumentos de evaluación: “Nosotros no somos responsables de lo que pasa fuera de la escuela, los problemas familiares, sociales y personales que repercuten en los exámenes de ENLACE... [Sin embargo], la SEP quiere que nosotros mejoremos los resultados”¹³.

El caso B, por su parte, no logra identificar estas dimensiones del problema asociados al contexto en el que se desarrolla la práctica docente; sin embargo, si percibe las repercusiones en los resultados de sus estudiantes. Ella señala: “Mis alumnos salen mal a pesar del esfuerzo que hago”. Se observa en esta afirmación; por un lado, el reconocimiento de su entorno; y por otro, una especie de resignación inducida.

La retórica oficial de los gobiernos latinoamericanos que impulsan esta política de evaluación a la docencia parecen ignorar los problemas educativos que históricamente han estado presentes en la región: la cobertura que no está cubierta

¹² ENLACE fue un instrumento de carácter estandarizado nacional que se empezó a aplicar en 2006 solo en sexto de primaria y tercero de secundaria en Español y Matemáticas; posteriormente se aplicó en los tres grados de secundaria y continuó su vigencia hasta 2013. En estos años se incluyeron de manera alternada: ciencias, historia y formación cívica y ética y geografía. En 2014, como ya se señaló, se suspendió. Sin embargo, para 2015 se instauró otro instrumento del mismo tipo denominado Plan Nacional de Evaluaciones de los Aprendizajes (PLANEA).

¹³ Este contexto al que alude este maestro responde a un entorno social, económico, político y social caracterizado por tres grandes transformaciones asociadas al cambio del modelo de económico de desarrollo: en primer lugar, la aplicación de políticas neoliberales para contrarrestar la crisis del modelo económico desarrollado capitalista; en segundo lugar, la reestructuración del Estado y su retiro de la escena económica; y en tercer lugar, la disminución sistemática del gasto social, en particular el dirigido a la educación.

EJE 5

totalmente; la eficiencia terminal de las escuelas; y sobre todo, la condiciones en las cuales viven los niños y jóvenes latinoamericanos; en particular en México; así como las condiciones de los docentes.

Esta percepción por los resultados en el caso de los dos profesores reorienta su trabajo en el aula. Se observa que ambos: por una parte, diseñan estrategias para preparar a sus alumnos para enfrentar este tipo de exámenes. El caso A señala que lleva a cabo dos tipos de actividades que buscan contribuir al mejoramiento de los resultados: la primera, revisa los resultados de sus alumnos en los exámenes e identifica las debilidades; y la segunda, aplica exámenes de opción múltiple como los de ENLACE, en las pruebas bimestrales a lo largo del ciclo escolar y dedicaba tiempo para analizarlas con sus estudiantes cuya finalidad era la que él señala: “que los alumnos...aprendan a resolver este tipo de exámenes”¹⁴.

Por su parte, el caso B solo apunta que dedica una parte importante de las actividades de su clase a la lectura porque esta tarea, desde el punto de vista de la maestra, es central en los exámenes estandarizados con los cuales evaluaban a sus alumnos; pero así mismo también aplicaba exámenes a sus alumnos como los de ENLACE¹⁵.

Otro efecto importante en el desarrollo profesional de estos docentes es el interés por continuar estudiando para, por un lado, aumentar puntaje en el factor grado académico; y por otro, mejorar su formación profesional. Hay que señalar que este interés partió de que con la reforma a CM de 1998, el puntaje gado académico consideraba hasta tres puntos por concluir una maestría. Sin embargo, con la reforma al programa en 2011 el puntaje a este factor desapareció; y surgió el factor actividades cocurriculares.

Este hecho permite observar cómo la lógica de este programa se orienta a los resultados e ignora que un profesor con mayor preparación puede mejorar su práctica profesional, que aquel que no tiene dicha preparación. En otras palabras, lo que la retórica oficial, a través de esta propuesta pondera, son los resultados basados en exámenes estandarizados.

A este respecto, el caso A señala: “Para que me esfuerzo en estudiar [una maestría] si ya no tiene puntaje [...] esto rompe tu proyecto profesional”. Finalmente, el maestro ya no estudió la maestría. El caso B por su parte apunta: “Yo quería hacer una maestría; pero cuando vi los costos en la universidad ya no pude ingresar”¹⁶. Hay

¹⁴ Otra estrategia que impulsó este maestro es que, cuando recibía los resultados de los exámenes, los daba a conocer a sus alumnos y los consideraba en las calificaciones bimestrales mediante el promedio con otras variables propias de sus mecanismos de evaluación como: las tareas, los trabajos de investigación, las exposiciones, entre las más importantes.

¹⁵ *En general, la maestra utilizaba reactivos de ENLACE que bajaba de internet, cuyos resultados también los promediaba con otras alternativas de evaluación a lo largo de los cinco bimestres que conforman los ciclos escolares.

¹⁶ Aquí hay que apuntar que en las últimas tres décadas la política educativa en las Instituciones de

EJE 5

que señalar que esta maestra intentó incorporarse a la universidad para estudiar un posgrado cuando el puntaje por estudiar la maestría se había cancelado.

Como se observa, el interés por el desarrollo profesional a través del estudio de un posgrado está asociado a los puntajes que este programa otorgaba a los maestros que estudiaban una maestría. En este sentido, los dos casos cancelaron su interés por incorporarse a un posgrado.

Dos actitudes centrales en los dos casos reconfiguran su subjetividad: por un lado, el caso A acepta la evaluación como una necesaria obligación. El señala: “que te queda”; sin embargo, cuestiona este mecanismo porque no considera el contexto en el que desarrolla su trabajo; en tanto que, el caso B la acepta como parte de su trabajo; pero no lo cuestiona. Se pueden observar, entonces, dos concepciones frente a este dispositivo de evaluación que modifica la práctica docente de estos maestros.

Consideraciones finales

El objetivo de esta investigación fue indagar de qué manera los mecanismos que instauró CM a lo largo de su vigencia han afectado la subjetividad de los maestros. En primer lugar, este programa es una propuesta de competitividad y eficiencia que se aplicó desde los noventa. Sin embargo, pareciera que como programa CM no tenía fisuras; y que los maestros no ofrecían resistencia al mismo porque quienes se inscribían lo hacían voluntariamente. El estudio evidencia, sin embargo, cierta resistencia.

El trabajo muestra, no obstante, serias repercusiones a la práctica profesional de los docentes; que uno de los dos maestros reconoce. El estudio, además, identifica dos importantes aristas del fenómeno; por un lado, la aceptación acrítica derivada de un proceso de cooptación del espíritu capitalista; y por otro, el rechazo, si no contundente, si a través de la toma de conciencia de que este programa afecta de manera significativa el ejercicio de la profesión docente.

Se vislumbra, pues, en las acciones de los docentes que se encuentran en CM la construcción de una nueva subjetividad que se disocia de los objetivos más amplios de la educación. Los maestros se adhieren a este proyecto de competitividad de dos maneras: en primer lugar, desarrollando estrategias para cumplir con los requisitos y las normas que impone CM; y en segundo lugar, resistiendo sus efectos, a través del reconocimiento de las implicaciones de este programa a su trabajo cotidiano en el aula.

Educación Superior (IES) está orientada por mecanismos de privatización que lentamente están incrementando las cuotas de ingreso a las IES.

Bibliografía

Anzaldúa Arce, Raúl Enrique (2009). "Sujeto y saberes en los dispositivos pedagógicos de la modernidad", en Martínez Delgado, Manuel, *Sujetos e instituciones. Más allá de la escuela*, México: UAZ.

Brown, Margaret (2001). "La tiranía de las carreras de caballos internacionales", en Slee, Roger *et al.* (eds.), ¿Eficacia para quién? : crítica de los movimientos de las escuelas eficaces y mejora escolar, Madrid, Akal.

Burstein, L. (1993). *The IEA Study of Mathematics III: Student Growth And Classroom Processes*, Oxford, Pergamon Press.

Cárdenas, Sergio (2013). "Investigación sobre el financiamiento de la educación", en Maldonado, Alma (coord.), *Educación y ciencia: políticas y producción del conocimiento. 2002-2012*, México: ANUIES, COMIE.

Carrión Carranza, Carmen (2003). "La rendición de cuentas y la evaluación para mejorar los sistemas educativos", en Ornelas, Carlos (comp.), *Evaluación educativa: hacia la rendición de cuentas*, México, Santillana, 2003.

Castro, Edgar (2011). *Diccionario Foucault. Temas, conceptos y autores*, Buenos Aires: Siglo XXI.

Ferreiro, Emilia (1999). *Cultura y educación. Conversaciones con Emilia Ferreiro*, México, FCE.

Foucault, Michel (1998). "El sujeto y el poder", en Dreyfus, Hebert y Rabinow, Paul *Michel Foucault: más allá del estructuralismo y la hermenéutica*, México, UNAM.

Garduño Valdez, Josefina *et al.* (2011). "Los usos políticos de la evaluación docente: clientelismos electoral o asistencia profesional para un mejor desempeño docente", ponencia presentada en el *XI Congreso Nacional del COMIE*, México.

Luna Serrano, Edna (coord.) (2013). "La investigación sobre la evaluación educativa", en Maldonado, Alma (coord.), *Educación y ciencia: políticas y producción del conocimiento. 2002-2012*, México: ANUIES, COMIE.

Luna, E. *et al.* (2013). "Evaluación de la docencia en el sistema educativo nacional 2002-2012", en Maldonado, Alma (coord.), *Educación y ciencia: políticas y producción del conocimiento. 2002-2012*, México: ANUIES, COMIE.

Maldonado, Alma (coord.) (2013). *Educación y ciencia: políticas y producción del conocimiento. 2002-2012*, México: ANUIES, COMIE.

McLean, M. (1992). *The Promise and Perils of Educational Comparison*, Londres, Tufnell Press.

Sánchez Cerón, Manuel y Francisca María del Sagrario Corte Cruz (2007). "Condiciones sociolaborales, preparación profesional y aprovechamiento escolar en carrera magisterial. Un estudio de caso en Tlaxcala: 1995-2005", ponencia presentada en el *Congreso Nacional de Evaluación Educativa*, UAT.

Sánchez Cerón, Manuel y Francisca María del Sagrario Corte Cruz (2009). "La flexibilidad laboral. Un estudio de caso de maestros de secundaria en Tlaxcala: 1995-2006", en *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, vol. XXXIX, núm. 3-4, México, CEE.

SEP, SNTE. (2011). *Carrera Magisterial*, México,

_____. (1998). *Lineamientos generales de carrera magisterial*, México.

_____. (1993). *Programa nacional de carrera magisterial. Lineamientos generales*, México.

DIVISIÓN DEL TRABAJO, RELACIONES DE PODER Y CULTURAS ACADÉMICAS: LOS SUJETOS ACADÉMICOS EN LA DEFINICIÓN DEL ORDEN INSTITUCIONAL EN FACULTADES E INSTITUTOS DE LA UNAM

DR. YURI JIMÉNEZ NÁJERA¹



Resumen

En el texto se presenta un estudio comparativo sobre las distintas formas de intervención de los sujetos académicos en la construcción social de la Universidad Nacional Autónoma de México en general y de las Facultades de Ciencias y de Ciencias Políticas y Sociales, y de los Institutos de Física y de Investigaciones Sociales de la misma institución, en lo particular, bajo la consideración de que el orden institucional legítimo (orden social) prevaleciente en la universidad (campo universitario), no se reproduce mecánicamente en las facultades e institutos (los subcampos locales), sino que adquiere su propia especificidad, en función de las creencias y prácticas compartidas (culturas institucionales) por los sujetos colectivos intervinientes en la configuración de los órdenes institucionales locales, tanto en su dimensión académica-laboral (división y regulación del trabajo) como en su dimensión académico-política (estructura de toma de decisiones).

¹ Licenciado en Sociología por la UAM-Iztapalapa. Maestro en Sociología por la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la UNAM. Doctor en Ciencias Políticas y Sociales por la UNAM. Profesor-Investigador en la Universidad Pedagógica Nacional (Unidad Ajusco).

Introducción

A partir de una investigación sobre las formas de participación del personal académico en la construcción social-histórica de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), en la ponencia se exponen, de manera preliminar, las configuraciones diferenciadas de los espacios institucionales de trabajo académico instaurados colectivamente dentro de la universidad, configuraciones en las que la participación de diversos sujetos académicos –a partir de distintas posiciones estructurales y tomas de posición en el campus, y de distintas posesiones de capital-poder dentro del mismo–, han sido determinantes en la definición de los distintos órdenes institucionales legítimos establecidos históricamente dentro de cada Facultad e Instituto universitarios, órdenes institucionalizados divergentes, a pesar de formar parte de una misma institución universitaria aparentemente homogénea.

Específicamente, se analizarán en términos comparativos los modos distintos de articulación entre las estructuras de división del trabajo académico, las formas de distribución del capital-poder, las estructuras institucionalizadas de toma de decisiones (los “órganos de gobierno”) y las distintas culturas institucionales prevalecientes en cada régimen institucional “local” construido (*orden legítimo*), tanto en las Facultades de Ciencias y de Ciencias Políticas y Sociales, como en los Institutos de Física y de Investigaciones Sociales de la UNAM, dependencias universitarias en las que hemos identificado, respectivamente, cuatro regímenes académico-político-laborales distintos: *régimen democrático-participativo*, *régimen burocrático-representativo*, *régimen burocrático-representativo poco participativo* y *régimen autogestivo fragmentado*; bajo la consideración de que un *régimen académico-político-laboral* comprende la articulación específica de un modo “local” de relaciones laborales, académicas y de poder institucionalizadas a partir de creencias más o menos compartidas por los sujetos participantes.

La perspectiva de la que hemos partido es la teoría de los campos de Pierre Bourdieu y la teoría de los órdenes legítimos de Max Weber, ambas compatibles y complementarias epistemológicamente.

Como resultado del estudio comparativo, se observa que si bien existe una estructura de poder centralizada y una legislación universitaria académico-laboral uniformizante en la institución, bajo el control de las fuerzas académicas dominantes en el campus (las cuales luchan permanentemente por definir el orden universitario en función de sus creencias y concepción de universidad), el orden interno prevaleciente dentro de cada Facultad o Instituto dista mucho de ser uniforme, en la medida en que se ha constituido un régimen académico-político-laboral distintivo en

EJE 5

cada caso particular, a causa de la intervención de agentes académicos diversos con culturas disciplinarias-institucionales diferenciadas, fuerzas disímbolas (dominantes/ dominadas) y tomas de posición ideológico-políticas divergentes dentro del campus.

Asimismo, la investigación muestra que sobre la base de la división-distribución del trabajo académico-disciplinario (el trabajo científico específico) se generan determinadas culturas académicas concretas en cada Facultad e Instituto y se tejen determinadas formas de relaciones de poder intra-académicas propias, lo cual conduce a la conformación de micro-universos académico-sociales particulares definidos por los mismos sujetos.

Perspectiva

En la configuración de una macro-institución como es la Universidad Nacional Autónoma de México (con 342,542 alumnos, 38,793 académicos y 29,050 administrativos en total en el ciclo 2014-2015)², la participación del personal académico siempre ha sido fundamental, ya sea a través de su propio trabajo cotidiano (docencia, investigación, divulgación, etc.), de su intervención en la estructura de toma de decisiones institucional (“desde abajo” en las instancias colegiadas de base y “desde arriba” en los puestos de dirección, pasando por las instancias intermedias), de su colaboración en la conformación de grupos académico-políticos informales (los “colegios invisibles”), o de su injerencia sindical, entre otras formas de participación.

La intervención de los sujetos académicos colectivos en la producción, reproducción y/o transformación del campo universitario, se da a partir de sus propias creencias, representaciones, valores, significados e intereses más o menos compartidos (su propia cultura), en contextos sociales e institucionales (universitarios, profesionales, científico-disciplinarios) más o menos estructurados. En lo particular, la acción social de los académicos en la UNAM ocurre en el marco de la división construida del trabajo universitario en áreas disciplinarias (ciencias naturales y ciencias sociales), en funciones o actividades académicas (docencia, investigación, difusión), en centros de trabajo (Facultades, Institutos, etc.) y en categorías laborales jerárquicas (Profesores o Investigadores Titulares, Asociados, etc.), división estructurada del trabajo producida en buena medida por los mismos agentes académicos, pero a la vez condicionante de la acción de estos.

Sobre la base de dicha división del trabajo académico, se levanta una estructura de división o distribución del poder político universitario (estructura de poder), y se configuran los agentes-fuerzas reales (grupos político-disciplinarios comúnmente)

² Fuente: UNAM. *Agenda Estadística UNAM 2014*, disponible en: <http://www.planeacion.unam.mx/Agenda/2014/disco/>.

EJE 5

que cohabitan en el campo universitario y que se organizan en verdaderos grupos de poder (dominantes y dominados), grupos político-académicos (frecuentemente aglutinados en torno a una identidad disciplinaria) que tienden a generar y a administrar estructuras de gobierno universitarias burocráticas, en las que procuran ocupar las posiciones dominantes (que concentran amplias facultades institucionales, como la administración de las finanzas), grupos dominantes que tienden a asumir posturas conservadoras dentro y fuera del campus (Bourdieu, 2008).

Es decir, en breves términos, que los sujetos académicos como agentes-fuerzas, desde sus propias representaciones del mundo (los “puntos de vista” bourdieanos), definen una estructura de distribución del trabajo y del poder en el campo universitario (estructuras que constituyen el orden social establecido³ legitimado en el campus), estructuración que asumirá sus propias especificidades en espacios locales como las Facultades y los Institutos de la UNAM, especificidades que trataremos de mostrar en las líneas siguientes.

Bajo la anterior perspectiva, consideramos que un acercamiento posible al estudio de la construcción social de los espacios de trabajo universitarios, puede consistir en concentrar la mirada en la conformación de los órdenes académico-laboral y académico-político dentro de una institución universitaria, en cuya conformación las culturas institucionales locales compartidas por los agentes académicos resultan determinantes, particularmente en el caso de las Facultades y los Institutos como centros de trabajo académico universitarios por excelencia.

El contexto institucional: el orden establecido en el campo universitario

A lo largo de su historia (1910-2015), la UNAM ha transitado por distintos órdenes institucionales, en función de la correlación de fuerzas interna y externa, órdenes instaurados por conjuntos de agentes-fuerzas que han incidido en grados diversos en su definición, a partir de sus creencias e intereses (compartidas/os o divergentes). Como síntesis de múltiples determinaciones, los órdenes legitimados en cada período universitario se han instaurado, reproducido y transformado a la luz de la acción (social-individual) de los agentes intervinientes principales: burocracias (estatales y universitarias), académicos y alumnos.⁴

Por ejemplo, entre los órdenes universitarios principales institucionalizados a

³ Por *orden social legítimo* establecido entendemos al conjunto de estructuras de relaciones sociales y de distribución de recursos aceptadas como legítimas, en un espacio social determinado históricamente (Bourdieu, 2002: 426) (cfr. Weber, 1986: 18-32, 251 ss. y 682 ss.).

⁴ Otros agentes cobran importancia en momentos clave: empresarios, sindicatos, organismos internacionales, gremios profesionales, sociedades científicas, etc.

EJE 5

lo largo de la historia de la UNAM, tenemos que durante el período comprendido entre 1910 (año de su inauguración) y 1929 (año en el que la universidad obtiene su autonomía), prevalece un orden *burocrático-autoritario estatista*, en el que la institución era un organismo dependiente del gobierno federal (no tenía autonomía jurídico-política), el cual tenía una amplia injerencia en la vida interna de la universidad⁵, la burocracia universitaria concentraba un gran poder dentro del campus, los académicos tenían escaso poder en la toma de decisiones y su situación laboral era bastante vulnerable (las relaciones laborales estaban individualizadas), los alumnos tenían también poca influencia en la estructura de órganos de decisión establecidos en la institución.

Específicamente, en el periodo 1910-1929 se establece un *orden académico-laboral unilateral*, en el que impera la regulación autoritaria del trabajo académico (supervisión burocrática del trabajo, discrecionalidad burocrática en la selección, admisión y contratación de personal académico, en la creación o cancelación de cátedras y, por ende, en la cancelación de los contratos laborales individualizados), la inestabilidad en el empleo para unos y la estabilidad para otros (la vulnerabilidad laboral de los *profesores libres*, *profesores extraordinarios* y *profesores ordinarios* vs. la “inamovilidad” de los *doctores universitarios*, que sólo podían ser despedidos por el poder ejecutivo dictatorial porfirista), con condiciones laborales mínimas para unos (los *profesores libres* debían financiar su propia docencia) y decorosas para otros (los *doctores universitarios* gozaban de una situación privilegiada), orden laboral-académico polarizado en el que no existía la sindicalización. Dicho orden institucional será mantenido por los primeros gobiernos revolucionarios hasta 1929, en medio de un escenario de fuertes protestas estudiantiles antiautoritarias (Jiménez, 2010) (Jiménez, 2014). Periodo en el que predomina una cultura autoritaria en las instituciones educativas (entre el profesorado y los directivos), como parte de una tradición que se remonta al pasado (enseñanza medieval, colonial y decimonónica autoritaria incuestionada) y que pervive en el escenario político nacional y en la vida cotidiana (el autoritarismo intrafamiliar).

En contraste, en el periodo 1929-1945 las fuerzas internas establecen un orden *autónomo-democrático precario* (en condiciones económicas precarias) radicalmente distinto al anterior, ya sin la injerencia directa del gobierno federal -el cual le otorga la autonomía, le retira el subsidio y se desentiende de ella-, en el que impera la democracia académica directa y representativa a través de diversos órganos colegiados paritarios (Consejo Universitario -CU- y Academias de profesores

⁵ Por ej.: el poder ejecutivo (el gobierno dictatorial de Porfirio Díaz) se había reservado la atribución de aprobar, en última instancia, las resoluciones académico-laborales del Consejo Universitario y la atribución de admitir nuevo personal académico o de otorgar por decreto el grado de doctor (ver Jiménez, 2010: 154-160).

EJE 5

y alumnos) en la toma de decisiones, en coordinación con los diversos puestos directivos (Rector y Directores), estructura de órganos de gobierno que funciona también como una estructura horizontal participativa de regulación del trabajo académico (en sustitución de la estructura vertical burocrática del pasado), a través de la cual se regula colegiadamente el proceso de selección-admisión-contratación del personal académico, basado en el “*sistema de oposiciones (...) para ocupar las cátedras vacantes*” -que se instaura en 1940-, y se define por vez primera en la historia universitaria la llamada “carrera académica” (1943) para un sector del personal docente⁶, al definirse las categorías ascendentes del “*profesor universitario de carrera*” dedicado plenamente a las labores universitarias (Jiménez, 2010: 177-178), generándose la figura del académico de tiempo completo (la denominada “profesión académica” para la perspectiva funcionalista). Periodo en el que las creencias compartidas en torno a la democracia universitaria (cultura democrática)⁷ se hacen presentes con fuerza en la conformación del orden institucional.

Como puede observarse, la constitución de ambos órdenes universitarios (autoritario y democrático) dentro del campus ha sido el resultado de las creencias y prácticas de agentes-fuerzas distintos, en contextos y épocas diferentes, cuya conjunción ha derivado en la configuración de un orden legítimo específico radicalmente distinto en cada época.

1945 marca el inicio de un nuevo periodo, en el que la burocracia universitaria toma la iniciativa política, en alianza con la burocracia gubernamental y con el apoyo de diversos sectores académicos tradicionales (ortodoxos), al imponer un nuevo orden institucional *burocrático autónomo-corporativo*, caracterizado por la reconcentración del poder político-universitario⁸ en la misma burocracia universitaria (distribuido horizontalmente en el periodo inmediato anterior entre los distintos sectores universitarios -académicos y estudiantes-), con el fin de mejorar la gobernabilidad institucional y “estabilizar” su vida interna mediante formas de dominación burocráticas (mecanismos basados en una racionalidad legal-burocrática antidemocrática)⁹,

⁶ Sólo las dos facultades existentes (Filosofía y Letras, y Ciencias) y dos escuelas (Escuela Nacional de Iniciación Universitaria, Escuela Nacional Preparatoria) de un total de 13 escuelas, quedando excluidos también los académicos de los 14 institutos existentes en ese momento (Jiménez, 2010: 177, 183).

⁷ Los académicos tenían gran influencia desde sus posiciones en las academias paritarias y el CU: orientación de las actividades universitarias, selección-admisión-contratación de personal académico, planes curriculares y proyectos académicos, reglamentación del “trabajo docente” e incluso tenían el derecho de vetar las resoluciones de los Directores y de revocar su mandato) (CU, febrero de 1934) (Jiménez, 2010: 175).

⁸ Por ej.: comparando la composición del CU del periodo anterior con la del vigente a partir de 1945, la proporcionalidad sectorial cambió radicalmente: el **poder burocrático** pasó del 23% al **47%**, el sector académico disminuyó levemente, del 30% al 27%, mientras que el sector estudiantil bajó del 45% al 25% (Jiménez, 2010: 185).

⁹ La lógica vertical de la dominación burocrática en la universidad implica, entre otras cosas, la toma de

EJE 5

orden en el que las élites burocráticas universitaria y estatal pactan una autonomía institucional corporativa, es decir una autonomía de gestión (autogobierno) dentro de los marcos del Estado mexicano corporativo (Baca et al., 2004)¹⁰, en una especie de pacto de apoyo mutuo en el que el gobierno apoya económica y políticamente a la burocracia de la UNAM y viceversa (Ordorika, 2006) (Jiménez, 2010) (Jiménez, 2014). Tras de este nuevo régimen y de sus constructores y defensores, existe una suerte de “cultura burocrática-corporativa”, conformada por un conjunto de creencias (y prácticas) en el poder omnipresente del Estado y de su burocracia, un *habitus* burocrático caracterizado por un doble sometimiento: el sometimiento ante los superiores y el sometimiento de los subordinados (como un engrane de la “maquinaria burocrática” a la cual se adapta el sujeto) (Weber, 1986) (Ritzer, 2001), en una época de auge del corporativismo postrevolucionario mexicano.

Dicho orden académico-burocrático implica al interior de la UNAM una estructura de toma de decisiones mixta, burocrática y colegiada-representativa a la vez, en la que tiende a predominar el poder burocrático, en tanto que dicho orden académico-político centraliza las decisiones en los espacios controlados por las élites burocrático-académicas, como son la junta de gobierno, la rectoría, los directores de centros de enseñanza (Escuelas y Facultades) e investigación (Institutos), el patronato financiero y los consejos de investigación científica y de humanidades, garantizándose desde el principio la representatividad de los grupos académicos dominantes (Derecho, Medicina, Filosofía, Ingeniería, Química) en la composición de la junta de gobierno, encargada de designar al cuerpo directivo, con el cometido de institucionalizar las pugnas entre dichos grupos y darles un marco de racionalidad normada. Los académicos se ven representados en el Consejo Universitario, ocupando un tercio de sus miembros y en los Consejos Técnicos de facultades y escuelas, en los que son mayoría. Los estudiantes ocupan otro tercio de los escaños en el Consejo Universitario y sólo dos lugares en los Consejos Técnicos (UNAM, 1971: 4-8) (Jiménez, 2010: 185).

El orden académico-laboral, sin embargo, no sufre grandes modificaciones respecto al pasado universitario, en tanto que se mantienen las relaciones laborales unilaterales (la misma forma de contratación individualizada por “prestación de servicios”) y se sostiene la misma estructura jerárquica de categorías académicas

decisiones “de arriba hacia abajo” (imposición de los órganos de gobierno superiores), la producción de una copiosa legislación universitaria como mecanismo legítimo de control, el dominio burocrático de los órganos colegiados, etc. (cfr. Weber, 1986) (Ritzer, 2001: 284-292), por ello la élite burocrática dominante en la UNAM se empeña en cancelar todo tipo de mecanismos basados en la democracia directa (Jiménez, 2010: 184 ss.).

¹⁰ La nueva racionalidad burocrática universitaria diseñada por las élites universitaria y estatal (ex rectores, poder ejecutivo y legislativo) se sustenta inicialmente en la Ley orgánica de 1945 -vigente hasta hoy-, en la cual el discurso jurídico-político plasmado en la misma señala explícitamente que la UNAM es una “corporación pública” y un “organismo público descentralizado” (UNAM, 1971) (ver: Jiménez, 2010).

EJE 5

para el profesorado de carrera (*Profesores adjuntos, auxiliares, de planta, titulares; de tiempo completo* -a partir de 1947- y *eméritos*), pero simplificando los requisitos para acceder a ellas. No obstante, dicho orden sí es reformado parcialmente por el poder burocrático, en cuanto a que decide reasignar varias atribuciones, antes en manos de las “comisiones docentes”¹¹, ahora en manos de la élite burocrática, tales como la selección¹² y promoción¹³ del personal académico, atribuciones controladas a partir de 1945 por los directores y/o los Consejos Técnicos, incluyéndose, en caso de impugnación, a la rectoría y a la mismísima Junta de Gobierno para su resolución “definitiva”, en el mismo sentido, se establece una relación de subordinación burocrática del académico respecto a los directores en lo que se refiere a la definición vertical de sus actividades, por lo que dicho orden laboral se puede catalogar como *burocrático-unilateral* (ante la ausencia de la contratación colectiva y el poder monopolizado por la burocracia en turno) (CU, 1971) (Jiménez, 2010: 187-197). Orden basado en la creencia firme en la eficacia “técnica” de la dominación burocrática como mecanismo idóneo (supuestamente “neutral”) de control de la vida universitaria y en la creencia en la “ineficacia” de la democracia universitaria y en su consiguiente rechazo discursivo-práctico externado por la burocracia universitaria (se podría hablar de la existencia de una cultura-ideología burocrática antidemocrática que se convierte en dominante dentro de la UNAM).¹⁴

En el marco de este orden laboral burocrático-unilateral, en 1947 el CU define por vez primera el régimen académico-laboral “para el *profesorado universitario de tiempo completo*”¹⁵ (CU, febrero de 1947), como prolongación del ‘régimen de

¹¹ En la reglamentación de 1943 los académicos podían hacer directamente propuestas argumentadas de candidatos a ingresar a la carrera académica, las resoluciones de las comisiones dictaminadoras eran obligatorias para los “órganos de gobierno facultados por el Estatuto de la Universidad para nombrar profesores” y las promociones escalafonarias eran ‘automáticas’, en la medida en que se cumplieran los perfiles indicados para cada categoría -con los consiguientes aumentos salariales anuales asegurados, lo cual también se cancela en el ordenamiento de 1945- (CU, noviembre de 1943).

¹² En la reglamentación de 1945 las comisiones docentes sólo tienen un carácter consultivo, ya no decisivo, y el proceso de selección desde el principio es retomado por el director respectivo y posteriormente, después de la evaluación de la comisión docente, es el Consejo Técnico el facultado para la ‘resolución final’ -incluso puede invalidar el dictamen de la comisión docente- (CU, 1945).

¹³ Por ej.: “El **director** del plantel, de acuerdo con el consejo técnico, podrá promover el ascenso del profesor adjunto cuando transcurran cinco años de servicios satisfactorios.” (CU, 1945).

¹⁴ En la “*exposición de motivos*” del proyecto de Ley Orgánica de 1945, el rector Alfonso Caso (1944-1945) -abogado- se declara abiertamente en contra de la democracia académica directa en la universidad (Caso, 1944) (Jiménez, 2010: 187 -cuadro 8-).

¹⁵ Los *profesores de tiempo completo* se definen como aquellos que “se consagren a las labores docentes y otras conexas” definidas en su contrato y que “renuncian expresamente a desempeñar toda clase de actividades en escuelas, colegios, academias, institutos, universidades o centros de enseñanza distintos de la Universidad”, estando “obligados a dedicarse a la labor de la enseñanza, o a las actividades conexas que a ella equivalgan o fueren objeto de su contrato, un mínimo de 18 horas semanales, pudiendo llegar hasta un máximo de 30” (CU, Febrero de 1947).

carrera' iniciado en 1943, estableciéndose una clara distinción entre el profesorado de asignatura, mayoritario, y el de tiempo completo (25-30 horas semanales obligatorias de trabajo), minoritario, distinción que en la práctica ya existía desde 1943. Asimismo, si bien en las reglas académico-laborales anteriores para el 'personal de carrera' se ponía énfasis en la prohibición exhaustiva a una gran variedad de actividades extrauniversitarias (actividades académicas, puestos burocráticos y trabajos remunerados externos)¹⁶, e incluso universitarias (cargos burocráticos), particularmente el "ejercicio lucrativo de la profesión", a partir de 1947 la legislación universitaria acepta expresamente dicho "ejercicio lucrativo"¹⁷, un logro indudable de las profesiones liberales dominantes en el campus y fuertemente heterónomas (Derecho, Medicina, etc.) (ver Jiménez, 2010: 187-197). Cambio de percepción de las profesiones liberales que se mueve de un sentido ideológico negativo a uno positivo y que se traduce en una política universitaria.

Como ha podido observarse en este breve recuento, los órdenes sociales legitimados en el campo universitario, en sus distintas épocas, generados por agentes-fuerzas diferentes (con disímiles posiciones en el campo universitario y concepciones divergentes sobre el mismo), se sustentan invariablemente en diversas visiones ideales del mundo universitario, desde las cuales se han configurado diversos mundos universitarios reales, objetivados en distintos periodos de la historia de la UNAM. Producción social de mundos universitarios distintos en los que los trabajadores académicos han tenido una mayor o menor injerencia, tanto en la conformación de las estructuras de toma de decisiones y de tomas de posición en el campus, como en la definición de diversos regímenes laborales.

La configuración de los órdenes locales: cultura política diferenciada en Facultades e Institutos

Sin embargo, a pesar de la aparente uniformidad de dichos órdenes universitarios en todo el campus, dada su hegemonía imperante en el conjunto universitario, su concreción en los centros de trabajo (Facultades, Institutos, etc.) no implica necesariamente una uniformidad generalizada, justamente debido a la subjetividad de los actores participantes en su configuración -particularmente en el caso de los académicos-, tal y como puede apreciarse en los casos analizados.

Con base en la investigación realizada¹⁸, es posible observar, a la luz de los

¹⁶ Expresamente, en la legislación de 1943 y 1945 se prohibían dichas actividades.

¹⁷ "El *profesor de tiempo completo*, queda además autorizado para dedicarse al ejercicio lucrativo de la profesión, oficio o arte que tuviere, siempre que cumpla con las obligaciones que le incumben en la Universidad conforme a este reglamento y a su contrato con ella." (CU, Febrero de 1947).

EJE 5

distintos órdenes institucionales locales estudiados (Facultad de Ciencias -FC-, Facultad de Ciencias Políticas y Sociales -FCPS-, Instituto de Física -IF-, Instituto de Investigaciones Sociales -IIS-) y de las distintas experiencias 'locales' en materia de formas de participación académico-políticas identificadas, que la configuración de los órdenes legítimos internos, como síntesis de las creencias, prácticas y estrategias de sus agentes bajo condiciones institucionales determinadas, plasmadas en las diversas formas de participación establecidas a lo largo del tiempo (con grados distintos de autonomía -y fuerza- respecto al 'orden establecido' en el campo universitario global), puede adquirir diversas modalidades, estructurándose distintos regímenes académico-político-laborales, entendidos como patrones de regulación (y autorregulación) académico-político-laboral construidos colectivamente, en los cuales la cultura política de los académicos resulta fundamental, órdenes institucionales locales que pueden resumirse de la siguiente forma, a partir de algunos indicadores, para cada entidad estudiada (Jiménez, 2010: 333-464):

1 Facultad de Ciencias: *régimen democrático-participativo*

- * División del trabajo: por áreas disciplinarias de conocimiento y de formación profesional (Biología, Física y Matemáticas)
- * Consejo Técnico: colegiado representativo paritario entre académicos y estudiantes con autoridades académicas en minoría
- * Régimen político-académico muy participativo: elección de Consejos Departamentales
- * Influencia burocrático-autoritaria restringida basada en la negociación y el consenso en el CT (designación de 28 funcionarios)
- * Asamblea intersectorial y Colegio de Profesores previos: tradición democrático-participativa (cultura política participativa)
- * Grado de autonomía-heteronomía: autonomía alta

2 Facultad de Ciencias Políticas y Sociales: *régimen burocrático-representativo*

- * División del trabajo: por áreas disciplinarias de conocimiento y de formación profesional (Ciencias de la Comunicación, Ciencias Políticas y Administración Pública, Relaciones Internacionales y Sociología)
- * Consejo Técnico: colegiado representativo mayoritariamente académico

¹⁸ Investigación documental (fuentes bibliográficas y hemerográficas, legislación universitaria, fuentes estadísticas) y de campo (32 entrevistas cualitativas semiestructuradas aplicadas al personal académico de los cuatro centros de trabajo) (Jiménez, 2010) (Jiménez, 2014).

EJE 5

con autoridades académicas en minoría

- * Régimen político-académico medianamente participativo: designación de
- * Coordinaciones académicas y formación de Consejos Internos Asesores (consultivos)
- * Influencia burocrático-autoritaria amplia (designación de 69 funcionarios)
- * No se registra una tradición democrático-participativa. Preferencia por la democracia representativa (cultura política representativa)
- * Grado de autonomía-heteronomía: autonomía baja

3 Instituto de Física: *régimen burocrático-representativo poco participativo*

- * División del trabajo por áreas de conocimiento especializadas distribuidas en seis departamentos multifuncionales (dedicados a la investigación, la docencia y la difusión): Estado Sólido, Física Experimental, Física Química,
- * Física Teórica, Materia Condensada y Sistemas Complejos
- * Consejo Interno: colegiado representativo mayoritariamente burocrático en cuanto a número de representantes
- * Régimen político-académico poco participativo: designación de Jefes de Departamento
- * Influencia burocrático-autoritaria amplia (designación de 31 funcionarios)
- * No se registra una tradición democrático-participativa (Colegio de Personal Académico discontinuo y débil). Preferencia por la democracia representativa (cultura política representativa-burocrática)
- * Grado de autonomía-heteronomía: autonomía baja

4 Instituto de Investigaciones Sociales: *régimen autogestivo fragmentado*

- * División del trabajo: por áreas de investigación (Actores y procesos sociales; Estudios agrarios; Estudios urbanos y regionales; Instituciones políticas; Sociedad y cultura; Población y estudios demográficos; Estudios de la educación y la ciencia)
- * Consejo Interno: colegiado representativo mayoritariamente académico con autoridades académicas en minoría
- * Régimen político-académico autogestivo, fragmentado y poco participativo: no existen jefaturas ni coordinaciones de Área
- * Influencia burocrático-autoritaria restringida basada en la negociación y el consenso en el Consejo Interno (designación de 11 funcionarios)

EJE 5

- * Asamblea intersectorial previa: tradición democrático-participativa en el pasado -70s/80s- (cultura política autogestiva fragmentaria)
- * Grado de autonomía-heteronomía: autonomía alta

El esquema anterior, resultante del estudio, nos muestra que en cada dependencia universitaria se articulan de forma particular diversas estructuras, creencias y prácticas de sujetos concretos, estructuras socio-institucionales (organización y distribución del trabajo y del poder) y agentes colectivos específicos con culturas políticas diversas, lo que se traduce en la conformación de órdenes locales diferenciados.

En el caso del *régimen democrático-participativo* constituido en la Facultad de Ciencias (a juzgar por las evidencias documentales y las entrevistas), nos encontramos con una cultura política participativa de gran tradición (iniciada en los años sesentas), antecedida por la existencia de la multicitada (en las entrevistas) Asamblea intersectorial de la FC y un fuerte Colegio de Profesores de toda la facultad, instancias en las que imperaban las prácticas democráticas directas (antes de su crisis), a contracorriente del orden burocrático-corporativo establecido en el campo universitario. Dicha cultura política democrática se expresa en la confección de un régimen político-académico democrático sumamente participativo, en el que las prácticas democráticas “desde abajo” son su sello característico, a través de la elección de los Consejos Departamentales de Biología, Física y Matemáticas; también se expresa en la conformación del Consejo Técnico (instancia reguladora de la actividad académica), órgano colegiado representativo paritario entre representantes académicos y estudiantiles con autoridades en franca minoría, por lo que la influencia del Director/a es restringida y debe basarse necesariamente en la negociación y el consenso dentro del CT (lo cual se refleja también en la designación de sólo 28 funcionarios como su equipo de trabajo por parte del Director), de modo que puede afirmarse que la cultura democrática colectivizada tiende a acotar el poder de la dirección burocrática de la FC. Dicho orden local es posible debido a que las instancias democráticas de la FC son defendidas con vehemencia por académicos y estudiantes, activismo que permite también un alto grado de autonomía respecto a los designios e intereses de las autoridades centrales.

En cuanto al *régimen burocrático-representativo* vigente en la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales, nos encontramos con una cultura política representativa medianamente participativa y fragmentada disciplinariamente, acorde -por lo general- con el orden burocrático-corporativo instaurado en la UNAM, sin una tradición democrático-participativa previa similar a la de la FC, de modo que históricamente hay una clara preferencia por la democracia representativa institucionalizada en la

EJE 5

FCPS, lo que se traduce en el establecimiento del régimen burocrático-representativo, en tanto que el/la Director/a concentra un gran poder dentro de la facultad, otorgado históricamente, si se considera su poder de designación al contar con la prerrogativa de nombrar a 69 funcionarios de su administración (tres veces más que en la FC), lo que también le da una gran capacidad de cooptación y de influencia en la vida interna de la facultad, lo que implica en buena medida la burocratización de la estructura de toma de decisiones de la facultad y la existencia de órganos colegiados de base de tipo consultivo (Consejos Internos Asesores). Asimismo, el poder concentrado en la Dirección de la facultad le permite tener un amplio control sobre el Consejo Técnico (con mayoría de personal académico). Por lo anterior, la autonomía de la FCPS es relativamente baja respecto al orden corporativo universitario predominante.

Respecto al *régimen burocrático-representativo poco participativo* encontrado en el Instituto de Física, observamos que prevalece entre los físicos una cultura política burocrática-representativa y un tanto individualista, es decir formas de participación institucionales en las que se interviene en la elección de representantes ante los órganos colegiados establecidos por la legislación universitaria (Consejo Técnico, Consejo Universitario, etc.), pero no se participa en la formación de órganos colegiados de base en los que se ejerza la democracia directa por Departamento o a nivel de todo el instituto (el Colegio de Personal Académico del IF es discontinuo, coyuntural y bastante débil, por no decir efímero, pues en los últimos años sólo se forma cuando se acerca la elección del nuevo Director del instituto y a sus reuniones acuden muy pocos investigadores), en cambio, la estructura burocrática es bastante rígida y está centralizada en el Director, ya que éste tiene la facultad de nombrar a 31 funcionarios, incluyendo la designación de los seis Jefes de Departamento, los que participan en el Consejo Interno (órgano regulador de la actividad académica en el IF) con voz y voto, junto con el Director del instituto, de manera que en términos de número de representantes las autoridades (11) rebasan a los representantes directos de los investigadores (aunque en cuanto a votantes hay una igualdad de 7 a 7). Además, no se registra una tradición democrático-participativa en la historia del instituto. Todo lo anterior implica una autonomía baja del instituto respecto al orden universitario general, con lo que tiende a contribuir al orden corporativo establecido.

En relación con el *régimen autogestivo fragmentado* imperante en el Instituto de Investigaciones Sociales, tenemos que la cultura política que priva es de carácter autogestivo fragmentario, es decir los investigadores, organizados en áreas de investigación bastante flexibles, no están sometidos a una estructura burocrática de control directo sino que ejercen su trabajo con bastante autonomía (sin necesidad de jefaturas o coordinaciones de Área), aunque de manera fragmentada y con poca

EJE 5

participación colegiada (de hecho no existe un Colegio del Personal Académico reconocido por todos los investigadores, sino un Colegio en el que participa sólo un sector minoritario de los mismos) y si bien se habla entre los investigadores entrevistados de una tradición democrático-participativa en el pasado (se rememora que en los años setentas y ochentas existía en el IIS una Asamblea intersectorial en la que participaban los investigadores, los técnicos académicos y el personal administrativo para tratar temas de interés general), en el presente no existen instancias similares, aunque su influencia se puede percibir en el orden autogestivo prevaleciente. La situación anterior implica que la Influencia de la dirección en la vida académica es restringida y se basa en la negociación y el consenso en el Consejo Interno (por ej.: la dirección del instituto solamente puede designar a 9 funcionarios como su equipo de colaboradores), el cual es mayoritariamente académico (10) con autoridades académicas en minoría (3). Dicha situación se traduce en un orden interno con una autonomía alta respecto al entorno universitario más amplio.

Como puede observarse, las distintas culturas institucionales locales generan realidades locales específicas diferentes, de manera que en dos de los casos, FC e IIS, las culturas políticas democráticas participativas o autogestivas -con tradiciones democráticas en el pasado- tienden a generar espacios institucionales más autónomos que las culturas políticas estrictamente delegativas o representativas y burocráticas, propias del IF y de la FCPS. En unos casos se cree en la democracia directa, participativa y autogestiva, en los otros se confía más en las estructuras burocráticas representativas, dos visiones del mundo universitario contrastantes.

Conclusiones

El análisis comparado de las entidades universitarias estudiadas, nos muestra que la configuración del *orden académico-laboral* y del *orden académico-político* dentro de los espacios de trabajo académico locales abordados, es la resultante de múltiples agentes-fuerzas sociales (grupos académico-disciplinarios, grupos locales académico-burocráticos provisionales, las élites burocráticas universitarias predominantes, grupos estudiantiles) con diversas representaciones simbólicas de la vida universitaria; como una construcción social, dicho orden académico adopta distintas formas en cada caso, en función de las historias locales y la configuración de redes de relaciones internas y culturas político-académicas también locales, incluyendo determinadas estructuras y lógicas académicas-laborales-políticas particulares (división del trabajo académico y del poder académico/burocrático). El resultado de la acción concertada y no concertada de los agentes internos (y externos), a través de su trabajo y participación en la configuración de sus propias

EJE 5

entidades, a final de cuentas, implica la definición de mundos académicos de vida diferentes dentro de la misma universidad.

En términos comparados, en principio prevalecen como elementos comunes los órganos de dirección y coordinación que establece la legislación universitaria (dictada por las fuerzas imperantes en cada periodo de la historia institucional): el equipo académico-burocrático posicionado provisionalmente en los diversos puestos de la Dirección y los Consejos Técnicos e Internos (instancias de decisión de carácter representativo), así como las comisiones reguladoras de las actividades académicas (Dictaminadoras y Evaluadoras del personal académico, con sus variantes), asimismo, en la mayoría de los casos subsisten instancias intermedias de coordinación académico-laboral de tipo representativo (*Consejos Departamentales* electos 'desde abajo' en la FC) o designadas 'desde arriba' por el Director (los *Jefes de Departamento* en el IF o las *Coordinaciones Académicas* en la FCPS) o se carece de ellas (el régimen autogestivo del IIS); sin embargo, las diferencias se dan en cuanto a la creación de instancias de decisión y participación (espacios de poder) como son los Colegios de Personal Académico y las Asambleas.

Asimismo, la estructuración diferenciada del *orden legítimo interno* en dichas Facultades e Institutos definida por la participación de los diversos agentes político-académicos existentes, en el marco institucionalizado del campo universitario global, implica también la conformación de un orden interno más articulado o más disociado con respecto a dicho campo universitario en distintos grados, lo cual se traduce en mayores o menores grados de autonomía-heteronomía de cada centro de trabajo.

Bibliografía

Baca Olamendi, Laura et. al. (comps.) *Léxico de la política*. FLACSO-CONACYT-Fundación Heinrich Böll-FCE, México, 2004.

Bourdieu, Pierre. *Homo academicus*. Siglo XXI, Buenos Aires, 2008.

Bourdieu, Pierre. *La distinción*. Taurus, México, 2002.

Caso, Alfonso. *Exposición de motivos. Presentación ante el Consejo Constituyente Universitario del proyecto de Ley Orgánica. 1944*. UNAM. Oficina del Abogado General. Dirección General de Estudios de Legislación Universitaria. Disponible en: <http://www.dgelu.unam.mx/m2-1.htm>.

CU. *Estatuto de la Universidad Nacional de México*. Febrero de 1934. Disponible en: <http://www.abogadogeneral.unam.mx/>.

CU. *Reglamento del Profesorado Universitario de Carrera*. UNAM, 1945.

CU. *Reglamento para el profesorado universitario de tiempo completo*. Febrero de 1947. Disponible en: <http://www.abogadogeneral.unam.mx/>.

CU. *Reglamento que crea la posición de profesor universitario de carrera, en la Escuela de Bachilleres (Escuela Nacional de Iniciación Universitaria y Escuela Nacional Preparatoria), en la Facultad de Ciencias y en la Facultad de Filosofía y Letras*. Noviembre de 1943. Disponible en: <http://www.abogadogeneral.unam.mx/>.

Jiménez Nájera, Yuri. *Campo de la educación superior y regulación del trabajo académico en México: la participación de los académicos en la construcción social del orden político-laboral universitario (el caso de la UNAM: 1910-2007)*. Tesis de doctorado. UNAM, México, 2010. Disponible en: <http://132.248.9.195/ptb2011/septiembre/0672690/Index.html>.

Jiménez Nájera, Yuri (). *La construcción social de la UNAM. Poder académico y cambio institucional (1910-2010)*. Universidad Pedagógica Nacional, Col. Horizontes Educativos, México, 2014.

Ordorika, Imanol. *La disputa por el campus. Poder, política y autonomía en la UNAM*. UNAM-CESU-Plaza y Valdés, México, 2006.

Ritzer, George. *Teoría sociológica clásica*. Mc Graw Hill, Madrid, 2001.

UNAM. *Agenda Estadística UNAM 2014*. Disponible en: <http://www.planeacion.unam.mx/Agenda/2014/discol/>.

UNAM. *Ley Orgánica y Estatuto General de la Universidad Nacional Autónoma de México*. México, 1971.

Weber, Max. *Economía y Sociedad*. FCE, México, 1986.

IMPLICACIÓN Y SUBJETIVIDAD EN EL TRABAJO EN VENTAS

SANDRA CAROLINA MENDOZA AYALA¹



Resumen

Este trabajo reflexiona en la relación entre implicación, definida como las disposiciones establecidas por la empresa con el fin de interesar y comprometer su personal (Ségal, 2011:16) y subjetividad, que nos acerca al sentido y significado que construyen los actores con respecto al trabajo.

Se propone que si bien los cambios en las formas de organización del trabajo y particularmente, en la gestión de las personas, tienden a configurar una subjetividad propicia a los fines de acumulación capitalista (Belmont, 2014), el sentido y significado que los actores construyen con respecto al trabajo, van más allá de la lógica económica imperante, dando lugar a encuentros y desencuentros, al rechazo y a la aceptación, a la resistencia y a la cooperación.

Implicación y subjetividad en el trabajo en ventas

Para Enrique De la Garza (2000), el trabajo es una actividad objetiva-subjetiva, que se compone tanto de operaciones físicas como de subjetividad. Este carácter dual del trabajo nos lleva a la distinción entre trabajo prescripto y trabajo real,

¹ Licenciada en Psicología área del Trabajo, estudiante de la Maestría en Estudios Multidisciplinarios Sobre el Trabajo. Con experiencia laboral en el área de Recursos Humanos en empresas del sector comercio al por menor y servicios de consultoría.

redescubriendo el enigma y la riqueza del acto de trabajar (Dejours y Molenié, 1995 citados por Neffa, 1999).

La distinción entre trabajo prescripto y trabajo real tiene sentido para identificar una serie de prácticas regulatorias informales que palián las insuficiencias e inconvenientes que surgen de las inadecuaciones entre la definición teórica del puesto de trabajo y la realidad. (Linhart, 1997). Entonces, el trabajo no es sólo una actividad física, comporta una movilización subjetiva, una plasmación de la individualidad, una vía de objetivación del espíritu, una fuente de relaciones sociales, con un sujeto vivo y actuante que da sentido y significado a su trabajo a través de su propia estructura psíquica, enmarcada en valores, normas, afectos, razonamientos que obedecen a lógicas más allá de la competitividad, la productividad y la eficiencia, elementos que justifican las estrategias de gestión de la fuerza de trabajo del capitalismo actual.

Diferentes autores han dado cuenta de cómo las transformaciones del capitalismo se acompañan de cambios ideológicos:

Nicole Aubert y Vincent de Gaulejac (1993) desde un marco psicoanalítico, señalan que la empresa construye un yo ideal, con el que se identifica la instancia psíquica “Yo ideal” de la persona, que opera con requerimientos fuertes para el “Yo”. La cultura de la empresa exige la excelencia, la adaptación total a sus necesidades, se cultiva esta ética del trabajo mediante seminarios, cursos, la socialización con jefes y compañeros; su efectividad se encuentra en *la complicidad del Ideal del yo* de cada persona. Las personas que se interesan en el ideal propuesto, ven en esa forma de gestión la manera de hacer realidad su Yo ideal, su necesidad de proyectarse y realizarse. Entonces se adhieren fuertemente, se muestran identificados con la cultura de la empresa, aspectos que se refuerzan mediante recompensas y signos de reconocimiento. La ruptura se presenta cuando el individuo no puede seguir el ritmo impuesto por la empresa, o bien, las exigencias del yo que se vieron desatendidas, ya no pueden ser ignoradas. Los autores señalan una fase de hundimiento, en la que el Yo ideal deja de experimentar el reconocimiento y las gratificaciones de la organización y se hunde sobre el Yo, presentándose sentimientos de muerte.

Luc Boltanski y Eve Chiapello (2002), señalan que el capitalismo actual se caracteriza por la exigencia de acumulación ilimitada de capital, mediante medios pacíficos. Con la noción de *nuevo espíritu del capitalismo*, se identifica la manera en que la gestión empresarial opera para crear empresas más eficaces y competitivas: la literatura managerial brinda no sólo estrategias para mejorar el rendimiento de las organizaciones como si fueran una máquina, también incluye una tonalidad moral,

EJE 5

es decir, se transmite un “saber ser”, que moldea actitudes y comportamientos, de manera que las nuevas exigencias se hagan deseables, interesantes, excitantes, innovadoras.

Para Jean-Pierre Durand (2011), la exigencia de competitividad que integra los elementos de precio, calidad y variedad, determina el flujo tenso, es decir, las organizaciones se ven obligadas a entregar las mercancías en la cantidad y calidad requeridas en el instante preciso que exige el cliente. Para concretarse el flujo tenso, es necesaria una reorganización del trabajo, que incluye el trabajo en grupo, la movilización mediante el modelo de competencias y la división y fragmentación del mercado de trabajo; el papel de las tecnologías de la información y comunicación es un elemento clave para hacer posibles los imperativos de la competitividad. El objetivo de la implicación forzada, para el autor, sería movilizar la subjetividad de los trabajadores en una actitud activa y ofensiva, para que directores y accionistas tengan mejores resultados, los beneficios para los trabajadores serían compensaciones simbólicas y no salariales, como la concesión de espacios de autonomía y goce en el trabajo. Lo anterior lo lleva a afirmar que *“las condiciones de una nueva servidumbre voluntaria están reunidas”* (Durand, 2011:27).

Benjamín Coriat (1991:21-22 en Humphrey 1993:28), señala que la implicación de los trabajadores en una época posfordista puede conseguirse mediante tres métodos: la implicación impuesta y controlada, la implicación incentivada y la implicación negociada.

La implicación impuesta y controlada tiene su base en el control social, mediante la organización del trabajo, endureciendo los métodos y reforzándolos mediante el uso de la tecnología: el control externo, la rutinización del trabajo, los círculos de calidad, serían ejemplos de los mecanismos para mejorar la calidad y la productividad, asunto que para Coriat se aproxima a un taylorismo asistido por la informática que no favorece una producción de calidad.

La implicación incentivada se relaciona con el modelo japonés, en donde la organización del trabajo se realiza de acuerdo con principios de flexibilidad horizontal y vertical y multifuncionalidad. Los incentivos que generan la implicación no se negocian explícitamente (en el convenio colectivo), dependen del desempeño del puesto de trabajo: empleo a largo plazo, remuneración en función de la antigüedad, bonos o primas por productividad.

La implicación negociada se distingue por la negociación explícita de los acuerdos entre los trabajadores y la dirección, los que se reflejan en el convenio colectivo.

EJE 5

Marcela Zangaro (2011) se pregunta cuál es el impacto que tiene el trabajo capitalista en la conformación de la subjetividad actual. Mediante la concepción de la gestión o management como una tecnología de poder y dispositivo de gobierno, argumenta las prácticas de subjetivación como formas de imponer a los individuos modos de conducirse a sí mismos, incluye la formación de una subjetividad funcional a los fines de producción de valor en el capitalismo.

Elodie Ségal (2011) llega a la conclusión de la imposición de un modelo de administración de recursos humanos denominado “gestión por competencias”, que se instrumentaliza mediante la individualización de la relación salarial y la racionalización de las subjetividades. Desde esta perspectiva se percibe la lógica conductista que permea en las nuevas formas de gestión de las personas, que se hacen patentes en sus instrumentos de evaluación, en la contratación y en los planes de carrera que recompensan el compromiso, la creatividad y la disponibilidad para la empresa, es decir, modelan conductas para favorecer los objetivos de la organización y reconocen a los asalariados más aptos para adaptarse. La autora ubica dos problemas fundamentales: a) se fragiliza la cooperación entre el colectivo de trabajo debido a la competencia a la que son sometidos; b) la individualización del salario fragiliza la relación individuo-empendedor.

Las transformaciones del trabajo

Antunes (2001) detecta un proceso múltiple de cambios a partir de los años ochenta del siglo XX. El primer fenómeno ubicado es la disminución de la clase obrera industrial tradicional y una expansión del trabajo asalariado en el sector servicios; una creciente incorporación de contingentes femeninos al mundo obrero, una expansión del trabajo parcial, temporario, precario, subcontratado, terciarizado, denominado por el autor *subproletarización intensificada*. Entre los resultados de estas transformaciones encuentra fenómenos contradictorios, como el desempleo estructural compuesto por una reducción del proletariado industrial y fabril combinado con el aumento del trabajo precario en el sector servicios, el que incorpora al sector femenino y excluye a los más jóvenes y a los más viejos.

El contexto nacional

La política laboral mexicana, en el contexto de la reforma laboral aprobada en 2012, da estatus legal a la precarización y a las bajas remuneraciones,

EJE 5

pues elimina la estabilidad y permanencia en el empleo al basar las relaciones laborales en el trabajo eventual y por horas. Entre las características más importantes del mercado de trabajo mexicano se encuentran las siguientes (Belmont, 2014):

- * Abaratamiento de los costos y facilidad en los procesos legales de despido.
 - * Flexibilidad en la contratación y en la jornada laboral.
 - * Reducción de costos patronales basado en el deterioro de las prestaciones laborales y en la intensidad de la jornada de trabajo.
 - * El proceso de terciarización de la economía y del mercado de trabajo, se acompaña del crecimiento de la pobreza de la población trabajadora, de trabajadores en condiciones precarias y del aumento de la informalidad, lo que ocasiona remuneraciones a la baja y un uso despótico de la fuerza de trabajo.
 - * Estrechamiento del empleo formal, con escasa movilidad interna ascendente, expansión del desempleo y subempleo, sustitución de empleos permanentes por temporales, contratación verbal, retribución a la baja.
 - * Descentralización de la producción, extensión de la subcontratación e instrumentalización del modelo de gestión por competencias.
 - * Descentralización de la negociación colectiva.
- Individualización de la relación salarial.

Planteamiento del problema

La investigación propuesta está ubicada en la relación entre implicación, definida como las disposiciones establecidas por la empresa con el fin de interesar y comprometer su personal (Ségal, 2011:16) y subjetividad, que nos acerca al sentido y significado que construyen los actores con respecto al trabajo.

La relación implicación-subjetividad, se configura de manera compleja, llegando a ser contradictoria, puesto que la empresa desarrolla formas de gestión que aseguran el compromiso con sus objetivos, desde una estructura de poder y control que no necesariamente es negativa, en el sentido de amenazar, castigar y reprimir, sino que también es una instancia que premia y moldea subjetividades de manera positiva, reduciendo así las resistencias (Ovejero y Ramos, 2011).

Por el otro lado, tenemos al sujeto que le da sentido a su trabajo desde marcos de referencia heterogéneos, en diferentes niveles de abstracción y profundidad, abiertos a la discontinuidad, la incoherencia y la contradicción (De la Garza, 2000). En este proceso de dar sentido encontramos al sujeto que es capaz de ejercer la crítica y se convierte en *actor allí donde se le ha asignado el simple deber de ser*

agente (Linhart, 1997:94).

Se parte del supuesto de que el trabajo es un componente que estructura la vida de la sociedad y de los individuos, para proponer que si bien los cambios en las formas de organización del trabajo y particularmente, en la gestión de las personas, tienden a configurar una subjetividad propicia a los fines de acumulación capitalista (Belmont, 2014), el sentido y significado que los actores construyen con respecto al trabajo, van más allá de la lógica económica imperante, dando lugar a encuentros y desencuentros, al rechazo y a la aceptación, a la resistencia y a la cooperación.

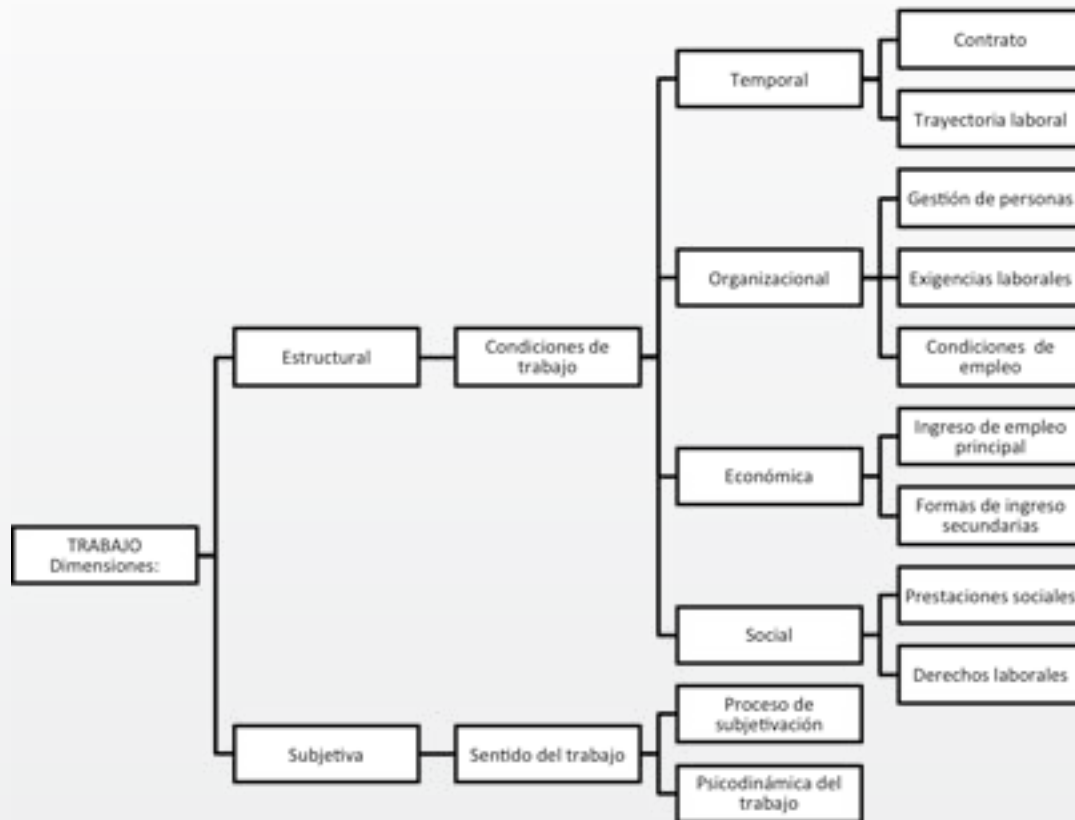
Reconociendo que la acción individual está acotada por las estructuras (Carrillo, 2009), interesa identificar el impacto de las condiciones de empleo y de las exigencias laborales en el papel que cumple el trabajo en la vida de los sujetos, es decir, cómo piensan y viven el trabajo, en un marco de flexibilidad y precariedad en las relaciones laborales.

El presente trabajo tiene la intención de reflexionar en las siguientes proposiciones:

- a) Los cambios estructurales del trabajo y particularmente, en la gestión de la fuerza de trabajo, tienden a configurar subjetividades propicias a los fines de acumulación capitalista. Al estudiar las estrategias de implicación que llevan a cabo las empresas y relacionarlas con la subjetividad de los actores, estamos poniendo en la mesa de análisis por un lado, el empeoramiento de las condiciones de vida laboral provocados por la globalización (Ovejero, 2006), que se acompaña de dispositivos de legitimación que hacen atractivo el trabajo y vuelven las necesidades humanas de reconocimiento y participación, su mejor y más eficiente aliado.
- b) El sentido y significado del trabajo es una construcción del sujeto, que es influida por las condiciones de empleo, las exigencias laborales y la psicodinámica del trabajo.
- c) La subjetividad como proceso de dar sentido y significado a las estructuras es el espacio en el que el sujeto escapa de la lógica del management, valorando su trabajo desde otras lógicas, mediante las cuales el sujeto percibe las contradicciones del sistema, generando el proceso de darse cuenta, que se manifiesta en un consentimiento paradójico, implicados con la empresa al mismo tiempo que cuestionan y se rebelan contra ella.

EJE 5

Dimensiones de estudio del trabajo



Conceptos ordenadores (definiciones)

Implicación: Disposiciones establecidas por la empresa con el fin de interesar y comprometer su personal.

Condiciones laborales: Conjunto de variables que definen la realización de una tarea en un entorno. En este trabajo nos referimos al tipo de contratación, jornada de trabajo, horarios, percepciones económicas, prestaciones sociales y derechos laborales.

Exigencias laborales: Las exigencias laborales se relacionan directamente: con el proceso de trabajo (su organización y distribución), con las actividades que realiza la persona, y con las relaciones interpersonales que establece en razón de su trabajo.

Gestión de personas: Conjunto de prácticas por las que el capital, como forma de las relaciones sociales de la modernidad, organiza la fuerza de trabajo y el proceso de trabajo mismo a los fines de la acumulación capitalista.

Subjetividad: Proceso que realiza el sujeto, en el que procesa, interpreta y da sentido a la información que recibe del exterior en un marco de valores, emociones, cogniciones, estética, juicios y razonamientos cotidianos.

Sentido del trabajo: Construcción social por medio del cual las personas

EJE 5

construyen los términos a partir de los cuales comprenden y lidian con las situaciones y fenómenos a su alrededor. Percepción afectiva-cognitiva de valores que invitan a la persona a actuar de un modo u otro ante una situación particular o la vida en general, confiriéndole identidad y coherencia personal.

Significado del trabajo: Cognición multifacética que tiene un carácter histórico, dinámico y subjetivo. Sus tres componentes principales son: a) una cognición subjetiva, que presenta una variación individual, reflejando la historia personal y muestra la forma como el individuo interpreta y da sentido al trabajo; b) una sociohistórica que, además de presentar aspectos compartidos por un conjunto de individuos, refleja las condiciones históricas de la sociedad en la cual están insertados y c) una dinámica, como un constructo inacabado, en permanente proceso de construcción.

Centralidad del trabajo: Valor atribuido al trabajo y su importancia en relación con otros papeles y funciones de la vida.

Proceso de subjetivación: Formas de imponer a los individuos modos de conducirse a sí mismos, incluye la formación de una subjetividad funcional a los fines de producción de valor en el capitalismo.

Psicodinámica del trabajo: Inteligencia desarrollada para superar la resistencia que opone lo real del trabajo, comporta un componente individual que remite a la inteligencia inventiva y creativa, y un componente social, que implica un aspecto relacional de reconocimiento de los otros acerca del propio trabajo.

Metodología

a) Entorno

La investigación se lleva a cabo en tiendas de autoservicio de la ciudad de Querétaro y su zona metropolitana. Las cadenas comerciales a las que se tuvo acceso son:

- a) Cadena Walmart en los formatos Bodega Aurrerá y Supercenter. Las tiendas de autoservicio visitadas fueron: Bodega Aurrerá Las Américas, San Pablo, b) Constituyentes y Satélite. Supercenter Poniente, Quintana, El Pueblito, Plaza de Toros.
- b) Tiendas Soriana en los formatos hiper y mercado. Las tiendas de autoservicio visitadas fueron: Quintana, La Capilla y Las Américas.
- c) Tiendas Chedraui, sucursales Candiles y Centro Sur.
- d) Tiendas Comercial Mexicana, sucursales Zaragoza, El Pueblito y Plaza del Parque.
- e) Mayoristas: Sam's Club Quintana, Costco Quintana.

b) Diseño de la investigación

EJE 5

La presente investigación es no experimental, transeccional y se llevó a cabo bajo un enfoque mixto, con un alcance exploratorio, descriptivo y comparativo. Lograr una perspectiva amplia y profunda de lo que representa el trabajo en ventas requiere el uso de una metodología mixta y multidisciplinaria, en este sentido, los instrumentos de recolección de información utilizados son los siguientes:

| Técnica | Aplicación |
|------------------------------------|---|
| Entrevistas individuales | <ol style="list-style-type: none"> 1. Personal operativo: Demostradoras, asesoras de venta, demo vendedoras, promo demostradoras, promotores, vendedores, animadores. 2. Mandos medios: Supervisores. 3. Otros actores: Servicio Estatal de Empleo, STPS, IMSS, CTM. |
| Observación directa y participante | Centros de trabajo. |
| Cuestionario de frases incompletas | Personal operativo del área de ventas. |
| Encuesta de percepción del trabajo | |
| Revisión documental | Reglamentos, contratos, manuales de organización y de recursos humanos (estructura organizacional, perfil de puestos). Recursos audio visuales para la capacitación. Páginas electrónicas del sector comercio al por menor. |

c) Población y muestra

La población a investigar son trabajadores del área de ventas, hombres y mujeres, que presenten las siguientes características:

- * Que se encuentren laborando en una tienda de autoservicio o mayorista de las cadenas comerciales Walmart, Soriana, Chedraui, Comercial Mexicana.
- * Que se encuentren promoviendo alguna marca, mediante el acomodo, exhibición, degustación o canje de productos.
- * Que trabajen de manera subordinada, es decir, que cuente con un contrato verbal o escrito que presuma una relación laboral.

El personal que labora en la promoción de marcas generalmente está contratado por una agencia de promociones (outsourcing) cuyo cliente es una marca, o bien, una comercializadora; laboran en piso de venta de una o varias tiendas (en una misma jornada) de diferentes cadenas comerciales. Estos dos aspectos hacen que

EJE 5

calcular el tamaño de la población sea de una alta complejidad, por lo tanto, se eligió realizar un muestreo no probabilístico o por conveniencia con un tamaño de muestra de 60 sujetos, cuya participación fue voluntaria.

d) Variables

- Variable dependiente: Sentido del trabajo.
- Variable independiente: Implicación. Sus elementos de análisis son: gestión de personas, exigencias laborales y condiciones de empleo.
- Variables demográficas o intervinientes: edad, sexo, estado civil, grado de escolaridad.

e) Instrumento: Trabajo y Subjetividad

Con base en los resultados de dos acercamientos exploratorios al campo, se diseñó un instrumento basado en preguntas abiertas y cerradas, que se describe a continuación.

Parte I: Está integrado por 10 reactivos, a manera de frases incompletas que tienen el objetivo de analizar el sentido del trabajo.

Los reactivos son los siguientes:

| Reactivo | Pregunta que resuelve | Objeto de análisis |
|---|---|------------------------------------|
| Lo más importante para ser feliz es | ¿Qué lugar ocupa el trabajo en la felicidad? | Centralidad del trabajo |
| Lo que más me gusta de mi trabajo es | ¿Cuáles son los factores que incrementan el gusto por el trabajo? | Psicodinámica del trabajo |
| Lo que realmente me molesta de mi trabajo es | ¿Cuáles son los factores que disminuyen el gusto por el trabajo? | Condiciones y exigencias laborales |
| En mi trabajo, me siento identificada (o) con | ¿Con quién se identifican las personas que trabajan en ventas? | Psicodinámica del trabajo |
| Cuando no tengo empleo | ¿Cómo se perciben los momentos de desempleo? | Sentido del trabajo |
| Pensando en el futuro, me gustaría que mi trabajo | ¿Qué se espera del trabajo para el futuro? | Sentido del trabajo |
| Las características de un buen empleo son | ¿Cuál es el tipo ideal de un buen empleo? | Significado del trabajo |

EJE 5

| | | |
|---|---|---------------------------|
| Lo que más me impulsa a trabajar es | ¿Cuáles son los motivos internos para trabajar? | Sentido del trabajo |
| La actividad más importante de mi puesto es | ¿Cómo se valora la actividad de trabajar? | Psicodinámica del trabajo |
| Se trabaja para | ¿Cuáles son las funciones del trabajo? | Sentido del trabajo |

Parte II:

Este apartado se realizó con base en la propuesta de Guadarrama, Hualde y López (2012:216-217) para el estudio de la precariedad laboral. Los autores señalan los siguientes avances en el conocimiento del tema: Es un fenómeno multidimensional y difícil de medir; es un proceso evolutivo que tiende a perpetuarse por una diversidad de factores, como las políticas públicas, los marcos regulatorios y la acción de los agentes sociales. Es un fenómeno que se manifiesta preponderantemente en mujeres, jóvenes y emigrantes. La dimensión subjetiva de la precariedad ha sido excluida del análisis, por lo cual es importante entender las prácticas sociales y estrategias de los sujetos y actores colectivos.

Los autores muestran una propuesta de análisis de la dimensión objetiva de la precariedad, compuesta por una dimensión temporal, una dimensión organizacional, una dimensión económica y una dimensión social (Guadarrama, Hualde y López, 2012:218):

Dimensión temporal: grado de certidumbre sobre la continuidad del empleo. Se refiere al tipo de relación contractual y los indicadores clave de la duración del empleo.

Dimensión organizacional: control individual y colectivo de los trabajadores sobre el trabajo (condiciones de trabajo, tiempo de trabajo, turnos y calendarios, intensidad del trabajo, condiciones de pago, salud y seguridad).

Dimensión económica: pago suficiente y progresión salarial.

Dimensión social: protección legal o consuetudinaria contra despidos injustos, discriminación y prácticas de trabajo inaceptables, y protección social (beneficios de la seguridad social, salud, accidentes, seguro de desempleo).

Parte III

La parte tres corresponde a reactivos en escala tipo Likert, contruidos con la finalidad de conocer el tipo de gestión de personal, de acuerdo con la clasificación elaborada por la Dra. María del Carmen Liquidano Rodríguez (2006), investigadora del Instituto Tecnológico de Aguascalientes.

Liquidano identifica en las empresas de Aguascalientes seis *fases* en la gestión de personas:

EJE 5

a) Fase administrativa. Corresponde al estilo de gestión que concibe al trabajador como un ser racional y económico, motivado por los incentivos económicos, al mismo tiempo que es pasivo, perezoso y sin autocontrol. El personal es un costo que debe ser minimizado, la gestión se rige por el control y estímulo de los rendimientos y el estricto apego a normas y reglas. Según la autora, las funciones del departamento de personal son la selección, contratación, adiestramiento, despido, salario según rendimiento y análisis de puestos.

b) Fase de gestión. Se concibe a un hombre social, motivado por las necesidades de interacción social, que requiere de la formación de grupos para desarrollar un sentido de pertenencia. A pesar de que también se considera al personal como un costo, se sirve de la iniciativa, responsabilidad y valores de las personas para alinearlas a los objetivos de la empresa, pues la adaptación del trabajador a la organización es esencial. Las funciones del departamento de personal son el reclutamiento, contratación, administración de salarios, motivación, comunicación, formación del personal, relaciones laborales, análisis y valuación de puestos.

c) Fase de desarrollo. El trabajador es alguien que busca su auto realización, que se motiva por el despliegue de sus capacidades, con cierto grado de autonomía y autocontrol, que se ven limitadas por la formalización, especialización y especificación de las actividades de la organización. Las funciones del departamento de personal son: optimizar los recursos humanos, reclutamiento, selección, contratación, integración, evaluación del desempeño, planeación de carreras, compensación, capacitación y desarrollo.

d) Fase estratégica. Las personas se consideran el factor determinante en la posición competitiva de la empresa, con una visión a mediano y largo plazo, introyectada por sus integrantes mediante la visión, misión, propósitos y valores organizacionales. Las funciones del departamento de personal son la planeación estratégica, reclutamiento, selección, contratación, inducción, capacitación, adiestramiento, formación, desarrollo del personal, planeación de carreras, evaluación del desempeño, relaciones laborales, sueldos y salarios, negociaciones colectivas, diseño y proceso de trabajo, procedimientos de quejas, criterios de promoción, seguridad e higiene industrial, motivación, comunicación, registros y controles administrativos, auditoría de recursos humanos y controles estratégicos.

EJE 5

e) Fase de gestión por competencias. Se reconoce en la persona un conjunto de habilidades y capacidades para mejorar la ventaja competitiva del negocio, por lo que se orienta a la identificación, descripción y desarrollo de competencias individuales que impulsen a la excelencia, medida en resultados. El personal no es un recurso, es el capital de la organización. El departamento de personal se centra en el desarrollo, evaluación y certificación de las competencias que se denomina dirección estratégica de RH, además de desarrollar las siguientes funciones: análisis de puestos, atracción del talento, contratación, desarrollo de planes de carrera, desarrollo de planes de sucesión, capacitación, entrenamiento, evaluación del desempeño, remuneraciones, beneficios y sistemas de estímulos y recompensas.

f) Fase de gestión del conocimiento. La empresa se orienta al aprendizaje, retención y motivación del conocimiento de los trabajadores, ligando éste conocimiento con los objetivos del negocio. Se concibe a la persona como un individuo participativo, con facilidad de aprendizaje, que requiere menos dirección y control para actual. El departamento de personal se orienta al entrenamiento, evaluación del desempeño, premios, compensaciones y desarrollo de competencias.

Parte IV: De la centralidad y sentido del trabajo

| Reactivo | Elemento de análisis |
|--|-----------------------------|
| Comparto con mis compañeros algunos trucos y astucias para facilitar el trabajo. | Consentimiento paradójico |
| Cuando hago las cosas a mi modo obtengo mejores resultados que cuando sigo el procedimiento. | |
| Ahora es más difícil encontrar un buen trabajo. | |
| Estoy satisfecho con mi sueldo. | |
| He pensado en buscar un nuevo empleo. | |
| La empresa siempre quiere más. | Exigencias laborales |
| Alguno de mis superiores ha amenazado con despedirme y/o boletinarne. | Psicodinámica del trabajo |
| Me es importante que mi jefe reconozca la utilidad de mi trabajo. | |
| Mi trabajo me permite plasmar mi inteligencia. | |
| Es importante para mí que mis compañeros reconozcan que hago un buen trabajo. | |
| Soy muy buena (o) en mi trabajo. | Sentido del trabajo |
| Sería feliz si mis hijos tuvieran un trabajo como el mío. | |
| Cualquiera podría hacer lo que yo hago en mi trabajo. | |
| Mi trabajo me hace sentir libre. | |
| En mi trabajo, predominan los motivos de satisfacción. | |

EJE 5

| | |
|---|--------------------------|
| Hago mi trabajo con pasión. | Proceso de subjetivación |
| La empresa es mi familia. | |
| Más que empleado, soy un socio colaborador. | |

Resultados preliminares

Variables demográficas

| Variable | Descripción |
|---------------|--|
| Sexo: | 67% mujeres, 33% hombres |
| Edades: | 18-25, 35% 26-33, 28% 34-41, 25% 42-49, 7% 50-56, 5% |
| Estado civil: | Soltero, 40% Casado, 33% Divorciado, 2% En unión libre, 25% |
| Escolaridad: | Secundaria: 23% Preparatoria o carrera técnica trunca: 40% Preparatoria o carrera técnica terminada: 27% Otros: 10% |

Economía

| | | |
|--|----|-----|
| Mientras ha trabajado en el área de ventas, ¿ha ascendido de puesto? | Sí | 30% |
| | No | 70% |
| ¿Tiene dependientes económicos? | Sí | 77% |
| | No | 23% |
| Aporto la mayor parte del dinero para el sostenimiento familiar. | Sí | 67% |
| | No | 33% |

EJE 5

| | | |
|---|----|-----|
| Tengo dificultad para cubrir mis gastos (personales o familiares). | Sí | 73% |
| | No | 27% |
| En este momento, cuento con una cantidad de dinero ahorrada para enfrentar situaciones inesperadas (p.ej. enfermedad, accidente). | Sí | 12% |
| | No | 88% |

Sentido del trabajo

| Concepto | Reactivo | Desacuerdo | Neutro | Acuerdo |
|---------------------------|--|------------|--------|---------|
| Consentimiento paradójico | Comparto con mis compañeros algunos trucos y astucias para facilitar el trabajo. | 12% | 7% | 81% |
| | Cuando hago las cosas a mi modo obtengo mejores resultados que cuando sigo el procedimiento. | 13% | 23% | 64% |
| | Ahora es más difícil encontrar un buen trabajo. | 14% | 1% | 85% |
| | Estoy satisfecho con mi sueldo. | 46% | 20% | 34% |
| | He pensado en buscar un nuevo empleo. | 43% | 10% | 47% |
| Exigencias laborales | La empresa siempre quiere más. | 12% | 25% | 63% |
| | Alguno de mis superiores ha amenazado con despedirme y/o boletinarne. | 72% | 5% | 23% |
| Proceso de subjetivación | Hago mi trabajo con pasión. | 15% | 25% | 60% |
| | La empresa es mi familia. | 58% | 12% | 30% |
| | Más que empleado, para la empresa soy un socio. | 55% | 22% | 23% |
| Sentido del trabajo | Sería feliz si mis hijos tuvieran un trabajo como el mío. | 82% | 8% | 10% |
| | Cualquiera podría hacer lo que yo hago en mi trabajo. | 31% | 13% | 56% |
| | Mi trabajo me hace sentir libre. | 15% | 10% | 75% |
| | En mi trabajo, predominan los motivos de satisfacción. | 32% | 18% | 50% |
| Psicodinámica del trabajo | Es importante para mí que mi jefe reconozca la utilidad de mi trabajo. | 5% | 13% | 82% |
| | Mi trabajo me permite plasmar mi inteligencia. | 18% | 17% | 65% |
| | Es importante para mí que mis compañeros reconozcan que hago un buen trabajo. | 15% | 20% | 65% |
| | Soy muy buena (o) en mi trabajo. | 2% | 10% | 88% |

EJE 5

¿Qué es lo que mejor describe a su trabajo?

Es un castigo, es una actividad desagradable que me exige esfuerzo físico y mental, 0%

Es el medio por el que obtengo lo necesario para sobrevivir, 77%

Es lo que le da sentido a mi vida, me permite autorrealizarme y trascender, 23%

Conclusiones

Los resultados preliminares del estudio nos permiten seguir las siguientes líneas de reflexión:

El empleo en autoservicios se muestra limitado para ofrecer opciones de crecimiento personal, puesto que el 70% de los participantes indicaron que no han podido ascender de puesto mientras han trabajado en el área de ventas.

Los datos sugieren que las mujeres jóvenes tienen una fuerte presencia en el autoservicio, las que, a pesar de vivir con una pareja, son responsables de aportar la mayor parte del dinero para el sostenimiento familiar, al tiempo que presentan dificultades para cubrir los gastos, siendo muy poco frecuente el contar con una cantidad de dinero ahorrada para enfrentar situaciones difíciles, como enfermedades o accidentes.

Podemos sostener la existencia de diferentes lógicas en el trabajo, que se ven atravesadas por la crítica a las condiciones de empleo y la puesta en marcha de la inteligencia creativa. Destaca la importancia del reconocimiento de los pares y de los jefes, así como la auto percepción de hacer bien un trabajo.

Entre las críticas a las estrategias de implicación de las empresas, se encuentra la afirmación de que la empresa siempre quiere más, así como el rechazo a concebir a la empresa como una familia.

Hacer el trabajo con pasión y sentirse libre acompañan el predominio de los motivos de satisfacción para la mitad de los participantes; sin embargo, no son suficientes razones para ser feliz si los hijos tuvieran un trabajo como el de uno, afirmación a la que el 82% de los participantes mostró su rechazo.

En el trabajo en ventas de autoservicios, predomina el sentido instrumental del trabajo, considerándose el medio para obtener lo necesario para sobrevivir, dejando en un segundo plano la autorrealización y trascendencia.

Bibliografía

Antunes, Ricardo (2001) *¿Adiós al trabajo? Ensayo sobre las metamorfosis y la centralidad del mundo del trabajo*. Biblioteca Latinoamericana de servicio social.

Aubert, Nicole y de Gaulejac, Vincent (1993) *El coste de la excelencia*, Barcelona: Paidós.

Belmont, Edgar (2014) *Una lectura sociológica de la reforma laboral en México: la mitificación de la empresa y los ajustes en las relaciones laborales*. Artículo inédito.

Boltanski, Luc y Chiapello, Eve (2002) *El nuevo Espíritu del Capitalismo*. España: Ediciones AKAL.

Carrillo, Marco (2009) *El enfoque de actores en la relación estructura-subjetividad-acción-comportamiento en Carrillo, Marco (coord.) Estudios sobre la organización: teoría y práctica*. Universidad Autónoma de Querétaro.

De la Garza, Enrique (2000) *Introducción: el papel del concepto de trabajo en la teoría social del siglo XX en De la Garza, Enrique (coordinador) Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo*, México: El Colegio de México, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, Universidad Autónoma Metropolitana, Fondo de Cultura Económica, 2000.

Durand, Jean-Pierre (2011) *La cadena invisible. Flujo tenso y servidumbre voluntaria*. México: FCE, UNAM.

Guadarrama, Rocío; Hualde, Alfredo y López, Silvia (2012) *Precariedad laboral y heterogeneidad ocupacional: una propuesta teórico-metodológica*. ISSN: 0188-2503, *Revista Mexicana de Sociología*, Vol.2, 2012, pp.213-243

Humphrey, John (1993) *Los nuevos métodos de producción y la flexibilidad laboral*. *Sociología del Trabajo*, nueva época, no. 18, 23-45.

Linhart, Daniele (1997) *La modernización de las empresas*. Buenos Aires: PIETTE del CONICET.

Liquidano, Ma. del Carmen (2006) *El administrador de recursos humanos como gestor del talento humano*. Disponible en: <http://www.ejournal.unam.mx/rca/220/RCA22007.pdf>

Neffa, Julio (1999) *Actividad, trabajo y empleo: algunas reflexiones sobre un tema en debate [En línea]*. *Orientación y Sociedad*, 1. Disponible en: http://www.fuentesmemoria.fahce.unlp.edu.ar/art_revistas/pr.2956/pr.2956.pdf

Ovejero, Anastasio y Ramos, Júpiter (2011), *Psicología Social Crítica*. Madrid, Biblioteca Nueva.

Ségal, Elodie (2011) *Tipos de regulación productiva y su impacto sobre los recursos humanos*. *Economía informa* (370), 14-38. Edición en PDF.

Zangaro, Marcela (2011) *Subjetividad y trabajo: una lectura foucaultiana del management*. 1ª. ed., Buenos Aires: Herramienta, 2011.



EJE 6

**CAMBIO TECNOLÓGICO Y APRENDIZAJE
EN LAS ORGANIZACIONES**

EL SECTOR DEL SOFTWARE Y SU IMPACTO EN EL CAMBIO TECNOLÓGICO EN LOS SECTORES INDUSTRIALES EN QUERÉTARO

MTRO. DANIEL MONTES PIMENTEL
DR. ROLANDO JAVIER SALINAS GARCÍA



Introducción

Bajo los conceptos de la economía del conocimiento, el desarrollo de los países se da por medio de la creación de conocimiento y de la reconfiguración industrial con ayuda de las Tecnologías de la Información (TIC's); por lo que el sector de TIC's ha tenido un crecimiento a nivel mundial donde sus servicios se hacen cada vez más indispensables en la dinámica de producción global. Bajo este contexto, al sector del software se le ha considerado como una actividad económica central que permite la innovación y el desarrollo de los países donde se instala. Por su parte el clúster InteQsoft ha impulsado el sector del software para lograr la reconfiguración industrial dentro de la entidad; sin embargo, en el estado de Querétaro se encuentran limitantes técnicas, sociales y económicas para su consolidación. Con las condiciones actuales ¿cómo medir el impacto y la reconfiguración sin un sector de TIC's consolidado? y ¿cómo influye en los cambios tecnológicos y aprendizajes en otros sectores industriales?

La importancia del sector del software

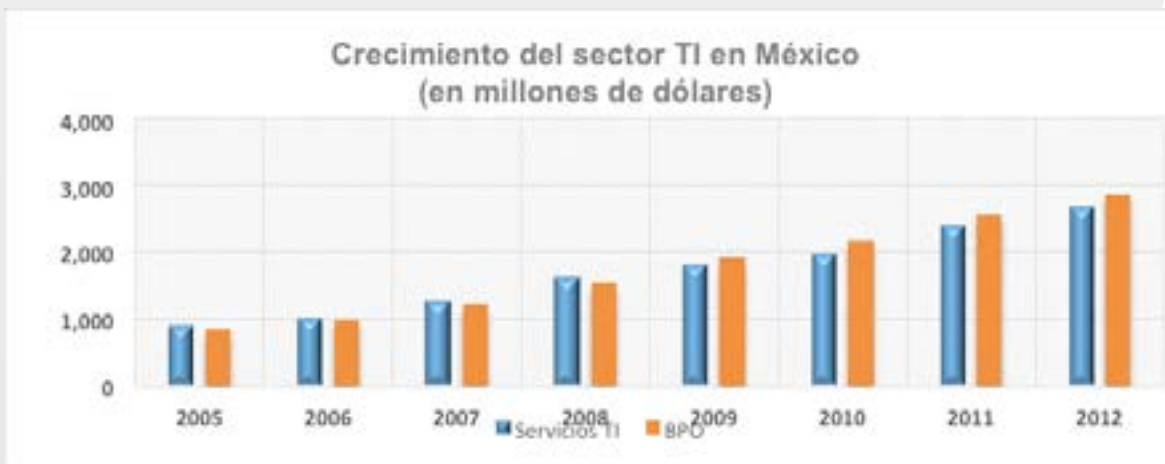
Al sector del software se le ha asignado la reconfiguración industrial para generar valor agregado en las industrias manufactureras y de servicios. Se ha consolidado como sector de soporte creando nuevas herramientas digitales y desarrollando software o aplicaciones que ayudan a realizar diversas tareas de una forma más fácil y rápida que permite tomar decisiones rápidamente. El software se ha convertido en un insumo *básico* que tiene que ser mejorado continuamente porque representa una ventaja competitiva en las empresas que lo usan. Asociado al fenómeno anterior, el

EJE 6

sector del software adquiere importancia porque genera un tipo de bien inmaterial de vital importancia para el funcionamiento de los recursos electrónicos concretos. La creación de nuevos software para el comercio por internet ha transformado la forma de mercantilizar diversos productos (música, películas, libros), no sólo genera valor agregado en los procesos de producción, sino enmarca transformaciones de diversos sectores industriales para mantenerse en las nuevas formas de comercializar bienes (e-commerce o e-business). A partir del desarrollo del software se crearon nuevos mercados de consumo como los videojuegos y la animación, desarrollando nuevas empresas especializadas con su dinámica propia.

A nivel mundial, el sector del software se ha consolidado de forma importante, y esto ha permitido incrementos de 9% anual en los últimos años (WITSA, 2010) y un mercado global de servicios de software de 14,500 millones de dólares durante el 2012, 18% más en comparación con el año 2011 (CAMTIC, 2012). El consumo de Tecnologías de la Información sigue aumentando anualmente un 7.7% lo que implica que continuara el desarrollo de este sector (WITSA 2010). Por su parte, en México en los últimos ocho años ha tenido un crecimiento continuo en los servicios de TI y el Business Process Outsourcing (BPO) hasta tener en 2012 un ingreso de 5,560 millones de dólares. México se ha convertido en el tercer exportador de servicios de TI a nivel internacional y el segundo lugar de recepción de proyectos en software, atrayendo el 23% de la inversión total (SE, 2014). México le apuesta a este sector porque estima que para 2017 superará los 4 trillones de dólares el mercado del sector TIC en el mundo.

Gráfica 1: Sector de telecomunicaciones en México



Fuente: ProMéxico, 2014

Ante los datos mostrados parece un sector fortalecido con una dinámica innovadora que puede adaptarse a las nuevas condiciones del mercado; no obstante,

EJE 6

los datos oficiales sobre el desarrollo del sector del software llevan a cuestionar la forma en cómo se está dando el crecimiento del sector y de las actividades que se desarrollan dentro del país. Las tendencias del offshore y el caso de México el nearshore, indican una movilización de la producción de los países desarrollados hacia las economías emergentes con bajos salarios (Ruíz, Clemente y Shrank, 2005). Las nuevas modalidades que se presentan con el outsourcing (BPO y offshore outsourcing) buscan bajar los costos de mano de obra empleada en los servicios de TI. El crecimiento del sector de TIC's no implica un desarrollo en la región o una transformación del entorno, lo que implica analizar cómo se están insertando las empresas locales en el mercado internacional del software y la dinámica que trae este sector en la entidad con las empresas locales.

El sector del software en Querétaro

En años recientes en el estado de Querétaro se ha impulsado el desarrollo de concentraciones o aglomerados de empresas de alta tecnología y competitividad internacional, como lo es la industria del software y la industria aeronáutica (Programa Estatal de Ciencia, Tecnología e Innovación Querétaro 2010-2015). Por lo que, el sector del software en la entidad tiene poca historia, no cuenta con más de 20 años, sólo 9.6% de las empresas tienen más de 19 años en la entidad. Dentro del plan de desarrollo estatal 2010-2015 se contempla el "*Desarrollo de sectores estratégicos, en especial de aquellos de alto valor agregado como el aeronáutico, el de tecnologías de la información, ciencias de la vida, biotecnología y nanotecnología*" (Plan de desarrollo estatal, 2010-2015:40), bajo el impulso de la innovación y desarrollo tecnológico en las empresas para elevar la competitividad.

En 2006 con la creación del clúster InteQsoft, se marca un cambio en la configuración del sector, convirtiéndose en la primera institución que concentra las empresas de la TIC's en la entidad dando los primeros pasos para vincular el sector con el gobierno y las Universidades. De acuerdo con el Director del clúster InteQsoft: "*el clúster cerró el año positivamente (2012), dado que se llegó a 100 empresas afiliadas, lo que representa 15% más de las que se tenían a finales del 2011. Estas nuevas empresas han generado alrededor de 900 nuevos empleos, para llegar a los más de 12,000 espacios laborales considerados como de alto nivel, al obtener en promedio una remuneración mensual de 18,000 pesos*" (Citado en Rosas, 2012).

El sector del software en Querétaro está conformado principalmente por micro y pequeñas empresas locales (85%), de las cuales, la gran mayoría se dedican a la creación de software a la medida (51.9%); aunque es necesario puntualizar que las empresas realizan diferentes actividades a lo largo de los años o varios proyectos

EJE 6

simultáneamente. En Querétaro existen sólo siete empresas trasnacionales de software que se han convertido en referentes estatales y han puesto a Querétaro como un polo de desarrollo del sector del software en el país.

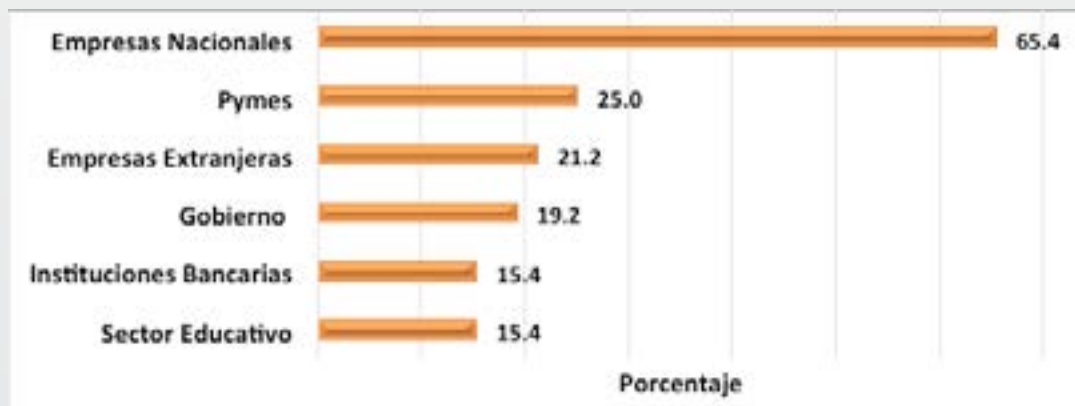
Gráfica 1: Tamaño de empresa por número de empleados



Fuente: En

La complejidad de analizar el sector del software en Querétaro deriva en que las empresas realizan diversas actividades; desde la venta de licencias de un software empaquetado hasta desarrollos a la medida, por lo que se diversifica las actividades en un mismo espacio. Sin embargo, el 34% de las empresas manifestó que realiza sólo una actividad, siendo la más frecuente el desarrollo de software a la medida y venta de software empaquetado. De ahí que las actividades que más se desarrollan son: la elaboración de software a la medida, venta de licencias y soporte técnico.

Gráfica 2: Principales clientes de software en la entidad



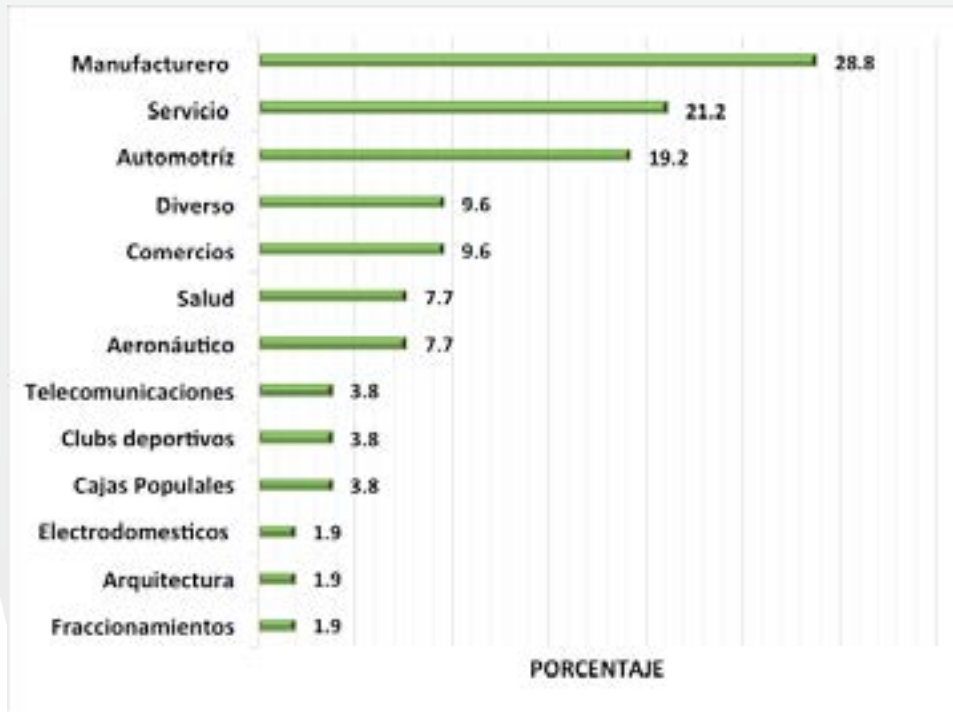
Fuente: Encuesta de Estructura y desarrollo del sector del software en Querétaro 2014.

La gran mayoría de las empresas cuenta con diversos clientes lo que dificulta especificar a qué ramo se dedica principalmente. Lo que se observa es que las

EJE 6

empresas que cuentan con un software administrativo o de gestión pueden atacar cualquier ramo, desde pequeñas empresas de servicios hasta empresas manufactureras. El ramo que más solicita software en la entidad es el sector manufacturero y lo más solicitado es para la automatización de la producción, el manejo de los recursos humanos y la logística de producción; es decir, controlar el ingreso y egreso de material, lo que se produce y las fallas dentro de la producción. La creación de *Software as a Service* (SaaS) y de *Enterprise Resource Planning* o *Planificación de Recursos de la Empresa* (ERP), permite a las empresas de software diversificar sus servicios a diferentes sectores productivos en base a las necesidades específicas de manufactura, logística, finanzas y recursos humanos de una empresa.

Gráfica 3: ramo industrial



Fuente: Encuesta de Estructura y desarrollo del sector del software en Querétaro 2014.

Un dato interesante es que las pequeñas empresas están creando software de impacto nacional o internacional, en Querétaro el 45.5% de las empresas encuestadas desarrolló en 2013 un software, de las cuales el 59% son empresas medianas y grandes y el 41% microempresas. Por su parte, las empresas transnacionales en el estado cuentan con grupos de trabajo virtuales y desarrollos que salen a nombre de la empresa que son difíciles de conocer, puesto que algunos software son creados específicamente para la empresa que son registrado con respaldo de la misma y

comercializados con clientes específicos.

En el estado de Querétaro, se encuentra un sector de software que se innova en empresas medianas (44%), el 36% en microempresas y el 20% se realizó en empresas grandes. Se tiene que tomar con cautela este dato, debido a que la configuración del sector es de micro y pequeñas empresas. La innovación en Querétaro consistió en un 60% en el desarrollo de un software propio, el 24% en la mejora de los procesos de creación del software y el 16% en otras actividades relacionadas a la red de telecomunicaciones o la creación de un sistema completo de gestión bancaria. En la entidad, el 88% de las innovaciones se realizaron dentro de la misma empresa, el 8% fue en centros educativos en el país y el extranjero; y el 4% en una empresa extranjera.

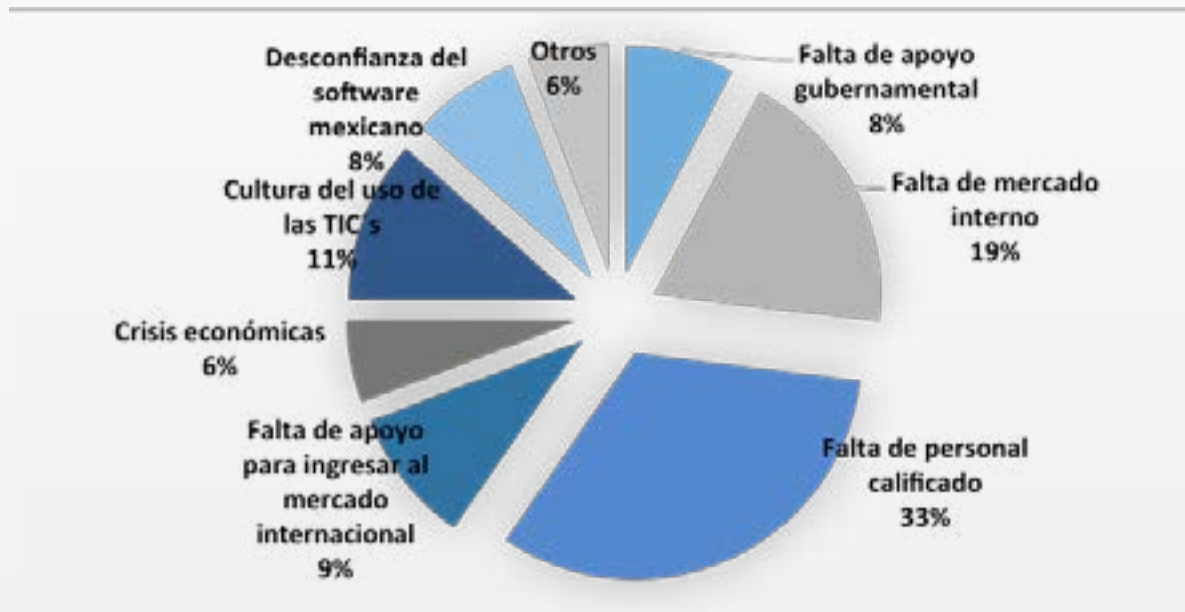
Por lo que Querétaro se está colocando a nivel nacional como un polo de desarrollo importante para el software, a pesar que aún no cuenta con los elementos necesarios para potencializar el crecimiento de este sector; la falta de capacitación de recursos humanos y una mayor vinculación del estado son limitantes fuertes para su desarrollo. Hoy en día se apuesta a la edificación de una Smart City denominada Ciudad Maderas, esto con la creación del Vórtice ITech Park como un espacio de innovación y living labs integrado por empresas de base tecnológica, Universidades, centros de investigación y sociedad en general para el desarrollo de Smart Solutions con el enfoque de Ciudades Inteligentes. El Vórtice ITech Park concentrará a 70 empresas del sector TI, con oficinas, espacios para innovación multisectorial (academia-industria) y laboratorios I+D+i (Investigación, Desarrollo e Innovación) una incubadora y espacios para congresos tecnológicos. El objetivo es *“crear en el estado la primera ciudad inteligente, con una vocación que permita identificarlo como un modelo que aporte conocimiento, tecnología y capital humano, para cualquier ciudad que busque desarrollarse con alta competitividad... democratizar la tecnología, ponerla al alcance de toda la sociedad”* (Buitrón, 2014). Ciudad Maderas se encuentra en su primera etapa de construcción, falta esperar para conocer cómo se configurará qué objetivos se lograran y si se convierte en un mercado de software especializado en Smart Cities y Smart Houses para las empresas que se encuentran en la entidad.

Problemáticas del sector del software en Querétaro

De las empresas encuestadas el 38.5% considera que no se cuenta con lo necesario para desarrollar software en la entidad. La falta de personal calificado (48.7%) y la falta de tecnología (23.1%) son las problemáticas más recurrentes. Aunque la diversidad de actividades que realiza el sector y el nivel de complejidad

de las actividades van a determinar la calificación del trabajador y los requerimientos de cada empresa va a delimitar la falta de personal calificado dentro de la entidad.

Gráfica 4: ¿Cuál es la mayor problemática que enfrenta el sector de software en Querétaro?



Fuente: Encuesta de Estructura y desarrollo del sector del software en Querétaro 2014.

El 5.8% de la muestra mencionó escaso personal refiriéndose a que el personal que cubre el perfil existe pero no en la entidad. Lo que se detectó durante el levantamiento fue que diversas empresas traen sus propios trabajadores o contratan personal de otras entidades provenientes del Distrito Federal, Hidalgo y Guanajuato. Dato que la Secretaria de Desarrollo Sustentable confirma y muestra que sólo el 40% de capital humano egresa de alguna Universidad de la entidad. Planteando el reto que para el 2020 se coloquen 10 mil egresados y aumentar a 65% el número de egresados de escuelas queretanas al sector (SEDESU, 2014). En base a esta información, el estado de Querétaro aún no brinda las condiciones necesarias para desarrollar el sector del software; en primer lugar no tiene personal calificado, insumo básico para este sector y en segundo, no cuenta con carreras profesionales que respondan a las necesidades de las empresas de software.

El perfil solicitado por el sector parece inalcanzable en ocasiones por la dinámica del mercado y las especializaciones que se requiere, es difícil crear el perfil que necesitan todas las empresas instaladas en un espacio geográfico específico y brindarle todos los elementos al estudiante, por dos razones: i) las Universidades no pueden súper especializar a los estudiantes porque limitaría sus opciones

de trabajo y *ii*) un ingeniero en software no realiza sólo una actividad en toda su trayectoria laboral. Ante esto, los recursos humanos no van a estar a la altura de las exigencias del mercado; no obstante, depende de las instituciones educativas brindar una base sólida para que el egresado pueda aprender de manera más fácil las actividades a desarrollar. Por parte de las empresas la tarea es crear vínculos con las Universidades para brindar capacitaciones a ciertos estudiantes antes de egresar y puedan desarrollarse.

El mercado de software en muchos países en desarrollo todavía no se puede describir como importante o exigente, esto ha creado un “*enclave doméstico separado del mercado global*” (Heek 1999: 8). En el caso del estado de Querétaro entre sus principales actividades se encuentran: industrias manufactureras (26.99%); comercio (16.64%); construcción (12.22%); fabricación de maquinaria y equipo; fabricación de equipo de computación, comunicación, medición y de otros equipos, componentes y accesorios electrónicos; fabricación de accesorios, aparatos eléctricos y equipo de generación de energía eléctrica; y fabricación de equipo de transporte (11.95%). En los últimos años se ha caracterizado por la industria de autopartes y de metalmecánica (Secretaría de Economía, 2014: s/n). A lo anterior se suma el sector aeroespacial, logístico, de servicios, en suma, lo que se ha denominado Sectores Industriales Emergentes (SIE) (Carrillo y Salinas, 2010).

En México existe un bajo porcentaje de manufactura avanzada y de empresas de uso intensivo en conocimiento que requiera de software complejos. Se hace primordial conocer la verdadera demanda de software en el estado para trazar las líneas de innovación en la región; en los últimos años en México el sector de servicios es el que mayor crecimiento ha tenido, por lo que se requiere otro tipo de software y marca una nueva veta de desarrollo. Ante esta situación, los requerimientos de las empresas para el sector del software recaen en software de gestión para la producción, administración de recursos financieros y manejo de personal o en la dotación de redes de telecomunicaciones como el teléfono o la internet, la seguridad de los datos y de entrada de personal en oficinas y den la accesibilidad a la información en un tiempo corto. Según García y Tapia descubrieron que “*En cuanto a las tecnologías utilizadas en las plantas, de las 19 que se consideraron únicamente destaca la aplicación de conexiones de internet con 33.5%, planeación de recursos (ERP) con 30.5%, costeo basado en actividades (ABC) con 28.4%, intercambio electrónico de datos con proveedores (EDI) con 19% e intercambio electrónico de datos con clientes (EDI) con 18%. Sin embargo, como podemos ver, estos porcentajes son muy bajos, lo que indica que la mayoría de las MIPyME industriales no aplican las TIC en su proceso productivo, lo que estaría restándoles*

competitividad” (García y Tapia, 2013:103).

Actualmente las dificultades que se encuentran es la falta de compromiso por el estado y que *“los funcionarios perciban el beneficio real de las tecnologías”* (Buitrón, 2014). Lo que se busca es que *“realmente se sume el gobierno, entienda esto, apoye como debe ser y sirva como apalancamiento y atracción de inversión”* (Buitrón, 2014). Con los diversos apoyos con los que cuenta el sector a nivel federal e internacional, vinculados a través del clúster InteQsoft, las empresas han recibido apoyo a través del PROSOFT y en 2013 diez empresas fueron apoyadas por FUMEC para comercializar sus productos en el mercado de Estados Unidos de Norteamérica; actualmente el clúster InteQsoft cuenta con apoyo europeo por parte del programa PRO-CEI. Ante esto, *“lo que se busca es cambiar con o sin el gobierno, el propio mercado está demandando, tenemos apoyo federal el cuál no nos limita, se han hecho proyectos fuertes sin el gobierno estatal”* (Buitrón, 2014).

Alternativas para el cambio tecnológico y organizacional

A nivel federal las telecomunicaciones son un sector visualizado como palanca de desarrollo que permite mejorar la productividad de las empresas. Dentro del Plan Nacional de Desarrollo existe un apartado denominado Mexican Technology Platform con el objetivo de *“poner en contacto las empresas mexicanas con las miembros de la Plataforma Tecnológica Europea (ETPs) y con todas aquellas empresas que deseen encontrar un socio mexicano, creando un flujo bidireccional de ideas de Europa y de México, con el fin de desarrollar proyectos de innovación para otros programas de financiación del 7PM u otros programas de financiamiento”* (Mexican Technology Platform, 2014). El programa brinda apoyos económicos para *i) Capacitación y Certificación, ii) Habilitación y Equipamiento Tecnológico, iii) Normas y Modelos, iv) Adopción y Producción de TI, v) Innovación, vi) Comercialización, vi) Estudios para Desarrollar Capacidades de Negocio, vii) Servicios Profesionales Diversos, viii) Eventos, ix) Creación y Fortalecimiento de Fondos y x) Aceleración de la Política Pública.* A nivel Nacional el Consejo Nacional de Clústers de Software (CNCS) es el encargado de promover, unificar, desarrollar y bajar recursos federales a los diferentes clústers del país. En 2014 promovió la impartición de Talleres para promover el uso de las TIC’s en las empresas con el taller *Cómo las TIC’s te hacen mejor* para cambiar la mentalidad acerca del uso de las tecnologías en las empresas.

En 2014 el clúster InteQsoft dedicó conferencias al Go Market, Startup, PROSOFT 2014 y sobre ciudades inteligentes. En Octubre del 2015 realizará el Congreso de Clústers de TIC’s en la ciudad de Querétaro para continuar con los trabajos del fortalecimiento de las TIC’s bajo 5 agendas: *i) Internacional, ii) Multisectorial,*

iii) Innovación, *iv*) Academia-Industria y *v*) Smart Cities MX. En este congreso se pretende involucrar a la industria, el gobierno, academia y la sociedad para generar competitividad a partir de la innovación. Sigue trabajando para lograr el apoyo gubernamental por medio de políticas públicas especializadas para el sector. El clúster InteQsoft está asociado al CNCS y brinda: Eventos de asociación donde se elaboran diferentes eventos para crear una red de empresas que permita una vinculación con otros sectores para realizar convenios de colaboración con cámaras empresariales, Universidades, clústers y organizaciones que tienen como principal objetivo el desarrollar e impulsar a la Industria de las TIC en Querétaro a beneficio de los asociados y actualmente busca hacer un directorio empresarial del sector del software en Querétaro.

En 2014, la convocatoria de PROSOFT contó con un monto de 722 millones de pesos que se entregaron en cuatro cortes intermedios: 28 de febrero, 4 de abril, 2 de mayo y 6 de junio del presente año. Para llegar a un total de 16,266 millones de pesos otorgados por PROSOFT1.0 Y PROSOFT 2.0. Actualmente se está modificando las estrategias para transitar a PROSOFT 3.0, buscando la evolución de la política pública para TI. Basada en la proyección de la política para el 2018 por medio de la Estrategia Digital Nacional conocida como México Digital que busca: *i*) la conectividad, *ii*) la inclusión de habilidades digitales, *iii*) interoperatividad, *iv*) datos abiertos y *v*) Marco Jurídico. Alineando las estrategias del PROSOFT para tener una economía digital, la transformación del estado, el uso de las TIC's para garantizar a la ciudadanía la seguridad y la salud; y el uso de las mismas para mejorar la educación e insertarse con éxito en la sociedad de la información y el conocimiento (Estrategia Digital Nacional, 2013).

Aunque el uso intensivo de las TIC's en la sociedad mexicana es limitado, con la reforma en Telecomunicaciones planteada en 2013 y aprobada en lo particular en 2014, se busca que México aumente los usuarios de banda ancha móvil (BAM), debido que actualmente se encuentra en el último lugar de los países de la OCDE con 20 usuarios por cada 100 habitantes. Por otro lado, el uso de banda ancha fija en México es de 11.4 de usuarios por cada 100 habitantes, superando sólo a Turquía. Ante esto, México está lejos de cubrir la conectividad en la sociedad y transitar a un e-government que permita el acceso y la difusión de datos entre la sociedad. Una investigación realizada en 2006 por Han y Lee en Corea determinó que el éxito del uso de las TIC's empieza con el conocimiento del directivo de las ventajas del uso del e-business, por lo que las naciones que han entendido el papel estratégico de las TIC's modifican sus estructuras para para promover el uso efectivo de las TIC's y aumentar la capacidad de aumentar en innovación en aspectos tecnológicos (citado

en García y Tapia, 2013).

Ante el panorama actual, el 75% de las empresas de software considera que el crecimiento del mercado interno es la mayor ventaja del estado, aunado del crecimiento de la zona bajío que permite ampliar el mercado hacía otros estados que están captando diferentes ramos industriales. Querétaro en los últimos años se ha considerado uno de los estados con mayor crecimiento y punto estratégico del país, esto beneficia al sector del software porque el mercado se desarrolla con las diversas empresas que se instalan en la entidad. Por lo que, las políticas pueden enfocarse en: *i)* protección a los software desarrollados en la entidad, *ii)* que las empresas transnacionales capaciten y se vinculen con el sector del software para desarrollar los software necesarios en conjunto con empresas locales que les permita adquirir nuevo conocimiento y tener un mayor impacto en el cambio tecnológico; y por último *iii)* apoyo para que las micro y pequeñas empresas adquieran software local.

En 2014 se busca la especialización del sector TI en la entidad, el objetivo era *“que no seas todólogo te especialices en algo”* (Acevedo, 2014), por lo que se apunta al sector aeronáutico, financiero, automotriz y manufactura compleja. Ante la dificultad de crear software de alta tecnología por el enclave doméstico, y en Querétaro se cuentan con empresas que tienen la capacidad de hacerlo, se puede desarrollar software para la venta al extranjero y así consolidar el sector en software de alta tecnología que ayuden a las empresas locales a estar a la vanguardia más que adaptarse a las tecnologías desarrolladas.

Conclusiones

En Querétaro una de las principales dificultades es la falta de la cultura del uso de las TIC's en las empresas, desconfianza del software local y falta de mercado interno, limitando la consolidación de un sistema de innovación en la entidad. Esto se está trabajando a nivel federal y el CNCS busca motivar a las micro y pequeñas empresas para uso de TIC's para aumentar su productividad. La sociedad mexicana y los empresarios no muestran el interés o la confianza de un software mexicano. Por lo que surge la pregunta qué tipos de software exigen las empresas ubicadas en Querétaro y qué se requiere para que el software pueda ser un elemento de ayuda a las micro y pequeñas empresas.

En el caso específico de Querétaro aún no cuenta con un catálogo de software o una especialización para competir en la élite de innovación a nivel mundial. En México la poca innovación se realiza en las firmas nacionales y en general está lejos que la creación de conocimiento sea un impulsor económico en el país. No obstante, la situación del crecimiento industrial en Querétaro coloca el sector del

EJE 6

software en un punto crucial donde los apoyos gubernamentales son indispensables para consolidar el sector de software y tener un cambio tecnológico en las empresas ubicadas en la entidad.

Ante estas situaciones se vislumbra un panorama limitado para el desarrollo de software de alta tecnología y se busca más para adaptar las empresas a las nuevas formas de comercio en la internet. Dentro de los servicios más recurrentes es para la gestión de datos, de producción, de inventario y software de seguridad. Por lo que las exigencias del mercado aún son limitadas para pensar en una reconfiguración industrial y cambios tecnológicos fuertes. Una de las principales dificultades versa en la falta de dominio de computadoras y software especializados dentro de las empresas y la falta de equipo actualizado que permita el buen funcionamiento del software. Ante esto, pensar el cambio tecnológico tiene que partir del aprendizaje del uso de las TIC's. Pero no todo es positivo, el uso del software en las industrias ha intensificado el trabajo porque permite reducir el tiempo en la toma de decisiones y su ejecución, creando un control excesivo por medio de programas que registran toda actividad y movimiento de los trabajadores (Durand, 2011). Por lo que los aprendizajes tecnológicos tienen resistencia de los trabajadores que no podemos omitir.

Por último cabe recordar que se enuncia de manera repetida y con gran convicción el uso de las tecnologías en las empresas, no obstante, pocas investigaciones han medido el impacto del uso de las TIC's en las empresas de manera clara. Se encuentran diversas investigaciones en el sector educativo y cómo ayudan en el aprendizaje y la forma de enseñanza. Pero dentro de las empresas aún no se encuentra una manera de medir el impacto de las TIC's, no cabe duda que modifican y facilitan los trabajos por medio de la automatización, pero las TIC's no son la respuesta a las problemáticas. Falta investigar a profundidad el sector de las TIC's en México y en especial en Querétaro para poder consolidar un sector que está en desarrollo que trae su propia dinámica y necesita de apoyos y respaldo gubernamental para consolidarse por medio de capital de riesgo, protección intelectual y promoción de los software desarrollados en la entidad en las empresas en Querétaro.

La presente ponencia trata de abrir el debate y de analizar el impacto de las TIC's en las empresas, así de preguntar ¿cómo se pueda dar una reconfiguración industrial, un cambio tecnológico o un nuevo aprendizaje organizacional si los sectores intensivos en conocimiento encargados de las transformaciones encuentran limitantes para su desarrollo? Y ¿cómo romper un círculo dónde las empresas no demanden software y el sector del software encuentre limitantes?

Entrevistas

Entrevista #4: Ing. Acevedo Cuauhtémoc. Director del clúster InteQsoft. Entrevistado en la ciudad del Querétaro el 17/04/2014

Entrevista #5: Ing. Buitrón Jorge. Presidente del Consejo Nacional de Clústers de Software y Presidente del clúster InteQsoft. Entrevistado en la ciudad de Querétaro el 7/05/2014

Bibliografía

CAMTIC. (2012) El mercado mundial del software como servicio. Consultado el 03/11/2013 en: <http://www.camtic.org/actualidad-tic/el-mercado-mundial-de-software-como-servicio-tendra-14-500-millones-de-ingresos/>

Carrillo, Marco y Salinas, Javier. (2010) Siglo XXI. Los Sectores Industriales Emergentes en Querétaro. En: La ciencia, el desarrollo tecnológico y la innovación en Querétaro: Historia, Realidad y Proyecciones. págs.: 339-354. Concyteq y UAQ.

Durand, Jean. (2011) La cadena Invisible: Flujo tenso y servidumbre voluntaria. UAM-I. Traducción de Enrique de la Garza

Heek, Richard. (1999) Development Informatics Software Strategies in Developing Countries. Communication of the ACM. 42 (6). Págs: 15-20

Information Economy Report. (2012) recuperado de http://unctad.org/en/publicationslibrary/ier2012_en.pdf. Consultado el 24/06/2014

Mexican Technology Platform. (2014) consultado el 10/05/2014 retomado de <http://www.mexican-tp.org/>

Plan de desarrollo estatal 2010-2015 (2010) Recuperado de http://gpr.queretaro.gob.mx/system/files/gpr/Sitios_Interes/Plan%20Queretaro.pdf Consultado el 19/04/2014

Rosas, Sirse. (2012) Crece 15% el clúster InteQsoft en el 2012. En El economista.

Consultado el 15/11/2013 en <http://eleconomista.com.mx/estados/2012/12/11/crece-15-cluster-inteq-soft-2012>.

Ruiz Clemente, Piore, Michael y Shrank, Andrew. (2005) Los retos para el desarrollo de la industria del software. En Revista Comercio Exterior Vol. 55 Núm. 9 P

Saavedra García, M.L. y Tapia Sánchez, B. (2013). El uso de las tecnologías de información y comunicación TIC en las micro, pequeñas y medianas empresas (MIPyME) Año 10: No. 1, Enero-Abril 2013, pp. 85-104 industriales mexicanas. Enl@ce Revista Venezolana de Información, Tecnología y Conocimiento, 10 (1), 85-104 El uso de las tecnologías de información

SEDESU. (2014) Programa para el desarrollo de la industria del software en el estado de Querétaro 2013. Archivo pdf. Recuperado de file:///C:/Users/Leinad/Downloads/204_800_267_853886080_Proyectos-2013%20(1).pdf

SEDESU. (2014) Mecanismo Interno de Operación PROSOFT file:///C:/Users/Leinad/Downloads/204_800_267_1063404453_FormatoMIO2014QRO%20(1).pdf

WITSA. (2010) Digital Planet 2010. Global Reporte. Documento en pdf

ENTORNOS DE APRENDIZAJE PARA LA INNOVACIÓN ESTRATEGIAS DE FORMACIÓN DE CAPITAL HUMANO EN LA INDUSTRIA AEROESPACIAL EN BAJA CALIFORNIA

LORENA SANTANA SERRANO¹



Resumen

Baja California concentra la mitad del capital humano empleado en el sector aeronáutico a nivel nacional. Cuenta con instituciones educativas desde las que se ofrecen un programa de ingeniería en aeroespacial, programas de ingeniería mecánica con prácticas en el sector, una maestría con ingeniería en aeronáutica así como, distintos programas técnicos relacionados con los procesos de manufactura en la industria aeronáutica.

Todo ello insuficiente para la demanda de la industria, situación que lleva a las empresas a resolver por su propia cuenta, la falta de personal calificado en una industria de tecnología avanzada, que requiere de la incorporación de procesos de diseño, investigación y desarrollo para garantizar su permanencia en el mercado.

Esta realidad señala la importancia de investigar los entornos de aprendizaje para la innovación que las empresas del sector aeroespacial propician, éstas crean programas de entrenamiento y capacitación para la formación de capital humano calificado, empleados en procesos de alto valor agregado.

Esta investigación indaga sobre las empresas del sector aeronáutico y su rol

¹ Candidata a Doctora en Educación por la Universidad Iberoamericana Ciudad de México. Las áreas de conocimiento sobre las que investiga son la empresa como sociedad de aprendizaje; el desarrollo de competencias laborales del sector aeroespacial en Baja California; desarrollo emprendedor y vinculación triple hélice. Es consultora organizacional y coach certificada. Actualmente es Coordinadora Académica de la Licenciatura en Negocios Internacionales en CETYS Universidad Campus Tijuana.

protagónico en la formación de capital humano, es desde este ente económico que se generan estrategias para resolver las necesidades de personal calificado a través del diseño, implementación y evaluación de programas de desarrollo organizacional, con el propósito de generar entornos de aprendizaje que favorezcan la apropiación del conocimiento industrial y fomenten así, el desarrollo de competencias de innovación.

Introducción

Uno de los objetivos estratégicos del gobierno federal para beneficiar a la industria aeroespacial del país es promover a México como destino para la transferencia de tecnología, desarrollo de capital humano y servir de plataforma para desarrollar la proveeduría nacional en este sector.

En parte el objetivo se ha logrado, ya que en los últimos 8 años el sector aeroespacial ha crecido más del 20% a nivel nacional (Notimex, 2012) evidencia de ello son los contratos de transferencia de tecnología que se celebran en los 5 estados en donde se hospeda esta industria (Baja California, Chihuahua, Querétaro, Nuevo León y Jalisco) además de aquellos nuevos procesos y productos que incorporan las empresas del sector, con la finalidad de aumentar su participación en el mercado, mejorar sus índices de calidad y aumentar sus niveles de competitividad internacional.

En Baja California el crecimiento de la industria ha sido de un 25% en los últimos 5 años (Cervantes, S. 2014). Durante el 2013 el estado captó 300 millones de dólares de inversión extranjera directa en este sector, con un crecimiento del 122% del 2012 a 2013 (Sibaja, T. 2014). Por otro lado, las exportaciones registradas de este sector ascienden a 4,000 millones de dólares, de los cuales Baja California representa alrededor de 1,000 millones de dólares, resultado en mayor medida de la incorporación de nuevos procesos de manufactura y de diseño en las empresas ya establecidas.

El incremento en operaciones de transferencia de tecnología e integración de nuevos procesos de investigación y diseño, se debe a la confianza que los corporativos internacionales han depositado en las empresas establecidas en la región, como consecuencia de la calidad en el producto final, en la eficiencia de los procesos de manufactura y en la cada vez, mayor experiencia industrial que el sector demuestra en las áreas de innovación, diseño y desarrollo (Sibaja, T. 2013).

Para lograr estos indicadores es necesario que las empresas de esta industria incorporen en sus equipos de trabajo, personas con capacidades laborales por arriba de la norma, ya que el trabajo requerido es de alta precisión y permite cero errores

EJE 6

en sus procesos de producción. En algunos casos las personas contratadas traen las bases para trabajar sin embargo, es la empresa del sector aeroespacial la que decide invertir en la formación de su capital humano, con el propósito de desarrollar las competencias necesarias para el trabajo que un sector de alta tecnología demanda.

En esta investigación se abordan las estrategias de formación de capital humano que las empresas del sector aeroespacial han seguido en Mexicali, con la finalidad de explicar qué acciones concretas llevan a cabo para formar al equipo de trabajo que se encuentra en el área de manufactura compleja así como, en procesos de innovación, investigación y diseño aeronáutico.

Para cumplir el objetivo de desarrollo de capital humano que se plantea la industria, el análisis de los datos en esta investigación permite identificar que un elemento importante para el desarrollo de competencias laborales en la industria aeroespacial son los entornos de aprendizaje que estas organizaciones propician para su capital humano, tanto dentro como fuera de la empresa. Son entornos abiertos que facilitan el intercambio, integran equipos globales de trabajo coordinados desde Baja California, asignan proyectos de mejora y forman en el planteamiento de nuevos problemas, condición básica para generar innovación.

Los entornos de aprendizaje identificables en esta industria integran una combinación de programas para la formación de capital humano. Éstos pueden ser programas de capacitación fuera o dentro de la empresa, así como aquellos con esquemas más tradicionales, todos ellos orientados a desarrollar las competencias necesarias para el trabajo. Se identifican los tipos de entrenamiento, los periodos en los que se ofrecen, así como los esquemas bajo los cuales el personal de la organización los recibe.

Finalmente se explica de qué manera los entornos de aprendizaje y los programas de capacitación desarrollan en el personal contratado, las competencias necesarias para el trabajo. Se identifican las competencias requeridas en los sectores de innovación desde la investigación, desarrollo y diseño aeronáutico.

El análisis de esta investigación permite concluir que son las empresas del sector aeroespacial el elemento protagónico para la formación de capital humano calificado, es la empresa la que decide qué iniciativas son las que gestiona tanto con los organismos empresariales y de gobierno, así como con la instituciones de educación superior, para mejorar el desempeño del capital humano en las organizaciones, los otros dos elementos de la ecuación, gobierno y universidades, son los elementos reactivos de la ecuación.

Al hacerse cargo del desarrollo del capital humano calificado, la empresa de la

industria aeroespacial, garantiza su permanencia en el mercado y le prepara para recibir más procesos de transferencia de tecnología así como la incorporación de procesos en diseño aeronáutico, situación que mejora sus índices de competitividad en el mercado internacional.

Entornos de aprendizaje

Explicar las estrategias que lleva a cabo la empresa para resolver las necesidades de capital humano calificado requiere del análisis del contexto en el que el personal contratado se encuentra operando, ya sea en procesos de manufactura compleja –como es el caso del sector aeroespacial- o bien, en procedimientos de prueba o diseño aeronáutico.

Su importancia radica en la influencia que este entorno tiene en el desempeño del capital humano, en las facilidades o barreras que presente para la adquisición y apropiación del conocimiento industrial así como, en las competencias para el trabajo que este contexto permite desarrollar.

Desde la perspectiva teórica este aprendizaje en contexto se le denomina aprendizaje situado, que se entiende como aquella actividad concebida en el contexto, siendo esta actividad clave para todo tipo de aprendizaje (Sagástegui, D. 2004). Es desde esta perspectiva cuando los esfuerzos van enfocados al diseño de situaciones de aprendizaje.

Por otro lado, en el aprendizaje situado la construcción del conocimiento tiene una alta dependencia de la interacción cognitiva individual y social; y la transferencia del mismo se produce a instancias de acercar la situación de aprendizaje al contexto real de aplicación. Tiene como punto de inicio los saberes previos del individuo sin embargo, es inseparable de la situación en la que los conocimientos se producen (Braun y Cervellini, 2005.)

Para efectos de esta investigación al contexto en el que se encuentra el personal contratado en las empresas del sector aeroespacial se le denominará entorno de aprendizaje, entendiendo a este como aquel espacio en donde el individuo encuentra las condiciones necesarias para apropiarse de un conocimiento, actuar con libertad en cuanto a la aplicación del mismo, desarrollar nuevas y mejores formas de operar, con el propósito de compartir lo aprendido a distintos grupos dentro de la organización.

Las empresas del sector tienen como actividad prioritaria -además del cumplimiento con cero errores en procesos de manufactura compleja y procesos de diseño aeronáutico- gestionar hacia adentro de sus organizaciones, las condiciones favorables para que el capital humano contratado desarrolle nuevo conocimiento, lo apropie, lo aplique a situaciones reales del trabajo y tenga la libertad de decidir

cuáles de los conocimientos adquiridos aplican en una situación determinada.

El trabajo de campo de esta investigación permitió el acercamiento a los entornos de aprendizaje de empresas del sector, ambas con inversiones fuertes en innovación y diseño aeronáutico. El análisis que se presenta en este documento es sobre el trabajo realizado en dos empresas en Mexicali, ambas líderes en la gestión de espacios de aprendizaje para la innovación dentro del sector aeroespacial.

Una de ellas, identificada en este trabajo como Empresa M, ha sido la empresa parteaguas en Baja California en cuanto a la incorporación del centro de diseño aeronáutico así como, para la generación de patentes y desarrollo de programas educativos, necesarios para el diseño e implementación de procesos de mayor valor agregado.

Las condiciones que hacen que la empresa M propicie un espacio de aprendizaje para la innovación son las siguientes:

Sistema operativo empresa M

Consiste en la ejecución y evaluación de comportamientos observables en todos los niveles de la organización.

Cuadro 1.

Sistema operativo de la empresa M

| Comportamiento observable | Descripción del comportamiento |
|---|---|
| <p><i>Global Mindset</i> Mentalidad global</p> | <p>Pensar en el impacto que tiene el trabajo de una sola persona en el contexto global en donde los clientes tienen participación en el mercado. Saber ser parte de una industria global</p> |
| <p><i>Get Results</i> Obtener resultados</p> | <p>Todos los esfuerzos realizados en la empresa, deben ir encaminados al logro de objetivos. Es a través de los resultados que se evalúa la efectividad de los procesos de la empresa, tanto en manufactura como en el área de diseño</p> |

EJE 6

| | |
|--|--|
| <p>Team Work</p> <p>Trabajo en equipo</p> | <p>Es indispensable trabajar en equipo dentro de la organización, es a través del trabajo en equipo como se encuentran mejores soluciones y se propicia la innovación y la creatividad</p> |
| <p>Technical excellence</p> <p>Excelencia técnica</p> | <p>Se espera que todos los que forman parte de la empresa M, excedan las expectativas del equipo de trabajo, que se preparen a tal grado que se logre la excelencia técnica, para comprender el funcionamiento del producto terminado. Dominar la técnica hasta tener cero errores, dar más de sí en todo momento.</p> |

Elaboración propia con base a entrevistas y trabajo de campo.

Estos comportamientos que la empresa promueve son evaluados cada 6 meses a través de entrevistas, en donde se mide el desempeño por comportamiento. Es el gerente el que hace la evaluación así como los pares de la persona evaluada. Posteriormente se genera un plan de acción entre gerente y colaborador para mejorar en las áreas de oportunidad, y se monitorea hasta que se haya obtenido el resultado deseado de no obtenerse, la gerencia busca otra posición para el colaborador, uno que empate con su conocimiento adquirido así como con sus aptitudes, se hace una mejor asignación de funciones.

Estilos de gestión gerencial

Favorecen la incorporación de buenas prácticas que permiten ofrecer un mejor servicio a través de hacer mejor el trabajo, de implementar mejores procesos, tanto en manufactura como en diseño.

Las buenas prácticas que se identifican en la empresa M son:

- * Motivación a través de la confrontación de desafíos (en producción, con los clientes y en el área de diseño).
- * Encontrar las causas raíz de un problema para implementar mejoras.
- * Se crea un ecosistema de mejora continua, en donde todas las áreas de la organización contribuyen a mejorar un proceso, producto o diseño, con la finalidad de mantener los cero errores.
- * Reasignación de recursos dependiendo del proyecto.
- * Evaluación del desempeño individual.

* Actividades enfocadas a mejorar los métricos.

Hasta cierto punto estas actividades pueden parecer comunes y lógicas, quizás repetitivas en el discurso de la administración de operaciones lo que las hace características de un entorno de aprendizaje para la innovación es que, la empresa en el sector aeroespacial debe darles seguimiento y evaluarlas, por tratarse de una industria de alta complejidad y que permite cero errores en sus resultados finales. El éxito radica en el seguimiento, implementación de mejoras y las evaluaciones de desempeño, creando así un ecosistema de mejora continua.

Exposición al trabajo

Entendiendo a este como un elemento para mejorar los procesos. Demanda del colaborador la voluntad para seguir un métrico hasta la meta, es “darle la vuelta al indicador” menciona uno de los gerentes de producción.

Esta condición permite que los integrantes aprendan a identificar comportamientos en sus pares, conocer las capacidades y habilidades en situación de alta demanda e identificar cómo y qué tipo de decisiones toma en situaciones de alta complejidad, de problemas y presentaciones ante clientes globales. A esto la empresa le llama exposición al trabajo.

Uno de los programas más reconocidos dentro de la empresa M que evidencia la exposición al trabajo es el Programa E, que consiste en que un miembro de cada uno de los equipos de manufactura compleja se hace responsable de darle seguimiento al cumplimiento de una métrica. Él o ella independientemente de su función dentro de la organización, tiene la responsabilidad de vigilar el cumplimiento de una métrica de producción, encuentra las razones de no cumplimiento, analiza el problema y propone alternativas de solución. Al final del período de evaluación – distintos según los procesos- se presentan los resultados ante el equipo de gerentes, en ese momento son evaluados tanto los resultados, como la forma en que él o ella dieron seguimiento al indicador. Condiciones que dan puntajes importantes en el escalafón de crecimiento dentro de la empresa.

Esto último es lo que la teoría de aprendizaje situado identifica como transferir el conocimiento a distintas instancias para acercar la situación de aprendizaje al contexto real de aplicación (Braun y Cervellini. 2005). Los ingenieros jr y en general cualquier miembro de la organización, con estas tres condiciones antes mencionadas, pueden explicar la situación o problema a un directivo de la empresa cliente, es por ello que la exposición al trabajo es considerada una situación de aprendizaje.

Exigencia laboral

Es interesante lo que las entrevistas arrojan en este elemento del entorno de aprendizaje, en donde se evidencia que la cantidad de trabajo es tal que no se alcanza a terminar, uno de los entrevistados menciona “siempre vas a tener actividades vencidas y está bien porque siempre tenemos asuntos pendientes por resolver, nos mantiene pensando en la solución”.

Por otro lado, la empresa no exige un horario extendido sin embargo, el trabajo llega a ser tan demandante que es necesario quedarse más allá de la hora de salida. Esta condición se encontró como respuesta recurrente a la pregunta ¿Qué de lo que hace la empresa te motiva a proponer nuevas y mejores formas de hacer las cosas?

Cabe mencionar que en la literatura se encontró que una de las condiciones para generar ambientes creativos y de innovación es el no límite en las horas de trabajo y las condiciones de trabajo demandantes. Esta situación lleva a los ingenieros a autoimponerse estándares de trabajo cada vez más altos, en ambientes en donde hay necesidad de poner la creatividad en juego (Rogers, E. y Larsen, J. 2001).

Mentoraje

Actividad mediante la cual cada uno de los colaboradores del área de ingeniería tanto de manufactura como de diseño aeronáutico, tiene el respaldo de un mentor organizacional. Este mentor puede ser una persona distinta a su jefe inmediato. El propósito de este programa es que el ingeniero reciba orientación desde sus primeros días en la empresa, en asuntos relacionados directamente con la naturaleza de su posición o bien, en aspectos de interacción con otros equipos de trabajo así como, con los distintos clientes que la empresa tiene.

El equipo de liderazgo de la empresa, conformado por el grupo de gerentes y directivos, tienen muy claro que parte de sus funciones es la de ser mentores del grupo de ingenieros. Además saben que esta actividad la comparten con otras personas que no necesariamente están en posiciones de liderazgo y que sí cuentan con más de 25 años de experiencia en la organización, que conocen los procesos y pueden dar evidencia de las distintas transferencias de tecnología que la empresa ha recibido. Son ellos quienes pueden dar razón de los procesos y decisiones actuales incluso en algún momento, sirven de guía al grupo de gerentes y directivos. El nombre con el que se refieren a las personas con más de 25 años de experiencia y que realizan la actividad de mentoraje es el de “monumentos al conocimiento”.

Por tanto, es importante que un entorno de aprendizaje dé protagonismo a las personas que más experiencia tienen dentro de la organización, en interacción con

los puestos directivos y gerenciales que por su función propia, tienen la obligación de servir de guía a sus equipos de trabajo. Se podría decir entonces que un ambiente de aprendizaje debe tener como condición imperante una estructura de apoyo además de la funcional, que permita incentivar los comportamientos y toma de decisiones que la cotidianidad demanda.

Coaching

Actividad por la cual se da acompañamiento de manera individual a los gerentes tanto de manufactura como de diseño, y a las personas líderes de proyecto para que a través del trabajo de *coaching*, puedan encontrar por su propia cuenta, las alternativas de solución a un problema establecido, previamente planteado o bien en la identificación de uno nuevo.

A diferencia del mentoraje en donde el mentor o mentora sirven de guía indicando el camino a seguir o las acciones a ejecutar, en el *coaching* el *coach*, que en este caso sí se encuentra en los mismos equipos de trabajo y generalmente como jefe inmediato superior, orienta a que la persona que recibe este tipo de ayuda –llamado *coachee*– a que tome por su propia cuenta las decisiones y las rutas de solución de un problema. El coach solo plantea preguntas que detonan en el *coachee* reflexiones que lo ayudarán a tomar decisiones basadas en su propio análisis. Las acciones emprendidas son plenamente responsabilidad de quién las ejecuta.

Círculos de aprendizaje

Son círculos de trabajo que se conforman con la finalidad de reflexionar en torno a un nuevo procesos, una nueva propuesta de diseño generada en la organización y obtener así aprendizaje replicable consecuencia de las buenas prácticas de los distintos equipos de trabajo.

Estos equipos se reúnen de manera periódica cuando está por iniciar un proyecto, durante y al finalizar el mismo. Los círculos de aprendizaje se integran por personas de las distintas áreas de la empresa, que estén involucradas en el proceso en cuestión, así como aquellos que son los beneficiarios directos del aprendizaje obtenido en ese momento, según el proyecto.

Estos círculos permiten el intercambio de lecciones aprendidas desde las distintas áreas involucradas, en los distintos niveles de la organización con el propósito de documentar los aprendizajes adquiridos y facilitar su comprensión en los siguientes equipos de trabajo que se encuentren en una situación similar. En este caso el conocimiento se comparte para que la empresa y el capital humano generen mejores

espacios para el trabajo.

Learning Hub

Es un sistema interactivo de autoentrenamiento propio de la organización en donde se encuentran los entrenamientos mandatorios, con sus contenidos temáticos desarrollados así como, los visuales que sirven de apoyo para una mejor comprensión de los procesos y los contenidos.

La empresa utiliza a este repositorio electrónico virtual de programas de capacitación, para facilitar y promover el autoentrenamiento del capital humano. Desde la contratación los ingenieros estudian desde el *Learning Hub* las funciones propias de su puesto así como, aquellos programas que si bien es cierto no son obligatorios, sí dan puntajes en el plan de vida y carrera que la empresa integra para cada uno de los colaboradores.

Con esta herramienta el capital humano tiene la opción de planear por su propia cuenta, el tiempo que le dedica a la capacitación adicional a la que la empresa programa. Es a través de los círculos de aprendizaje en donde se pone en evidencia qué tan preparado está un miembro del equipo, al tener el conocimiento de un proceso, de una certificación que propiamente no es de su área de trabajo sin embargo, le permite ver más allá de su función, sabiéndose parte de un equipo de trabajo más integral. Genera compromiso y conocimiento autogestionado.

Desarrollo de proyectos desde el día que se contrata al ingeniero

Toda persona contratada en posiciones de ingeniería ya sea de manufactura o de diseño aeronáutico, entran a la primera fase *Green Belt* de certificación Six Sigma. En esta certificación toda persona en esa etapa debe hacerse cargo de la coordinación de un proyecto de principio a fin.

Los proyectos coordinados al amparo de la certificación de Six Sigma deben cumplir tiempos específicos, integrar personas de distintas áreas de la organización así como, contemplar las situaciones que pueden favorecer o bien obstaculizar el flujo del proyecto. Se documentan las lecciones aprendidas, las buenas prácticas, los logros y las recomendaciones para los siguientes administradores de proyectos. Estas reflexiones se suben al *Learning Hub* con el propósito de compartir lo aprendido, y hacer de esta lección un conocimiento disponible al resto de la organización.

De voz de uno de los ingenieros entrevistados, comenta: "... el mismo ambiente de trabajo te obliga a involucrarte, con la certificación de Six Sigma, entras a la empresa y ya debes un proyecto". Se espera que las personas recién contratadas suban rápido

a la ola de aprendizaje y entrega de resultados, tanto que uno de los requisitos de cualquier perfil de puesto dentro de la organización, es la adaptación al cambio de una manera rápida y eficiente, situación que permitirá una rápida integración a los equipos de trabajo.

Integración de equipos globales de trabajo

La empresa M tiene distintas plantas de producción pertenecientes al mismo corporativo en Estados Unidos, Europa, México y Sudamérica. Es por ello que para la generación de nuevos modelos y procesos de manufactura avanzada así como, en la formación de equipos de diseño aeronáutico, se integran equipos globales de trabajo, en los que participan ingenieros de las distintas oficinas del corporativo, con la finalidad de que el resultado de trabajo contemple la visión global del grupo y no solo de una de las regiones en donde se encuentra localizado.

Los grupos de trabajo con estas características permiten que las personas involucradas desarrollen su capacidad para interactuar con distintas culturas, comprender la forma en que otros plantean nuevos problemas y cómo desde una perspectiva global se puede llegar a la solución de un problema.

Para la empresa es prioritario que hacia adentro de la organización se forme al capital humano con las competencias necesarias para desarrollar y participar en equipos de trabajo globales. El hacerlo provoca que los ingenieros estén expuestos a las condiciones demandantes del sector aeroespacial, los enfrenta con la dinámica global del sector, logrando que las propuestas que incorporan a sus áreas de trabajo sean con enfoque integral, con la visión de todo el corporativo, y no solo de la región de Baja California.

Para la empresa es importante que su capital humano se involucre en los distintos procesos que la organización debe llevar a cabo, son 10 las condiciones que esta investigación identifica, y que son observables en todos los integrantes de los distintos equipos de trabajo. Condiciones que en su conjunto definen el entorno de aprendizaje que la empresa gestiona para lograr equipos interdisciplinarios así como, equipos que hagan propuestas innovadoras en manufactura compleja y diseño aeronáutico.

En resumen estas condiciones definen el entorno de aprendizaje que la empresa busca generar para su capital de trabajo, en él se desarrollan algunas competencias clave o bien que la empresa llama genéricas para aquellos equipos involucrados en los grupos de liderazgo, que son gerente y directivos, así como personas en posiciones de ingeniería de manufactura y diseño aeronáutico.

En el siguiente cuadro se explica el tipo de competencia que la persona desarrolla al estar expuesto a las 10 condiciones del ambiente de aprendizaje de la empresa.

Cuadro 2
Entorno de aprendizaje y las competencias desarrolladas

| Condición del entorno de aprendizaje | Competencia desarrollada |
|---|--|
| Sistema operativo empresa M | Arraigo de la cultura de la evaluación que favorece la mejora continua, sentido de responsabilidad |
| Estilos de gestión | Aprender a través de la práctica al pertenecer a un ecosistema de mejora continua. Se convierte en la mentalidad del grupo |
| Exposición al trabajo | Voluntad, compromiso y responsabilidad para seguir un métrico hasta la meta. Exponer resultados y exponerse a la evaluación del grupo de liderazgo, pensamiento lógico y ágil |
| Exigencia laboral | Autoimposición de estándares de trabajo cada vez más altos |
| Mentoraje | Reconocimiento organizacional a la experiencia y guía. Facilita el trabajo intergeneracional dentro de la organización |
| <i>Coaching</i> | Permite al colaborador a encontrar por sí mismo, la solución a un problema identificado o bien para el planteamiento de uno nuevo, como elemento clave para la innovación |
| Círculos de aprendizaje | Evaluar alternativas de forma conjunta, dar seguimiento y documentar lo aprendido con la finalidad de replicar el conocimiento en otras áreas de la organización |
| <i>Learning Hub</i> | Procurar el autoentrenamiento a través del acceso a la información de distintos procesos y diversos programas de capacitación que ayudan para la mejora continua. Se genera un conocimiento autogestionado |
| Desarrollo de proyectos desde el día de la contratación | Responsabilidad y cumplimiento en la coordinación de imprevistos propios de la administración de proyectos. Genera compromiso con la organización ya que ésta demuestra confianza en las capacidades del capital humano. |
| Participación en equipos globales de trabajo | Obtención de resultados con la visión global del corporativo. Capacidad para interactuar con otras culturas, intercambiar propuestas, plantear nuevos problemas y obtener resultados con visión global |

Elaboración propia con el análisis de entrevistas en investigación de campo

EJE 6

El análisis de las condiciones del contexto de trabajo que se observa en la empresa del sector, permite denominarlo entorno de aprendizaje ya que es un sistema que facilita y promueve la gestión del conocimiento, ya sea autoinducido o bien, a través de los programas que la empresa tiene para que ello suceda.

Siendo la industria aeroespacial una de las más exigentes en cuanto a la calidad de sus productos, de sus diseños y de su gestión del capital humano; propiciar un entorno de aprendizaje se convierte en una condición indispensable para desarrollar innovación, así como un mayor compromiso y sentido para el cumplimiento de las normas establecidas en las certificaciones que las empresas de este sector deben cumplir.

La participación en un proyecto de mejora desde el momento de la contratación, compromete a las personas en posiciones de ingeniería, desarrollando un sentido de pertenencia a la empresa desde las primeras fases de trabajo, pareciera ser que la empresa ofrece confianza en el colaborador antes de que éste demuestre sus capacidades en el trabajo. Situación que es posible gracias a las otras condiciones del entorno de aprendizaje tales como el mentoraje y el *coaching*.

Se puede decir que el ambiente de aprendizaje propiciado por la empresa es multifactorial y cambiante, pueden ser estables las 10 condiciones para que se considere un entorno de aprendizaje sin embargo, lo que cambia de manera constante, son las situaciones que en cada una de las condiciones se presentan.

Será necesario identificar cuáles son los inhibidores y facilitadores del aprendizaje dentro de ese entorno, con la finalidad de llegar a una mejor comprensión del fenómeno dentro de la organización. Así mismo conocer cuáles de los vínculos que tienen los equipos de trabajo, favorecen o no la construcción del conocimiento dentro de la empresa.

Se observa que los aprendizajes de este entorno, son aprendizajes inducidos, ya que son aquellos que producen los recursos técnicos y sociales del ambiente de la organización en este caso, los enfocados a mantenerse competente, autoentrenable y con capacidad de incorporarse a equipos de trabajo globales. Es la empresa la que diseña estas situaciones de aprendizaje, orientadas a desarrollar una mentalidad de innovación.

En conclusión, una de las estrategias que la empresa desarrolla para la formación de capital humano calificado es la construcción de entornos de aprendizaje, que fomenten y favorezca la adquisición, generación, aplicación y réplica del conocimiento, tanto el establecido como el nuevo. El entorno de aprendizaje es una de las condiciones pivote o clave, para plantear nuevos problemas en la industria aeroespacial, condición necesaria para generar proyectos de innovación en este sector.

Bibliografía

- Ashton, David; Sung, Johnny; Turbin, Jill. (2000). *Towards a Framework for the Comparative Analysis of National Systems Skills Formation*. Estados Unidos: Blackwell Publishers, Ltd.
- Ávila, A. (2013). Cluster aeroespacial detonará mercado de proveeduría. *Diario Milenio*. Recuperado en <http://edomex.milenio.com/cdb/doc/noticias2011/980cd38de704287033de53a35c-97de27>
- Baker, Eva L. (2004). *Scaling Up: Choosing, Measuring Effects, and Promoting a Widespread Use of Educational Innovation*. Estados Unidos: Center for Research and Evaluation Standards and Students Testings. UCLA.
- Becker, G. (1993). *Human Capital. A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*. Tercera Edición. Estados Unidos: The University of Chicago Press.
- BID Educación. (2012). *Desconectados. Habilidades, educación y empleo en América Latina*.
- Brown, Phillip; Green, Andy; Lauder, Hugh. (2003). *High Skills: Globalization, Competitiveness and Skill Formation*. Estados Unidos: Oxford University Press.
- Bonfil, Carola. (2000). *La educación de adultos desde la perspectiva de las políticas públicas*. México: Colegio Mexiquense.
- Carnoy, Martin (2000). "La transformación del trabajo en la nueva economía global." En Martin Carnoy. *El Trabajo Flexible en la Era de la Información*." Madrid: Editorial Alianza.
- Carrillo, J. y Hualde, A. (2005). Generación de maquiladoras. *Revista Frontera Norte*, 33, 25-51.
- Carrillo, J. y Barajas, M. R. (2007). *Maquiladoras fronterizas. Evolución y heterogeneidad en los sectores electrónico y automotriz*. México: Colegio de la Frontera Norte. Conde
- Carrillo, Jorge y Hualde, Alfredo. (2007). Potencialidades y limitaciones de los sectores dinámicos de alto valor agregado. La industria aeroespacial en México. *El mundo de I trabajo en América Latina*. México: COLEF.
- Casanueva, Cristina (2005). Globalization and Industrial Restructuring in Mexico: the Electronics and Automobile Industries. *Learning and Knowledge for the Network Society. International Series on Technology Policy and Innovations*. West Lafayette, In.: Purdue University Press, pp. 307- 340. ISBN1-55753-356-3.
- Casanueva- Reguart, C. (2013) Educación y la Flexibilización de los Mercados de Trabajo. Ciudad de México: Universidad Iberoamericana. Abril, 2013, Documento inédito.
- Casalet, Mónica. Coord. (2013). *La industria aeroespacial: complejidad productiva e institucional*. México:FLACSO.
- Cluster aeroespacial en Baja California, (2013). Recuperado en: <http://www.investinbaja.gob.mx/industrias/aeroespacial.htm>

EJE 6

- Denyer, M, Furémont, J, Poulain, R. y Vanloubbeeck, G. (2007). *Las competencias en la educación. Un balance*. México: Fondo de Cultura Económica.
- González García, Juan; Navarro Chávez, José César Lenin; Orozco Plascencia, José Manuel. (2012). *Sociedad del conocimiento y competitividad en el desarrollo de México y China*. México: Miguel Ángel Porrúa, Universidad Michoacana de San Nicolás Hidalgo y Universidad de Colima.
- Gore, Ernesto; Vázquez M, Marisa. (2004). *Una introducción a la formación en el trabajo. Hacer lo invisible visible*. México: Fondo de cultura económica.
- Hervás, A., Ayats, J., Desantes, R., & Juliá, J. (2012). *Las prácticas en empresa como uno de los ejes vertebradores de la empleabilidad*. México: Revista Iberoamericana de Educación Superior. Vol. 3, Núm. 8.
- Hualde, Alfredo. (2001). *Aprendizaje industrial en la frontera norte de México. La articulación entre el sistema educativo y el sistema productivo maquilador*. México: Colegio de la Frontera Norte; Plaza y Valdes
- Hualde, A. y Carrillo, J. (2007). *La industria aeroespacial en Baja California. Características productivas y competencias laborales y profesionales*. 1ª. ed. México: Colegio de la Frontera Norte.
- López, R. (2010). Escalamiento industrial y la situación laboral: el caso de la industria electrónica de Tijuana. *Espacio Abierto*. 19. pp. 27-50. Recuperado en: Salazar, R. L., Abierto, E., Zulia, U., & Zulia, U. (2010). Escalamiento industrial y situación laboral : el caso de la industria electrónica de Tijuana, 19, 27–50.
- Rosagel, S. (2012). Maquila rumbo a la quinta generación. Recuperado en <http://www.manufactura.mx/industria/2012/09/25/maquila-rumbo-a-quinta-generacion>
- Sagástegui, D. (2004). Una apuesta por la cultura: aprendizaje situado. *Revista Sinética*, 24(11), 1-8).
- Santibáñez, Lucrecia y Salieri, Giulia. (2010). *Estudio de las necesidades de capital humano en la industria aeroespacial en México*. México: Fundación IDEA. Secretaría de Economía y Federación Mexicana de la Industria Aeroespacial. (2012). *Proyecto aéreo 2012-2020. Programa estratégico de la industria aeroespacial*. México.
- Sector aeroespacial en México, (2013). PROMÉXICO. Recuperado en: http://mim.promexico.gob.mx/wb/mim/perfil_del_sector
- Valenti, G. (2011). *Construyendo puentes. Entre el capital humano y el sistema de innovación*. México: FLACSO.

EL PROCESO DE TRABAJO EN LA BANCA MEXICANA. HACIA UN MODELO DE TRABAJO HIBRIDO TAYLORIZADO-TECNOLOGIZADO. (EL CUENTAHABIENTE PARTICIPE DEL PROCESO DE TRABAJO)

MAESTRO: JOSÉ LEONARDO ROCHA NUÑEZ¹



Resumen

La transformación del proceso de trabajo a nivel global ha experimentado cambios notables y más aún en aquellos trabajos en los cuales el uso de las nuevas tecnologías y la incorporación del cliente en el proceso de trabajo. Las nuevas tecnologías de la información han transformado no solo los ámbitos de la vida diaria con el uso de aplicaciones que han rediseñado de manera radical los significados y los comportamientos de las personas, también ha contribuido a la generación de una interconexión entre los procesos del trabajo y la vida diaria. Este ensayo trata no solo de la transformación tecnológica que se requiere para operar las nuevas tecnologías y que han generado la transformación en el seno del trabajo bancario sino también trata de cómo el cuentahabiente ha sido obligado a cambiar la forma de operar los servicios de los bancos, transformándolo en un trabajador más, sin salario o prestaciones. El análisis corresponde a entender cómo una organización que provee servicios da respuesta a estos cambios frente a cambios en los contextos tecnológico, competitivo y económico.

¹ Candidato a Doctor en Estudios Sociales en la línea de Estudios Laborales de la UAM, Leonardo_64@hotmail.com.

EJE 6

Es innegable que el cambio tecnológico ha influido en el proceso y las condiciones de trabajo. Desde el uso de herramientas de mano, pasando por la máquina de vapor y hasta el uso intensivo de las computadoras. La transformación ha sido gradual y diferenciada, sin embargo, en algunos de estos cambios subyacen actividades donde alguna parte del proceso hay subdivisión de trabajo y que es retomada directamente de la ruptura de todos los procesos implicados en la hechura del producto, en múltiples operaciones realizadas por diferentes obreros (Braverman, 1979, 92). Es válido entonces preguntarnos, ¿cuál es la función principal de las innovaciones tecnológicas en el proceso de trabajo? ¿Es el medio para facilitar el proceso de trabajo? o ¿Es un instrumento más de un sistema económico que busca incrementar de manera potencial la tasa de ganancia? ¿Hasta qué punto se han convertido en un sistema de control de intensidad en el trabajo?

Algunas de las respuestas, podrían ser obvias para los estudiosos del tema laboral, sin embargo, el uso de las nuevas tecnologías nos pueden mostrar que nuestro concepto habitual de división del trabajo puede estar más allá de la transformación laboral. Así, es válido pensar que el uso intensivo de la tecnología puede desplazar al trabajador, pero no en el sentido en el cual la máquina haga todo el trabajo, sino en que el proceso de trabajo pueda ser realizado por el consumidor mismo. Cuando esgrimimos esta argumento pensamos en lo que es nuestro objetivo de análisis, el sector bancario y en el progreso tecnológico y de organización del trabajo fruto del uso y desarrollo de estas nuevas tecnologías. Para dar respuesta de cierto modo a estas preguntas (es decir, talvez nuestras respuestas sean parciales) es indispensable reseñar de manera compacta la elaboración de marcos de análisis que los científicos del fenómeno tecnológico en el trabajo han realizado. Para comprender el origen de este fenómeno y realizar un análisis de los cambios que se dan en el proceso laboral a partir de la incorporación de capacidades tecnológicas, es pertinente retomar las investigaciones de Robert Boyer y Michel Freyssenet quienes hacen uso de la industria automotriz como el parámetro para construir un marco analítico que les permitió entender el surgimiento y la crisis de estas estrategias productivas. La pluralidad en los modelos de crecimiento permite identificar seis: 1) Tayloriano: con una estrategia de diversidad y flexibilidad en un modelo de crecimiento “competitivo-competidor” y “competitivo-consumidor”; 2) Woollardiano: con una estrategia de diversidad y flexibilidad en un modelo de crecimiento “competitivo-competido”; 3) Fordiano: con una estrategia de volumen con un modelo de crecimiento “coordinado y consumidor”; 4) Sloniano: (General Motors) con una estrategia de ganancia volumen y diversidad a través de un modelo de crecimiento “coordinado y consumidor”; 5) Toyotiano: con una estrategia

EJE 6

de reducción permanente de costos con un modelo de producción “por escasez e inversionista” y “coordinado y exportador-precio”; 6) Hondiano: con una estrategia de innovación y flexibilidad con un modelo de producción-competencia. Cada uno de estos modelos productivos posee tres componentes fundamentales: una política de producto, una organización productiva y una relación salarial determinada, acorde con el modelo económico en el que se desenvuelve (Boyer y Freyssenet; 2001). Lo que reconocemos como transformaciones dentro del proceso de trabajo se han generado a partir de etapas y nuevos mecanismos en la organización del trabajo, por lo que es necesario comprender la generación de nuevos modelos que nos permiten identificar las tendencias y las nuevas formas de gestión del trabajo. Nuestra guía para comprender estas transformaciones, de basa en trazar una línea entre dichas etapas, es decir, tomar en consideración que los cambios no han sido generados de manera lineal y coordinada y con condiciones diferentes en cada contexto. De ahí que partimos sobre el análisis de la relación entre el Taylorismo y Fordismo como los ejes del cambio en la organización del trabajo. Los rasgos particulares del Taylorismo consisten en la reorganización del proceso de trabajo con aspectos dirigidos hacia actitudes de la operación, la selección y formación de los obreros y la división entre las tareas de la dirección y los obreros (Neffa, 1999:121) que con el cronómetro y la medición de los tiempos y movimientos generaron un ritmo y movimientos óptimos. (Novick, 1999:127) De manera general, el cambio generado por el Taylorismo es la base de las nuevas formas de organización del trabajo y como creemos nos ayudará a mostrar como las características de este modelo se ven usadas en el proceso de trabajo de las empresas de servicios, solo que traslapados hacia otros actores más allá de los obreros y la gerencia misma. Con base en estos planteamientos el modelo productivo Taylorista-Fordista permitió el desarrollo capitalista, hasta finales de los años ochenta. Es en este periodo cuando el capitalismo entro en un proceso de crisis, ante esta etapa de crisis, la búsqueda por nuevos mecanismos de reproducción del capital se convirtió en una constante para las empresas. Estas transformaciones también implicaron un aprieto para el modelo productivo vigente, por lo que, ante la conformación de transformaciones en el sector industrial, las empresas han ido en busca de nuevas tendencias que tengan por objetivo una mayor eficacia y eficiencia dentro de los modelos productivos. Autores como Boyer (1987), Piore y Sabel (1990), apuntaron que la explicación de la crisis del modelo productivo era consecuencia de un cambio tecnológico, de nuevas formas de organización del trabajo, la flexibilización de las relaciones laborales mediante cambios en los contratos colectivos de trabajo y en la calificación de la mano de obra (De la Garza, 2010: 53). De tal manera que, vemos una implementación de la estrategia de ganancia

a través de una reducción permanente de costos, particularmente en el modo de crecimiento de escasez e inversión. Sin embargo, como afirma Coriat (1992) es necesario reconocer que el modelo contiene conflictos y contradicciones, sobre todo en el punto de vista social, hasta lograr aceptar que es necesaria toda la democracia en las relaciones del trabajo. Ante estos nuevos retos, es requerido generar nuevas delimitaciones teóricas que nos permitan comprender de mejor manera el fenómeno. Dentro de estos nuevos acercamientos teóricos, retomamos por un lado, el término “concepto ampliado de trabajo” (De la Garza; 2007) que nos permite incorporar las especificidades del trabajo en los servicios, al reconocer el surgimiento de “servicios productivos” que el trabajo clásico no percibió. Es el “concepto ampliado de trabajo” como término que, por un lado, nos permite incluir los objetos simbólicos, el intercambio de significados, la producción inmaterial y material. Por otro lado, retomamos el término de configuración socio técnica que permite generar un proceso de inclusión de temas como los factores internos de las empresas que influyen más sobre su productividad y calidad. De tal manera que la configuración socio técnica incluye la tecnología, la organización y gestión de la mano de obra, las relaciones laborales en el nivel de proceso de trabajo, el perfil laboral, el control sobre el proceso de trabajo y las culturas laborales. Estos factores, dimensiones propiamente, pueden ser ampliados dependiendo del proceso productivo y sus relaciones sociales. (De la Garza, 1999:134) De tal manera que podamos incluir los factores internos de la empresa pero también los factores contextuales de la empresa, ya sea, el mercado de trabajo, de capitales, de tecnología, las relaciones con clientes y proveedores, con el gobierno y otras instituciones o actores, con el llamado sistema de relaciones industriales en el nivel local, regional o nacional (De la Garza, 1999: 132).

Esta pequeña reseña nos da paso para centrarnos en el análisis que realizamos en el banco Banamex como filial del gran banco corporativo Citigroup, el cual ha hecho uso de manera continuo de mecanismos tecnológicos como parte de su proceso de trabajo diario. Comenzaríamos con la configuración socio técnica en las áreas operativas como la sucursal está determinada por las condiciones socio técnicas (tecnología, organización del trabajo, la administración de la mano de obra, relaciones laborales y las cultura laboral) que tienen arreglo con las estrategias de la gerencia y que permiten y conllevan a la generación de nuevas estrategias móviles o cambiantes. Para que exista la estrategia se necesita tener una intención y toda estrategia busca un punto de análisis, de búsqueda y de reflexión. La estrategia esta intervenida también por elementos estructurales que son parte del proceso productivo diario es decir puede haber una configuración socio técnica para más de una estrategia (De la Garza, 2008). La estrategia sobre la división del trabajo manejada

EJE 6

por Banamex/Citibank es muy marcada, sobre todo en sus procesos operativos (sucursales, ventanilla corporativa, Callcenter) y diferenciados en los procesos del Staff (división que ya era implementada desde los años 50's). Banamex/Citibank tiene un organigrama muy grande y complejo que define claramente las operaciones que deben de realizar las diferentes unidades, las jerarquías y responsabilidades. La estructura está conformada por: Directores Corporativos, el Consejo de Administración, Directores de área o Directores de gerencia de producto, Subdirectores de gerencias de producto, Coordinadores de área, Gerentes, Supervisores y el área operativa (cajeros, ejecutivos de Callcenter, ejecutivos de ventanilla corporativa); siendo esta ultima la más baja categoría de acuerdo al organigrama de la compañía. Las actividades realizadas en cajas (trabajadores de ventanilla) reflejan una diferenciación en cuanto a procesos productivos, prestaciones y salarios; pasemos a analizar cómo opera. Por ejemplo, en las sucursales encontramos tres tipos de cajas, la caja normal, la mayor y la caja empresarial, en donde las tareas son rutinarias y altamente repetitivas, en la caja normal se llevan a cabo las transacciones más simples como el pago de tarjetas de crédito y cobros de cheques por importes menores a 10,000 pesos (y solo recibe una sola operación) a esta ventanilla se le llama también "fila rápida" y es regularmente controlada por el cajero Volante A; su función es simple, recibe el pago o cheque del cliente ingresa los datos de la transacción en el sistema del banco, imprime el comprobante y se lo entrega al cliente; esta operación es la más simple pero la más repetitiva debido al volumen de clientes (generalmente personas físicas) que solicitan esta operación, dichas operaciones son controladas por un software llamada eclipse que mide la velocidad en la cual la operación fue realizada La caja mayor también realiza operaciones como en la caja menor, pero adicionalmente ejecuta transacciones de cambio de divisas, pagares, transferencias Swift, transferencias internacionales, recibos, etc., las tareas en esta caja se complican y requieren un mayor conocimiento del cajero en cuanto a créditos, prestamos, descuentos, fondos de inversión, etc., Esta caja esta operada por el cajero Volante B, y que es el segundo escalafón para el crecimiento dentro de la sucursal. La siguiente caja es la caja empresarial que si bien realiza las mismas operaciones que en las cajas anteriores, esta, se especializa en dar servicio solamente a persona morales (empresas y corporativos) siendo controlado por un ejecutivo Volante B. Por ultimo tenemos a la Ventanilla de servicio al cliente que es diferente a las otras tres ya que solo se encarga de tramitar solicitudes administrativas del cliente (persona física) como estados de cuenta, números confidenciales, reposición de tarjetas, etc. Pudimos observar que hay una movilidad del personal dentro de las tareas ya que va rotando al personal dependiendo

EJE 6

de su productividad o para que aprendan más funciones, volviéndolos así ejecutivos multifuncionales. El banco definió y clasificó las categorías así como las funciones que desempeñaría el personal de cajas de acuerdo al tipo de tareas que desarrollarían y el nivel de capacitación que requerirían: así, la categoría de Volante A (que tiene menor experiencia y generalmente está en la ventanilla) lleva a cabo las tareas que son más sencillas y repetitivas (transacciones y medios de pago), Volante B tiene una mayor experiencia y velocidad en las tareas y tiene la posibilidad de ser transferido a la caja empresarial, la caja empresarial tiene al trabajador más experimentado y lleva a cabo todos los servicios de un cajero universal y adicionalmente realiza trámites de pago a las empresas por sumas considerables así como la tramitación administrativa de los productos sin riesgo (como el alta de algún seguro). Los cajeros a su vez están al mando de un supervisor, el supervisor fue inicialmente cajero y ha ido escalando dentro de los puestos de trabajo. La función de éste es la de apoyar en tareas analíticas que solicite el gerente, por ejemplo: autorizaciones en operaciones riesgosas, arqueos y recuentos, mantenimiento de archivos físicos, así como apoyo a las tareas de los cajeros y para resolver problemas en materia de control y seguridad. El ascenso de un supervisor de Cajas se da hacia el área de ejecutivos, en este caso al de ejecutivo líder. El ascenso se da de acuerdo a la productividad que tengan los cajeros a su cargo, esta productividad es la velocidad en la cual se atiende al cliente (menos de 5 minutos por cliente), productividad que retomaremos más adelante para su análisis así como las características de contrato y prestaciones para cada caso. Dentro de los ejecutivos, (cuya función es la de abrir cuentas) el puesto que se define como ejecutivo líder, este es el ejecutivo que tiene más experiencia y ha logrado cierto reconocimiento de liderazgo. Este tipo de trabajador puede ser contratado de planta o a través de la filial PRH (esta diferencia de contratación se debe a que puede ser un ejecutivo contratado de manera externa o que haya ido ascendiendo en el escalafón). Por otro lado están los ejecutivos comerciales y personales que realizan tareas relacionadas con la comercialización de los productos, pero con una menor experiencia en el ámbito de tareas comerciales; es indispensable comentar que estos ejecutivos generalmente fueron cajeros tipo Volante B y tiene el mismo sistema de contratación. En el escalafón de una sucursal la categoría más alta es la de gerente, que es él el que controla todos los procesos de la sucursal, trasmite las estrategias de negocio hacia los empleados y le reporta directamente al director regional los indicadores del funcionamiento del negocio, generándose así una estructura clásica burocrática vertical. **Cada puesto de trabajo realiza tareas parcializadas (un trabajador para cada tarea).** Esta parcialización se evidencia aún más dado que cada trabajador, solo tiene la facultad de realizar

EJE 6

su propia tarea, tarea que es regida y controlada por el software, por ejemplo: para que un ejecutivo pueda abrir una cuenta nueva, necesita la ayuda de un cajero, debido a que, por sistema solo el cajero puede aplicar depósitos a la cuenta de un cliente, y viceversa el cajero no puede abrir cuentas para los clientes, por lo cual, es indispensable la ayuda de un ejecutivo de cuenta. Para cada puesto de trabajo (dentro del proceso de trabajo) se han implementado manuales de procedimientos y de puestos, así como los procesos de certificación de calidad, que nos hablan de una alta formalización (estandarización de los procesos operativos). La implementación de estas técnicas encuentra, su correlato con la fusión de Banamex a Citibank, ya que antes del proceso de fusión estas prácticas no era una actividad común dentro de la organización y ahora se convierten en indispensables para realizar el trabajo diario.

Control del ritmo de trabajo

La tecnología ha permitido (como ya comentamos) agilizar los procesos y tratar de dar un mejor servicio al cliente, pero también el de parcializar las tareas, mediante el establecimiento de tiempos y movimientos, como medio no solo de un mejor servicios sino de control de las áreas operativas. Un ejemplo de ello es que en sucursales existen cajas que solo procesan una sola operación, como es el pago o retiro por un importe menos a los \$10,000.00 limitado por las facultades de programación para un número de nómina, otro ejemplo es que se le indica al empleado, que el servicio al cliente debe de darse en tiempo promedio de 5 minutos por cliente² (Entrevista cajero 3, Entrevista cajero 4) ya que, si no lo hace en ese tiempo, el software da de baja su sesión para poder hacer pagos. Estos controles están realizados a través de programas de cómputo los cuales miden la intensidad de las tareas y el tiempo para cada una, definiendo así la productividad de los trabajadores. El reglamento de evaluación define el monto y la forma de obtener el bono por productividad, mismo que se reducen a los siguientes puntos: llegar a tiempo y las ventas realizadas; de tal manera que los bonos se dan trimestralmente y anualmente. El trimestral corresponde a un mes de sueldo del trabajador y puede obtener hasta cuatro veces este bono en el lapso de un año. En tanto que el bono anual corresponde a tres meses de sueldo, pero para poder obtener el bono anual es indispensable haber acumulado los cuatro bonos en el año. Además de la obtención del bono anual la calificación obtenida al cumplir estas metas es la base para solicitar las posibles promociones

² Entrevista cajero 3, Entrevista cajero 4 "...la productividad te la calificaban por número de operaciones así como el número de ventas, y si lo cumplías en todos el mes te daban incentivo, en ese periodo empezaron a poner el turno matico, que es el turno para el cliente, no recuerdo cuantas operaciones tenías que hacer pero apenas empezaba..."

EJE 6

(este reglamento inicio en los 90's antes de la fusión). Para poder acceder a un mayor bono, que implica una mejor categoría, no basta con cumplir y no tener faltas ni retardos, sino que finalmente es el jefe en turno, el que evalúa y el que determina si se es merecedor del bono. Este punto es motivo de conflicto, ya que el promover a un trabajador significaba ascender a un compañero de trabajo con el que se tuviera confianza y fueran amigos, generando una cultura de compadrazgo. Es decir, si se tiene una buena relación con él jefe, se dará la promoción y una mejor categoría en la obtención de los bonos por productividad (Entrevista cajero 1). La incorporación de este reglamento de evaluación determino también el aumento de sueldo del personal, ya que ahora depende de esta evaluación; aspecto que no se practicaba antes de la fusión y a pesar de las habilidades o educación del personal (ya sea académica o por experiencia) que pueda acumularse, la posibilidad de ascender a un puesto de mayor jerarquía sigue siendo parte de una cultura donde la antigüedad y los vínculos de amistad se imponen ante una meritocracia. En cuanto a la jornada de trabajo esta es de 40 horas, aunque es flexible ya que el horario depende de los requerimientos del Banco y que queda de manifiesto en el reglamento interno de la empresa:

[...] De acuerdo a lo dispuesto por el artículo 66 de la Ley, los horarios generales o individuales podrán ser modificados por el Banco, por disposiciones reglamentarias de las autoridades o por las necesidades arriba señaladas, en cuyo caso se notificará oportunamente al Empleado (Reglamento interno de Trabajo Banamex).

Sin embargo, el personal de ventanilla, trabaja más de las horas por las que son contratadas, pero no son reconocidas como horas extras. Hay una intensificación en la jornada laboral y los ejecutivos que fueron movidos de clasificación a personal "de confianza", dan pie a que la empresa fije criterios a su conveniencia, así, las horas de trabajo excedentes no se contabilizan como horas extras sino como "Banco de horas" en las cuales el ejecutivo puede permanecer más tiempo en el lugar de trabajo y se le pueden acumular horas de trabajo que después pueden ser canjeadas por salidas anticipadas o usadas en caso de problemas de salud o problemas familiares. Hay una omisión en el pago de horas extra o guardias, quedando a discreción de los jefes la forma de recompensarlo y a quién; así es como lo describe uno de los entrevistados:

"... No, no pagaban, guardias u horas extras ni horas extras o guardias, pero el supervisor pedía ayuda pero solo me quedaba yo...pero si eras el preferido si te daba tiempos de descanso, pero volvemos a lo mismo, como comprobabas eso..."
(EV1)

Es evidente que los propios trabajadores desconocen la manera de ejercer sus

EJE 6

derechos por trabajo extra y esto es aprovechado por la gerencia para aumentar sus niveles de productividad. Los sistemas de control sobre los tiempos de entrada y de salida se regulan de la siguiente manera: los empleados están obligados a registrar su asistencia, hora de inicio y conclusión de labores, de acuerdo al sistema de control que exista en cada centro de trabajo del Banco, tales como sistemas electrónicos, de tarjetas, cuadernos o listas de control. El control de asistencias se convierte en una situación relativa que corresponde de igual manera al puesto en el cual el empleado este asignado, así como por las relaciones de amistad con el superior en turno, la relación de compadrazgo que se genere debido a favores en el trabajo como quedarse más tiempo en el lugar de trabajo o apoyar en la elaboración de reportes se convierte en la oportunidad de llegar con retraso y alguna inasistencia sin penalización alguna. (EV1) Los periodos vacacionales se dan en un periodo anual con goce de salario íntegro, conforme a lo siguiente: De 1 a 9 años de servicios cumplidos, 20 días laborables. De 10 a 14 años de servicios cumplidos, 25 días laborables; de 15 años de servicios cumplidos en adelante, 30 días laborables, con apego a las siguientes reglas: los empleados pueden hacer uso de su periodo anual de vacaciones dentro de los seis meses siguientes al vencimiento de cada año de servicios, sin que sea acumulable y sin que las vacaciones puedan compensarse con una remuneración. El derecho de los empleados a las vacaciones prescribe en un año, computado a partir de la terminación de los seis meses siguientes al vencimiento del año de servicios. Así el banco fija las fechas en que los empleados disfrutan de sus vacaciones de manera que las labores no se vean perjudicadas, es decir, a su conveniencia. El banco vigila el cumplimiento del programa de vacaciones en lo que respecta al personal no sindicalizado, pero tratándose de personal sindicalizado la vigilancia de dicho programa se hará en forma conjunta por el banco y el sindicato. Ha habido modificaciones de esta prestación con respecto a los periodos anteriores y se han visto mermadas, ya que la fusión trajo disminuciones en el esquema vacacional para los empleados contratados directamente por parte del Banco³ y de esto evidenciamos con el esquema antiguo de Banamex donde de 1 a 10 años son 20 días de vacaciones, de 11 a 14 años son 25 y si son 15 en adelante son 30 días de vacaciones en años cumplidos, y en como Citi si eres contratado de posterior a la fusión si tienes de 1 a 10 tienes 14 días y si eres de 11 a 14 tienes 15 días y si eres 16 en adelante son 20 (EV1). Así, los empleados con más de un año de servicios tendrán derecho a disfrutar un permiso sin goce de sueldo hasta por 15 días hábiles para la preparación de su examen profesional. Esta prestación está determinada por

³ Tomamos en consideración que las prestaciones ofrecidas por las empresas outsourcing son generalmente menores a las contrataciones con la propia empresa de ahí que debemos diferenciar entre prestaciones bancarias antes y después y prestaciones por externos.

la comprobación documental de cada uno de los permisos a los que tiene derecho el trabajador, pero es importante mencionar que no es común que el empleado este consiente de esta prestación y en lugar de hacer uso de este medio llega a acuerdos con el jefe inmediato para que estos días sean pagados con horas o laborar en otros días que son generalmente días descanso del trabajador. El salario a los empleados se hace por quincenas vencidas, los días 15 y último de cada mes, en las oficinas del Banco en que éstos presten sus servicios, en moneda de curso legal, debiéndose entregar al trabajador o en casos excepcionales a la persona que éste designe mediante carta poder. En el punto de los niveles de seguridad en este tema pudimos observar que se han incrementado exponencialmente no solo para el ingreso de las instalaciones de cada sucursal, oficina o bóveda del banco, sino también a los concerniente a la seguridad en la consulta y navegación a través de los sistemas del Banco, ya que hemos podido observar instalaciones donde está completamente prohibido ingresar (solo para los empleados operativos) con teléfonos celulares o cualquier otro dispositivos de almacenamiento, inclusive elementos metálicos (hebillas, o bolígrafos metálicos, cucharas, tenedores, etc.), llegando hasta el extremo en qué lugares de oficina ha iniciado a implementarse una práctica en el la cual se desaparecerán los cajones en los cuales se podían guardar las pertenencias personales de los empleados esta restricción es para los cajeros y ejecutivos telefónicos (Callcenter). Es importante mencionar que esta restricción no es integral, debido a que en oficinas corporativas y para la gerencias medias, estas restricciones no se aplican, con el argumento de que sus funciones no le permiten integrarse a dichas reglas, lo cual genera una marcada diferenciación entre los trabajadores operativos y la gerencia, diferencia que genera un choque de clase dentro del centro de trabajo.

Participación y procedimientos actuales de trabajo

Esta participación o innovación de los trabajadores en el proceso de trabajo está limitada debido a que, para realizar alguna modificación en el proceso la solicitud debe pasar por filtros gerenciales y por estatutos de auditoria. Los aspectos que conllevan tener una certificación de calidad ISO9000⁴ ha sido un elemento de convergencia que Citigroup ha solicitado para todas las regiones donde se encuentre una filial y al ser un requerimiento de la casa matriz, la gerencia media no tiene una participación en el proceso de decisión y es limitado solo al personal a su cargo. Un fenómeno interesante es la actitud diferenciada de los empleados al introducir un nuevo

⁴ La Norma ISO corresponde a los siguientes: 1) documente lo que hace, 2) haga lo que documente, y 3) verifique que lo hace por medio de un sistema de auditorias internas.

EJE 6

proceso ya sea tecnológico o de organización, generalmente los empleados de la vieja guardia (empleados contratados en los periodos de la estatización del banco) se llaman a sí mismos como incapaces para realizar nuevos trabajos, dejándolo claro con esta afirmación “**hacer algo que no te corresponde se convierte en obligación**”, situación que limita el involucramiento de los trabajadores en la participación tanto como en las decisiones durante el proceso productivo, esto nos permite visualizar un choque de culturas en el trabajo, con valores diferentes, costumbres de trabajo distintas. Por un lado, tenemos a los empleados con cierta antigüedad que no terminan de aceptar la introducción de nuevas prácticas y generan prácticas de resistencia, como lo es, retrasar el proceso implementación de la nuevas técnicas de trabajo con el fin de no completar las metas y objetivos que se plantean por el lado de la gerencia, y por otro lado tenemos a los empleados relativamente jóvenes y que ingresaron con la privatización y que pareciera tienen una menor resistencia al cambio y por lo tanto se da una mayor iniciativa con estos trabajadores. De tal manera que podemos reconocer elementos de convergencia hacia el Taylorismo y Fordismo así como una adaptación del modelo Toyotista, es decir, encontramos estandarización en las tareas, así como una marcada división entre la plantación y la ejecución en la organización del trabajo, dentro de lo que incluimos la implementación de bonos de productividad y círculos de calidad. Pero también existen condiciones que modifican esta configuración como son el área productiva, al encontrar una configuración donde es la gerencia la que determina en mucho el proceso de contratación, fijación del salario sanciones y premios sin la negociación entre el sindicato, trabajadores y empresa, podemos deducir una unilateralidad del banco en el proceso productivo. La función del sindicato es casi nula y la institución hace uso de la ley al contratar a los empleados en los términos de personal de confianza, de tal manera que hay una intervención inoperante en temas fundamentales como la organización y el proceso de trabajo así como el cambio tecnológico. Si bien no parece haber grandes conflictos laborales, si existen y tiene que ver con el uso discrecional para aumentar salarios, sancionar o permitir el incumplimiento, basado en una cultura del compadrazgo y la manera de manifestar el descontento es la manifestación de resistencia vía el sabotaje a la empresa y que afectan las relaciones laborales mismas que pueden afectar directamente al cliente ya se de manera directa (una mala actitud frente al cliente u omitir algún servicio que el cliente solicite) o directamente el sabotear el funcionamiento de las computadoras.⁵

⁵ entrevista gerente 1 “...todo se maneja como Banamex aunque todas las políticas y las reglas el código de conducta, el código de vestimenta, las instrucciones de trabajo, porque nos teníamos que certificar, un año atrás, después fusión con Citi, y después aprenderse todas las políticas, y después estudia las instrucciones de

La gestión y contratación del personal

El proceso de reclutamiento se ha convertido en un proceso muy complejo con la introducción del sistema de reclutamiento por outsourcing. Si bien en los años 80's inicio el proceso de contratación de personal por medio de compañías externas⁶ (E-Global) durante la reprivatización se incrementó paulatinamente el uso de empleado de empresas externas. Hoy día Banamex/Citibank tiene para la operación distintas empresas para atender el servicio directo al cliente, las empresas son PRH (Planeación de Recursos Humanos) que es una operadora dependiente de Banamex/Citibank, E-Global empresa que se encarga del área de cobranza, Adecco empresa que se encarga del servicio telefónico (Callcenter), Manpower que se contrata personal para servicios de oficina (generalmente capturistas) y desde un periodo no mayor a 6 meses la empresa Operadora de Capital Humano Laboro S.A. de C.V. que comparte junto con la empresa Adecco la contratación del personal del servicio Callcenter y por supuesto aquellos elementos contratados directamente por el Banco. Estas empresas son solo algunas de las cuales proveen empleados, ya que en las áreas de tecnología encontramos empresas como IBM y Microsoft que a su vez proveen servicios para generar procesos de informática. De tal manera que el sistema de reclutamiento, contratación, capacitación ascensos y despidos del personal no se encuentran reglamentados en su totalidad por el contrato colectivo de Banamex/Citigroup. Al tener diferentes instancias que realizan el reclutamiento las variantes para difundir una vacante son diversas, en muchas ocasiones las empresas externas manejan bases de datos con información de aspirantes y con las características que solicita la empresa contratista. En cuanto a la contratación con el sistema outsourcing de Banamex/Citibank se publican las vacantes directamente en las oficinas de recursos humanos del Banco o ahora en páginas de Internet, posteriormente se verifica el perfil y las competencias de cada candidato al puesto por parte del área de recursos humanos, esto se da en lo formal. Pero cabe mencionar que la decisión final de contratación es realizada por el gerente en turno de área. Por ejemplo, para el caso de un cajero de una sucursal tipo (esto varía dependiendo del área que contrata), en caso de que se elija al candidato se le da una capacitación por parte del Banco por 2 meses en los cuales se le da un apoyo en dinero de \$2,700.00 al mes y posterior a ello su salario aumenta a \$ 5,665.00 si el horario es de tiempo completo de 8:30 a 18:30 hrs. de lunes

trabajo, porque nos obligaban a estudiarlas..."

⁶ entrevista gerente 2 "...de hecho por eso contrataron outsourcing y muchos no lo reportan (el volumen de contratación por externos), porque es lo que decía un director "a ver si yo contrate e-global para hacer la chamba era para evitarme el gasto de agua, luz, teléfono, ya que todo tiene un costeo, el lugar el espacio y sigue trabajando aquí entonces de que me sirvió", se supone que los contratan para que hagamos su chamba pero en su empresa... muchas veces no lo reportan a pesar de que están físicamente en las oficinas... pero de todos modos están pagando el costo de la chamba de esta persona y en adición el espacio, la computadora el teléfono, el simplemente el tener un lugar un costo. Casi siempre ha sido la proporción de tres a uno en outsourcing,

EJE 6

a viernes y sábados de 8:30 a 14:00 hrs. y de \$ 3,108.00 si es una jornada reducida con dos días de 10:30 a 16:30 y dos días más 12:30 a 16:30 hrs. de lunes a viernes, descanso generalmente los miércoles. (Entrevista cajero 2, Entrevista cajero 3, Entrevista cajero 4). Para el personal de las empresas externas, a las cuales no se le audita el proceso de selección de los candidatos, y que genera una incertidumbre a la empresa el no saber si el candidato seleccionado realmente responde a lo requerido para el puesto (entrevista gerente 2), desafortunadamente esta análisis no permitió verificar como se lleva a cabo el proceso de selección por parte de las empresa, lo que si vimos es que el proceso de capacitación se realiza en las instalaciones de trabajo en el Banco y que el esquema de prestaciones es de vacaciones 6 días el primer año y se incrementan dos días hasta los primeros cuatro años, prima vacacional 25% y quince días por año de aguinaldo además derecho a la seguridad social (IMSS). El área de capacitación está formada por integrantes del Banco que tienen mayor experiencia Y que estuvieron en el mismo puesto de trabajo en el que capacitan. En esta forma tan diferenciada y confusa de contratación, la figura del jefe es difusa. Los procesos de control, salarios, prestaciones y sanciones hacia el personal se diversifican, por ejemplo la generación de una acta administrativa, que supone una falta grave al reglamento interno de trabajo y que debe de representar una sanción fuerte no se aplica de inmediato ya que si el empleado es de una empresa externa, se debe enviar esta sanción a la empresa a cargo y es ella la que aplica la sanción (no importa si esta es administrativa o monetaria), en otras palabra el Banco no opera la sanción. Estas diferencias que parecen sutiles en los puestos operativos (trabajos de piso de taller) llevan una carga de discriminación en el proceso laboral hasta el punto donde los empleados externos se dicen así mismos “mortales” asumiendo que aquellos que son contratados directamente por Banamex tiene una mayor jerarquía. Para los entrevistados en esta análisis el procedimiento de tercerización de los puestos operativos ha sido un gran error porque la camiseta se perdió, y en la actualidad la gente lo único que hace es ir a cobrar un sueldo por una capacitación de tres a seis meses termina su capacitación. Este fenómeno de tercerización de mano de obra ha generado una gran rotación de personal⁷ debido a los bajos salarios y la intensificación del trabajo.

La infraestructura tecnológica

La infraestructura tecnológica es un eje muy importante de nuestro análisis; una vez realizada la fusión entre las instituciones bancarias. En el caso de Banamex existe una historia de inversión tecnológica, la cual, está determinado por factores diferenciados, es decir, que la inversión en renovación tecnológica está determinada

⁷ Entrevista gerente 1“...he visto salir a mucha gente mares de gente, ahora ha ocurrido algo curioso, cuando empezaron a cambiarlo de empresa PRH...”

por estrategia de la empresa o por una obligación de las leyes del Estado. Dentro del primer factor, la decisión estratégica de inversión en tecnología debe estar marcada por un plan o dirección a seguir así como evaluación del entorno competitivo en el que se encuentra el Banco, así como un análisis de depreciación y prorrateo frente a los servicios que se proporcionan a los clientes y el uso mismo que los trabajadores hacen de la tecnología. Por supuesto, hemos de tomar en consideración que si bien el análisis de costo-beneficio es importante, cabe señalar que hay una marcada tendencia por parte de los actores de la dirección general hacia la decisión de invertir o no en tecnología y que en nuestro caso el suceso tecnológico también va de la mano con las etapas cronológicas propuestas, es decir, tenemos una primera etapa donde la innovación tecnológica genera un liderazgo de la institución frente a otros Bancos, un segundo momento de estancamiento tecnológico durante la nacionalización-privatización y por último una reactivación de la conformación tecnológica de la mano de la fusión. La conformación tecnológica del Banco al día hoy debe ser considerada por dos vías una de tecnología blanda (software) y una de tecnología dura (hardware) y a su vez esta misma tecnología está dirigida a dos sectores al personal que labora en el área operativa o de oficina y la tecnología dirigida al cliente (situación considerada para una empresa de servicios). Por lo tanto es indispensable presentar una descripción de los departamentos que hacen uso de la tecnología para ofrecer un servicio directo al cliente. Tenemos la tecnología dirigida al cliente en primer lugar **1.-La Sucursal** como primer punto de contacto del cliente proporcionando servicios de apertura, trasposos, aclaraciones, etc., el segundo punto de contacto más recurrente es el **2.-Callcenter**, que en general proporciona casi en su totalidad los mismos servicios de una sucursal (a excepción de la apertura de cuentas) a través del uso de una firma electrónica generada anticipadamente por el cliente, el tercer punto de contacto es el **3.-Cajero permanente** (ATM) que proporciona servicios de pagos, transferencias, consultas y retiros a través de una tarjeta como medio de acceso y por último (y quizá el más reciente), el uso de **4.-Internet**,⁸ que a través de una firma electrónica permite realizar transferencia consultas y trasposos a través de la Web a cualquier hora del día sin restricción de consultas, dentro de este mismo apartado incluimos los servicios proporcionados a través de mensajes SMS que se realizan por la vía de telefonía celular pero corresponde a la vía electrónica que el cliente debe solicitar por anticipado para hacer uso de ellas. Dentro de la operatividad del servicio proporcionado por las sucursales hay una simplicidad implícita, es decir, una operación normal en sucursal podría ser la solicitud del cliente de realizar un depósito en donde el cliente solicita al operador (cajero) el pago o

⁸ Para el caso de Banamex el servicio se llama Bancanet

EJE 6

retiro de alguna cuenta, situación que genera un cierto conocimiento por parte del operador al tener que acceder aun sistema de cómputo a través de un software que solicita ingresar firmas electrónicas para poder acceder al registro electrónico de la cuenta del cliente y poder hacer registro de la operación, contar el dinero del depósito o pago realizado por el cliente, imprimir u comprobante y devolver la el comprobante al cliente. Esta operación es la más común, y requiere un mínimo de conocimiento sobre la operación de un programa de computo (de ahí que el reclutamiento del personal no requiere más que un Bachillerato concluido) y la complejidad se manifiesta solo cuando el cliente solicita servicios adicionales, los cuales requieran un conocimiento más amplio del operador, es decir, la apertura de una cuenta o una reinversión o pago a capital, inclusive el segmento de mercado (personas físicas, morales, corporativos, etc.) puede complicar la operación de operador infuncional, y se busca a partir de la practica o capacitación en convertir al operador en multifuncional (Entrevista cajero 2). La función del Software como parte de la innovación tecnológica, es quizá la situación más problemática para los servicios proporcionados por el Banco, debido a la gran cantidad de productos y servicios que se proporcionan así como la demanda de servicios por parte del cliente, lo que llevan a la institución en pensar y modificar sus prácticas de organización del trabajo, reclutamiento, adiestramiento, estructura organizacional y estrategia de la propia institución. El software de Banamex fue creado en los años 70's por un área de tecnología de la propia institución con una base de 16 bits que permitía una consulta rápida y segura de las cuentas del cliente montado en un sistema operativo Ms-dos que tomaba en consideración las limitantes en cuanto al hardware. La dificultad de este software esta dado en la manera en la que se opera, ya que no es a partir de ventanas (como lo conocemos en el sistema operativo Windows) sino a partir del conocimiento de claves de acceso o comandos que tenían que ser aprendidos por cada uno de los operadores para poder acceder a la información, esto conlleva la necesidad de tener un acervo de conocimiento mayor al que hoy es necesario tener. El software es llamado ADMWIN (Administrador de ventanas) este sistema aún permanece como base de la estructura de consulta y modificación de datos en el servicio del Banco y en comparación con nuevos programas basados en operación de ventanas es poco vistoso pero en el proceso productivo es la manera más rápida y confiable de realizar consultas y tareas para el trabajador. La operación actual está basada en un software diseñado por el área de tecnología de Citibank en cooperación con IBM quien provee servicios de consultoría en materia de innovación de aplicaciones. El software está basado en una estructura de ventanas y visualización Web que IBM llama BPM (Business Process Management) a lo que llama Eclipse BMP, el cual está montado

en la el sistema operativo Windows XP, y basado en la estructura del viejo ADMWIN. El basar una nueva tecnología de software con una estructura de administración antigua ha traído serios problemas en el servicio a los usuarios por los medio de acceso de sucursales, centrales telefónicas y cajeros permanentes, ya que se generan grados de incompatibilidad entre los diversos sistemas, generando fallas que pueden llevar a una consulta lenta o la caída total del sistema de consulta y modificación, que en consecuencia trae molestias graves molestias ante el cliente.⁹ El avance tecnológico en los servicios del Banco no solo ha sido como parte de una estrategia empresarial, ya que algunos avances han sido debido a obligaciones impuestas por la Comisión Nacional Bancaria y de Valores, por ejemplo, a partir del artículo 112¹⁰ que sanciona el mal uso de reproducción o alteración de tarjetas de crédito se solicitó a todas las instituciones Bancarias que las tarjetas de crédito o débito contengan un chip de identificación, a fin de evitar y detener los casos de clonación. Esta resolución llevo a Banamex/Citibank a generar e incorporar tecnología, que va desde la creación de tarjetas con el mencionado chip así como generar lectores de chip en los puntos de venta (TPV), así como en cajeros permanentes que validan la información del chip. **El servicio telefónico** también ha sufrido modificaciones tecnológicas exponenciales ya que en ellos no solo se opera bajos los mismos términos que en una sucursal, sino que, se adiciona la complejidad de identificar al cliente debido a que el servicio no se presta cara a cara. Para llevar a cabo a esta tarea Banamex/Citibank se hizo de los servicios de AVAYA, empresa que género un software permite a la empresa a desarrollar una multi-plataforma de centros de llamadas, así como centros de contacto multimedia o multi-sitio. Proporcionando a los clientes un servicio personalizado en una manera que satisfaga los objetivos de negocio y atendiendo la solicitud de la CNBV en cuanto el aseguramiento de la encriptación de la información del usuario. Adicionalmente, se implementó un programa de control que permite conocer el tiempo estimado de cada llamada (Average Holding Time) y permite generar pronósticos de la cantidad de llamadas que se pueden recibir y las horas pico, lo que permite generar y programar horarios para el personal del Callcenter convirtiéndose en una herramienta fundamental en la administración de un centro telefónico. El aspecto tecnológico en el servicio de **cajero permanente** también introduce al cliente de manera inequívoca al proceso productivo, ya que incorpora elementos de control (como el tiempo mínimo

⁹ Entrevista director 1 "hubo una vez en la que yo tuve que ir a Grupo Alfa a dar la cara, por los problemas de sistemas, porque el Grupo Alfa estaba siendo cabecilla de las empresas de Monterrey, y había habido una serie de problemas que había hecho quedar mal en su pago a proveedores"

¹⁰ <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/43.pdf> Artículo adicionado DOF 17-05-1999. Reformado DOF 26-06-2008

EJE 6

de 2 minutos para que el cliente ingrese su número confidencial) auto organización (el cliente genera automáticamente una fila para poder acceder a un servicio sin la ayuda del personal de la institución bancaria) y de capacitación para operar el dispositivo (en algunos ATM existe una guía para que el usuario pueda hacer uso del servicio), así como de tener la presión de otros clientes tras de él que también desean hacer uso del servicio. La tecnología en los cajeros permanentes ha evolucionado de tal forma que pueden encontrarse ahora hasta sucursales permanente, la cual consiste en un servicio similar al cajero automático, es decir, operado en su totalidad por el cliente pero donde el cliente no solo puede hacer disposición de efectivo y consulta de saldos, sino que también, puede ingresar dinero al dispensador para que este a su vez cuente el importe y puedan realizarse pagos a servicios (telefónico, impuestos, etc.) del cliente así como el pago de sus cuentas. Este dispositivo tiene la facultad, no solo de regresar cambio al usuario, si no de imprimir comprobantes fiscales, todo sin la necesidad de ningún empleado de la institución. Ambos servicios permanentes surgieron como parte de una necesidad del cliente en cuanto a las limitaciones de una sucursal, recordemos que era dentro de la sucursal (en su modelo antiguo) la única que podía procesar operaciones del cliente en horarios establecidos, situación que se modifica con la implementación de estos medios de acceso y en donde no importando la hora, el cliente puede hacer uso de este servicio y procesarse su petición en el mismo momento. **El servicio electrónico** está basado en la misma estructura que las sucursales, es decir es el mismo hardware y software el que permite operar el servicio solo con el cambio en la tecnología touch, donde la operaciones deben ser realizadas directamente sobre la pantalla del cajero o sucursal permanente. Si bien, por un lado tenemos un avance tecnológico que permite al usuario una mayor facilidad de acceso a los servicios del Banco y también un costo de inversión menor en el servicio que proporciona el Banco (no dejamos de lado que la inversión en la compra de tecnología es un costo inicial fuerte pero que prorrateado se convierte en un costo muy rentable), tenemos en la contraparte un desplazamiento de la mano de obra que podría ser contratada por la institución con la finalidad de ofrecer un servicio personalizado de mejor calidad. Por ultimo dentro del árbol tecnológico del Banco podemos encontrar el servicio vía Internet, para Banamex el servicio se hace llamar **Banca Net**, el cual se encarga de realizar operaciones vía conexión remota con los usuarios de la Banca, cabe destacar que este servicio tiene matices muy diversos, en donde por principio, la terminal (CPU) desde donde se realizan las operaciones no es proporcionado por el Banco, es el usuario que a través de una terminal propia o rentada (fuera de las instalaciones de una sucursal o centro financiero) realiza sus operaciones y accesa al servidor o computadora

central del Banco para operar por su cuenta el servicio que el Banco ofrece en una sucursal, cajero permanecerte o servicio telefónico. El ahorro de costo parece idóneo para ambas partes, ya que, para el usuario el factor tiempo es un elemento importante al no tener que desplazarse a la sucursal o cajero y hacer una larga fila durante horas, y por el lado del Banco solo tendrá que invertir en tecnología de software antirrobo de información, así como servidores de alta velocidad para que el servicio sea adecuado. Los inconvenientes de esta tecnología, es que, no todos los usuarios de Banamex tienen acceso al Internet y se corre un alto riesgo de robo de datos al hacer uso de un CPU rentado; otro inconveniente es la operación, es decir a pesar de que existe una versión de este servicio que sirve como guía para aprender a usar el servicio, no todos los usuarios lo verifican, por último, un inconveniente (que es parte de la estructura de un software) es cuando el cliente solicita una función o servicio adicional en donde el programa no ha sido diseñado para esa función, lo cual lleva al cliente a tener que acercarse de nueva cuenta al servicio vía sucursal. Uno de los problemas que enfrenta el Banco es tratar de mejorar su servicio a través de la vía tecnología ya que debido a las relaciones de compadrazgo entre los directivos¹¹ (Entrevista director 1) el intentar modificar un servicio en pro de un mejor servicio al cliente se genera un choque con la estructura burocrática que no permite el realizar un cambio (debido a la inflexibilidad de la misma burocracia), para que se realice un cambio es necesario que una gran cantidad de áreas estén involucradas y es ahí donde los intereses de cada director, subdirector o coordinadores, se ven afectados ya que por estos cambios se aumentan o disminuyen sus presupuestos por área, ya que al automatizar algún proceso o servicio significa la eliminación de áreas y puestos de trabajo enteros, en estos casos los empleados deben reasignarse y los directores pierden parte de su poder en la estructura organizacional. De ahí que las modificaciones hacia el cliente sean tan lentas e ineficientes, la rigidez de la estructura de la organización se convierte en el peor enemigo frente a otros Bancos menos estructurados y por lo tanto más proclives al cambio. Una última apreciación en la cual la tecnología ha influido en el proceso productivo de Banamex/Citibank es el uso de computadoras portátiles, el uso de estos dispositivos móviles están restringido a personal de gerencial, que debido a los procesos que lleva a cabo (monitoreo, estrategia, implementación de procesos, entre otros) requiere una conexión constante con la organización. Para estos dispositivos, no hay una estandarización, compra o renovación masiva de máquinas, ya que es cada área de la estructura organizacional la que se encarga de realizar la compra y actualización de los equipos de cómputo. La implementación de terminales móviles lleva a los empleados a un siguiente escalón dentro del proceso de

¹¹ Entrevista director 1 “Cuando uno quiere cambiar las condiciones de un servicio siguen teniendo los mismos problemas...cada director se la pasaba con Manuel Medina Mora, vendiéndose y todos eso, haciendo su labor...”

EJE 6

trabajo y a la propia computadora como un método de control por la propia organización. En este segmento de empleados, la oficina de trabajo como lugar físico en donde se concentran sus actividades productivas se ven desvanecidos, ya que son reemplazadas por lugares como la casa, el auto, un lugar público, etc. La ampliación del lugar de trabajo se considera una ambivalencia por parte del trabajador, ya que por un lado le daría la oportunidad de tener más tiempo de convivencia con su familia, pero por otro lado, se considera a la computadora como un grillete permanente con el trabajo, donde las responsabilidades laborales no pueden ser abandonadas al estar fuera de la oficina y convierte al trabajador en un trabajador permanente sin horas de entrada y salida ni descansos establecidas y mucho menos la consideración de pago por horas extra. La forma de contratación y los huecos legales de ley federal del trabajo permiten diseñar y aplicar estas nuevas estructuras laborales. Una vez que hemos revisado la evidencia empírica de los elementos tecnológicos, podemos observar un alto proceso de servicio al homogeneizar en un gran nivel la tecnología, sin embargo, hay un bajo nivel de investigación en el ámbito de software y hardware. Los elementos del software que están desarrollados por consultorías externas de grandes empresas, incluyendo el desarrollo de los nuevos productos. Se ven influenciados por una parte por las necesidades de servicio del cliente y por otro lado las obligaciones del Estado frente a los servicios que se proporcionan y no por la misma institución. El uso intensivo de tecnología influenciada por la parte de Citigroup no promueve el desarrollo o la investigación y tampoco evita una mayor intensificación del trabajo, ya que, si todos los empleados de Banamex atendieran directamente al cliente cada empleado tendría que atender a 3, 965,107 clientes directamente.¹² Lo cual indica ineludiblemente, una intensificación del trabajo que con la tecnología no puede disminuir, por lo tanto se puede decir que el Banco está basando su estrategia comercial en el mercado masivo de clientes y en el volumen de operaciones más que un servicio que proporcione calidad al cliente.

Vinculación con el cliente

Uno de los propósitos de esta análisis es hacer notar como en un modelo productivo de servicios, *el cliente*, nos permite entender el sentido de las prácticas en la industria de servicios. Para entender la importancia del cliente retomamos la propuesta de De la Garza y la definición del concepto ampliado de trabajo, donde, la intervención directa de los clientes genera procesos de control adicional al proceso productivo. El control del cliente empieza como presión simbólica para la realización del trabajo en el espacio y tiempo esperado y con la calidad requerida por este, esta presión puede traducirse

¹² Infolatina (2001^a), "Banamex reports 34-Percent Increase Profit Infolatina S.A de C.V. 28 de Junio

en interacciones peticiones reclamos hasta la demanda legal, sin excluir el uso de la fuerza física o simbólica por parte del cliente o del trabajador. (De la Garza, 2010, 134) y adicionalmente incorpora al cliente dentro del proceso productivo a través del autoservicio controlado por la tecnología. El vínculo que establece el Banco con los clientes es diverso, ya que, el mercado financiero que maneja es muy amplio, si bien el mercado de personas físicas corresponde al mayor porcentaje en volumen, los clientes corporativos, patrimoniales, empresariales y el gubernamental son los más altos en importes de operación. En cada uno de los mercados se generan subniveles por importancia, es decir hay clientes que se les puede llamar “normales” y clientes “VIP” De tal manera que las necesidades y los tiempos de respuesta hacia las solicitudes del cliente son diversos y por supuesto, la injerencia de un cliente corporativo en comparación con una física si genera factores de un servicio diferente y derechos y obligaciones diferentes por parte del Banco. ¹³ En cuanto al cliente como persona física existen 94 productos entre cuentas de captación, tarjetas de crédito, créditos personales, inversiones y seguros y 21 servicios adicionales intrínsecos a algunos de los productos. En cuanto al sector Corporativo, PYME y empresarial hay 86 productos entre cuentas de captación, tarjetas de crédito, crédito empresarial, inversiones, seguros y bursatilización, y 64 servicios adicionales que pueden ser acompañados al producto. Y por último para el ámbito gubernamental se generan 18 productos entre los que están: las cuentas de captación, inversión y recaudación y 20 servicios adicionales. De tal manera que los servicios están permeados y evaluados directamente por el cliente generando relaciones de poder en algunos casos más determinantes que en otros. Es decir, existe una mayor presión por parte de un cliente corporativo que por parte de una persona física, debido a las diferencias entre los montos de facturación de cada uno. De tal manera que el Banco ha generado diferentes área para atender a cada sector del mercado. De tal manera que se generan áreas específicas de servicio, en cuanto a los corporativos, el área es denominada Service Manager, la cual tiene facultades sobre los otros empleados ¹⁴y transfiere las presiones del cliente hacia áreas operativas y específicas del Banco. Otro elemento valioso y que se rescata es la función del cliente dentro del proceso de control y como visor del proceso productivo, así como la el uso de su poder al aglutinar a empresas del mismo sector y unirse para cancelar las cuentas por motivos de incumplimiento de servicios por parte del Banco, como los problemas de sistemas y problemas en su pago a proveedores.

¹³ Información obtenida de <http://www.citibank.com.mx/index.htm>

¹⁴ Entrevista gerente 1 “...un proceso de alta de razón social, que tiene un plazo de 10 días; habla el cliente ahorita y su Services Manager, te hablaba uno, dos o tres veces, trataban de escalar los casos y no esperaban el plazo, ese era todo su trabajo, ni siquiera permitían que los tiempos de atención se cumplieran porque querían se atendieran y ya; porque los señores iban con el cliente y le bajaban la luna y las estrellas y ellos no querían quedar mal con el cliente, y no por una necesidad del cliente...”

Bibliografía

- Boyer, Robert (1987): *La Theorie de la Regulation: une analyse critique*. Agalma-La Decouverte. Paris.
- Piore, M. y Sabel, (1990) *La segunda ruptura industrial*. Alianza. México.
- Boyer, Richard y Freyssenet (2001) *Los Modelos de Producción* (Buenos Aires: Lumen Humanitas)
- Braverman, Harry. (1979). *Trabajo y capital monopolista*. México, Nuestro tiempo.
- Coriat, Benjamin (1992) *El taller y el robot. Ensayos sobre el fordismo y la producción en Masa en la Era de la Electronica*. Siglo XXI Editores México.
- De la Garza, E. (2010) "El Modelo Económico Neoliberal y los Límites de las Configuraciones Productivas en México", en *Trabajo y Modelos Productivos en América latina*: Buenos Aires: CLACSO.
- De la Garza, E. (2007), "Hacia un concepto ampliado de Trabajo", ponencia presentada en el Seminario sobre Trabajo, Relaciones Laborales y Regulación el 12 de Noviembre, Buenos Aires.
- De la Garza, E. (1999b) "Epistemología de los Modelo De Producción" en *Retos Teóricos de los Estudios del Trabajo hacia el Siglo XXI*. CLACSO, Buenos Aires.
- De la Garza, E. (2008) "Siete Tesis Acerca de la Sociedad de la Información", *Crítica Bibliotecológica*, V.I, No.1, jun-dic
- De la Garza, E. y J.C. Neffa (2010) *Trabajo y Modelos de Producción en América Latina*. Buenos Aires: CLACSO.
- Neffa, J. (1990) *El proceso de trabajo y la economía del tiempo. Contribución al análisis critico de K.Marx*,
- NOVICK, Marta, 1999, "Experiencias exitosas de capacitación de empresas innovadoras en América Latina y el Caribe; Formación y empresas, Montevideo: Cinterfor, CEPAL, GTZ.

INNOVACIONES TECNOLÓGICAS Y ORGANIZACIONALES COMO FACTORES DE PRECARIZACIÓN Y REDISTRIBUCIÓN CUALITATIVA DE LA FUERZA DE TRABAJO

MTRO. ROGELIO SEBASTIÁN SALCIDO GONZÁLEZ
DR. OSCAR CALDERÓN MORILLÓN
DR. GUSTAVO LÓPEZ ÁNGEL



Resumen

La movilidad de la fuerza de trabajo ha sido una constante de las transformaciones que el mundo del trabajo experimenta desde la instauración del modelo de acumulación capitalista. Las grandes movilizaciones desatadas por la “acumulación originaria” llevando gente del campo a la ciudad, constituyó un proceso de proletarización de la fuerza de trabajo, que obligó al campesino a la adquisición de un “saber hacer” ajeno.

Sea como “división del trabajo”, o como reconversión industrial, en estos procesos han intervenido dos factores que caracterizan al mundo del trabajo, las innovaciones organizacionales y las tecnológicas, y ambas han apuntado a la depauperización de la fuerza de trabajo.

El balance logrado en la etapa regulada del sistema capitalista, donde se experimentó un avance positivo en la relación del capital con el trabajo, quedó atrás con la instauración del modelo “desregulado” que trajo el neoliberalismo y la globalización.

En este nuevo orden las innovaciones tecnológicas y organizacionales han dado lugar a un nuevo fenómeno que implica el virtual divorcio entre capital y trabajo, al romperse la dependencia del primero respecto al segundo, como posibilidad única de valorización. Este fenómeno aparece como proceso de precarización del trabajo y se disimula en el pretexto de la adquisición de competencias y las capacidades de emprendedurismo.

Se trata en realidad de la redefinición de las relaciones sociales de producción bajo nuevos argumentos que se fortalecen en las innovaciones comentadas, pero siempre a favor del capital, que presenta el chantaje de que es mejor un trabajo precarizado a no tener ningún trabajo.

EJE 6

En el desarrollo histórico del capitalismo nunca se consideró que la fuerza de trabajo debía ser desplazada del proceso productivo por constituir una carga para el capital, siempre quedó claro que el proceso productivo era a la vez proceso reproductivo, donde la fuerza de trabajo tenía que cumplir cíclicamente con su reproducción para poder realizar adecuadamente la producción. Para el capitalista la compra de fuerza de trabajo y su uso en cada jornada laboral le significaba un monto de plusvalor que acrecentaba su inversión, estuviera consciente o no de ello, para él esta inversión le retribuía un rédito que significaba una ganancia cada vez.

En este proceso se cumplía fielmente con la relación dialéctica entre capital y trabajo, se trataba de la “unidad y lucha de contrarios”, aunque el capital sacaba ventaja al trabajo, este podía obtener los recursos necesarios para su reproducción. Marx (1976) dejó claro que “el *valor de la fuerza de trabajo* se determina por el *valor de los artículos de primera necesidad* exigidos para producir, desarrollar, mantener y perpetuar la fuerza de trabajo”. (p. 44) En este sentido la fuerza de trabajo se encontraba históricamente determinada a sobrevivir si y solo si lograba venderse al capitalista. Aunque el salario en realidad nunca pudo garantizar la reproducción, pues la tendencia histórica fue reducir su valor al mínimo a través de diferentes estrategias.

Marx demostró que la posibilidad de valorización del capital se reducía a la obtención del plustrabajo que le aportaba la fuerza de trabajo, de manera que si se excluía este capital variable del proceso de trabajo, no había valorización. Los capitalistas buscaron de muchas maneras superar este principio sin llegar a una conclusión favorable, la única vía para incrementar el plusvalor se planteaba en términos de reducir el valor de la fuerza de trabajo. A esta posibilidad se le denominó “productividad”, eufemismo que no cambia el sentido de la acción.

Desde entonces este fin constituyó la principal intención de la búsqueda de innovaciones al proceso productivo, y no se puede decir que esta búsqueda haya sido infructuosa pues con mayor o menor efectividad esto se ha logrado.

A partir de la introducción de la división del trabajo en los talleres artesanales se concretan distintos factores para incrementar la productividad, siendo esta innovación, fundamental en el desarrollo del capitalismo.

La transición entre obtener plusvalor absoluto y lograr plusvalor relativo constituye otra de las innovaciones organizacionales del periodo del capitalismo liberal, pues se tuvo que reorganizar el proceso de trabajo para eliminar tiempos muertos en la producción.

La movilidad de la fuerza de trabajo ha sido una constante de las transformaciones que el mundo del trabajo experimenta desde la instauración del modelo de acumulación

capitalista. Las grandes movilizaciones desatadas por la “acumulación originaria” llevando gente del campo a la ciudad, constituyó un proceso de proletarización de la fuerza de trabajo, que obligó al campesino a la adquisición de un “saber hacer” ajeno, dejando la seguridad del cultivo de la tierra para insertarse en un mundo ajeno lleno de incertidumbres. Esto “Implica una nueva creación de asalariados, medios para la realización y el aumento del capital existente, ... porque subsume en él partes de la población aun no abarcadas por la producción capitalista”. (Marx, 1979: 103) Esto constituyó otra estrategia de innovación de tipo organizacional, después vinieron la incorporación de niños y mujeres al mundo laboral capitalista.

Esta tendencia secular del capitalismo puede emparejarse con la idea de precariedad laboral, pero esta última tiene otras implicaciones que necesitamos revisar. F. Engels comentaba que “Al desarrollar los puntos de partida de su teoría de la plusvalía, Marx formula a grandes rasgos la tesis de la depauperación relativa y absoluta de la clase obrera bajo el capitalismo”.¹ Que no es otra cosa que la constante búsqueda de estrategias para reducir el valor de la fuerza de trabajo. En Marx los resultados son claros, el empobrecimiento de la clase trabajadora es el resultado lógico del enriquecimiento de los capitalistas.

El otro elemento innovador que ha sido constante en las diferentes etapas de desarrollo del sistema capitalista es el tecnológico. La transición de la etapa de la manufactura a la gran industria fue mediada por el desarrollo e introducción de las máquinas al proceso productivo, aunque el papel de estas en el incremento de la productividad no se debe estrictamente a su introducción, pues su condición de capital constante les impide participar de manera directa en la valorización, pero son fundamentales en la reestructuración de los procesos productivos, es decir en la adecuación de la fuerza de trabajo al uso de la tecnología, por una parte, y por otra en el desplazamiento de mano de obra, ambos efectos se traducen en un incremento de la productividad es decir, en la reducción del valor de la fuerza de trabajo.

No perdamos de vista que las innovaciones tecnológicas se traducen en el desarrollo de las fuerzas productivas del capital, particularmente de los medios de producción, pero la efectividad de estos depende de dos factores, por una parte de la habilidad y destreza del obrero y por otra de las innovaciones organizacionales. Pero las capacidades del trabajador calificado tienen un costo que supera la media del valor en el mercado, lo cual, por un lado limita el efecto productivo de la innovación tecnológica, pero por otro lo potencializa.

Marx acota al respecto: “Al igual que todo otro desarrollo de la fuerza productiva del trabajo, la maquinaria debe abaratar las mercancías y *reducir* la parte de la

¹F. Engels, Notas al trabajo de Marx, Trabajo asalariado y capital. Recuperado de: <http://www.proyectoesspartaco.com>

jornada laboral que el obrero necesita para sí, *prolongando*, de esta manera, la otra parte de la jornada de trabajo, la que el obrero cede gratuitamente al capitalista. Es un medio para la producción de *plusvalor*.” (Marx, 1977: 451)

El desarrollo de la productividad industrial que se advierte desde fines del siglo XIX, gracias al refinamiento de los procesos de producción de plusvalía relativa promovidos con la introducción de las máquinas, experimenta un cambio de gran escala a través de las innovaciones de tipo organizativo derivadas de los trabajos de F. Taylor, y posteriormente con la introducción de la banda de montaje de H. Ford, innovación tecnológica que se engrana con la anterior como maquinaria de reloj suizo.

Las prácticas tayloristas, cuyos principios organizativos establecían dos preceptos fundamentales; el primero, la afirmación de que el trabajo fabril debería estar desligado de toda actividad cerebral; el otro, que sostenía que el trabajo debería ser distribuido en tareas muy específicas, repetitivas y sin ninguna complejidad. Existía un tercer precepto que sostenía que el trabajo tendría que ser separado en dos funciones principales, la del diseño de los procesos de trabajo y la ejecución de los mismos.²

El resultado de la aplicación de estos principios fue la expropiación del «saber hacer» del obrero de oficio, lo que no sólo permitió el acceso al trabajo fabril a cualquier trabajador, con calificación o sin ella, sino que repercutió en la cotización de la fuerza de trabajo, al incrementarse la oferta de mano de obra barata, su valor apuntó a la baja.

Esto significó un paso más a la depauperación del trabajador, pues al ser despojado de la posibilidad de desarrollar un «saber hacer» prácticamente fue condenado a ser siempre mano de obra barata, lo que impactaría en la calidad de su reproducción.

La difusión del taylorismo en el mundo industrial socavó seriamente la capacidad de resistencia del obrero a la dominación capitalista, pues solo gracias al contexto que llevó a la reestructuración del capitalismo pudo sobrevivir a los altos grados de depauperación que sufrió después de la Primera Guerra Mundial y en el colapso de la Gran Depresión.

El periodo de la regulación que se difundió después de la Segunda Guerra

² El primer principio Taylorista rompe con un fundamento de la reproducción de la fuerza de trabajo, pues excluye una de las capacidades que vende el obrero su capacidad cerebral, Marx en Salario, Precio y Ganancia señala que en el mercado existe un “grupo de vendedores que no tienen nada que vender más que su fuerza de trabajo, sus brazos laboriosos y sus cerebros”. (Marx, 1976: 43) La diferencia que deviene de la actividad cerebral, al ser suprimida estandariza el valor de la fuerza de trabajo. Marx planteaba las diferencias de valor en los siguientes términos. “Sobre la base del sistema del salario, el valor de la fuerza de trabajo se fija lo mismo que otra mercancía cualquiera; y como distintas clases de fuerza de trabajo tienen distintos valores o exigen distintas cantidades de trabajo para su producción, *tienen que tener distintos precios en el mercado de trabajo*.” (Marx, 1976: 26) En esta diferencia podríamos decir, radicaría la calificación de la fuerza de trabajo, sin ella su valor se estandariza.

EJE 6

Mundial, dio lugar a una sociedad salarial, esto significó una pausa a la tendencia depredadora del capital, las altas tasas de plusvalía obtenidas gracias a la elevada productividad lograda con la puesta en práctica a nivel general de las innovaciones organizacionales y tecnológicas permitió invertir en salarios mejores para la clase trabajadora, pero también marcó la pauta para enfatizar la diferenciación salarial en función de la calificación de la fuerza de trabajo, dando lugar a una especie de “aristocracia obrera”, es decir a una redistribución cualitativa de la fuerza de trabajo, lo que implicó una mayor demanda de educación.

Las innovaciones tanto organizacionales como tecnológicas, actuaron en el incremento de la capacidad productiva al consolidarse un proceso de producción en serie y en masa, lo que generó nuevas pautas de consumo de las sociedades desarrolladas, ya que la abundancia de mercancías requería de un consumo pertinente, pues “ahora al ciudadano medio de esos países le era posible vivir como sólo los muy ricos habían vivido en tiempos de sus padres” (Hobsbawm, 1999: 267)

El modelo regulador permitió que la riqueza generada por el desarrollo de las fuerzas productivas se distribuyera con mayor equidad, al menos en los países centrales, abriendo una etapa de bienestar que también impactó en los países del tercer mundo, al menos parcialmente. “Todos querían un mundo de producción creciente, con un comercio internacional en expansión, pleno empleo, industrialización y modernización, y todos estaban dispuestos a conseguirlo, si era necesario, mediante el control y la gestión gubernamentales sistemáticas de economías mixtas, y asociándose con movimientos obreros organizados, siempre que no fuesen comunistas.” (Hobsbawm, 1999: 276)

Pero el modelo regulador también vio su fin reactivándose los procesos de empobrecimiento de los trabajadores a fines de la década de los sesenta, durante los setenta y parte de los ochenta. En este proceso también vio su fin el “Estado de Beneficiencia” a través del cual la fuerza de trabajo había adquirido beneficios, derechos y sobre todo un paquete de seguridades que se gestionaban sin tener que llegar al confrontamiento con el capital.

El pacto social que surgió de la organización de una economía mundial regulada y la estabilidad después de la Segunda Guerra, perdió sus consensos y los años dorados del capitalismo cerraron su ciclo con el resurgimiento de las crisis a fines de los sesenta y principios de los setenta. Para mediados de los setenta la crisis política y económica se manifestaba abiertamente, pese a ello, las generaciones que no habían conocido ni padecido el desempleo ni la escasez, tardaron en asimilar que los buenos tiempos habían pasado y asumían la situación como transitoria y de ajuste.

EJE 6

El coctel desestabilizador tuvo que combinar la hiperinflación, el “hundimiento del sistema financiero internacional de Bretton Woods en 1971, el boom de las materias primas de 1972-1973 y la crisis del petróleo de la OPEP de 1973” (Hobsbawm, p: 288), así como la reactivación intensiva de la migración interna y externa en los países centrales; para que el ciudadano medio en las sociedades avanzadas se percatara del grado de seriedad de las crisis.

Con del crack financiero, la economía mundial perdió su impulso. Significó el quiebre del modelo regulador y el bienestar generalizado, después del colapso de 1974, la incertidumbre caló en el ánimo de la sociedad en general.

“La edad de oro perdió su brillo. No obstante, había empezado y, de hecho, había llevado a cabo en gran medida, la revolución más drástica, rápida y profunda en los asuntos humanos de la que se tenga constancia histórica.” (Hobsbawm, 1999: 289)

La pausa a la depauperación no pudo concluir de otra manera que en medio de las crisis generalizadas que reactivaron de manera salvaje en empobrecimiento de los trabajadores, este proceso fue más obvio en razón de que las masas que habían alcanzado cierto nivel de vida fueron las primeras en resentir los cambios.

El nuevo modelo económico fue producto de la correlación de nuevas tendencias a nivel global. Las políticas fueron importantes pero no definitivas, al romperse los candados que resguardaban la regulación, ya no tenía sentido, para el gran capital, mantener una situación de bienestar social de grandes costos, ya que habían desaparecido los peligros, al menos los ideológicos, que justificaban el modelo de la regulación.

En este proceso, las transformaciones geopolíticas y económicas concretaban un sinnúmero de contradicciones que desde la perspectiva del capital se daban por la obsolescencia del modelo de la regulación. Se afirmaba que la caída del socialismo en 1991, significó el fin del mundo bipolar y el término de la Guerra Fría y que estos eventos habían desatado las transformaciones neoliberales.

“Las políticas de ajuste neoliberales se centraron en el mercado de trabajo reformando las condiciones de contratación, uso y despido de la mano de obra, desmontando garantías y prestaciones sociales para los trabajadores e introduciendo reformas para regular los salarios de acuerdo con las tasas de productividad.” (OCDE 1986, citado en Amable 2008: 18)

La difusión mundial de las políticas neoliberales permitió el desarrollo de diversas innovaciones para favorecer este modelo. Innovaciones como la *desregulación*, la *deslocalización*, la *subcontratación*, el *trabajo por horas* o *por temporadas*, el *destajo*, el *trabajo a domicilio*, la *informatización de los procesos laborales*, los bajos salarios y las extensas jornadas de trabajo, entre otras, terminaron afectando de nuevo el

valor de la fuerza de trabajo; resumiendo nos encontramos ante una situación de poco trabajo, mal pagado, sobrexplotado y bajo un rígido control técnico e ideológico.

Esto, en conjunto con otras estrategias para mantener las transferencias de plusvalía al capital, al delegar al trabajo la responsabilidad de autoreproducirse y a los consumidores tareas de ensamble final, y aquellas que tienen que ver con la cobertura de mercados marginales, con estrategias como la piratería y la difusión del consumo defectuoso, terminaron por imponer la *ley de la necesidad básica, tener un trabajo cualquiera es mejor que no tener ningún trabajo*. En otras palabras el trabajo claudicó ante el neoliberalismo, al desmontarse el marco regulatorio social y el estado benefactor que lo resguardó por décadas.

Como hemos observado cada vez que aparece una innovación en los procesos laborales se tiene un efecto en la depreciación del valor de la fuerza de trabajo, estos efectos se han agudizado bajo las directrices del neoliberalismo, pues para calibrar estos cambios se parte del referente de la etapa regulada, es decir, se evalúan las pérdidas, pero las cosas van más allá, el advenimiento del neoliberalismo marcó nuevas pautas en el desarrollo de las relaciones sociales de producción.

Una de las características fundamentales de modelo neoliberal es la idea de flexibilidad, al grado que se le ha denominado también modelo de acumulación flexible, este principio aparece como una respuesta a la rigidez que había caracterizado al fordismo de la era regulada, pero no se limitó a esto.

Richard Sennett (2000) señala que “En la actualidad, la expresión «capitalismo flexible» describe un sistema que es algo más que una mera variación sobre un viejo tema. El acento se pone en la flexibilidad, y se atacan las formas rígidas de la burocracia y los males de la rutina ciega. A los trabajadores se les pide un comportamiento ágil; se les pide también -con muy poca antelación- que estén abiertos al cambio, que asuman un riesgo tras otro, que dependan cada vez menos de los reglamentos y procedimientos formales. (p. 9)

En la actualidad las estrategias de la flexibilidad se encuentran muy difundidas, ya que el aparato ideológico del sistema se ha ocupado de hacer ver este concepto desde una perspectiva benéfica para los países que las asumen, aunque los indicadores de crecimiento y desempleo no lo ratifiquen.

Amable (2008) comentando a Tilly (2004), señala que “La flexibilidad laboral se difunde durante los últimos veinte años como un modelo de relaciones laborales individualizado, con repercusiones negativas sobre las condiciones laborales y la estabilidad del empleo, la reducción de los salarios y la intensificación del trabajo, no sólo entre los trabajadores de los países pobres sino también sobre la población de los países industrializados.” (p. 1) Y continúa afirmando que “La flexibilidad productiva

EJE 6

es, pues, el contexto político, social y económico en el que la precarización del trabajo se plasma en las relaciones laborales ante la continua fragilización de la relación salarial.” (p.1)

Vayamos ahora al concepto de precariedad, el cual en realidad hemos estado evadiendo para no dispersar la idea que se pretende sostener en este trabajo. El concepto de precariedad aparece de manera emergente para disminuir el impacto social de la depauperación y se inserta en el doble estándar que la ideología capitalista le da al sentido de las palabras para atenuar los efectos *non gratos* de una nueva realidad. Esta idea encontrará sentido cuando juntemos los elementos de innovación con la idea de precarización.

La vida precaria es hoy día una realidad que duele reconocer, son cifras de muchos ceros las que se requieren para describir los alcances de este fenómeno, el cual por su diversidad y complejidad requiere ser abordado desde distintas estrategias cognitivas, la precariedad es un fenómeno multidimensional y como tal debe estudiarse. Si bien es cierto que un importante aspecto de la precariedad puede explicarse desde la perspectiva económica, esta no es suficiente para agotar el tema, ya que la situación de precariedad sólo puede entenderse como procesos de precarización, esto significa que no hay un estatus precario único.

Una persona con empleo, pero que no tiene la seguridad del mismo, ya se ubica en un proceso de precariedad, lo mismo pasa si trabaja más horas de lo que establece la ley, o por un salario muy bajo. Pero también hablamos de precarización si hablamos de desempleados, esto significa que existen grados de vulnerabilidad que afectan a las personas de manera diferenciada.

En este trabajo también se ha utilizado la palabra pobre como sinónimo de precario, aunque habría que hacer ciertas precisiones considerando la vulnerabilidad, pues en esta jerga se habla también de marginados, excluidos, autoexcluidos, rezagados, discapacitados, etc. Finalmente todos estos sufren la precarización, y el hecho de que unos no tengan para comer, o malcomer y otros vean deteriorada su salud, otros habrán experimentado un descenso en sus niveles de consumo, mientras que otros sufren de estrés, de afecciones psicológicas, de baja autoestima, sin olvidar a los suicidas.

La precariedad laboral, expresa el proceso permanente de degradación de las condiciones de trabajo, salario, extensión de las jornadas de trabajo, condiciones insalubres, falta de seguridad en el empleo, etc. La precariedad constituye “un entramado de relaciones y prácticas laborales situadas en el proceso de trabajo, que también incidirán negativamente sobre la salud: abuso de autoridad, exigencias abusivas, explotación, sentimientos de injusticia, impotencia e indefensión, falta de

libertad, temor, sufrimiento.” [...] “la precariedad se extiende desde las relaciones laborales hacia las relaciones sociales en el centro de trabajo.” (Amable, 2008: 4)

La precariedad refiere la carencia de recursos y medios económicos que puede padecer una región o un individuo, se trata del conjunto de condiciones que determinan una situación de desventaja o desigualdad social. El término aplica a diferentes contextos tales como la economía, la vivienda y el trabajo, se emplea también para referir situaciones de escasa seguridad, estabilidad o acceso a servicios de salud y educación.

La precariedad implica una serie de factores y situación social que afecta a una parte importante de la población, bajo un marco de seguridad social insuficiente, o inexistente, al no estar incluidos de manera adecuada a programas de salud, en una situación económica inestable, con una educación con carencias, en empleos sujetos a una serie de irregularidades propiciadas por la flexibilidad y la informalidad laboral.

Aunque los empresarios evaden el tema se suele hablar de precariedad laboral para referirse a la situación en la cual los trabajadores de una empresa padecen condiciones laborales precarizadas, es decir, donde las condiciones de trabajo se encuentran por debajo de lo establecido por la ley, un ejemplo de esto son las jornadas laborales que superan las ocho horas de trabajo, lo que es posible por no atender la regulación laboral, otro riesgo es la posibilidad real de perder el empleo en cualquier momento y no recibir indemnización alguna; ni hablar de posibilidades de retiro o jubilación.

Las estrategias para liberarse del pago de prestaciones son variadas, ahora no se alcanzan a cubrir los requisitos para gozar de vacaciones pues los contratos son por tiempo determinado y se paga por honorarios, aunque no se trate de trabajo profesional, lo mismo opera para los servicios médicos o los aguinaldos.

La inseguridad en el empleo es una de las constantes laborales en la actualidad, aquellos que no se someten incondicionalmente a las reglas de la ideología patronal no gozan de prerrogativas, por lo que todos los empleados son potenciales delatores de sus compañeros ante alguna inconformidad o por expresar una crítica al trabajo. En otras palabras, la ideología patronal ya no le exige al trabajador que se ponga bien la camiseta de la empresa, sino que prácticamente se la tatúe.

En específico la precariedad laboral refiere ingresos que no cubren las necesidades elementales del trabajador, la canasta básica, el vestido y la vivienda, incluye también aspectos sociales considerados como necesarios: educación, cultura, salud, entre otras.

La precarización aunque ha arrastrado a grandes masas humanas a la pobreza,

EJE 6

es una estrategia del gran capital para transferir a sus bolsillos montos de plusvalía que de otra manera nunca hubieran ingresado al ciclo de la acumulación. Se trata de entender que esta gran masa de pobres no puede simplemente morir para no estorbar, son seres humanos que de una u otra manera siguen consumiendo, aunque de manera defectuosa como lo establece Zygmunt Bauman.

Al sector de desechos humanos que Marx denominó lumpenproletariado, bien lo pudiéramos denominar lumpenprecarariado, precario que no transfiere plusvalía ni de manera defectuosa al gran capital.

El modelo productivo cuenta ahora con más, y más potentes recursos. El capitalismo contemporáneo, digital y virtualizado ha dejado atrás las limitaciones de la modernidad tradicional abriendo espacios para la reconfiguración y el papel de los agentes sociales; en esta perspectiva es importante deliberar sobre aquellos que eran la palanca de la valorización, los trabajadores, los cuerpos productivos, la fuerza que movía los pesados engranes del capitalismo mecanizado, y que está dejando de ser necesaria, para constituir una masa ingente de pobreza en medio de la abundancia y el despilfarro del orden desordenado del modelo flexible.

Z. Bauman (2000) comenta estas tendencias en el siguiente tenor: “La economía actual no necesita una fuerza laboral masiva: aprendió lo suficiente como para aumentar no sólo su rentabilidad sino también el volumen de su producción, reduciendo al mismo tiempo, la mano de obra y los costos.” (p. 139)

Esto significa la superación de uno de los fundamentos del capitalismo moderno, donde la fuerza de trabajo era el eje de la valorización, y los parados, en todo caso, eran la reserva para los periodos de intensificación del trabajo. “En el nuevo modelo estos pobres ya no tienen función alguna, ya que se consideran consumidores defectuosos pues dependen del ingreso de otros, no obstante, aunque no se ajustan de manera estricta al modelo donde el consumo es central, siguen consumiendo, ahora bajo nuevas estrategias que también son rentables al capital, como la piratería.” (Rivera, 2009: 98)

“Cuanto más pobre son los pobres, más altos y caprichosos son los modelos puestos ante sus ojos: hay que adorarlos, envidiarlos, aspirar a imitarlos. Y el «sentimiento subjetivo de insuficiencia», con todo el dolor del estigma y la humillación que acarrea, se agrava ante una doble presión: la caída del estándar de vida y el aumento de la carencia relativa, ambos reforzados por el crecimiento económico en su forma actual: desprovisto de regulación alguna, entregado al más salvaje *laissez-faire*. (Bauman, 2000: 69)

En el contexto del capitalismo neoliberal el modelo flexible establece pautas antes impensables como afirma Beck (2008) “Los nuevos ricos ya no «necesitan» a

los nuevos pobres” (p. 26). Pero si esta masa sigue creciendo y la riqueza se sigue concentrando, qué tipo de agente conforman los pobres. Bauman (2000) ilustra la situación de los pobres comentando:

...por primera vez en la historia, los pobres resultan, lisa y llanamente, una preocupación y una molestia. Carecen de méritos capaces de aliviar –menos aún, contrarrestar— su defecto esencial. No tienen nada que ofrecer a cambio del desembolso realizado por los contribuyentes. Son una mala inversión, que muy probablemente jamás será devuelta, ni dará ganancias; un agujero negro que absorbe todo lo que se le acerca y no devuelve nada a cambio, salvo, quizás problemas. Los miembros normales y honorables de la sociedad –los consumidores— no quieren ni esperan nada de ellos. Son totalmente inútiles. Nadie –nadie que realmente importe, que pueda hablar y hacerse oír— los necesita. Para ellos tolerancia cero. La sociedad estaría mucho mejor si los pobres desaparecieran de la escena. ¡El mundo sería tan agradable sin ellos! No necesitamos a los pobres; por eso, no los queremos. Se los puede abandonar a su destino sin el menor remordimiento. (p. 140)

El sarcasmo que utiliza Bauman no deja espacio a la duda, este perfil es parte de la nueva escenografía y aunque el sistema los repudie, ahí seguirán, pues constituyen la mayoría en el mundo; no nos debe asombrar que de éste «desecho social» puedan seguir sacando alguna ganancia, pues finalmente para la flexibilidad lo «feo» cuenta.

A este consumidor defectuoso se le mantiene en un estatus, donde cause las menores molestias, donde se mantenga casi invisible y se manifieste ocasionalmente, sólo cuando sea indispensable y en el marco de alguna novedosa estrategia que permita extraerle algo de ganancia.

Son paradójicos los desempeños que dicta la flexibilidad, pues la lógica del consumo ha incluido a los pobres como consumidores defectuosos, como acotó Bauman (2000), pero ha redefinido puntualmente el significado de pobreza e implementado el concepto de consumidor controlado. Este «pobre diablo» que consume a costillas del otro, condenado a las actividades delictivas y criminales, es lo que podemos entender como el lumpoenprecariado.

Considerando la naturaleza multidimensional de la precariedad en razón de su carácter procesual, los modos de vida de los precarizados son también de diversa índole, y van en función del grado de vulnerabilidad que especifica cada situación de precarización.

Ahora bien si en su introducción la idea de precarización desviaba la atención de los procesos de disminución del valor de la fuerza de trabajo, terminó revertiéndose al capital al resultar un concepto abarcador y multidimensional que podía cubrir

muchos de los resultados de la tendencia de la baja del valor de la fuerza de trabajo.

El esquema neoliberal apunta a una nueva redistribución cualitativa de la fuerza de trabajo y por ende en diversas clases sociales, pero insertas en el esquema de la flexibilidad, es decir hay un acceso y expulsión abiertos.

Bibliografía

- Marx, Karl. (1976). *Salario, Precio y Ganancia*. Pekin: Ed. de Lenguas extranjeras.
- Marx, Karl. (1979). *El capital Libro I capítulo VI (inédito)*. México: Siglo XXI.
- Marx, Karl. (1977). *El capital Tomo I/Vol.2*. México: Siglo XXI.
- Hobsbawm, Eric (1999), *Historia del siglo XX*, Buenos Aires: Grijalbo Mondadori.
- Amable, Marcelo (2008), *La precariedad laboral y su impacto en la salud. Un estudio en trabajadores asalariados en España*, Tesis, Barcelona: Universitat Pompeu Fabra.
- Sennett, Richard (2000), *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*, Barcelona: Editorial Anagrama.
- Bauman, Zygmunt (2000), *Trabajo, consumismo y nuevos pobres*, Barcelona: GEDISA.
- Rivera, Guillermo (2009) *La pertinencia sociológica del estudio de la naturaleza*, Tesis, México: BUAP.
- Beck, Ulrich (1998), *¿Qué es la globalización?*, Barcelona: Paidós.



EJE 7

JÓVENES Y EMPLEO

EL APRENDIZAJE DEL INGLÉS COMO ESTRATEGIA DE INCREMENTO DE CAPITAL HUMANO

ANA GABRIELA GONZÁLEZ ANAYA¹
JAIME ALBERTO BARBA JIMÉNEZ²



Resumen

Las demandas del mercado laboral actual han llevado a ampliar las opciones educativas, a la par del proceso de desconcentración territorial de la oferta educativa. El Sistema Educativo Nacional se encuentra ante el desafío de propiciar una sociedad más educada y justa que sea capaz de atender los cambios globales que influyen en su desarrollo. Es posible propiciar un aumento en el crecimiento del PIB si se mejoran los niveles educativos de la población y se incrementa la productividad en el trabajo.

A partir de lo propuesto por la Tercera Reforma a la Educación Superior, se han implementado cambios enfocados a integrar a nuestro país en el mundo globalizado con estudiantes o profesionistas preparados para enfrentarse a los retos que otras naciones proponen, así como la búsqueda de certificaciones que garanticen que se cuenta con estándares de calidad en las instituciones de educación superior. El aprendizaje de un segundo idioma, más específicamente el inglés, llevaría a que los sujetos puedan llenar uno de los estándares que el mundo globalizado demanda en la actualidad.

Pretendemos mostrar que son los sujetos y no las instituciones educativas quienes han procurado su propio capital humano a partir del aprendizaje del inglés como segunda lengua mediante las instituciones privadas. Para ello presentaremos lo analizado en tres grupos distintos que se conforman por jóvenes de 15 a 22 años y que se encuentran estudiando inglés en tres diferentes casos: clases particulares, clases en una institución de enseñanza de idiomas y clases dentro del programa de estudios de una universidad pública.

¹ Licenciada en Psicología y Maestra en Ciencias Sociales por la Universidad de Guadalajara. Actualmente profesora del Centro Universitario de los Altos y Doctorante en Educación por la Universidad de Guadalajara.

² Estudiante de la Licenciatura en Psicología en el Centro Universitario de los Altos de la Universidad de Guadalajara. Profesor de inglés y coordinador de United Languages campus Tepatitlán.

Introducción

A pesar de que el Programa Nacional de Educación 2001-2006 establece que la educación superior es un medio estratégico para incrementar el capital humano y social de la nación se mantienen las diferencias entre diferentes grupos sociales. Por ejemplo: en las localidades rurales los hogares con clima educativo bajo (entendidos como los años escolares con los que cuentan los miembros de la familia) en comparación con aquellos de localidades urbanas donde aumenta el clima educativo a la par del ingreso per cápita. Los problemas de cobertura persisten incluso en la educación media superior, y varían de acuerdo al clima educativo. Esto ocurre en la educación que el gobierno federal de nuestro país está ofertando a los jóvenes, si nos ponemos a pensar en que se busca que los jóvenes mexicanos compitan con los de otras naciones, deberemos tomar en cuenta otros aspectos como el dominio de un idioma además del español. De ahí parte nuestra propuesta.

De acuerdo al informe del Foro Económico Mundial, en sus reportes de 2013 y 2015, México ha mantenido el lugar 58 de entre 124 países. El país ha registrado un 68.5% en la optimización de su capital humano, y aunque se encuentra bien posicionado con respecto a los demás países latinoamericanos, el hecho de que la población tenga baja preparación académica lo ha establecido en un lugar inferior con respecto a la totalidad de países evaluados (El Financiero, 2015).

La calidad del sistema educativo parece ser el principal problema, ya que sólo el 11% de la población está empleada en sectores donde es requerido contar con una educación de nivel superior.

Aprender una segunda lengua no sólo colabora con el desarrollo económico sino también el social de una región. En México el inglés ha llegado a convertirse en parte de los conocimientos básicos que se imparten desde la educación básica. El Programa Nacional de Inglés en Educación Básica (PNIEB) consistió en la inclusión del inglés como materia obligatoria, estableciéndose hacia el año 2012 (PNIEB, 2015). El propósito de esto consistía en brindar a los estudiantes de la posibilidad de mejorar su nivel de logro educativo, acceder a un mayor bienestar y eventualmente contribuir al desarrollo nacional. Buscando optimizar la calidad educativa, tanto profesores como estudiantes serían capacitados para, en algún momento, poder impartir este segundo idioma desde la educación preescolar hasta la educación primaria y secundaria. Con ello, el individuo podrá ser competitivo y construirá una visión global de su propia cultura y la de los demás (PNIEB, 2015). Sin embargo, los resultados de la aplicación de dicho programa aún no han sido concluyentes.

Las empresas exigen cada vez más certificaciones y credenciales que demuestren

las habilidades de los empleados, y contar con un segundo idioma es definitivamente una de las principales. El inglés, siendo la lengua preferida por las empresas debido a la influencia de los Estados Unidos en la economía mundial. Por ello, decidimos analizar qué rol tiene el aprendizaje del inglés como segundo idioma para el caso de jóvenes preparatorianos y universitarios y así poder entrever qué importancia tiene para ellos en la formación de su propio capital humano.

La capacitación en el inglés

Theodore Schultz propone el concepto de “capital humano” para explicar de qué manera la educación y la experiencia colaboran en el crecimiento económico de un individuo. Él explicaba que los individuos invierten en su propia educación y capacitación, a lo que él llamaba capital, que no sería otra cosa sino una inversión a largo plazo. Esto también podría beneficiar a la economía nacional. Así, la suma de aptitudes y habilidades de las personas, además del aprendizaje que van adquiriendo por medio de la educación formal y la capacitación, conformarían el capital humano (OECD, 2007).

La globalización ha tenido un rol importante, así como las nuevas tecnologías, donde han surgido nuevas formas de empleo y la interacción ya no se da sólo a nivel regional o nacional, sino que es muy fácil trabajar con empresas que se encuentran a miles de kilómetros de distancia y que están establecidas en países ajenos al propio. El inglés se ha convertido en la lengua idónea para comunicarse en estos casos.

El fenómeno de la globalización requiere de un lenguaje, siendo el inglés el más común. Esto es evidente debido a los productos, tutoriales, presentaciones, y conferencias internacionales que se ofertan en México, son principalmente presentadas en inglés, por lo tanto es necesario enfocarse en la capacitación de este (Nayef y Rodhan, 2006). Esto es evidente si consideramos que son nuestros vecinos del norte con quienes interactuamos y quienes influyen nuestra cultura más que cualquier otra en la actualidad.

El contexto en el que se sitúa nuestra investigación es en la ciudad de Tepatitlán de Morelos, Jalisco, cabecera de la Región de Los Altos (Región de Los Altos, 2010). En esta ciudad, la capacitación en el habla y uso del inglés como segundo idioma se imparte en varias instituciones tales como Proulex, Linguatex, Open English, United Languages y otras. Además de que se imparte de forma obligatoria en las escuelas que pertenecen al sistema de educación de la SEP. Además de ello, tenemos el caso de la Universidad de Guadalajara, donde los futuros profesionistas de las licenciaturas de Derecho, Negocios Internacionales, Administración, Contaduría e Ingeniería en Computación, tienen que cursar entre cuatro y cinco materias correspondientes al

aprendizaje del inglés como lengua extranjera.

Las instituciones que ofrecen la enseñanza de idiomas, proponen tomar en cuenta las necesidades y ofrecer las técnicas que les darán los mejores resultados. Para ello se basan en propuestas tanto de Piaget (1980 y 1952, McLeod, 2015 y McLeod 2009) como de Vygotsky (2015).

En muchas instituciones se implementan programas y materiales didácticos para poder facilitar y complementar la capacitación del individuo en la utilidad de este idioma. Cualquier material que sea proporcionado por la institución tiene que tener fundamentos teóricos que sustenten su efectividad durante el proceso y opte por entregarle resultados fructíferos al individuo tomando esta capacitación. Los dos teóricos a considerar, como ya lo dijimos, son Piaget y Vygotsky. Tanto Piaget con su propuesta de los estadios del desarrollo, como Vygotsky con la zona próxima del desarrollo brindan herramientas básicas para la comprensión del proceso de aprendizaje.

Por un lado, Piaget y su teoría de los estadios, en donde se habrán de considerar estos de la forma más práctica, así como tomar en cuenta las operaciones que se realizan al comunicarse con este segundo lenguaje (McLeod, 2015 y McLeod 2009). La teoría de Piaget (1980) divide estos estadios del desarrollo en cinco y cada uno explica específicamente el desarrollo y la habilidad de comunicarse. Es preciso utilizarlo tanto para la formación del programa a seguir tanto como para la evaluación de las personas tomando esta capacitación.

A pesar de que los estadios también incluyen otros procesos de evolutivos, son importantes para poder entender la adquisición de la lengua y para considerar lo que se necesita en la capacitación del segundo lenguaje. En los primeros dos se toman en cuenta el entorno y el significado de las cosas del entorno, en otras palabras se tiene que considerar en primer lugar el incremento de vocabulario antes que la estructura. Cuando los niños aprenden a hablar o utilizar un lenguaje articulado, este empieza con poco vocabulario y gradualmente va incrementado con la evolución del individuo y la interacción con su entorno. Los otros dos estadios se enfocan en la información abstracta y como se forman los constructos debido a los elementos previos visto o elementos en la cognición. Si se empieza una capacitación con este principio pero específicamente con el material adecuado y el vocabulario adecuado se pueden ver avances mucho más favorables (Piaget, 1980). Por ejemplo, al iniciar un curso, algunas instituciones se enfocan en vocabulario como el verbo “ser o estar” (*to be*), y de ahí se parte al análisis de otras estructuras gramaticales, pero no se les dan una amplia lista adjetivos los cual es el complemento del verbo “ser o estar”. Al no expandir esto, el uso del verbo “ser o estar” es limitado y no se puede expandir la habilidad del uso del segundo idioma

debido a que el conocimiento no se ha puesto en un nivel cognitivo profundo.

Los estadios se enfocan en la comprensión del individuo ya que estos se enfocan la capacidad de hacer constructos más complejos al paso de la edad. No obstante la formación de la currícula o la capacitación no siempre considera esto como un elemento importante para eficiencia de la misma. La capacitación tiene que considerar la formación de constructos profundos lo cual es algo que los estadios de Piaget explican, no necesariamente repetir el proceso del desarrollo porque esta idea sería contraproducente sino tomar en cuenta el vocabulario adecuado que considere lo que se aprendería al adquirir el idioma como si fuese la primera lengua.

Previamente se había mencionado a Vygotsky y su aportación con la zona próxima del desarrollo proximal. Vygotsky hizo críticas a Piaget debido a que su teoría ignoraba la importancia del entorno y también logró grandes hallazgos con esta teoría lo cual nos lleva al siguiente punto: otra forma de lograr una capacitación exitosa es hacer uso del entorno y tomar en cuenta cómo es que éste estimula o atrofia el aprendizaje o la efectividad de la capacitación. En la zona próxima del desarrollo se considera la interacción y el aprendizaje que el individuo toma de esta, obviamente la interacción involucra lo que está próximo a la persona.

La capacitación que se tiene que implementar debe contar con estos aspectos, y tiene que tener un sistema para evaluar el progreso de los que lo toman. Es por eso la consideración de las teorías y la aplicación de ambas como modelo central de la capacitación. Aunque hoy en día hay muchas escuelas con diferentes formaciones y teorías, no todas se enfocan en las teorías mencionadas, por lo tanto lo que se intenta comunicar es la formulación de un plan de trabajo el cual tome en cuenta estas teorías como base para promover una capacitación mucho más efectiva para las instituciones interesadas.

En el aprendizaje de la segunda lengua, es preciso enfocarse en la utilidad del conocimiento que se adquiere y debido que se está capacitando a la persona a comunicarse lo cual es un fin interactivo. Siendo la interacción lo que se busca lograr es solo obvio que se necesita trabajar con el individuo en un entorno el cual demande la participación del individuo para poder progresar en la segunda lengua. Algo que se puede implementar es el diálogo de la persona con el entorno para lograr que el vea lo práctico de la segunda lengua y tenga una perspectiva mucho más adecuada para su uso. Estas condiciones parecerían ser complejas pero si se tiene al personal apropiado, esto es posible lograrse por medio de una práctica y una planeación estructurada con fines concretos y metas progresivas.

Las metas progresivas son las metas que buscan cumplir objetivos y estas se plantean de acuerdo a la currícula y la planeación. Es importante que las metas

muestren avances tanto para la persona para mantener la motivación y para el capacitador para monitorear el progreso del individuo. Esto ayuda a estructurar mejor las planeaciones y tener un mejor seguimiento en el programa de estudio. Las metas se tienen que fijar con la persona o personas siendo capacitada para que estas estén conscientes de lo que se planea trabajar y lo que se busca lograr. Si no se comunican los objetivos, los participantes perderán la visión del curso y su finalidad.

Las metas tienen que ser basadas en las teorías expuestas debido a que estos son principios que pueden ayudar a conseguir que el individuo aprenda la segunda lengua. El aprendizaje tiene que ser visto desde una adquisición de lenguaje profundo. Un aprendizaje profundo de algún lenguaje es cuando este es elocuente y fluido o mejor dicho apto para la conversación. El concepto de la fluidez y la elocuencia puede ser relativo pero este se puede determinar por medio el juicio del capacitador y sus habilidades para poder ver la utilidad de la segunda lengua.

Los beneficios que ofrece el ser bilingüe, son múltiples y estos no sólo ayudan a relacionar al individuo con el mundo entero sino que le da potencial para crecer tanto en la empresa y en su entorno social y laboral. También se le considera como un capital humano valioso que puede beneficiarse a sí mismo y de igual manera a la compañía a estar conectada con otras industrias las cuales le pueden ayudar a crecer. Actualmente, una persona que tiene este segunda lengua, puede conseguir un empleo con mucha más facilidad, también puede aspirar a puestos que requieren de más prestigio y con más beneficios que otros que no requieren el segundo lenguaje. Esto se puede ver en el crecimiento del individuo en la compañía en la que desempeña labores.

Por lo regular una persona capacitada en un segundo idioma desempeña un rol profesional mucho más importante y este tiene más probabilidades de crecimiento debido a lo que aporta a la compañía o a la industria para la cual trabaja. Tomando en cuenta este dato, una persona bilingüe en el idioma inglés, es una persona que le permite a la organización a comunicarse con el resto del mundo.

Las corporaciones y las instituciones requieren personal capacitado lo más pronto posible para poder comunicarse con un mundo el cual se está globalizando debido a los avances tecnológicos, entre más rápido sea esto mejor. Es por eso que es necesario buscar un método mucho más rápido y eficaz.

Una vez revisado lo relacionado

Metodología

Pretendemos mostrar que son los sujetos y no las instituciones educativas quienes han procurado su propio capital humano a partir del aprendizaje del inglés como segunda lengua mediante las instituciones privadas. Para ello presentaremos

lo analizado en tres grupos distintos que se conforman por jóvenes de 15 a 25 años y que se encuentran estudiando inglés en tres diferentes casos: clases particulares, clases en una institución de enseñanza de idiomas y clases dentro del programa de estudios de una universidad pública. Para explicarlo nos basamos en la teoría del capital humano propuesta por Schultz y a partir de ello se presentarán los resultados sobre el por qué estos jóvenes estudian inglés, cuáles son sus objetivos, de qué manera les está sirviendo en su presente y cómo creen que un segundo idioma les beneficiará en su trayectoria profesional y en su ejercicio dentro del mercado laboral.

Para la realización de este trabajo recurrimos a la aplicación de un cuestionario a la totalidad de dos grupos que toman clases particulares, un grupo que asiste a clases en una institución de enseñanza de idiomas (United Languages) y a dos grupos de las licenciaturas en Contaduría Pública y Derecho de la Universidad de Guadalajara que tienen asignaturas de inglés dentro de sus programas de estudios. Todos los encuestados radican en el municipio de Tepatitlán, Jalisco y el 69.23% del total son estudiantes a nivel medio superior o superior.

El cuestionario consistió en 12 preguntas que iban desde sus características personales (sexo, edad, profesión) a las relacionadas con sus estudios de inglés, con preguntas que versaban sobre el lugar en el que estaban estudiando el idioma, el nivel o dominio del idioma con el que cuentan, las razones por las que están estudiando, qué beneficios han encontrado hasta el momento y cuáles son los objetivos a alcanzar, además de si pretenden continuar estudiando otro idioma.

En la siguiente tabla (Tabla 1) aparecen los datos en lo que corresponde a la edad de los individuos, mismos que agrupamos en tres grupos de edad, donde el primero abarca entre los 15 y los 17 años, el segundo va de los 18 a los 21 y finalmente, el último abarca de los 22 a los 25 años de edad.

Tabla 1. Edades de los encuestados

| Edades | Clases particulares | Institución de enseñanza de idiomas | Programa de estudios de universidad pública |
|--------|---------------------|-------------------------------------|---|
| 15-17 | 57.14% | 40% | 0% |
| 18-21 | 42.85% | 10% | 55.0% |
| 22-25 | 0% | 50% | 44.4% |

Otra característica a analizar es el sexo de los encuestados, mientras que de quienes asisten a clases particulares el 42.85% son mujeres y el 57.14% hombres, encontramos que en la institución de enseñanza de idiomas 60% son mujeres y 40% hombres. Finalmente, de quienes estudian inglés como parte de su plan de estudios,

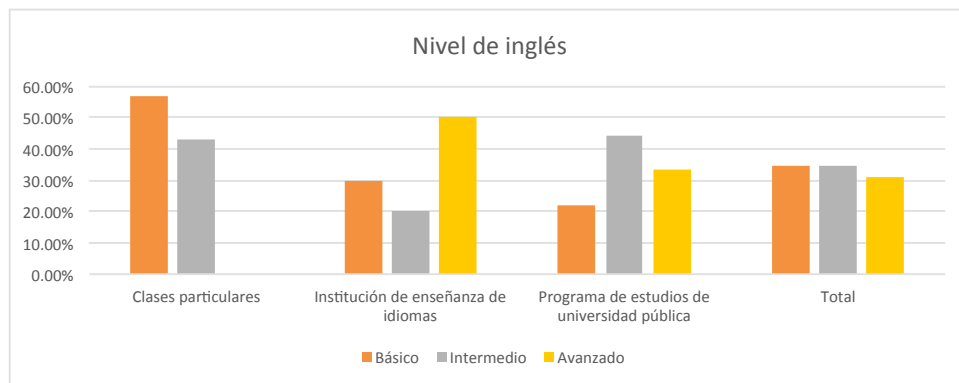
el 55.5% son mujeres y el 44.4% hombres. Del total de encuestados, 53.84% son mujeres mientras que el 46.15% son varones.

Pasamos ahora a analizar los resultados de la encuesta que realizamos.

Resultados

Un aspecto importante a evaluar fue el nivel de inglés que los encuestados manifestaron tener. Ya fuera por el nivel, las materias que han tomado o porque así lo determinaron ellos mismos, sus niveles de inglés se presentan en la siguiente gráfica (Gráfica 1), donde podemos hacer una comparación entre los tres grupos que estamos analizando. Es necesario señalar que para determinar el nivel de inglés con el que se cuenta existen una serie de certificaciones y exámenes (por ejemplo el Test of English as a Foreign Language conocido como TOEFL o el Test of English for International Communications, también llamado TOEIC) que arrojan resultados con los que los individuos pueden conocer el nivel de dominio del inglés que tienen.

Gráfica 1. Nivel de inglés



En la gráfica podemos observar que ninguno de los encuestados que asisten a clases particulares manifestó tener un nivel de inglés avanzado, mientras que la mitad de los que asisten a una institución de enseñanza de idiomas así lo expresaron. Por otro lado, uno de cada tres de los encuestados que toman inglés como parte de su formación profesional dijo contar con un nivel de inglés avanzado. Cabe señalar que estos encuestados expresaron que su adquisición de conocimientos de este idioma se dio por otros medios (tomaron clases particulares, asistieron a instituciones o crecieron en Estados Unidos). Estos mismos encuestados expresaron su descontento hacia la manera en que se les ha enseñado el idioma dentro de su institución educativa.

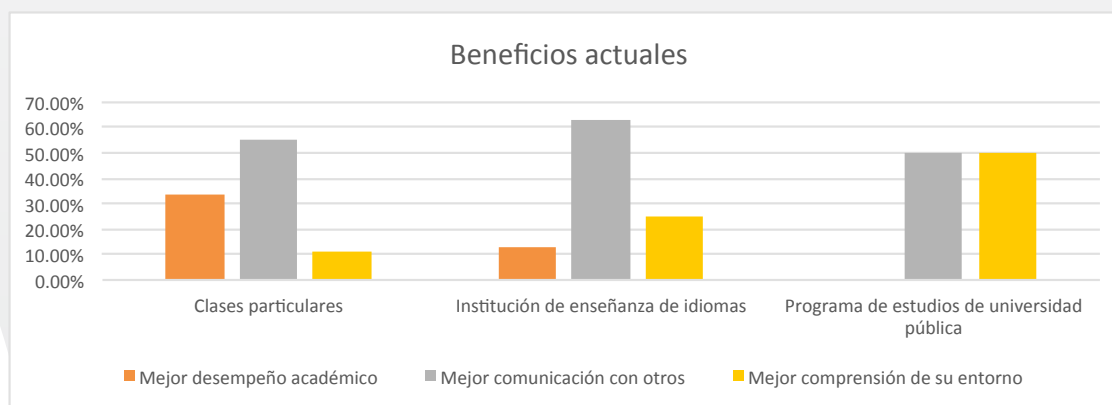
Por otro lado, hemos de señalar que en la gran mayoría de los casos, los estudiantes desertan sus estudios de este idioma después de unos meses, con lo cual es muy difícil que lleguen a tener un dominio avanzado o incluso intermedio

del inglés. Y en el caso de los que atienden estas clases en la universidad pública, es difícil llegar a un dominio avanzado del idioma debido a la carga horaria que se destina a la impartición del mismo (menos de cinco horas semanales). Fueron estos encuestados los que dijeron de forma más recurrente la falta de práctica del idioma como uno de los principales problemas o dificultades que han enfrentado.

Otra de las preguntas que aparecieron en el cuestionario fue acerca de los beneficios han encontrado hasta el momento gracias a su nivel de inglés. Mientras que aquellos jóvenes que atienden a clases particulares manifestaron principalmente que han mejorado su comunicación con otros y su desempeño académico ha mejorado gracias a sus conocimientos del inglés, encontramos que en el caso de aquellos que acuden a una institución de enseñanza de idiomas y quienes toman el inglés como parte de su programa de estudios, coincidieron en que su comunicación con otras personas, ya sean amigos o parientes, ha mejorado, también lo ha sido su comprensión del entorno.

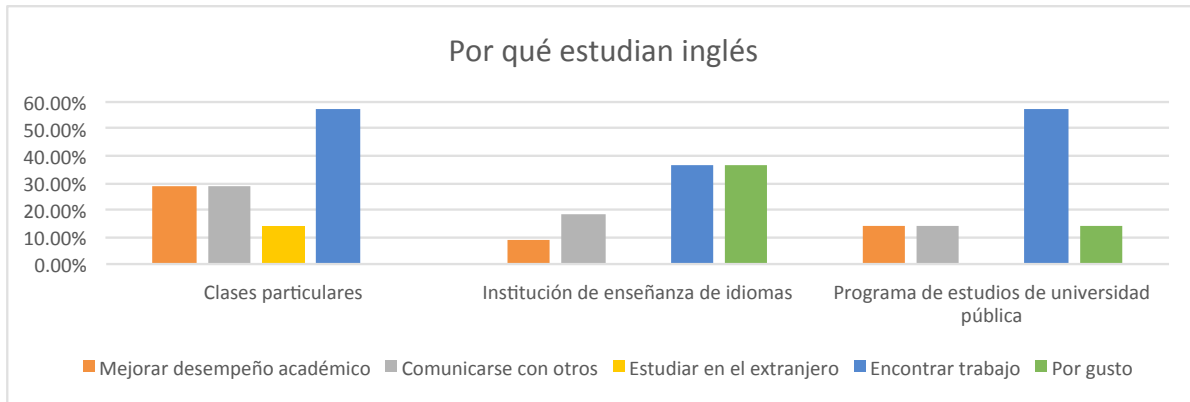
En dicho rubro están clasificados aspectos como la cultura, películas, programas de televisión y lecturas que los sujetos encuestados manifestaron poder comprender o haber mejorado su comprensión de las mismas gracias a lo que han aprendido hasta el momento.

Gráfica 2. Beneficios actuales de acuerdo a su dominio del inglés



Los sujetos manifestaron que han encontrado un gran avance en su aprendizaje, sin importar en cuál de los tres grupos se ubican, ha sido ésta la respuesta de la mayoría. Sin embargo, en el caso de aquellos que atienden la universidad pública fueron los únicos que dieron respuestas variadas, ya que hay quienes expresan que su entendimiento del idioma o aprovechamiento de la enseñanza del mismo ha sido poco o regular. Esto puede deberse por un lado a la mínima carga horaria en lo que respecta al estudio del inglés (menos de cinco horas por semana), a que son grupos de más de 35 alumnos y a que el estudio de este idioma se ha hecho de forma obligatoria, con lo cual la motivación para estudiar el mismo puede ser mínima en muchos de los casos o estar enfocada sólo con obtener una calificación aprobatoria.

Gráfica 3. Por qué estudian inglés



Si pensamos en la posibilidad de aumentar el capital humano, se esperaría que la gran mayoría de los encuestados manifestaran que éste es el objetivo del estudio de otro idioma. Mientras que aquellos que atienden clases particulares y en la universidad pública coinciden en un 57.14% acerca de la posibilidad de tener mejores empleos o mayores oportunidades de empleo, sólo el 36.3% de los que asisten a la institución de enseñanza de idiomas dieron dicha respuesta. Por otro lado, las razones por las que estudian inglés quienes toman clases particulares se relacionan con mejorar su desempeño académico (28.57%), poder comunicarse con otros (28.57%) y para en algún futuro estudiar en el extranjero (14.28%). En el caso de los que asisten a una institución de enseñanza de inglés, el 36.3% expresó que lo hacen por gusto o por superación personal, dando razones que no se relacionan al capital humano, si lo pensamos desde un punto de vista exclusivamente laboral.

Los sujetos fueron cuestionados también acerca de lo que ha sido para ellos lo más fácil y lo más difícil acerca de estudiar el inglés como segunda lengua. Las respuestas fueron diversas, pero en todos los casos trataron sobre problemas con la gramática, aprender vocabulario, la facilidad de comunicarse o en elaborar enunciados. Mientras que hubo quienes encontraron la gramática como el aspecto más fácil, los hubo que opinaron que esta era la parte más difícil.

Por otro lado, y continuando con la línea del análisis del capital humano, les hicimos una última pregunta sobre su interés por estudiar otro idioma y en su caso, cuál sería. Siendo el francés el gran favorito por los encuestados, sin importar a cuál de los tres grupos pertenecen. Cabe señalar que en muchas de sus respuestas hablaron acerca de estudiar otro idioma para trabajar en el extranjero, poder desempeñarse mejor en el área de trabajo de acuerdo a sus estudios o por su interés por la cultura relacionada con la lengua que les gustaría estudiar.

Además de ello, muchos ahondaron en sus respuestas explicando que el inglés es más necesario que otros idiomas debido a las comunicaciones, globalización y

también al hecho de que tienen familiares o amigos en los Estados Unidos, por lo que es necesario tener conocimientos de este idioma para mejorar la comunicación.

En la siguiente tabla encontramos los porcentajes correspondientes a cada uno de los grupos y los idiomas que quieren estudiar posteriormente. Es importante también explicar que en el caso del municipio de Tepatitlán no existen instituciones que impartan dichos idiomas, ni son parte del programa de estudios de ninguna de las universidades localizadas en esta población, aunque sí hay personas que dan clases particulares de algunas de estas lenguas. Por otro lado, ninguno de los encuestados expresó haber estudiado o estar estudiando una lengua ajena a la anglosajona.

Tabla 2. Idiomas que quieren estudiar

| Idiomas que piensan estudiar posteriormente | Clases particulares | Institución de enseñanza de idiomas | Programa de estudios de universidad pública |
|---|---------------------|-------------------------------------|---|
| Francés | 28.57% | 41.66% | 72.7% |
| Alemán | 14.28% | 33.33% | 0% |
| Italiano | 28.57% | 0% | 9% |
| Chino | 14.28% | 8.3% | 18.1% |
| Ninguno | 14.28% | 16.6% | 0% |

Conclusiones

Tenemos que considerar distintos aspectos al momento de analizar este trabajo. Por un lado, la edad de quienes fueron encuestados, donde encontramos a adolescentes y adultos jóvenes. Los resultados podrían variar en gran medida si se encuestara por ejemplo a profesionistas, personas que desempeñan oficios y también a aquellos que ya hayan terminado o estén por culminar su aprendizaje del inglés como segunda lengua. Por otro lado, la razón de por qué están estudiando inglés varía. Si bien respondieron que se relaciona a una búsqueda de mejores oportunidades laborales, escolares y también a un deseo por mejorar su comunicación con otros, la motivación puede variar. Esto porque, como ya señalamos, hay estudiantes de la universidad pública que están atendiendo a clases de inglés aún y cuando no desean estudiar este idioma. Pensaríamos entonces que serían quienes manifiesten menores deseos por aprenderlo, sin embargo entre los que asisten a una institución de enseñanza del inglés, hubo dos casos que señalaron ser obligados por sus padres a estudiar esta lengua.

Aunque entre los universitarios la gran mayoría explicó que gracias al dominio del inglés podrían obtener mejores empleos, se han limitado a la enseñanza del mismo

que les ha sido impartida en la universidad. Como ya señalamos, esta puede ser insuficiente debido a la carga horaria y a las condiciones en que se imparte.

Es posible entrever que el capital humano tiene un rol importante, ya que más de la mitad de las respuestas se enfocaban hacia la búsqueda de mejores empleos o a poder tener más opciones tanto laborales como académicas. Así, queda claro que los jóvenes están en búsqueda de mejores opciones, ya que el mundo globalizado recurre al idioma anglosajón como medio de comunicación.

Bibliografía

El financiero. (2015). México se estanca en el desarrollo de su capital humano. Recuperado el 10 de julio de 2015.

En: <http://www.elfinanciero.com.mx/economia/mexico-se-estanca-en-el-desarrollo-de-su-capital-humano-wef.html>

Larsen-Freeman, D. (1986) Techniques and Principles in Language Teaching. Eng second language. Reino Unido: Oxford University.

McLeod, S. (2009). Jean Piaget. Simply Psychology. Recuperado el 10 de mayo de 2015.

En: <http://www.simplypsychology.org/piaget.html>

McLeod, S. (2010). Zone of Proximal Development. Recuperado el 10 de mayo de 2015.

En: <http://www.simplypsychology.org/Zone-of-Proximal-Development.htm>

McLeod, S. A. (2015). Jean Piaget. Recuperado el 15 de junio de 2015.

En: www.simplypsychology.org/piaget.html

Nayef, R. y Al-Rodhan (2006). Program on the Geopolitical Implications of Globalization and Transnational Security. Recuperado el 25 de mayo de 2015.

En: http://www.wh.agh.edu.pl/other/materialy/678_2015_04_21_22_04_13_Definitions%20of%20Globalization_A%20Comprehensive%20Overview%20and%20a%20Proposed%20Definition.pdf

Piaget, J. (1952). Origins of intelligence in the child. London: Routledge & Kegan Paul.

En: http://www.bxscience.edu/ourpages/auto/2014/11/16/50007779/Piaget%20When%20Thinking%20Begins10272012_0000.pdf

OECD, (2007). Multilingual summaries. Human Capital: how what you know shapes your life. Recuperado el 3 de julio de 2015.

En: <http://www.oecd.org/insights/38435951.pdf>

PNIEB. (2015). Programa Nacional de Inglés en Educación Básica. Recuperado el 30 de junio de 2015.

En: <http://www.pnieb.net>

Región Altos Sur. (2010). En: Gobierno del Estado de Jalisco: <http://www.jalisco.gob.mx/>

Vygotsky, L. S. (2015) Pensamiento y lenguaje. México. Ediciones Culturales Paidós.

SEGUIMIENTO DE EGRESADOS UNIVERSITARIOS, MOVILIDAD LABORAL Y CALIDAD DEL EMPLEO

ÁNGELES VALLE FLORES¹



Resumen

El seguimiento de egresados es una metodología de investigación muy útil para conocer los destinos laborales de los jóvenes que salen de las instituciones educativas universitarias. El estudio del destino laboral de egresados formados en instituciones de régimen público y privado hace posible identificar algunas características del empleo en términos de su calidad. Su relevancia radica en la posibilidad de explorar los alcances de un discurso que plantea en nuestro país un distanciamiento cada vez mayor entre las instituciones universitarias públicas y privadas por la calidad de las opciones que ofrecen a sus egresados en el mundo laboral, con ventajas para aquellos que provienen de las privadas.

Aquí se describen los resultados empíricos de algunos indicadores de la calidad de la ocupación a la que acceden, en el primero y en el último empleo, dos poblaciones no representativas de egresados de instituciones de diferente régimen y gran trascendencia que atienden a segmentos de la población socialmente diferentes: el Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey (ITESM) y la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM). Su objetivo general es el estudio del papel de las mediaciones estructurales que se establecen entre la educación y el empleo, por sus efectos en las estrategias de empleo observables en las condiciones de calidad ocupacional de los egresados universitarios

Acotados a la población bajo estudio y sin pretensiones de representatividad, los resultados ofrecen elementos para contrastar patrones de movilidad laboral que apuntan hacia la diferenciación entre las instituciones del análisis por la calidad de las opciones que ofrecen a sus egresados en el mundo laboral.

¹ Investigadora universitaria de tiempo completo del IISUE-UNAM, especializada en el desarrollo de las líneas de investigación relativas a educación, empleo y trabajo; mercado de trabajo profesional y profesiones.

Introducción

A partir de la década de los años ochenta el sistema de educación superior mexicano experimentó un cambio como resultado de una nueva política de crecimiento de las instituciones universitarias del régimen público. Se desplegó una política de contención del crecimiento de la matrícula en éstas instituciones que marcó el inicio de un proceso, que no para hasta nuestros días, de atención creciente de la demanda social de educación universitaria por parte de las instituciones privadas. Múltiples han sido las explicaciones sobre las razones y consecuencias de tal política (Casanova, 2009; Márquez, 2009; Muñoz, 2009; De Garay, 1998), entre cuyos efectos se encuentra un mercado de trabajo de nivel profesional diversificado y competido en el que toman parte cada vez más activa los egresados de las universidades privadas. Esto parece distanciar cada vez más a instituciones públicas y privadas por las opciones que ofrece a sus egresados en el mundo laboral, generalmente en condiciones más desventajosas para los primeros que para los segundos.

Aquí se presentan algunos resultados de una investigación sobre la compleja relación que se establece entre la educación y el empleo. Su objetivo general gira en torno al estudio del papel de ciertas mediaciones estructurales entre los dos ámbitos, por su participación en las estrategias de empleo de los egresados a partir del análisis de sus efectos en las condiciones de calidad ocupacional de egresados universitarios mexicanos con diferente origen formativo institucional en universidades públicas y privadas.

Se parte del supuesto de que las estrategias de empleo --- entendidas como aquellas actividades encaminadas intencionalmente a conseguir empleo pero no exentas de subjetividad y apego a ciertas costumbres (Blaug, 1983) ---

están mediadas por condiciones estructurales que caracterizan a los sujetos que ofrecen su trabajo, y que son observables en la trayectoria laboral por sus efectos en la calidad de la ocupación a la que se accede.

Esta lejos de nuestra pretensión agotar el problema en toda su complejidad. Se exponen algunos resultados del trabajo de campo de la investigación realizada con base en la metodología de seguimiento de egresados a través del diseño y aplicación de una encuesta aplicada a egresados de dos instituciones de gran trascendencia social en sus respectivos ámbitos y reconocidas como instituciones líderes del sector público y privado del país: el Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey (ITESM), y la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) (Rodríguez, 2004, p.432). Poblaciones a las que se accedió por distintos medios y de manera totalmente aleatoria, por lo que no constituyen, ni se pretende otra cosa,

muestras representativas de los egresados de dichas instituciones universitarias.

En éste trabajo en particular se presentan algunos indicadores que toman parte como mediaciones entre la educación y el empleo con posibles efectos en las trayectorias laborales de los egresados bajo estudio, de acuerdo a su identidad formativa, y por su relevancia en la exploración general de la dinámica del mercado de trabajo profesional.

De manera particular, se describen las características generales de las poblaciones bajo estudio de acuerdo a ciertos indicadores sociodemográficos básicos (sexo, edad y estado civil) así como por su área de estudio. Asimismo, se presentan los resultados comparativos entre las dos poblaciones bajo estudio, de los siguientes indicadores: a) del origen socio-económico y cultural según escolaridad y la ocupación del padre y de la madre y nivel de ingreso de la familia de origen y, b) de la calidad del empleo en la trayectoria laboral de las poblaciones analizadas, específicamente la jerarquía ocupacional, tipo de contratación, prestaciones laborales, nivel de ingreso y la relación formación-empleo, en dos momentos de la trayectoria laboral: en el primero y último empleo como egresado universitario.

Lo anterior es antecedido por una breve descripción de la teoría de la construcción social del mercado de trabajo que sirve de marco de referencia del presente estudio y de las características básicas de la metodología de la investigación empírica, así como los instrumentos de recolección de información.

A. Sobre la teoría de la Construcción social del mercado de trabajo

El Mercado de trabajo ha sido uno de los ámbitos de reflexión privilegiado para el estudio del papel de la educación en la sociedad ---ámbito en el que se enmarca la tesis--- a partir de la mecánica de la oferta y la demanda y de los factores que intervienen, entre los que se encuentra la educación. Han sido múltiples las explicaciones dependiendo de la perspectiva teórica de la que se parta, ya sea, entre otras la teoría del capital humano y de la funcionalidad técnica de la educación, la teorías de la fila, del credencialismo y del bien posicional, las teorías del mercado dual o de la segmentación del trabajo (Toharia, 1983).

Un desarrollo alternativo lo constituye la teoría de la construcción social del mercado de trabajo.

Para esta teoría la compleja relación entre la educación y el empleo esta atravesada por mediaciones diversas en tanto que la relación entre ambos factores no es estricta, ni lineal, ni se define por factores únicamente técnicos. Tampoco se reduce a una relación de mercado de una mercancía cualquiera, sino que es, además y sobre

todo, una relación social en donde los actores son individuos en calidad de oferentes y demandantes de trabajo (donde el trabajo no se puede separar de otros atributos).

Desde esta perspectiva teórica las estrategias de empleo no están exentas de racionalidad pero distan de expresar comportamientos estrictamente instrumentales, además de que no se conciben como simples decisiones individuales sino como decisiones acotadas por diversas limitaciones estructurales que inciden en los cursos de acción, entre las que se encuentran: las características socio-demográficas de los que ofrecen su trabajo (sexo, edad, estado civil); su formación (por tipo y nivel); la participación y uso de redes sociales (de amistad, parentesco, de origen e identidad institucional); el conocimiento que se tiene de lo que ofrece y exige el mercado; incluso una dimensión subjetiva de aspiraciones y expectativas laborales (De la Garza, 2003, pp. 13-14); así como el propio origen socio-económico y cultural de los oferentes de trabajo.

La formación ---en términos del nivel educativo o años de estudio y de la especialización formativa --- desde ésta perspectiva teórica puede ocupar un lugar estratégico para regular el acceso a determinados empleos (a los que no podrán acceder aquellos con menores niveles educativos) y, en este sentido, jugar en el desarrollo de las carreras profesionales y en los salarios.

Por otra parte, por sus efectos en la diferenciación social, el origen socio-económico y cultural de las personas --- de manera conjunta con el capital cultural en sus distintas formas: incorporado, objetivado, institucionalizado resultante de largos procesos de socialización familiar y escolar (Bourdieu, 1986; Landesman, 1985) --- puede ser comprendido como una mediación importante entre la educación y el empleo con efectos en el mercado laboral para sus poseedores. Un ejercicio básico de exploración empírica del origen socioeconómico y cultural lo representa el estudio de indicadores del nivel de ingreso de la familia de origen y de la escolaridad y la ocupación del padre y de la madre de los oferentes de trabajo.

B. La Metodología, los instrumentos de recolección de información y las poblaciones del estudio

Para la realización del trabajo de campo se optó por la metodología del seguimiento de egresados al permitir la reconstrucción, para una población de egresados de una misma institución y nivel educativo, de la movilidad laboral en el mercado de trabajo. Asimismo, hace posible conocer los efectos de las estrategias de empleo seguidas en el tiempo y el papel jugado por diversas mediaciones en estas, en tanto que observables en las características y condiciones de calidad de la vida ocupacional en su recorrido laboral y en las tipologías de su movilidad por origen institucional

(Rosenfeld, 1992; Vargas, 1999; Hualde, 2001; Tripier, 1993).

Se diseñó una encuesta que se aplicó de manera electrónica a dos poblaciones de egresados de las instituciones bajo estudio, a las que se accedió a partir de la construcción y/o acceso de bancos de información de egresados y la técnica de bola de nieve.

La encuesta: su estructura

Se diseñó un cuestionarios de 37 preguntas agrupadas en tres grandes bloques de indicadores: uno de información socio-demográfica básica (sexo, edad, estado civil) y área de estudio; otro sobre el origen socio-económico y cultural de la familia de origen del egresado y un tercer bloque de reconstrucción *expost* de la trayectoria laboral del encuestado, *del primero al último* empleo (al momento de aplicación de la encuesta) específicamente como *egresado universitario*.

Las poblaciones del estudio

El trabajo de campo se inició a principios de 2009 y se concluyó al término de 2010 después de un proceso de elaboración y depuración de dos bases de datos de egresados del ITESM y de la UNAM que hubieran concluido los estudios, aunque no se hubieran titulado, de cualquiera de las carreras ofrecidas en sus diversos campus del país, al menos cuatro años antes de aplicación de la encuesta.

La versión digital de la encuesta se tradujo en tan sólo 27 cuestionarios respondidos en formato electrónico por egresados del ITESM, a partir de lo cual se seleccionó a un primer grupo de 227 casos de egresados de la UNAM de las carreras afines a los egresados del ITESM que respondieron la encuesta y que corresponden a dos Áreas de conocimiento de ANUIES: el área de Ingenierías y la de las ciencias sociales y administrativas.

Dado el objetivo de lograr cierto nivel de comparación entre los egresados de distinto origen institucional de formación a partir de los efectos del papel mediador de los indicadores mencionados, un segundo criterio de organización de las poblaciones analizadas fue su depuración por grupo de edad. En este caso, nuevamente los resultados por edad del los egresados del ITESM fueron el referente para construir el grupo de análisis de la UNAM.

A continuación presentamos alguna de la información más relevante del trabajo de campo con las dos poblaciones bajo estudio: 25 egresados del ITESM y 30 de la UNAM de carreras del área de las ingenierías y de las ciencias sociales y administrativas, del grupo de edad que va de los 28 a los 30 años.

Por último, se debe precisar que, dado que las poblaciones del estudio son

relativamente jóvenes su tiempo de exposición como egresados universitarios en el mercado de trabajo no ha sido muy amplio. Por lo anterior, la mayoría de los egresados de ambas instituciones han tenido un máximo de hasta a 3 empleos. Este es el caso del 80% de los egresados del ITESM y del 67% de los de la UNAM, siendo menor la proporción de los que han tenido de 4 a 6 empleos como máximo. Aquí se describen las características de la calidad del primero y el último empleo que tenían al momento de aplicación de la encuesta.

El procesamiento y elaboración de la información se hizo con base en el Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales (SPSS por sus siglas en inglés) y los programas Excel y Word. Dado el reducido tamaño de las poblaciones bajo estudio se optó por la simplificación del manejo de los datos al cruce de dos variables y la descripción de frecuencias para cada una de las poblaciones.

Toda la información que se presenta es resultado de elaboraciones propias de información obtenida de la encuesta diseñada específicamente por la autora. No sobra decir que nuestra pretensión explicativa se reduce a las poblaciones aquí analizadas.

C. Descripción de indicadores sociodemográficos básicos de sexo, edad, estado civil y área de estudio

Como ya se mencionó, las poblaciones de egresados de las dos instituciones de este estudio que se seleccionaron y que aquí se describen, conforman grupos que va de los 28 a los 30 años de edad, con una edad promedio muy similar: de 28.9 años para los del ITESM y de 29.1 para los de la UNAM, con una desviación estándar ligeramente más amplia entre los de la UNAM (0.9) frente a los del ITESM (0.8).

También podemos decir que la población total aquí analizada del ITESM es mayoritariamente masculina (76%) mientras que la de la UNAM es sobre todo femenina (66.7%), si bien coinciden en ser básicamente solteros, aunque en proporción mayor los de la UNAM (66.7%) que los del ITESM (52%). Por otra parte, los egresados del ITESM se concentran mayoritariamente en las carreras del área de las ingenierías (72%) mientras que los de la UNAM en las de ciencias sociales y administrativas (80%).

Vale la pena distinguir ciertas diferencias en la composición de estas poblaciones por sexo.

Si bien como se mencionó respecto al estado civil, la población total de ambas instituciones es mayoritariamente soltera (52% ITESM y 66.7% UNAM), poco más del 50% de los hombres del ITESM son casados o viven en unión libre (52.6%)

(tabla 1).

Tabla 1. Estado civil por sexo

| SEXO/EDO. CIVIL | ITESM | UNAM |
|------------------|-------|-------|
| HOMBRES | 19 | 10 |
| TOTAL | 100.0 | 100.0 |
| Soltero | 9 | 6 |
| | 47.4 | 60.0 |
| Casado/ U. Libre | 10 | 4 |
| | 52.6 | 40.0 |
| MUJERES | 6 | 20 |
| TOTAL | 100.0 | 100.0 |
| Soltera | 4 | 14 |
| | 66.7 | 70.0 |
| Casada/ U. Libre | 2 | 6 |
| | 33.3 | 30.0 |

Si bien mayoritariamente los del ITESM estudiaron carreras del área de las ingenierías (72%) y los de la UNAM carreras de las ciencias sociales y administrativas (80%), también hay diferencias por sexo. Los hombres del ITESM sobre todo estudian carreras de ingeniería (78.9%) mientras las mujeres se reparten entre las ingenierías y las ciencias sociales (50% respectivamente). Por su parte, los de la UNAM, tanto hombres como mujeres se concentran en las ciencias sociales y administrativas, si bien la proporción es mayor entre las mujeres (90% frente a 60% de los hombres) (tabla 2).

Es decir, la composición de las poblaciones totales analizadas, seleccionadas por área de estudio y edades afines, presentan composiciones contrastantes por sexo y área de estudio y mayor afinidad por estado civil.

Tabla 2. Área de estudio por sexo

| ÁREA DE ESTUDIO POR SEXO | ITESM | | | UNAM | | |
|--------------------------|--------------------|----------------------------------|-------|--------------------|----------------------------------|-------|
| | Área de Ingeniería | Área Ciencias Sociales y Admvas. | TOTAL | Área de Ingeniería | Área Ciencias Sociales y Admvas. | TOTAL |
| TOTAL | 18 | 7 | 25 | 6 | 24 | 30 |
| GENERAL | 72.0 | 28.0 | 100.0 | 20.0 | 80.0 | 100.0 |
| HOMBRES | 15 | 4 | 19 | 4 | 6 | 10 |
| TOTAL | 78.9 | 21.1 | 100.0 | 40.0 | 60.0 | 100.0 |

| | | | | | | |
|---------|------|------|-------|------|------|-------|
| MUJERES | 3 | 3 | 6 | 2 | 18 | 20 |
| TOTAL | 50.0 | 50.0 | 100.0 | 10.0 | 90.0 | 100.0 |

Vale la pena considerar que no obstante lo anterior, al cruzar la información por sexo se observan diferencias no solo entre poblaciones de diferente origen institucional sino al interior de cada una de estas. Es decir, como ha sido ampliamente estudiado, el sexo es un indicador muy importante en la explicación de comportamientos de género con respecto a la educación (Lamas, 2000; Barrera, 2000), que también diferencia a las poblaciones al interior de una misma institución.

D. Descripción comparativa de los indicadores básicos de origen socio-económico y cultural: escolaridad y ocupación del padre y de la madre y nivel de ingreso de la familia de origen de los egresados

Como se podrá ver, los resultados solo confirman una diferencial composición socio-económica y cultural de los egresados de las instituciones bajo estudio, corroborándose algo ya analizado por otros autores respecto a universidades privadas consideradas de calidad (De Garay, 2002; De Vries y Navarro, 2011): condiciones contrastantemente más favorables para los egresados del ITESM aquí analizados. Habrá que ver posteriormente si esto tiene alguna repercusión en las estrategias de empleo observables en la calidad de la ocupación.

Respecto al nivel de escolaridad, el 84% de los padres de los egresados del ITESM tiene educación universitaria y posgrado (completo o incompleto) frente al 36.7% de los de la UNAM, que no obstante representa la más alta concentración por nivel de escolaridad (tabla 3).

Tabla 3. Escolaridad del padre

| ESCOLARIDAD* | ITESM | | UNAM | |
|-----------------------------|-----------|--------------|-----------|--------------|
| | ABS | % | ABS | % |
| Primaria | 2 | 8.0 | 4 | 13.3 |
| Secundaria** | 2 | 8.0 | 7 | 23.3 |
| Bachillerato*** | 0 | 0.0 | 6 | 20.0 |
| Licenciatura y Posgrado**** | 21 | 84.0 | 11 | 36.7 |
| N.D. | 0 | 0.0 | 2 | 6.7 |
| TOTAL | 25 | 100.0 | 30 | 100.0 |

* Escolaridad por nivel educativo completo e incompleto

** Secundaria y equivalente (estudios técnicos con primaria/sin secundaria).

*** Bachillerato y equivalente (estudios técnicos con secundaria/sin bachillerato)

**** Licenciatura y equivalente (Normal superior y estudios técnicos con bachillerato) y estudios de Posgrado.

Lo anterior permite comprender (tabla 4) que más de la mitad de los padres del ITESM desempeñen ocupaciones de alta jerarquía (56%) como son las de funcionario, gerente y directivo del sector público o privado, profesionista independiente, maestro, técnico o personal especializado, frente a solo el 16.7% de los de la UNAM, y que la mayor concentración de éstos últimos se de en ocupaciones de mediana jerarquía (30%), y no haya padres del ITESM que desempeñen ocupaciones de baja jerarquía mientras un 16.7% de los de la UNAM si lo hacen ya sea como trabajador de apoyo en actividades administrativas, vendedor ambulante, trabajador en servicios domésticos, agricultor, obrero y/o artesano.

Tabla 4. Ocupación del padre

| OCUPACIÓN | ITESM | | UNAM | |
|-------------------|-----------|--------------|-----------|--------------|
| | ABS | % | ABS | % |
| Alta Jerarquía | 14 | 56.0 | 5 | 16.7 |
| Mediana Jerarquía | 9 | 36.0 | 9 | 30.0 |
| Baja Jerarquía | 0 | 0.0 | 5 | 16.7 |
| Otras* | 2 | 8.0 | 7 | 23.3 |
| N.D. | 0 | 0.0 | 4 | 13.3 |
| TOTAL | 25 | 100.0 | 30 | 100.0 |

* Alta Jerarquía: funcionario, gerente y directivo del sector público o privado, profesionista independiente, maestro, técnico y/o personal especializado.

** Mediana jerarquía: Jefe de departamento, coordinador y/o supervisor en actividades administrativas y de servicio, oficinista, comerciante, dependiente y/o agente de ventas y empleado en servicios.

*** Baja jerarquía: Trabajador de apoyo en actividades administrativas, vendedor ambulante, trabajador en servicios domésticos, agricultor, obrero y/o artesano.

**** Otras agrupa: finado, jubilado o pensionado, sin ocupación y "no sé".

Algo similar ocurre entre las madres de los egresados de las dos instituciones analizadas. La mayoría de las madres del ITESM tiene licenciatura y posgrado completo o incompleto (76%) frente al 40% de las madres de la UNAM (tabla 5). No obstante lo anterior, al igual que lo observado entre los padres de la UNAM, este es el mayor porcentaje de concentración de las madres por nivel educativo, siendo aún mayor su proporción en comparación con los padres hombres con el mismo nivel de licenciatura y posgrado de esta institución (40% de las madres frente a 36.7% de los padres)

Tabla 5. Escolaridad de la madre

| ESCOLARIDAD* | ITESM | | UNAM | |
|--------------|-------|-----|------|------|
| | ABS | % | ABS | % |
| Primaria | 1 | 4.0 | 4 | 13.3 |

EJE 7

| | | | | |
|-----------------------------|-----------|--------------|-----------|--------------|
| Secundaria** | 0 | 0.0 | 6 | 20.0 |
| Bachillerato*** | 5 | 20.0 | 8 | 26.7 |
| Licenciatura y Posgrado**** | 19 | 76.0 | 12 | 40.0 |
| TOTAL | 25 | 100.0 | 30 | 100.0 |

* Escolaridad por nivel educativo completo e incompleto

** Secundaria y equivalente (estudios técnicos con primaria/sin secundaria).

*** Bachillerato y equivalente (estudios técnicos con secundaria/sin bachillerato)

**** Licenciatura y equivalente (Normal superior y estudios técnicos con bachillerato) y estudios de Posgrado.

Esto mientras es menor la proporción de madres del ITESM con estos niveles educativos en comparación con los padres (76% y 84% respectivamente). Lo que sugiere la reproducción de patrones de género más marcados entre las familias de los sectores más favorecidos de la sociedad (Escobar y Jiménez, 2008) de manera contrastante con lo que se observa entre las madres de la UNAM, a pesar de la mayoritaria participación de los padres y madres del ITESM con los más altos niveles de escolaridad.

Lo anterior parece tener también algo que ver con que, independientemente de la gran proporción de madres del ITESM con los más altos niveles de escolaridad, éstas se concentran sobre todo entre las que se dedican al hogar (44%) aún en proporción mas amplia que las madres de la UNAM (40%) (tabla 6). Por otra parte, por sus niveles de escolaridad no sorprende que el 28% de las madres del ITESM desempeñe ocupaciones de alta jerarquía frente solo el 10% de las madres de la UNAM y que el 16.7% de éstas desempeñe actividades de baja jerarquía.

Los contrastantes niveles de escolaridad a los que parecen corresponder las jerarquías ocupacionales de los padres y madres de los egresados de las dos instituciones analizadas parecen guardar relación con el nivel de ingreso de sus familias de origen.

Tabla 6. Ocupación de la Madre

| OCUPACIÓN | ITESM | | UNAM | |
|-------------------|-----------|--------------|-----------|--------------|
| | ABS | % | ABS | % |
| Ama de Casa | 11 | 44.0 | 12 | 40.0 |
| Alta Jerarquía | 7 | 28.0 | 3 | 10.0 |
| Mediana Jerarquía | 5 | 20.0 | 5 | 16.7 |
| Baja Jerarquía | 0 | 0.0 | 5 | 16.7 |
| Otras* | 1 | 4.0 | 3 | 10.0 |
| N.D. | 1 | 4.0 | 2 | 6.6 |
| TOTAL | 25 | 100.0 | 30 | 100.0 |

* Agrupa las respuestas: jubilada o pensionada.

De acuerdo a lo que se observa en la tabla 7, el 72% de los egresados del ITESM provienen de familias con los más altos niveles de ingreso (más de 10 salarios mínimos que a precios de 2010 correspondían a \$15,778.00), mientras éste era solo el caso del 10% de los egresados de la UNAM, donde el resto de la población del estudio (86.7%) proviene de familias con salarios inferiores.

Tabla 7. Nivel de ingreso familiar

| NIVEL DE INGRESO | ITESM | | UNAM | |
|------------------|-----------|--------------|-----------|--------------|
| | ABS | % | ABS | % |
| Bajo* | 0 | 0.0 | 9 | 30.0 |
| Medio-Bajo** | 1 | 4.0 | 8 | 26.7 |
| Medio-Alto*** | 4 | 16.0 | 9 | 30.0 |
| Alto**** | 18 | 72.0 | 3 | 10.0 |
| N.D. | 2 | 8.0 | 1 | 3.3 |
| TOTAL | 25 | 100.0 | 30 | 100.0 |

* Bajo: de 1 hasta 3 Salarios Mínimos (S.M.) al mes (de \$1,577.00 a \$3,155.00)

** Medio-Bajo: de más de 3 a 5 S.M. al mes (de \$3,156.00 a \$7,888.00)

*** Medio-Alto: de más de 5 a 10 S.M. al mes (de \$7,889.00 a \$15,778.00)

**** Alto: Más de 10 S.M. al mes (más de \$15, 778.00)

Lo hasta aquí descrito hace evidentes las contrastantes diferencias socio-económicas y culturales de los entornos familiares de los egresados de la institución públicas y privada del estudio, donde son considerablemente más ventajosas para los egresados de la segunda. Nos preguntamos ahora si tendrán algún efecto sobre algunos aspectos de la calidad de la ocupación.

E. Descripción de indicadores de calidad del primero y último empleo: jerarquía ocupacional, tipo de contratación, prestaciones laborales, relación formación-empleo y nivel de ingreso

Respecto a la jerarquía ocupacional del primer empleo de los egresados de ambas instituciones se observa que se concentran sobre todo en ocupaciones de mediano nivel (48% ITESM y 46.7% UNAM) (tabla 7). Se observa, sobre todo en el caso de los del ITESM, una movilidad ascendente hacia ocupaciones de alta jerarquía del primero al último empleo (que pasa de 36% al 40%), mientras disminuyen los de mediana jerarquía (de 48% bajan a 40%). Entre los de la UNAM, por el contrario, hay un descenso en el porcentaje de participación en ocupaciones de alta jerarquía del primero al último empleo (de 33.3% a 26.7%). Su movilidad es ascendente sólo en términos de aumento en el porcentaje en las ocupaciones

de mediana jerarquía (de 46.7% a 56.7%) y en un descenso considerable de las ocupaciones de baja jerarquía (de 20% a 6%). Es decir, si bien en ambas poblaciones hay una movilidad ascendente del primer al último empleo, hay diferencias en el acceso a las ocupaciones de alta jerarquía que favorece a los del ITESM.

Tabla 8. Ocupación

| OCUPACIÓN | ITESM | | | | UNAM | | | |
|---------------------|---------------|--------------|---------------|--------------|---------------|--------------|---------------|--------------|
| | PRIMER EMPLEO | | ÚLTIMO EMPLEO | | PRIMER EMPLEO | | ÚLTIMO EMPLEO | |
| | ABS | % | ABS | % | ABS | % | ABS | % |
| Alta Jerarquía* | 9 | 36.0 | 10 | 40.0 | 10 | 33.3 | 8 | 26.7 |
| Mediana Jerarquía** | 12 | 48.0 | 10 | 40.0 | 14 | 46.7 | 17 | 56.7 |
| Baja Jerarquía*** | 1 | 4.0 | 1 | 4.0 | 6 | 20.0 | 2 | 6.6 |
| Otro | 3 | 12.0 | 4 | 16.0 | 0 | 0.0 | 3 | 10.0 |
| TOTAL | 25 | 100.0 | 25 | 100.0 | 30 | 100.0 | 30 | 100.0 |

*Alta Jerarquía: Profesionista independiente; técnico y/o personal especializado; trabajador de la educación (maestros y afines) y funcionario, gerente o director en sector público y privado.

**Mediana Jerarquía: Jefe de departamento, coordinador y/o supervisor en actividades administrativas y de servicio; oficinistas; comerciante, dependiente y/o agente de ventas; empleado en servicios.

***Baja Jerarquía: Trabajador de apoyo en actividades administrativas; vendedor ambulante; trabajador en servicios domésticos; agricultor; obrero y/o artesano.

Las ocupaciones de mediana y alta jerarquía que desempeñan en el primer y último empleo son formales en tanto que la mayoría de los egresados de ambas instituciones tienen contratos escritos (de distinta naturaleza) tanto en el primero como en el segundo empleo (el 68% y el 72% de los del ITESM y el 83% y 80% de los de la UNAM) (tabla 9). En ambos tipos de egresados se observa una movilidad ascendente del primero al último empleo sobre todo en los contratos escritos como personal de base o definitivo donde pasan de 32% a 48% los del ITESM y mas amplia y significativamente del 33.3% a 60% los de la UNAM, así como una disminución en los mas inestables como personal de confianza, contratos por obra y/o tiempo determinado.

Tabla 9. Tipo de contratación

| CONTRATACIÓN | ITESM | | | | UNAM | | | |
|------------------|---------------|------|---------------|------|---------------|------|---------------|------|
| | PRIMER EMPLEO | | ÚLTIMO EMPLEO | | PRIMER EMPLEO | | ÚLTIMO EMPLEO | |
| | ABS | % | ABS | % | ABS | % | ABS | % |
| C. Escrito/ Base | 8 | 32.0 | 12 | 48.0 | 10 | 33.3 | 18 | 60.0 |

EJE 7

| | | | | | | | | |
|--|-----------|--------------|-----------|--------------|-----------|--------------|-----------|--------------|
| C. Escrito: confianza, obra y/o tiempo determinado | 9 | 36.0 | 6 | 24.0 | 15 | 50.0 | 6 | 20.0 |
| Otro tipo de cont. | 1 | 4.0 | 1 | 4.0 | 1 | 3.3 | 3 | 10.0 |
| Sin contrato escrito | 7 | 28.0 | 6 | 24.0 | 3 | 10.0 | 1 | 3.3 |
| N.D | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 1 | 3.3 | 2 | 6.7 |
| TOTAL | 25 | 100.0 | 25 | 100.0 | 30 | 100.0 | 30 | 100.0 |

La predominancia de las ocupaciones con contratos escritos esta relacionado con que la mayor proporción de los egresados de ambas instituciones se concentran, tanto en el primer como en el último empleo, en ocupaciones con seguridad social y otras prestaciones (tabla 10). Al respecto se observa asimismo una movilidad ascendente del primero al último empleo (de 48% a 80% los del ITESM y del 40% al 70% los de la UNAM) y una disminución considerable de las ocupaciones sin prestaciones.

Tabla 10. Prestaciones laborales

| PRESTACIONES | ITESM | | | | UNAM | | | |
|----------------------------|---------------|--------------|---------------|--------------|---------------|--------------|---------------|--------------|
| | PRIMER EMPLEO | | ÚLTIMO EMPLEO | | PRIMER EMPLEO | | ÚLTIMO EMPLEO | |
| | ABS | % | ABS | % | ABS | % | ABS | % |
| Sin prestaciones | 7 | 28.0 | 3 | 12.0 | 11 | 36.66 | 4 | 13.3 |
| Sólo Seguridad Social (SS) | 4 | 16.0 | 1 | 4.0 | 5 | 16.66 | 1 | 3.4 |
| SS y otras | 12 | 48.0 | 20 | 80.0 | 12 | 40.0 | 21 | 70.0 |
| No SS pero sí otras | 2 | 8.0 | 1 | 4.0 | 2 | 6.66 | 4 | 13.3 |
| TOTAL | 25 | 100.0 | 25 | 100.0 | 30 | 100.0 | 30 | 100.0 |

A la movilidad ascendente pero diferenciada, del primero al último empleo, observada en la jerarquía ocupacional de las dos poblaciones del estudio, se agrega otra en el mismo sentido pero relativa al nivel de ingreso (tabla11). En el primer empleo, los egresados del ITESM se concentran en un 32% principalmente entre los que obtuvieron un ingreso medio-alto (de más de 5 a 10 salarios mínimos), en tanto que el 46.8% los de la UNAM están entre los que percibían un ingreso bajo (de hasta 1 a 3 salarios mínimos). Por su parte, se observa una movilidad ascendente del primero al último empleo en el nivel de ingreso de ambas poblaciones. No obstante, los contrastes son evidentes y ampliamente más beneficiosos para los del ITESM en tanto que pasan de manera muy significativa, del primero al último empleo, a

ganar los más altos niveles de ingreso (de más de 10 salarios mínimos): del 24% al 76% de los egresados respectivamente.

Tabla 11. Nivel de ingreso

| NIVEL DE INGRESO EN Salarios Mínimos (S.M.) | ITESM | | | | UNAM | | | |
|---|---------------|--------------|---------------|--------------|---------------|--------------|---------------|--------------|
| | PRIMER EMPLEO | | ÚLTIMO EMPLEO | | PRIMER EMPLEO | | ÚLTIMO EMPLEO | |
| | ABS | % | ABS | % | ABS | % | ABS | % |
| BAJO: de hasta 1 a 3 | 4 | 16.0 | 1 | 4.0 | 14 | 46.8 | 4 | 13.4 |
| MEDIO-BAJO: más de 3 a 5 | 6 | 24.0 | 0 | 0.0 | 7 | 23.3 | 6 | 20.0 |
| MEDIO-ALTO: más de 5 a 10 | 8 | 32.0 | 4 | 16.0 | 7 | 23.3 | 10 | 33.3 |
| ALTO: más de 10 | 6 | 24.0 | 19 | 76.0 | 1 | 3.3 | 10 | 33.3 |
| No recibí ing. | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 1 | 3.3 | 0 | 0.0 |
| N.D. | 1 | 4.0 | 1 | 4.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| TOTAL | 25 | 100.0 | 25 | 100.0 | 30 | 100.0 | 30 | 100.0 |

La movilidad ascendente en los ingresos de los egresados de la UNAM se da en términos muy diferentes y no tan ventajosos comparativamente. Hay dos movimientos interesantes: los que perciben los más altos niveles de ingreso pasan, del primero al último empleo, del 3.3% al 33.3%, lo que representa un aumento significativo (pero nada cercano al 76% de los del ITESM), y disminuye significativamente la proporción de los que ganan ingresos bajos al pasar del 46.8% del primer empleo al 13.4% en el último empleo. Aumenta también la proporción de los que pasan a ganar salarios medios-altos (más de 5 a 10 salarios mínimos) de 23.3% a 33.3 respectivamente.

Por último, se observa en la tabla 12 que las concentraciones más amplias de egresados de ambas instituciones se ubican, tanto en el primero como en el último empleo, entre los que declaran una alta o total relación con su carrera. Lo interesante es que hay una evidente movilidad ascendente respecto a la alta o total relación entre el empleo y la carrera cursada sobre todo entre los egresados de la UNAM del estudio al pasar del 56.6% en el primer empleo al 83.3% en el último.

Tabla 12. Relación de la carrera con el empleo

| RELACIÓN | ITESM | | | | UNAM | | | |
|-----------------|---------------|--------------|---------------|--------------|---------------|--------------|---------------|--------------|
| | PRIMER EMPLEO | | ÚLTIMO EMPLEO | | PRIMER EMPLEO | | ÚLTIMO EMPLEO | |
| | ABS | % | ABS | % | ABS | % | ABS | % |
| Alta-Total Rel. | 16 | 64.0 | 15 | 60.0 | 17 | 56.6 | 25 | 83.3 |
| Mediana Rel. | 6 | 24.0 | 6 | 24.0 | 5 | 16.7 | 3 | 10.0 |
| Baja-Nula Rel. | 3 | 12.0 | 4 | 16.0 | 5 | 16.7 | 2 | 6.7 |
| N.D. | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 3 | 10.0 | 0 | 0.0 |
| TOTAL | 25 | 100.0 | 25 | 100.0 | 30 | 100.0 | 30 | 100.0 |

Consideraciones finales

Los hallazgos empíricos de este estudio --- que tiene como referencia la perspectiva teórica de la construcción social del mercado de trabajo --- sobre la exploración de algunas mediaciones que se establecen entre la educación y el empleo, parecen arrojar cierta luz sobre sus efectos en torno a la calidad del empleo de dos pequeñas poblaciones de egresados del ITESM y la UNAM.

Sin pretender hacer interpretaciones generales sino acotadas a las poblaciones objeto del presente estudio, podemos decir de manera puntual, lo siguiente:

Se hicieron evidentes dos poblaciones muy contrastantes por origen socio-económico y cultural de las familias en condiciones mas ventajosas para los egresados del ITESM. Esto coincide con estudios que plantean que universidades privadas de calidad como el ITESM atienden a sectores sociales privilegiados mientras instituciones como la UNAM lo hacen sobre todo con sectores medios y bajos (Levy, 2000; De Garay, 2002).

En éste sentido, aquí se observó que los egresados del ITESM provienen de medios familiares con una mayoritaria proporción de padres y madres con educación universitaria y de posgrado (84% y 76% respectivamente) frente a una proporción contrastantemente menor de padres de los de la UNAM con niveles equivalentes (36.7% de padres y 40% de madres), aunque la mayor concentración de padres y madres de estos egresados se da precisamente entre los que tienen estos altos niveles educativos. Asociado a lo anterior, se encontró que las ocupaciones que desempeñan sobre todo los padres de los egresados del ITESM, son principalmente de alta jerarquía (56%) frente a solo el 16% de los de la UNAM en ocupaciones equivalentes y concentrándose en las de mediana jerarquía (30%), mientras las madres de ambas instituciones se dedican principalmente a las labores del hogar (44% de madres del ITESM y 40% de las de la UNAM). Completa el panorama de

estos contrastes el que la gran mayoría de los egresados del ITESM provienen de familias con los más altos niveles de ingreso (más de 10 salarios mínimos en un 72%) frente a una muy menor proporción de familias de egresados de la UNAM con éste mismo nivel de ingreso (10%).

Por otra parte, se corrobora en términos generales para las dos poblaciones del estudio una movilidad ascendente en la calidad del primero al último empleo en lo que se refiere a jerarquía ocupacional, tipo de contratación, prestaciones laborales, niveles de ingreso y en la relación del empleo y la carrera.

No obstante, hay dos diferencias significativas en la movilidad ascendente de la calidad del primero al último empleo que son significativamente más ventajosas para los egresados del ITESM comparativamente con los de la UNAM en tres aspectos centrales de la calidad ocupacional: en la jerarquía ocupacional, los niveles de ingreso y la relación entre la formación y el empleo.

Respecto a la jerarquía ocupacional, los del ITESM como se vió pasan del primero al último empleo del 36% al 40% en ocupaciones de alta jerarquía y disminuyen las de mediana jerarquía del 48% al 40%, mientras los de la UNAM disminuyen las de alta jerarquía de 33.3% a 26.7%. La movilidad ascendente de las ocupaciones de los de la UNAM radica en el aumento, del primero al último empleo, de las ocupaciones de mediana jerarquía de 46.7% a 56.7% y en que las de baja jerarquía pasan del 20% al 6.6%.

Respecto a los niveles de ingreso, los del ITESM pasan a ganar, del primero al último empleo, los niveles más altos de ingreso estipulados en más de 10 salarios mínimos en una proporción que va del 24% al 76%, mientras los de la UNAM aumentan significativamente al pasar del 3.3% al 33% pero nada comparado con el aumento de los del ITESM.

Quizá podríamos pensar que las diferencias específicas en estos aspectos sustanciales de la calidad del empleo no son del todo ajenas, entre otros (como pudiera ser el sector de ocupación y la rama de actividad a lo que podríamos agregar que ambas poblaciones se desempeñan sobre en el sector privado y en la rama de los servicios), a las características del origen socio-económico y cultural de los egresados del presente estudio. Tal origen es parte integral de la persona; esta incorporado en formas de ser y hacer habituales de los sujetos (Bourdieu, 1986; Landesman, 1985) y, sin duda, toman parte activa como mediaciones entre la educación y el empleo.

Al respecto, podemos pensar que no sólo el nivel y la especialización educativa sino todo lo que se asocia a los capitales culturales y sociales derivados del origen socio-económico y cultural de las personas, tiene un valor distinto en el

mercado laboral, dependiendo de su posesión o ausencia. Esto podría explicar al menos en parte la movilidad diferencial de los egresados de las dos instituciones analizadas en la jerarquía laboral y salarial, que es más favorable para los egresados del ITESM. Más aún, quizá el mercado de trabajo profesional, ante la ausencia de ciertos capitales culturales y sociales, exige, selecciona y promueve lo único que se puede poseer y ofrecer: la experiencia laboral resultante de la especialización formativa en la trayectoria laboral. Esto último podría tener algo que ver con la gran importancia de la relación entre la formación y el empleo en la movilidad laboral de los egresados de la UNAM.

La descripción hecha de algunos de los hallazgos de nuestro trabajo de campo precisa aun de un mayor desarrollo que permita comprender con mayor detalle y precisión los mecanismos de un mercado laboral de nivel profesional que da acceso y permite la movilidad ascendente en la calidad del empleo no sin ciertas diferencias entre las poblaciones egresados de universidades públicas y privadas como las aquí analizadas. Y, en este marco, comprender mejor el papel de las mediaciones que se expresan en las estrategias de empleo que adquieren concreción en la calidad del empleo al que se accede a lo largo de la trayectoria laboral.

No obstante, aquí se delinea ya para las poblaciones analizadas, algo que ha sido explorado y confirmado en universos con mayor representatividad: que hay grandes diferencias entre las instituciones universitarias públicas y privadas cuya composición expresa un patrón social vigente de profunda desigualdad (De Garay, 2002). Asimismo, que el mercado laboral de nivel profesional en México está muy estratificado y tiende cada vez más a seleccionar por la institución de origen formativo y por factores sociales y no precisamente por la “calidad” de la formación que estas ofrecen ni el desempeño académico de sus egresados (De Vrise y Navarro, 2011)

Bibliografía

- Barrera Bassols, Dalia (comp.) (2000), *Mujeres, ciudadanía y poder*, México, El Colegio de México.
- Blaug, Mark (1983), “El estatus empírico de la teoría del capital humano: una panorámica ligeramente desilusionada”, en Luis Toharia (comp.), *El mercado de trabajo: Teorías y aplicaciones*, Madrid, Alianza Editorial, pp.65-104.
- Bourdieu, Pierre (1986), “La escuela como fuerza conservadora: desigualdades escolares y culturales”, en Patricia de Leonardo, *La nueva sociología de la educación*, México, SEP-Ediciones El Caballito, pp. 103-129.
- Casanova Cardiel, Hugo (2009); “La universidad pública en México y la irrupción de lo privado”, en Humberto Muñoz García (coordinador), *La universidad pública en México*”, México, UNAM-SES/Porrúa, pp 147-167.
- De Garay Sánchez, Adrián (1998), “Privatización de la educación superior o distribución tácita de la demanda”, en *Revista de la Educación Superior en Línea*, Vol. XXVII, Núm. 107, México, ANUIES, <http://publicaciones.anui.es.mx/revista/107/1/2/es/privatizacion-de-la-educacion-superior-o-distribucion-tacita-de-la>, consultado el 02 de marzo de 2012.

De Garay Sánchez, Adrián (2002), "Un sistema de educación superior, dos realidades distintas: la universidad pública y la universidad privada", Revista de la Educación Superior en Línea, Núm.122, México, ANUIES, www.anuiés.mx/servicios/p_anuiés/publicaciones/revsup/res122/art5.html, consultado el 17 de febrero de 2012.

De la Garza Toledo, Enrique (2003), "Notas acerca de la construcción social del mercado de trabajo: crítica a los enfoques económico y sociodemográfico", Ponencia presentada en el IV Congreso Nacional de la Asociación Mexicana de Estudios del Trabajo (AMET), Hermosillo, Sonora. Memorias.

De Vries, Wietse y Navarro, Yadira (2011), "¿Profesionistas del futuro o futuros taxistas? Los egresados universitarios y el mercado laboral en México", en Revista Iberoamericana de Educación Superior (RIES), vol. II, núm.4, México, IISUE-UNAM/Universia, <https://ries.universia.net/index.php/ries/article/view/71> consultado el 12 de febrero de 2012.

Escobar, J. y Jiménez, J. (2008), "La evolución del acceso a la educación por géneros en México" Revista Digital Universitaria, 10 de diciembre 2008, Volumen 9, Número 12, México, DGSCA-UNAM, <http://www.revista.unam.mx/vol.9/num12/art101/int101.htm>, consultado el 12 de febrero de 2012.

Hualde, Alfredo (2001), Aprendizaje industrial en la frontera norte de México: la articulación entre el sistema educativo y el sistema productivo maquilador, México, Plaza y Valdez.

Lamas, Marta (comp.) (2000), El género: la construcción cultural de la diferencia sexual, México, Porrúa.

Landesman, Monique (1985), "Los tres estados del Capital Cultural", en Revista Sociológica, núm. 5, México, UAM-Azcapotzalco, pp.11-17.

Levy, Daniel C. (2000), La educación superior y el Estado en Latinoamérica. Desafíos privados al predominio público, México, CESU-UNAM/Porrúa.

Márquez Jiménez, Alejandro (2009), "Los beneficios públicos y privados de la educación y sus implicaciones en las políticas para la educación superior", en Humberto Muñoz García (coord.), La universidad pública en México, México, UNAM-SES/Porrúa, pp.169-199.

Muñoz García, Humberto (2009), "Introducción", en Humberto Muñoz García (coord.), La universidad pública en México, México, UNAM-SES/Porrúa, pp. 5-22.

Rodríguez Gómez, Roberto (2004), "Entre lo público y lo privado: La polémica de las universidades "patito" en 2003", en Guadalupe Teresinha Bertussi (editora), Anuario Educativo Mexicano. Visión retrospectiva, México, Miguel Angel Porrúa y UPN, pp. 431-467.

Rosenfeld, Rachel (1992), "Job mobility and career processes", en Annual Review of Sociology, Vol.18: 39-61, E.E. U.U.,California.

Toharia, Luis, (comp.) (1983), El mercado de trabajo: Teorías y aplicaciones, Madrid, Alianza Editorial, pp. 9-38.

Tripier, Pierre (1993), "Para una sociología del empleo (BIS)", en Michon, F. y Denis Segrestin (comps.), El empleo, la empresa y la sociedad. Debates Economía-Sociología, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, España, pp.61-64.

Vargas, Ruth (1999), "Trayectorias y desarrollo profesional de ingenieros en la industria maquiladora", en Revista Electrónica de Investigación Educativa, Vol. 2, No.2, [octubre].

HORIZONTES Y EXPECTATIVAS LABORALES DE LOS JÓVENES EGRESADOS DEL ALBERGUE CAMINANDO JUNTOS

AZUCENA LÓPEZ MORENO¹



Resumen

Las condiciones de reclusión y hacinamiento en que operan algunos albergues destinados a contener población joven durante un tiempo indeterminado, generan una serie de cuestionamientos acerca de la manera en que afecta a quienes pasan parte de su vida internados. En particular, interesa conocer cuál es el destino de éstos al momento de egresar; cuáles son las problemáticas que deben enfrentar en el proceso de reinserción social, y qué opciones les ofrece el mercado laboral, tomando como punto central el significado que tiene el trabajo en el proceso de convertirse en adultos en una sociedad estratificada en lo social y económico -lo cual está definido en base al trabajo y al empleo-, con un alto índice de población marginada en la que se incluye una amplia capa de jóvenes sin acceso a una educación formal adecuada que les posibilite insertarse en el mundo del trabajo asalariado. En este contexto, la presente ponencia se enmarca en una investigación de corte cualitativo, enfocada en conocer las estrategias –y posibilidades reales- de inserción laboral de jóvenes egresados del albergue gubernamental Caminando Juntos, en el Estado de Querétaro.

Palabras clave: albergue, egreso, inserción laboral, jóvenes.

¹ Psicóloga Clínica y maestrante en Antropología por la Universidad Autónoma de Querétaro. Docente a nivel licenciatura en Universidad de Estudios Avanzados campus Querétaro desde comienzos del 2014.

Introducción

El objetivo de este escrito es dar cuenta de algunos de los resultados obtenidos a partir del trabajo de campo realizado hasta ahora dentro de la institución referida. Primero, se hace una breve contextualización del lugar donde se está llevando a cabo la investigación. En seguida se hace mención a la población con la que se ha venido trabajando y, al mismo tiempo, una definición sucinta que ayuda a ubicar cómo se entiende a la juventud; a quiénes se les llama “jóvenes” y algunos fragmentos de comunicaciones personales entre la investigadora y las y los jóvenes mismos. Después se muestran experiencias previas de las y los jóvenes en cuestión en relación al empleo. Por último, se mencionan algunos de los destinos a los que pueden acceder los jóvenes al egresar del albergue y las posibilidades que tienen en esos casos; al mismo tiempo, se encuentran símiles de sus relatos en relación al valor que le dan al trabajo desde un poco de la teoría que existe alrededor del tema.

Metodología

Esta investigación se realiza con base a técnicas del método etnográfico: observación participante, entrevistas, historias de vida y seguimientos de caso. Se tienen reuniones grupales dos veces por semana con los hombres, de igual manera con las mujeres. En ocasiones se abre un espacio individual de escucha clínica con quien lo solicite, debido a mi formación como psicóloga clínica y a la necesidad y los casos específicos y difíciles de las y los jóvenes.

Un primer acercamiento al contexto

La función primaria del albergue Caminando Juntos es la de dar custodia y protección a menores de edad en situaciones vulnerables. Aquí comienza la problemática que se estudia: este albergue fue creado en sus inicios para atender a menores de entre 0 y 12 años de edad, sin embargo debido a la situación de vulnerabilidad en la que también se encuentran menores de edad de entre 13 y 17 años 11 meses, el albergue se ha visto en la necesidad de recibirlos en este centro pues en el Estado de Querétaro no hay un espacio específico para jóvenes en situaciones vulnerables que esté a cargo del Gobierno.

Justo de aquí parte la pregunta acerca de cuál es la función de ésta institución hacia los jóvenes pues no los “prepara” para que se relacionen de otra forma en el mundo externo al que han de insertarse tarde o temprano; no siempre se les brinda educación y tampoco capacitación para algún tipo de trabajo, sino que solamente

se refuerzan las labores que se realizan en el espacio doméstico. Esto se debe, principalmente a que éste albergue tiene “proyecto de estancia”; a diferencia de una casa hogar, que se caracteriza por ofrecer un “proyecto de vida” a los menores que ahí viven. Entonces, por las características del albergue y de los casos específicos, no se brinda una capacitación para un trabajo ni, en todos los casos, una educación formal.

Ahora bien, las posibilidades para un proyecto de vida personal, familiar, social en general, que tienen los jóvenes egresados del albergue están en función del lugar a dónde egresen pues no siempre son reintegrados a sus familias (su egreso del albergue irá de acuerdo a su situación jurídica y su destino será definido por la Procuraduría de la Defensa del Menor y la Familia). Cuando no sean reintegrados con algún familiar, serán trasladados a una casa hogar de forma definitiva, o si al cumplir 18 años no tienen con quién ir y tampoco fueron trasladados a otra casa hogar, solo egresarán del albergue y ellos deberán valerse por sí mismos. Aquí empieza la travesía, en la búsqueda de un medio que les permita sobrevivir por sí mismos, y es cuando se evidencian las carencias a las que tuvieron durante su estancia en el albergue, aunque también, se acentúan sus habilidades personales y su propia proyección hacia el futuro.

Tipo de población, objeto de esta investigación

Según la definición de las Naciones Unidas, los jóvenes son las personas con edades comprendidas entre los 15 y los 24 años de edad; la UNESCO (2014) señala que “los jóvenes constituyen un grupo heterogéneo en constante evolución y que la experiencia de ‘ser joven’ varía mucho según las regiones del planeta e incluso dentro de un mismo país”. Esto tiene que ver directamente con las pautas culturales que engloban a cada sociedad y, en torno a la condición cultural, según Feixa (2012: 26) existe una “necesidad de un periodo de preparación entre la dependencia infantil y la plena *inserción social*” (el subrayado es mío). En este caso, se habla de inserción social en términos de lo laboral.

El hecho de ser joven es de por sí complicado debido a las múltiples exigencias sociales que se le cargan, con amplias expectativas que la sociedad no está en condiciones de sostener. Por ejemplo, que todos los jóvenes estudien una carrera y tengan una familia, pues se crea la ilusión de que la felicidad está al alcance de todos mientras tengan una familia, una casa con jardín y un perro, un auto del año y, por supuesto, un empleo en el que se gane lo suficiente para que mantenga todo esto, lo cual, objetivamente, nuestra sociedad no está en condiciones de cumplir.

En este contexto, la población con la que se ha venido trabajando son jóvenes (7 hombres y 11 mujeres, esto depende de la población que se encuentre dentro del albergue que cuente con la edad correspondiente a la categoría de “joven” citada en párrafos anteriores) de entre 15 y 17 años que están viviendo actualmente en el albergue. Justo por este motivo, se empezó el trabajo con las mujeres jóvenes y, aproximadamente 2 meses después, con los hombres.

Ser un joven “normal” (en el decir de las jóvenes, no se sienten “normales” viviendo ahí), que vive con su familia y que sale de su casa cuando quiere y se viste con su propia ropa, implica una serie de dificultades “menores” en comparación con un joven que vive en un albergue como éste, donde no pueden salir, ni pueden vestir su propia ropa, ni pueden saber gran cosa del espacio exterior (se puede tener contacto con alguien de “afuera”, únicamente si se gestionan visitas familiares, en caso contrario, no), lo cual genera una angustia tremenda en los jóvenes que viven ahí, pues se crean el imaginario de que nadie los quiere, de que nadie se preocupa por ellos y de que ahí se van a quedar el resto de sus días, por lo menos, hasta que cumplan la mayoría de edad (pues hasta ese momento el gobierno deja de “hacerse cargo” de ellos). Ahora bien, existe una discrepancia entre lo que plantea la teoría acerca de “ser joven” y el discurso de las y los jóvenes ilustran más claramente qué es ser joven: para ellas, ser joven significa poder salir con amigos, ir a la escuela, ir al cine, aprender de los adultos, tener novio, enamorarse, probar cosas nuevas, estudiar, viajar, planear sus vidas en términos de lo que van a estudiar y por lo tanto, en lo que van a trabajar para después formar una familia.

Para ellos, ser joven significa cometer errores ahora para no cometerlos después, y cuando tengan hijos poder decirles qué está bien y qué no; probar las drogas, experimentar, tener novias, conocer a alguien especial, tener amigos, ir a fiestas, “echar desmadre”, divertirse, trabajar y tener sus propias cosas, pensar en qué quieren ser de grandes y cómo lograrlo. Esto no se puede llevar a cabo del todo dentro del albergue, pues tienen que acatar reglas institucionales que no les permiten hacer mucho de lo que quisieran.

Como último punto de este apartado y para caracterizar un poco más claro a éstos jóvenes, cabe mencionar que del total de la población, los 18 jóvenes con los que se ha trabajado saben leer y escribir, aunque no todos tienen un grado de escolaridad de acuerdo a su edad. Por otra parte, solo una joven es originaria de otro Estado (Guerrero), los demás, son del Estado de Querétaro, aunque no todos de la capital. Finalmente, del total de esta población, solo una joven no ha tenido ningún empleo nunca, el resto han tenido mínimo un empleo antes de vivir en el albergue.

Hablar de estos jóvenes y su relación con el trabajo

El acercamiento al ámbito laboral por parte de las y los jóvenes que viven en el albergue ha sido variado por distintas razones y en distintos rubros. Así, ellos reconocen que hay “de trabajos a trabajos”, “trabajos que no importan, porque te los dan cuando vas empezando a trabajar y son con tu familia” (comunicación personal, joven hombre de 17 años, 2 de julio de 2015) y, “trabajos que ya valoras porque ya te cuestan más, los consigues tú solo y los debes mantener siendo responsable” (comunicación personal, joven hombre de 16 años, 2 de julio de 2015). Una cosa es, dicen, que tú trabajes porque quieres trabajar, porque quieres tener tu dinero y otra cosa muy distinta es que te obliguen a hacerlo. Por ejemplo, una joven menciona parte de su situación;

A mí me obligaban a trabajar mis papás desde chiquita, tenía yo unos 9 años cuando me dijeron que me fuera a trabajar, yo vendía tamales y ellos me quitaban el dinero de la venta pero a veces yo lo escondía y me compraba una libreta o una pluma o un material para poder ir a la escuela, pero si ellos se daban cuenta, me pegaban (comunicación personal, joven mujer de 15 años, 5 de mayo de 2015).

Otra joven de 15 años refiere que, “yo trabajaba porque veía que mi abuelita no podía con todos los gastos, habían veces en que no teníamos ni para comer y pues yo no podía dejar que mi abuelita no comiera, yo como sea me aguantaba, pero ella no” (comunicación personal, 5 de mayo de 2015).

Por su parte, un grupo de jóvenes varones comentan lo siguiente;

“Nosotros cuatro vivíamos juntos y nos gustaba comprarnos nuestras cosas cada quien, entonces no iba a mantener nada más uno a los demás, ¿verdad? Por eso todos trabajábamos aunque no todos los días, pero igual salía. Nosotros tres en el mismo restaurante de meseros o lavando platos y él, en una pizzería y ya cada quién hacía lo que quería con su varo” (comunicación personal, cuatro jóvenes hombres de 16 y 17 años, 25 de junio de 2015).

Si bien cada uno tuvo razones y motivaciones propias o impuestas para emplearse, coinciden en que el trabajo implica valores tales como responsabilidad, honestidad, dedicación, colaboración, compromiso, esfuerzo, acatar reglas y que alguien te mande, pero sobre todo “ganar dinero por cuenta propia y que nadie te esté diciendo qué hacer con él” (comunicación personal, joven hombre de 16 años,

17 de julio de 2015). Coinciden además en que hay una diferencia entre “tener trabajo” y “tener un empleo”, pues según dicen;

Un empleo tú lo buscas, no es en tu casa y es donde tienes un horario y responsabilidades específicas, un jefe y te pagan por hacer algo determinado y, trabajo es algo que implica un esfuerzo y que no necesariamente te pagan por hacerlo, como el quehacer de la casa o las tareas de la escuela (comunicación personal, jóvenes mujeres de 15 a 17 años, 29 de abril de 2015).

Méda (2007: 22) formula una definición que ayuda a entender un poco más el ideal que tienen las y los jóvenes sobre el trabajo, cuando dice que éste es

[...] esa capacidad de salir del estado natural, de mejorar. Esa capacidad que pertenece a cada uno de nosotros y que se ejerce sobre otra cosa, que puede ejercerse espontáneamente o ser intercambiada contra salario, que funda la posibilidad para los individuos de salir de la relación de vasallaje, su capacidad a existir por ellos mismos (el subrayado es mío).

En efecto, las y los jóvenes relacionan la capacidad de tener un empleo con la capacidad de ser independientes y autónomos, sin embargo, admiten también que, en un futuro, el empleo irá directamente relacionado con los estudios, pues “yo sé que si termino mi secundaria y luego mi prepa y luego mi carrera, si le echo ganas, yo sé que voy a tener un buen trabajo y voy a poder hacer y tener lo que yo quiera y no volver a vivir con mi mamá” (comunicación personal, joven mujer de 15 años, 16 de junio de 2015). Ellas y ellos quieren estudiar “para ser alguien en la vida”, “para trabajar en algo que me guste y que me deje dinero”, “para que no me mantengan mis papás y tener mis propias reglas” (comunicaciones personales, jóvenes institucionalizadas, mayo 2015). Esta situación se liga de inmediato con la parte de la plena realización de uno mismo y de la sociedad como plantea Méda (2007:24), pues del mismo modo, tienen la certeza de que cuando trabajen en aquello para lo que estudien, serán felices.

Ahora bien, Méda (ibíd.) menciona cinco funciones que brinda el trabajo

1. Impone una estructura temporal de la vida.
2. Crea contactos sociales fuera de la familia.
3. Da objetivos que sobrepasan las ambiciones propias.
4. Define una identidad social.
5. Obliga a la acción.

De estas funciones me parece importante resaltar la especificidad de varios puntos. Por ejemplo, la característica de “estructura temporal” planteada en el primer punto creo que es fundamental para entender al trabajo, pues no estamos siempre trabajando en el mismo espacio, incluso aunque nos encontremos en el mismo lugar de trabajo. La parte de los contactos sociales fuera de la familia es fundamental, pues se considera entonces como un espacio privilegiado para la socialización –como se había mencionado anteriormente- y, si hablamos de jóvenes, es aún más importante si tomamos en cuenta que no todos tienen siempre acceso a la educación, que es considerada como el espacio de socialización por excelencia fuera del núcleo familiar.

Ahora bien, la “identidad social” es algo que nos sostiene, aunque según el dicho popular que reza “como te ven te juzgan”, aplica igual para el trabajo que se tiene. En términos de valoración social, un médico cirujano no tiene el mismo “status” que un recolector de basura o que un académico. A partir del trabajo que desempeñamos, tenemos un lugar en la sociedad (este punto lo discutiré más adelante). Por último, la cuestión de la acción me parece a mí muy importante, pues es la parte que nos obliga a “hacer algo”, creo que aquí encaja la trascendencia de la acción comunitaria y que, en relación a la función, sobrepasa las ambiciones propias para generar colectividad y que, retomando el discurso de un joven de 16 años “el trabajo también implica ser creativos, hacer algo diferente aun cuando ya se tengan las reglas fijas” (comunicación personal, 25 de junio de 2016).

Volviendo al punto del lugar que nos adscribe el trabajo en nuestra sociedad, surge la pregunta de si se puede plantear lo mismo en el momento en que las y los jóvenes se encuentran dentro del albergue, pues estando ahí, no tienen un empleo. Entonces, no tendrían un lugar en la sociedad si solo hablamos del trabajo como aquello que nos posiciona dentro del juego social. En este sentido, creo que no es solo el empleo aquello que nos da un lugar en relación al resto de la sociedad, tiene que ver también la *condición* en que la misma sociedad nos pone (en el caso de éstos jóvenes, la de vulnerabilidad, la de pensar que tienen que ser tutelados por el Estado debido a que no pueden ser cuidados por sus familias). Entonces, sería gracias a quienes se hacen cargo de las y los jóvenes en el albergue que estos pueden tener un lugar dentro de la sociedad, pues en tanto hay jóvenes en condiciones de vulnerabilidad, sujetos a cuidados, también hay personas que trabajan para cuidar de ellos y tener un lugar dentro de la sociedad (unos y otros).

Ahora bien, en nuestra sociedad el trabajo es fundamental pues es trabajando que se adquiere los medios para vivir, pero también “es el lugar principal donde podemos mostrar nuestras capacidades, sentirnos útiles y participar en la construcción de nuevas realizaciones” (Méda, 2007:28), es decir, tener una “vida normal”. Sin

embargo, y aquí retomo a Dubet (2011), actualmente nuestra sociedad se mueve en un principio *meritocrático*, en donde “tienes lo que mereces gracias a tu esfuerzo” y no más. Surge entonces la idea de hacer y vender proyectos (que hoy en día en nuestra sociedad está en boga) que nos dan la ilusión de tener trabajo pero, ¿bajo qué condiciones salariales y de acceso a beneficios sociales?

De acuerdo a lo anterior, se plantea una distinción entre igualdad de posiciones e igualdad de oportunidades, tema con bastante material para discutir pero que, en esta ocasión solo hago referencia a la “justicia social” actual que acepta una serie de “justas inequidades” en las que se acepta y se asume ese “tener lo que se merece por lo que se ha hecho” y, entonces, si no se ha hecho “nada”, no se merece nada. Retomo esto por un comentario de una joven de 17 años cuando me preguntó “¿tú qué habías hecho a tus 17 años? Yo siento que no he hecho nada, que he desperdiciado mi vida y más estando encerrada aquí adentro” (comunicación personal, 10 de mayo de 2015).

Es justo en este sentido en el que Dubet (2011: 35) considera que los jóvenes se ven ampliamente desfavorecidos porque les resulta sumamente difícil adquirir un lugar: “su pobreza aumenta, la prolongación de los estudios no les ofrece más que una protección pasajera y, por añadidura, cargan con el peso de la deuda social”. Así, una parte específica de la juventud en nuestra sociedad (en particular la juventud del albergue) se ve envuelta en una especie de encrucijada pues si quieren estudiar, tienen que trabajar para poder solventar sus gastos, pero, por otro lado, como todos los jóvenes con los que estoy trabajando son menores de edad aún (y evidentemente tan solo por esa condición no tienen una carrera), no tienen muchas posibilidades de un trabajo que les brinde esa supuesta protección social y esos derechos a los que se supone accedemos cuando trabajamos.

En este punto, entra lo que Dubet (ibíd.) denomina como “asistencialismo” (que es lo que brinda el albergue), y con este sistema, antes de que las personas sean invitadas a hacerse cargo de sí mismas, al ser ayudadas por el Estado, se verán en la posición de defender la protección de su lugar, aunque éste sea un lugar mediocre y no tendrían interés en actuar para salir de su situación. Y, a partir de esto, se pregunta qué es lo que legitima la desigualdad, a lo que responde que es la dominación por parte del Estado la que cumple con esta función.

Así, vemos que la función del Estado se pone en duda (o se debería de poner), en el momento en que “decide ayudar” a un cierto grupo de personas que, como decía Goffman (1994), aparentemente no están en condiciones de cuidarse a sí mismas y por lo tanto necesitan ayuda para hacerlo. Sin embargo, es evidente (al menos en esta institución) que el Estado, más allá de generar una estrategia de

inserción y de “des-vulneralización” de los jóvenes, los vulnera más y evade la tarea de ayudarlos en su proceso de “sana” socialización con el mundo que los rodea, tanto en términos familiares como en asuntos laborales.

Jóvenes y egreso. Sus destinos al salir del albergue

Como mencioné casi al inicio del texto, las y los jóvenes tienen las siguientes opciones al egresar del albergue:

- a) Reinserción familiar
- b) Traslado a una casa hogar
- c) Egreso por mayoría de edad

Estas tres opciones son las “legales”, pues para algunos de los jóvenes siempre está contemplada la opción de “buscar nuestros propios medios”, es decir, escaparse. Cuando el destino es otra casa hogar, dependerá de la misma si se den ahí capacitaciones para algún oficio o si se les brinden estudios al interior de la misma casa o en escuelas regulares.

Si se da el caso de egreso por mayoría de edad, dependerá de los jóvenes a dónde quieran acudir pues varios regresan por voluntad propia a su casa, donde buscarán la posibilidad de terminar sus estudios por su propia cuenta (trabajando) o con apoyo de su familia. Otros deciden vivir solos o buscarse entre ellos, buscar a los amigos que hicieron durante su estancia, ya sea en éste albergue o en alguna otra casa hogar y, a partir de eso, vivir en comunidad y trabajar para mantenerse, como el caso de los cuatro jóvenes hombres citados arriba. En caso de que se escapen, deberán cuidar a dónde y con quién ir, pues saben que los van a buscar y que no quieren regresar a una casa hogar o a un albergue o ser trasladados a un anexo (pues generalmente este es el “castigo” que les dan cuando los encuentran tras un escape). En ocasiones se trasladarán a otro municipio del Estado o incluso, a otros estados. Aquí también aplica la opción de escaparse en conjunto y vivir colectivamente.

Proceso de seguimientos de caso

Al momento de esta investigación, he realizado seguimientos de caso con dos jóvenes mujeres de 16 y 17 años, respectivamente. Ambas fueron reintegradas a sus familias aunque esas reintegraciones generan dudas sobre el análisis de los casos por parte de las autoridades, pero ese no es el punto de este escrito.

La primera en salir, fue una joven de 17 años quien había tenido 5 empleos antes de ingresar al albergue y, justo el día en que ingresó, iba a ser su primer día en el

sexto empleo. Uno de los muchos motivos de enojo por su ingreso fue: “voy a perder la oportunidad de tener un trabajo, ya había dejado de trabajar un tiempo, ahora ¿cómo se supone que me compre mis cosas después?” (comunicación personal, 20 de abril de 2015). Sus empleos previos habían sido en el medio de los alimentos, restaurantes, pizzerías y el último iba a ser un McDonald’s. Ella tiene la intención de estudiar psicología o gastronomía y además, quiere poner un restaurante de comida vegetariana o un café, por eso ha trabajado en lugares de comida, “para tener idea de cómo funciona y qué tendría que hacer yo” (ibíd.).

Una vez que salió del albergue, lo primero que hizo fue buscar empleo. Debido a que egresó en tiempos electorales en el Estado, una de sus amigas la invitó a participar en una porra de un partido político, sin embargo, no accedió a eso. Buscó un empleo cerca de su casa y entró a trabajar en Cinemex, en una plaza reconocida de la ciudad. Duró solo un par de semanas y se salió de ahí, porque aunque le quedaba muy cerca de su casa, “no me convenció el pago y ahora estoy en otro, es un call center de Telcel aunque tampoco me convence porque me pagarían hasta un mes después de trabajo y pues no se vale, pero en lo que consigo otra cosa, seguiré yendo a las capacitaciones” (comunicación personal, 19 de junio de 2015).

Para el 27 de junio ya tenía empleo nuevo

Ya me salí del Telcel, ahora estoy en un Italian Coffee del centro, me gusta mucho ese trabajo y no lo pienso dejar. Trabajo en el turno de la noche, de 17:30 a 23:30 hrs, y cuando yo me voy aún hay gente, así que a veces me quedo a ayudar a mis compañeros que se quedan hasta el cierre (comunicación personal, 23 de julio de 2015).

Al preguntarle la razón, me dijo que “porque recuerda que quiero poner mi café, entonces quiero ver cómo funciona desde adentro y conocer gente, además me gusta mucho el café” (ibíd.). Reconoce que trabajando ahí se siente bien y que es algo que le gusta hacer, además de que le brinda los recursos económicos suficientes y necesarios para inscribirse a la prepa.

El otro caso que he seguido, es una joven de 16 años. Ella también buscó empleo en cuanto salió del albergue, y el primero que consiguió no le gustó, pues,

Me dijeron que tenía que ir a supuestas capacitaciones, y ¿sabes cuáles eran sus disque capacitaciones? ¡Tenía que vender tres perfumes de \$600 cada uno! Y dime, ¿a quién se los iba a vender? Pues mejor ya no volví, aunque hubiera regresado solo por mis papeles y mi dinero, porque me pidieron \$80 para credenciales y mis papeles y una carta porque soy menor de edad, pero ya ni modo. Voy a buscar mejor otra cosa (comunicación personal, 17 de junio de 2015).

Su búsqueda la llevó, igual que a la otra joven, a trabajar en un negocio de comida rápida en otra plaza de la ciudad. Consiguió ese empleo (en el que ya había estado) gracias a que es de la mamá de su mejor amiga:

Antes era menos responsabilidad para mí trabajar, pues solo estaba aquí con mi amiga, o sea, sí les ayudaba y sí me pagaban, pero no estaba la jornada completa, pero ahora es diferente. Trabajo de 13:00 a 20:00 hrs, a veces más tarde, cuando es fin de semana, y debo salir con una hora de anticipación de mi casa, pues vivo muy lejos de aquí, en la noche también cuesta trabajo porque luego ya no encuentro transporte. Es muy cansado y hace mucho calor aquí adentro. Yo tomo las órdenes y doy cambios y ayudo también a veces a la preparación de la comida. El primer día tenía mucho miedo de escribir mal una comanda o de dar mal el cambio o de hacer mal las cosas, pero entre que me ayudan aquí adentro y que la gente se da cuenta que soy nueva, me ha ido bien, no me he equivocado y me tienen paciencia. Estoy muy contenta de trabajar aquí (comunicación personal, 4 de julio de 2015).

Sin embargo, también reconoce que le gusta ese trabajo y que, además, tendrá la oportunidad de estudiar empezando el próximo ciclo: “entraré a la misma prepa que mi mejor amiga y saliendo de la escuela, vamos a venir a trabajar” (ibíd.)

A manera de cierre temporal

Como hemos visto, la situación de estos jóvenes no dista mucho de la de cualquier otro en esta situación, ya que como dije antes, las condiciones en las que nos posiciona la sociedad serán en gran medida las responsables de las opciones que tengamos para nuestro desarrollo.

Hemos visto que el dinero no es el **único** bien que les aporta a las y los jóvenes el tener un empleo. Reconocen que al tener un trabajo, van a conocer más personas, van a tener más amigos e, incluso, podrán conocer a alguien que les pueda ayudar en algún momento. Como plantea Méda (1998:135), “el trabajo es el fundamento del vínculo social y no sólo por ser el principal cauce de la socialización y de la integración social, sino también porque constituye el soporte cotidiano del vínculo social”.

Nos queda en la agenda, repensar nuestra función dentro de la sociedad como investigadores, profesionistas, profesionales y como propiciadores de contextos que re-victimizan y re-vulneralizan a un sector de la sociedad, pero también como actores para el cambio.

Bibliografía

- Comunicaciones personales, inéditas. Abril-julio (2015).
- Dubet, F. (2011) *Repensar la Justicia Social*. Buenos Aires, Argentina: Ed. Siglo XXI.
- Feixa, C. (2012) *De jóvenes, bandas y tribus*. Barcelona, España: Ed. Planeta S.A
- Goffman, E. (1994) *Internados. Ensayos sobre la situación social de los enfermos mentales*. Buenos Aires, Argentina: Ed. Amorrortu
- Méda, D. (2007) *Le Travail*, Ed. Presses Universitaires de France, collection <<Que sais-je?>> n° 2614, 3éme edition, capítulo 1
- Méda, D. (1998) *El trabajo. Un valor en peligro de extinción*. Barcelona, España: Ed. Gedisa.
<http://www.unesco.org/new/es/popular-topics/youth/>

LOS JÓVENES ANTE UN MERCADO LABORAL FLEXIBLE EN MÉXICO

CRISTHIAN JESÚS HERNÁNDEZ CERVANTES¹
ELIZABETH OJEDA VELASCO²

Resumen

El trabajo cumple una función esencial para la conformación social, durante la etapa del estado benefactor de la postguerra fue eje de la vida y las pretensiones de orden seguridad y progreso racional propias del proyecto de modernidad. A nivel de los individuos era base para la definición y arranque de proyectos de vida, así como para el disfrute de satisfactores materiales e inmateriales a lo largo de ésta. Sin embargo, los cambios en el sistema productivo derivados de las crisis económicas de los años ochenta produjeron la mutación de las relaciones laborales hacia formas flexibles, y precarias. En este contexto se puede observar que los jóvenes en la actualidad se enfrentan a grandes desafío relacionados con la capacidad de formular proyectos de vida a través de los beneficios de emplearse en el mercado de trabajo. El trabajo ha perdido la centralidad como eje de la vida, y es sustituido por las necesidades crecientes de pertenencia a través del consumo, al cual sólo se puede acceder por medio del ingreso salarial, obtenido en empleos de baja seguridad laboral, prestaciones deficientes y nula perspectiva a futuro.

Palabras clave: proyecto de vida, jóvenes, flexibilidad laboral, trabajo

¹ Maestrante en Economía Aplicada por el Colegio de la Frontera Norte y Licenciado en Administración Pública y Ciencias Políticas por la Universidad Autónoma de Baja California.

² Maestrante en Economía Aplicada por el Colegio de la Frontera Norte y Licenciada en Ciencias Empresariales por la Universidad del Papaloapan

Juventud y mercado laboral

El tema de la juventud y el mercado laboral, o mejor dicho de las condiciones en que éstos logran o no insertarse en un puesto de trabajo, así como la calidad de dicho empleo, es un tema con profundas implicaciones tanto económicas como políticas y sociales. Lo anterior se acentúa en países como México donde una importante proporción de la población es relativamente joven, esto es, el 13 por ciento son jóvenes entre los 15 y 29 años (ENOE³, 2015).

Hacia inicios del presente siglo XXI, tal como lo ha señalado Murayama (2010) la demografía mexicana proyectaba una gran oportunidad en términos de potencial económico: “una reducción significativa de la tasa de dependencia poblacional permitiría que el grueso de los habitantes se ubicara en las edades productivas” (Murayama, 2010). Este fenómeno poblacional conocido como “bono demográfico⁴”, ha sido resaltado considerablemente tanto en la investigación como en el discurso gubernamental como una suerte de oportunidad para impulsar el desarrollo económico (Consultores Internacionales S.C. CISC, 2015).

Sin embargo, la creciente población en condiciones de trabajar se debió encontrar al menos en el caso mexicano con una economía de lento crecimiento (Murayama, 2010), con una pobre capacidad para generar nuevos empleos y con una importante tendencia hacia la precarización a través de un proceso de flexibilización de las relaciones laborales.

El reto para los jóvenes, se acentúa especialmente para aquellos que recién inician su incursión al mercado laboral; ya que por un lado deben competir a niveles cada vez mayores de exigencia, no solo contra otros jóvenes sino muchas veces con individuos con mayor experiencia laboral. Pero además, se ven obligados por sus propias circunstancias a aceptar las nuevas formas flexibles de contratación.

En resumen, el gran reto es poder ofrecer a las generaciones jóvenes la oportunidad de obtener un trabajo decente el cual según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) se caracteriza por ser “productivo y que produzca un ingreso digno, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración a la sociedad [...]” (Organización Internacional del Trabajo, 2015).

Las características del trabajo decente son mucho más representativas de la concepción moderna del trabajo, el cual se asocia también al modelo de producción fordista y al estado de bienestar característico del periodo de postguerra del siglo pasado.

³ Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE). INEGI. Primer trimestre de 2015.

⁴ Fenómeno de naturaleza transitoria en el cual la mayoría de la población se encuentra en edad de incorporarse a la actividad económica.

La concepción del trabajo en la modernidad.

El trabajo conformó hasta hace poco, un pilar fundamental dentro de las pretensiones de seguridad y progreso propias del proyecto de la modernidad. La idea del trabajo se asoció a un conjunto de seguridades, protecciones, y beneficios, promovidos e incluso generados por un estado intervencionista. Estas seguridades funcionaban como control de las contingencias (fin último del proyecto de modernidad) sociales e individuales. Al mismo tiempo se procuraba asegurar la perpetuación del modelo de producción fordista-taylorista, al establecer fuertes relaciones de pertenencia e identidad basadas en la imposición principal de una ética del trabajo.

Esta forma de organización productiva, fue típica de una sociedad de productores, en la que cada individuo encontraba su lugar dentro de la cadena productiva y era a través de éste en que se asentaba la producción de los proyectos de vida personales. Se esperaba de cada nuevo trabajador una entrega y una labor rutinaria, asociada a la dinámica de la labor industrial.

A cambio de dicha entrega se obtenía un empleo estable, con seguridades sociales, generador de prestigio era el eje fundamental de cualquier deseo o proyección sobre la propia vida. Los individuos jóvenes eran lanzados al mercado de trabajo donde debían participar en la búsqueda continua por el incremento de la producción estandarizada en masa. El punto álgido de esta concepción romántica entre trabajo y proyecto de desarrollo tanto para los países llamados “desarrollados” como otros países como los latinoamericanos, lo podemos encontrar en las tres décadas subsecuentes a la segunda guerra mundial.

Durante esta etapa los aparatos estatales procuraron marcos jurídicos laborales y gasto público en servicios públicos, seguridad social, créditos y subsidios al trabajador, además el propio estado generaba una gran cantidad de empleos a través de empresas estatales y paraestatales.

La era flexible, cambios en las relaciones sociales y laborales

Hacia finales de la década de los setenta e inicios de la década de 1980 cobra importancia, a nivel internacional, la discusión acerca de la flexibilidad (de la Garza Toledo, 1992; Bouzas Ortiz, 1996) esto vino de la mano con el auge del pensamiento neoliberal, la crisis del capitalismo y el agotamiento del estado de bienestar (Añez, 2005; Lagos, 1994); comienza a estar en boga la discusión sobre las bondades de la flexibilización laboral como medio de dar respuesta a las necesidades de crecimiento económico, y generación

de empleo a través de la disminución de los costos de contratación y despido.

El ingreso de la postura flexibilizadora dentro de las relaciones laborales se entiende a partir de la crisis misma del modo de producción fordista-taylorista, el vencimiento del estado de bienestar de postguerra y el ingreso a una etapa de la modernidad posterior, en la que parece existir una conversión desde una sociedad de productores principalmente industrial, o de pretensiones industriales en el caso de países como México, hacia un modelo de vida post industrial sostenido por sociedades de consumidores. Es a través del consumo y no del trabajo en que el individuo se inserta en sociedad al “[...] orientar los ímpetus de glorificación hacia la demostración de opulencia material (Mejía Reyes, 2011) ó como indica Bauman:

En su etapa presente de modernidad tardía –esta segunda modernidad, o posmodernidad-, la sociedad humana impone a sus miembros (otra vez, principalmente) la obligación de ser consumidores. La forma en que esta sociedad moldea a sus integrantes está regida, ante todo y en primer lugar; por la necesidad de desempeñar ese papel; la norma que les impone, la de tener capacidad y voluntad de consumir (Bauman, 2000).

Transitar desde una industrial hacia ésta sociedad de consumo, ha significado grandes y profundos cambios, Bauman (2000) apunta primordialmente al rol de las instituciones como formadoras de sentido para la integración de hombres y mujeres en el nuevo orden. Dentro de estos cambios sustanciales debemos resaltar la pérdida de la centralidad del trabajo como pauta de vida, debido a los propios cambios sufridos en su naturaleza (Durand, 2011).

Para el caso mexicano, así como para Latino América en general, estos cambios fueron resultado de las crisis económicas originadas en los setenta y que tuvo su peor momento en los años ochenta. A partir de estas crisis es que se origina un conjunto de reformas promovidas particularmente desde el exterior a través de instituciones internacionales tales como: el Fondo Monetario Internacional (FMI), El Banco Mundial (BM) y el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), estas presiones derivaron “la metamorfosis del incompleto estado de bienestar latinoamericano, [...]” (Collado, 2001) alejándose de las posturas keynesianas, y tomó rumbo hacia un incipiente modelo neoliberal que planteó “la reformulación de las legislaciones que servían como reaseguro al trabajador ” (Collado, 2001) Estos cambios han sido múltiples y profundos y no sólo han cambiado las características de los empleos, sino que ha influido en cambios en la percepción social acerca del sentido, papel y significado del trabajo mismo.

El mundo conoció un proceso de transformación transversal que cimbró las bases, tanto ideológicas como productivas, sobre las que se asentaba el modelo fordista-taylorista. Dentro de la nueva forma de producir se favoreció la desarticulación de los procesos productivos, la reducción de la mano de obra, la alta movilidad de capital físico así como del capital financiero. Gracias a esta nueva concepción de la acumulación capitalista hay un parcial desplazamiento de la economía industrial hacia una economía de servicios, aspecto particularmente importante para nuestro estudio sobre el caso mexicano.

Se optó de forma generalizada por una liberalización de los bienes y los servicios, así como de dotar al capital de una mayor movilidad, con lo cual se dio pauta también para una gran cantidad de cambios en la organización de la producción y del trabajo. (Todaro, 2003) Con ello, se planteó la necesidad de eliminar una serie de rigideces en el mercado de trabajo, las cuales en la interpretación neoliberal eran las causantes del mal desempeño de las empresas así como de la pobre capacidad para generar empleo. De acuerdo a esto se volvió necesario “eliminar obstáculos que impiden modificar libremente variables como salario, prestaciones y demás obligaciones —establecidas en la legislación laboral vigente— para incentivar la inversión y propiciar la generación de los empleos que se necesitan” (González Chávez, 2004).

Las rigideces a las que se aludió no fueron otra cosa sino el conjunto de seguridades y beneficios proporcionados mediante el trabajo durante la etapa industrial de postguerra y que se ha detallado en la sección anterior. Lo que ocurrió fue lo que Blancas Martínez llama un proceso de remercantilización del trabajo (Blancas Martínez, 2011). Con el retraimiento del Estado como regulador de las relaciones laborales y contenedor de la contradicción trabajo-capital inherente al sistema capitalista, se incursionó en una tendencia a liberar el mercado de trabajo al capricho de las libres fuerzas de oferta y demanda, mediante las cuales ocurre una precarización real del trabajo.

Las medidas flexibilizadoras tienen efectos sobre las condiciones económicas de los trabajadores, así como el efecto que tiene en la concepción misma del significado social del trabajo el cual se ha modificado considerablemente en el transcurso de las tres últimas décadas, ya que ha perdido gran parte de su carácter central. (Durand, 2011).

La flexibilización se da con diversas características, es típico clasificarlas de dos formas básicas: flexibilización externa o numérica y flexibilización interna o funcional. (Lagos, 1994; Kalleberg, 2001). La primera tiene que ver con los modos y condiciones de contratación, despido, y continuidad del empleado. En este caso se

trata de procesos de desregulación de la normativa laboral imperante en los países y como indica Bouzas Ortiz no se trata de otra cosa sino de *“la vieja propuesta neoclásica de construir una función de producción en términos de costos y buscar su optimización; [...] si no intervinieran factores exógenos que son vistos ahora como rigideces”* (Bouzas Ortiz, 1996). La segunda está relacionada a la movilidad y capacidad de organización de los recursos humanos dentro del proceso de trabajo interno.

Al darse una mercantilización del trabajo, de forma progresivamente desregulada se incurre en un error fundamental: olvidar que “Los salarios y los puestos de trabajo no son exactamente iguales que otros precios y cantidades. Son elementos mucho más profundamente ligados a la idea que las personas tienen de ellas mismas, de su posición social y del lugar que les corresponde en la sociedad” (Solow, 1992)

Hoy tal vez más que nunca, y debido a esta mutación del papel del trabajo, así como de la profunda inmersión en sociedades de consumo, (Guerra Ramírez, 2009) (Bauman, 2000) (aun cuando esto signifique consumir por encima de las propias posibilidades) los proyectos de vida están más ligados a una capacidad de consumo inmediato, a la exaltación del individuo y de su libre elección dentro de un inagotable abanico de opciones de compra.

Juventud, flexibilidad laboral y proyecto de vida

Analizar las condiciones en que se insertan los jóvenes en el mercado laboral y la capacidad que tienen a partir de esas determinantes para poder imaginar un proyecto personal de vida, nos lleva indiscutiblemente a retomar consideraciones acerca de trabajo decente.

La idea del trabajo decente incluye cuatro categorías básicas: “la existencia de empleos suficientes (posibilidades de trabajar), la remuneración, la seguridad en el trabajo y las condiciones laborales” (Ghai, 2003), que resultan ser esenciales, aun cuando dependan de la capacidad y del nivel de desarrollo de cada sociedad. Además son precisamente éstas categorías las que se ven afectadas con los procesos y dinámicas actuales que se suscitan en los mercados laborales contemporáneos.

Consideramos variables como tipo y duración de los contratos, afiliación sindical, duración en el empleo, salarios medios, propios de la flexibilidad laboral (Lagos, 1994) confianza en distintas instituciones, etc.; además de revisar indicadores tales como la perspectiva al futuro respecto a formar una familia, obtener un buen empleo, tener alcanzar una buena educación etc. Todas estas revisiones nos ayudan poner en perspectivas los cambios en las relaciones laborales y en la percepción al futuro que

tienen los jóvenes y que podemos interpretar en el marco de los proyectos de vida.

Con la actual tendencia a implementar reformas estructurales que incitan a debilitar y desaparecer los derechos laborales, base de un trabajo decente, las crisis económicas han obligado a los jóvenes a insertarse a edad temprana al mercado laboral, dejándolo ante una situación de total vulnerabilidad ante un mercado laboral cada vez más flexible. Y en donde resulta ser más difícil acceder a trabajos que ofrezcan condiciones idóneas para tener una vida digna.

Al retomar el primer elemento esencial del trabajo decente, esto es, el derecho a la existencia de empleos suficientes (las posibilidades de trabajar), podemos hacer una estimación de las posibilidades que tienen los jóvenes para estar ocupado.

Según datos arrojados por la ENOE (2012), se observa (gráfico 1) que referente a las oportunidades de empleo en sentido negativo, nos encontramos con un desempleo más abierto entre la población joven. Del total de desempleados en México, el 56 por ciento son jóvenes con un rango de edad entre los 15 y 29 años. Esto los expone a un presente y futuro incierto no solo en el ámbito laboral, sino también en su capacidad de desarrollar las condiciones necesarias para forjar un proyecto de vida.

Como menciona la OIT (2007), los jóvenes representan uno de los grupos poblacionales con mayor déficit en materia de trabajo decente. Así pues, los jóvenes siguen teniendo casi el triple de probabilidades que los adultos de estar desempleados, y la tendencia al alza del desempleo en el mundo sigue golpeándoles fuertemente (OIT. 2013).

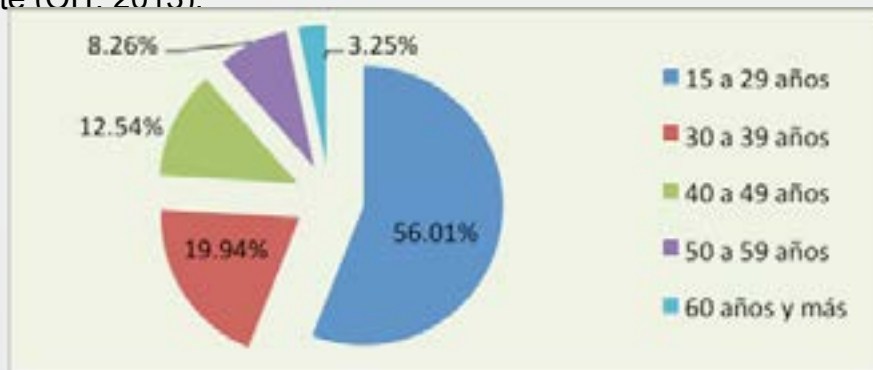


Gráfico 1. Población desocupada en México, distribución por edad

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE). INEGI. Se toma como periodo el primer trimestre de 2012.

Si a este indicador, sumamos el hecho de que de los tres sectores de la economía mexicana (primario, secundario y terciario), el tercer sector concentra la mayor de la población ocupada (gráfico 2); considerando a los trabajadores subordinados y remunerados, el 64.44 por ciento se emplea en el sector terciario, mientras que

EJE 7

el 27.23 por ciento se encuentra en el sector secundario y un 8.28 por ciento en el sector primario (ENOE, 2012), definitivamente se hace necesaria analizar las implicaciones que tiene para los jóvenes mexicanos estar insertos en una economía donde

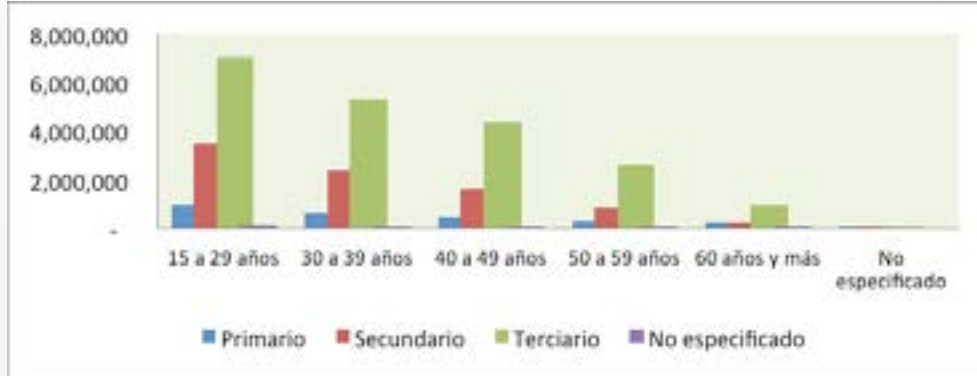


Gráfico 2. Trabajadores subordinados y remunerados, distribución por sector y rango de edad.
Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE). INEGI. Se toma como periodo el primer trimestre de 2012.

Particularmente, el sector terciario (servicios y comercio) ha adquirido importancia como alternativa de empleo para la fuerza de trabajo desplazada de la manufactura y como nuevas fuentes de empleo (García, 1988 en Barajas Tinoco, 2010. Es a “partir de los años ochenta del pasado siglo XX, en un marco de crisis de las economías latinoamericanas, donde cobra vigencia las explicaciones que asocian el crecimiento del terciario con la expansión de las actividades no asalariadas de baja calificación; esto, debido a un pérdida de capacidad del sector industrial para absorber mano de obra” (Rendón y Salas, 1992, 1993; García y Oliveira, 1994, García, 1996 en Ariza & De Oliveira, 2012).

No solo es el sector terciario donde se concentra a la mayoría de la población ocupada, sino que además, es donde la mayoría de los jóvenes se encuentran ocupados; pues del total de trabajadores insertos en el sector, un 34 por ciento son jóvenes entre

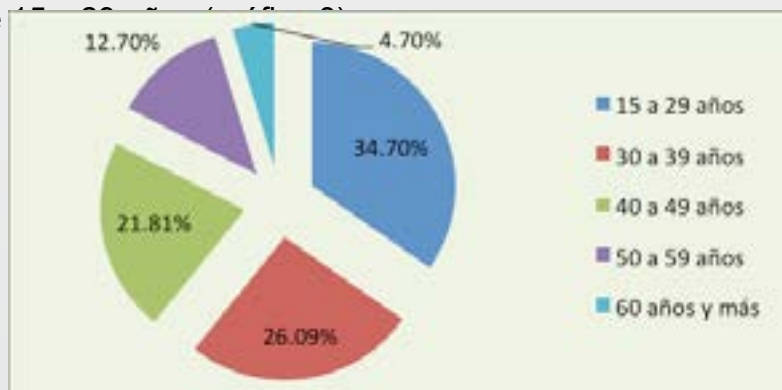


Gráfico 3. Total de trabajadores subordinados y remunerados del sector terciario, distribución por edad
Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE). INEGI. Se toma

como periodo el primer trimestre de 2012.

La creciente tendencia a la flexibilización del mercado de trabajo en el sector terciario, pone en riesgo a los jóvenes que se insertan en ella, al comprometer gravemente las cuatro categorías de un trabajo decente. Ante estas condiciones que han proliferado en los últimos años, muchas veces resulta complicado para los jóvenes insertarse al mercado laboral, pues se enfrentan a diversos retos.

Lo jóvenes no solo tienen que encontrar un trabajo, de preferencia acorde con sus calificaciones, además, se enfrentan a la necesidad de establecer una relación laboral duradera, ingresos estables (OIT, 2013) y condiciones laborales que les ayuden a progresar en la vida. Todos ellos, condicionantes alineados a las categorías de remuneración y de seguridad en un trabajo decente.

Al analizar estas dos categorías (remuneración y de seguridad en un trabajo) dentro del sector terciario, para el caso de los jóvenes, nos enfrentamos ante un panorama un tanto desolador. En el caso de la remuneración (gráfico 4), se observa que son los jóvenes quienes perciben los ingresos más bajos al concentrarse en su mayoría en los primeros tres estratos de las percepciones salariales. En contraste, se observa que la población comprendida entre los 30 años a los 49, tiene una distribución

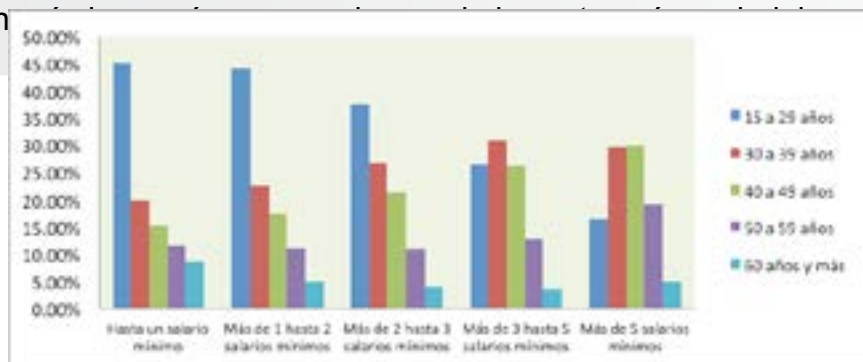


Gráfico 4. Salario de los trabajadores subordinados y remunerados del sector terciario, distribución por edad (porcentajes)

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE). INEGI. Se toma como periodo el primer trimestre de 2012.

Contar con un trabajo que asegure condiciones de seguridad y estabilidad laboral debe ser sin duda un factor muy importante para la mayoría de la población, ya que el detrimento de éstas afecta significativamente a otras facetas de su vida personal. En el caso de los jóvenes, estos factores no deberían ser menos importantes, al ser características intrínsecas a la planeación de su proyecto de vida. Sin embargo, una proporción considerable de los jóvenes en el sector terciario, se encuentran expuestos a una menor estabilidad y seguridad en el trabajo.

Por ejemplo, tenemos que con la reciente reforma laboral de fines de 2012 se

EJE 7

introdujeron algunos cambios que esencialmente tienen a flexibilizar los contratos (Ros Bosch, 2015). Actualmente, del total de trabajadores subordinados y remunerados, el 51.7 por ciento cuenta con contrato escrito de los cuales, el 42.9 por ciento son contratos por tiempo definido mientras que el 8.5 por ciento corresponde a contratos temporales o por obra terminada. En contraste, existe un 47.5 que no cuenta con contrato (ENOE, 2012). Para el caso de la contratación en el sector terciario (gráfico 5), se tiene que existe una mayor concentración de trabajadores sin contrato escrito en la población

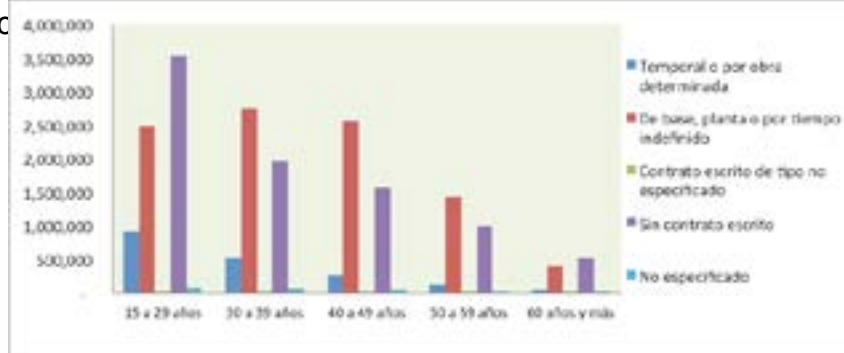


Gráfico 5. Trabajador subordinado y remunerado, tipo de contratación por edad: sector terciario (miles de persona)

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. INEGI. Se toma como periodo el primer trimestre de 2012.

En el caso de la prestaciones, se muestra que del total de trabajadores insertos en el sector terciario, un porcentaje considerable de jóvenes (el 13.84 por ciento) no percibe ningún tipo de prestación laboral. Esto es, del 100 por ciento que no percibe ninguna prestación el 44 por ciento corresponde a jóvenes (gráfico 6).



Gráfico 6. Prestaciones en trabajadores subordinados y remunerados en el sector terciario, distribución por edad (porcentajes)

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. INEGI. Se toma como periodo el primer trimestre de 2012.

Del concepto de trabajo decente, se desprende la libertad de sindicación por parte de los trabajadores como un derecho laboral y como un asunto alineado a la idea del sindicato como una institución protectora de los derechos laborales. A pesar de

EJE 7

que “los jóvenes resultan esenciales para el futuro del sindicalismo y para la fuerza, la eficacia y la legitimidad de cualquier organización sindical” (CSI, 2015) son quienes menos están menos está insertos en las cuestiones sindicales (gráfico 7).

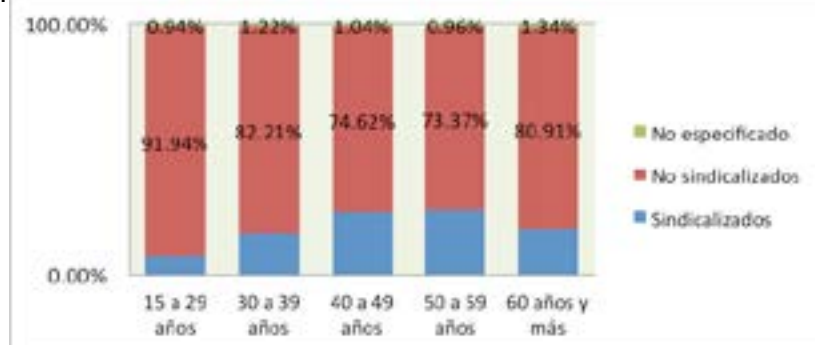


Gráfico 7. Pertenencia a sindicatos, trabajadores subordinados y remunerados del sector terciario: distribución por edad (porcentaje)

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. INEGI. Se toma como periodo el primer trimestre de 2012.

A pesar de que, como indica Ghai, (2003), un trabajo decente implica el reforzamiento de las relaciones sociales entre trabajadores mediante el cual plantean demandas, y opiniones para la negociación de asuntos laborales, pareciera ser que los jóvenes no tienen interés es sindicalizarse a pesar de la importancia de estas instituciones para la consecución de victorias laborales. Sin embargo, no es que se rechace el sindicalismo o desconfíen de él *per se*, pues como lo señala la Encuesta Nacional sobre Cultura Política y Prácticas Ciudadanas (2012), son en su mayoría los jóvenes quienes más confían en este tipo de instituciones (gráfico 8).



Gráfico 8. Confianza en el sindicato⁵: distribución por edad (porcentajes)

Fuente: Elaboración propia a partir de Encuesta Nacional sobre Cultura Política y Prácticas Ciudadanas (2012).

El joven actual deja de percibir al trabajo como una concepción clásica que predominaba en torno al trabajo como proyecto de vida; el cual como indica Bauman (2000), “podía surgir de diversas ambiciones, pero todas giraban alrededor

⁵ Los datos fueron tomados con base en la pregunta: en una escala de calificación de 0 a 10 donde 0 es nada y 10 es mucho, por favor dígame ¿Qué tanto confía en el sindicato?

del trabajo que se eligiera o se lograra [...] el trabajo era el principal punto de referencia, alrededor del cual se planificaban [...] las otras actividades de la vida.” Es precisamente por esa desvinculación respecto del trabajo, el que vuelve complicada la relación de los jóvenes y las instituciones sindicales, esto se suma la necesidad de los sindicatos por mejorar su respuesta hacia las necesidades y expectativas de los jóvenes de modo que les hagan sentirse bien recibidos (CSI, 2015).

El trabajo ya no resalta en los jóvenes como una trayectoria personal a la cual se le dedica gran parte de la vida. Por el contrario, o en cierto sentido, lo jóvenes parecen no entender la importancia del trabajo. Como algunos estudios (Claes, 1987; grupo MOW, 1981 en Pérez Rubio, 2004) sugieren, “el grado de importancia o centralidad que se le otorga al trabajo varía a lo largo de la vida de las personas, siendo menor entre los jóvenes” (Pérez Rubio, 2004). Sobre todo, porque prefieren un mayor salario frente a características como así como servicios médicos, prestaciones, ambiente laboral y desarrollo personal (gráfico 9).

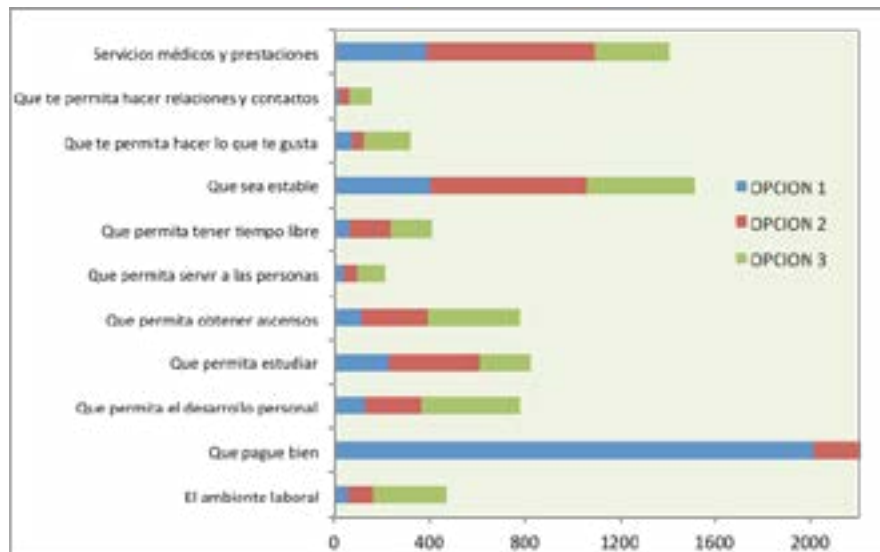


Gráfico 9. Tres características más importantes para los jóvenes en un empleo

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta Nacional de Valores de la Juventud, México, IMJUVE-IIJ, UNAM, 2012. Área de Investigación Aplicada y Opinión. Encuesta nacional en vivienda de 5000 casos.

Las opciones de un trabajo decente, en su conjunto dejan de ser trascendentales para la juventud actual. Esto habla de un cambio de mentalidad desde la ética del trabajo, donde éste era el motivo de estatus y el medio para la integración en la sociedad hacia una visión más individualista “el individualismo posmoderno”, se caracteriza por el impulso de los deseos de autonomía individual” (Lipovetsky, 1999 en Balardini, 2002), donde solo se piensa en consumir por lo que esto resulta ser la causa de que el salario sea primordial al elegir un empleo.

Con respecto a la percepción de oportunidades entre los jóvenes (gráfico 10), resaltan las cuestiones económicas (trabajo, vivienda, ahorros, negocios y crédito) donde la mayoría se toman cierta cautela o pesimismo. Mientras que las cuestiones referentes a la familia o a educación se perciben como más favorables de ser logra

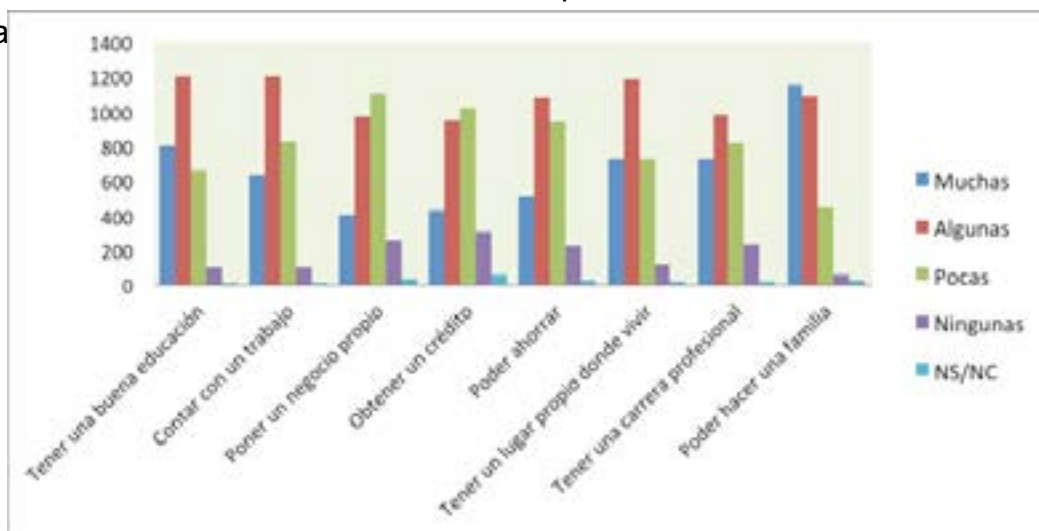


Gráfico 10. Percepción de oportunidades entre los jóvenes

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta Nacional de Valores de la Juventud, México, IMJUVE-IIJ, UNAM, 2012. Área de Investigación Aplicada y Opinión. Encuesta nacional en vivienda de 5000 casos.

Comentarios finales

La importancia de la población joven para el país va más allá de su gran cantidad, (CONAPO, 2000) ya que al mismo tiempo que representa una oportunidad, también se vuelve un reto vital el poder garantizar que esta población pueda satisfacer sus necesidades y demandas. Dentro de las últimas están aquellas relacionadas a salud, seguridad social, educación, esparcimiento y, eventualmente una de las más importantes, el derecho de acceder al trabajo. Hay que considerar, además, que las necesidades laborales, son mucho más complejas que el llanamente insertarse en cualquier puesto de trabajo; por el contrario, las demandas son por empleos de buena calidad que vayan de acuerdo un amplio abanico de inquietudes.

El tema de la juventud y su incursión en la vida laboral debe analizarse tanto en sus contenidos sociológicos y culturales como en sus implicaciones económicas y demográficas. Por un lado el trabajo ha perdido su papel central ante una cultura que prioriza los ámbitos de consumo antes que los referentes del trabajo, pero por otra parte, es sólo a través de las condiciones reales que ofrece el mercado laboral, el que se puede o no acceder a ese mundo de consumo que dota de significado la sociedad actual.

Es posible que nos encontremos frente al ocaso del trabajo en su concepción de medio para lograr la seguridad personal y social, así como de instrumento para la consecución de los grandes proyectos sociales y los meta-relatos. En suma, hay que cuestionar si las nuevas generaciones de trabajadores que se desenvuelven en un estadio social denominado comúnmente como posmoderno o posindustrial, podrán acceder a dichas seguridades para la consecución de sus propias inquietudes de vida.

Bibliografía

Añez, H. C. (2005). El capital intelectual: Nuevo enfoque de la flexibilización laboral. *Revista Venezolana de Gerencia (RVG)* (30), 310-324.

Bauman, Z. (2000). *Trabajo, consumismo y nuevos pobres*. Barcelona, España: Gedisa.

Blancas Martínez, E. N. (2011). Los avatares de la precarización laboral en México 1950-2010. En L. M. Franco Sánchez, & C. Mejía Reyes, *Cambios sociales y precariedad en el empleo* (págs. 107-140). D.F.: universidad Autónoma del Estado de Hidalgo/Editorial LITO-GRAPO.

Bouzas Ortiz, J. A. (1996). *BANCOMER: Reprivatización de la banca y flexibilización de las relaciones laborales*. D.F.: Instituto de Investigaciones Económicas UNAM.

Collado, P. A. (diciembre de 2001). El trabajo y la postmodernidad. *Utopía y Praxis Latinoamericana*, 6(15), 68-80.

CONAPO. (2000). *Situación actual de las y los jóvenes en México. Diagnóstico sociodemográfico*. D.F.: CONAPO.

Consultores Internacionales S.C. CISC. (20 de julio de 2015). Obtenido de <http://www.consultoresinternacionales.com/publicaciones/ciscomentario/506/CISComentarioNo506.html>

De la Garza Toledo, E. (1992). Prólogo. En *La flexibilidad laboral en Sonora* (págs. 9-28). D.F., México: El Colegio de Sonora/Fundación Friedrich Ebert.

Durand, J. P. (2011). *La cadena invisible, flujo tenso y servidumbre voluntaria*. D.F.: Fondo de Cultura Económica.

Ghai, D. (2003). Trabajo decente. Concepto e indicadores. *Revista Internacional del Trabajo*, 122(2), 125-160.

González Chávez, G. (julio-septiembre de 2004). La Globalización y el Mercado de Trabajo en México. *Problemas del Desarrollo. Revista Latinoamericana de Economía*, 35(138), 97-124.

Guerra Ramírez, M. I. (2009). *Trayectorias formativas y laborales de jóvenes de sectores populares: un abordaje biográfico* (Primera ed.). México: Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior.

Kalleberg, A. L. (December de 2001). Organizing Flexibility: The Flexible Firm in a New Century. *British Journal of Industrial Relations* (39), 479-504.

Lagos, R. A. (1994). ¿Qué se entiende por flexibilidad del mercado de trabajo? *Revista de la CEPAL* (54), 81-96.

Mejía Reyes, C. (2011). Trabajo precario y su coincidencia imaginaria moderna. En L. M. Franco Sánchez, & C.

Mejía Reyes, *Cambios sociales y precariedad en el empleo* (págs. 9-30). D.F.: Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo / Editorial LITO-GRAPO.

- Murayama, C. (2010). Juventud y crisis: ¿hacia una generación perdida? *Economía UNAM*, 7(20), 71-78.
- OIT. (2007). *Trabajo decente y Juventud- México*. Lima: Oficina Internacional del Trabajo.
- OIT. (2013). *Tendencias Mundiales del Empleo Juvenil 2013; Una generación en peligro*. OIT. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
- Organización Internacional del Trabajo. (29 de julio de 2015). Organización Internacional del Trabajo. Obtenido de <http://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--es/index.htm>
- Pacheco, E. (2008). Los jóvenes y el trabajo en México: una revisión sobre algunos indicadores. En F. Vela Peón, *La dinámica demográfica y su impacto en el mercado laboral de los jóvenes* (págs. 135-158). D.F.: Universidad Autónoma Metropolitana (UAM) Xochimilco.
- Pérez Rubio, A. M. (Junio de 2004). OEI. Obtenido de Organización de Estados Iberoamericanos: <http://www.oei.es/valores2/monografias/monografia04/reflexion03.htm>
- Ros Bosch, J. (2015). *Algunas tesis equivocadas sobre el estancamiento económico de México* (Segunda reimpresión ed.). D.F., México: El Colegio de México.
- Solow, R. M. (1992). *El mercado de trabajo como institución social*. Madrid: Alianza.
- Todaro, R. (7 de julio de 2003). El impacto laboral de la inversión extranjera directa: La importancia del análisis de género. Obtenido de <http://www.cem.cl/pdf/ied.pdf>
- Vega-Monsalve, N. d., Pinzón Salgado, A. M., Álvarez Geraldo, C. M., & Héctor, M. S. (julio-diciembre de 2014). Papel de gestión humana en procesos de flexibilidad numérica en organizaciones colombianas. *Ad minister* (25), 139-164.

CARACTERIZACIÓN DE LOS JÓVENES QUE BUSCAN EMPLEO EN CUAUTLA, MORELOS

DRA. GLORIA MORENO ÁLVAREZ¹



Introducción

En los años setenta del siglo pasado el estancamiento con inflación favoreció un retorno de la teoría económica neoclásica, cuyos planteamientos sobre el mercado de trabajo eran bastante débiles cuando se confrontaban con la realidad, pero la revisión de los mismos, principalmente los que se refieren a la falta de homogeneidad tanto en la oferta de trabajo (distinta cualificación de los trabajadores), como en los trabajos ofertados por las empresas, dieron lugar a la teoría del capital humano. La teoría del capital humano surge tratando de remediar la omisión del pensamiento neoclásico convencional, por lo que es considerada como la principal aportación de la escuela neoclásica a la economía laboral². Esta teoría plantea que las diferentes habilidades de los trabajadores no es genética sino son el resultado de los diferentes grados de inversión que los trabajadores realizan en su formación; y que la adquisición de determinadas cualificaciones son el resultado de la inversión en capital humano. Esta teoría fue formulada por Theodore Schultz (1961), Gary Becker (1964) y Jacob Mincer (1974).

El análisis de estos autores, a diferencia del análisis del desarrollo de capacidades de Amartya Sen (2010)³, se basa en el ámbito de las decisiones individuales. Es decir, que

¹ Doctora en Geografía e Historia (Historia Económica) por la Universidad de Salamanca, España. Con grado de Maestría en Economía y Política Internacional por el Centro de Investigación y Docencia Económica (CIDE). Licenciada en Relaciones Internacionales por la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM). Profesora-investigadora de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos, en donde imparte cursos en el Programa de Economía y en el Posgrado en Ciencias Sociales (PNPC). Pertenece al SNI y al Sistema Estatal de Investigadores

² Torres López, Juan y Montero Soler, Alberto, "Trabajo, empleo y desempleo en la teoría económica: la nueva ortodoxia", *Principios*, num. 3, 2005

³ Para este autor el desarrollo de la capacidad para razonar y escoger es un aspecto significativo de la vida humana. "Las realizaciones sociales se evalúan desde el punto de vista de las capacidades que la gente realmente tiene, más que desde el punto de vista de su utilidad o felicidad" Es para ejercitar la libertad de elegir que da la oportunidad de decidir qué hacer. Vid Sen, Amartya, *La idea de la justicia*, Taurus, México, 2010, p. 51

el sujeto tiene capacidad de elección tanto para decidir sobre la cantidad de trabajo que está dispuesto a dar, como sobre la calidad de dicho trabajo. Respecto a la calidad, esta categoría depende de su decisión de adquirir una formación específica. En gran medida, el salario no dependerá del equilibrio entre la oferta y demanda del mercado de trabajo, sino del nivel de formación, pues se entiende que mientras más habilidades tienen, más elevada será su productividad marginal. Bajo esta hipótesis, la decisión de invertir en formación forma parte de un proceso de sustitución del ingreso actual por un ingreso mayor en el futuro⁴.

Sin embargo, esta teoría choca con la evidencia empírica, al evaluar las características educativas y socioculturales de los jóvenes que buscan su primer empleo en Cuautla, Morelos. El grado promedio de escolaridad en 2010 en la entidad apenas es un poco superior (9) al de la media nacional (9.6). Los jóvenes, en la búsqueda de su primer empleo, apenas tienen cubierta la educación básica y tienen pocas oportunidades de encontrar un empleo formal cuando entran al mercado laboral. Si estos jóvenes decidieran continuar su formación como una inversión para el futuro, se enfrentarían a diversos problemas. Por un lado, a la falta de seguridad económica de sus familias para apoyarlos en su educación y por otro lado, a la falta de centros de formación, y de educación media superior⁵. También se tendría que añadir la falta de equidad en las oportunidades para ingresar al sistema educativo⁶.

Para la corriente económica predominante, el trabajo es un factor productivo específico y las propuestas normativas del análisis económico se dirigen a demandar políticas públicas en el ámbito educativo y no en las políticas dirigidas al mercado de trabajo o a favorecer la capacidad de los individuos para invertir en sí mismos para mejorar sus competencias para poder entrar al mercado de trabajo. En este sentido se inscribe la Reforma Integral de la Educación Media Superior y los esfuerzos institucionales para ampliar la cobertura, evitar la deserción, etc. pero poco se hace para acoplarse a las nuevas necesidades que surgen en un sector de actividad como consecuencia de la aparición de nuevas necesidades de la sociedad. Estos “Nuevos Yacimientos de Empleo” están asociados a mercados con gran potencial de crecimiento, como es el caso de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación o son mercados aún muy poco

⁴ Fernández Díaz, Parejo Gámir y Rodríguez Sáiz, *Política Económica*, McGraw-Hill/Interamericana, Madrid, 2002 p.p.150 y 283

⁵ Fonseca Bautista, César Darío, “Viejos problemas y nuevos retos de la Educación Media Superior hacia su universalización” en Uribe, Marina y Mercado ,Joaquín (cords.), *Política Educativa en México: Análisis y Prospectiva*, Ed Juan Pablo Editor, Universidad Autónoma del Estado de Morelos, 2014

⁶ Moreno Álvarez, Gloria, “Algunas reflexiones teóricas sobre la importancia de la política educativa en la reducción de las inequidades sociales” en Uribe, Marina y Mercado ,Joaquín (cords.), *Política Educativa en México: Análisis y Prospectiva*, Ed Juan Pablo Editor, Universidad Autónoma del Estado de Morelos, 2014

desarrollados en nuestro país como el cuidado de niños y ancianos.

Consideramos que el análisis del desempleo no debe suscribirse al análisis sobre las decisiones individuales de capacitación, como suscribe la teoría del capital humano, porque el problema no es individual, el tema del desempleo es un problema social y nos atañe a toda la sociedad, por lo que el Estado tiene que intervenir con políticas públicas para ofrecer soluciones. El objetivo de la ponencia es dar a conocer los resultados de una investigación sobre las expectativas de los jóvenes en el mercado laboral.

La flexibilidad laboral y el mercado de trabajo

Jaime Ros plantea que para la perspectiva económica dominante, la rigidez institucional del mercado de trabajo obstaculiza la competitividad de la mano de obra. Dentro de esta perspectiva, que es la que domina en México, se dice que esta rigidez incide negativamente en la creación de suficiente empleo⁷. Sin embargo, Ros pregunta qué tan rígido o flexible es el mercado de trabajo y qué efectos tienen las instituciones en el empleo, los salarios, la productividad y el crecimiento de México y en la búsqueda de su respuesta, presenta un panorama comparativo del mercado de trabajo mexicano. Para evaluar la rigidez o flexibilidad del mercado de trabajo mexicano, según Ros, hay que tomar en cuenta varios indicadores, y además se necesita de la comparación entre los indicadores de otros países, como los países de la misma área geográfica (América Latina) y de algunos países de la OCDE, para evaluar qué tan rígido o qué tan flexible es el mercado de trabajo de México⁸. Entre los indicadores está el grado de rigidez nominal y real del mercado de trabajo, el primero se mide por el número de convenciones de la OIT ratificadas por nuestro país y que es superior al promedio de América Latina, pero menor que Brasil y Uruguay. En relación con los países de la OCDE, México ha ratificado más convenciones que el promedio de países, pero muy inferior a las ratificaciones de España, Italia o Noruega. Los indicadores reales de rigidez se refieren a la relación entre salario mínimo y valor agregado por trabajador, que es muy inferior al promedio del salario mínimo de los países de América Latina y casi tres veces inferior al de los países de la OCDE⁹

Respecto al indicador del costo del despido o el grado de protección del empleo¹⁰,

⁷ Chiquiar y Ramos (2009), quienes textualmente dicen: "...el mercado laboral en México es un buen ejemplo de rigideces de mercado. Varias de las restricciones que actualmente existen, tales como las dificultades para crear contratos de trabajo flexibles y los altos costos de despido..." en Ros, Jaime, Algunas tesis equivocadas sobre el estancamiento económico de México. Grandes Problemas de México, El Colegio de México, 2014

⁸ Ibid.

⁹ Ibídem., p. 56.

¹⁰ La protección del empleo resulta de computar el costo esperado del despido futuro en el momento de la contratación, incluyendo el pago por indemnización

resulta que este indicador varía según la fuente. Según Heckman y Pagés (2000) el costo del despido en México es bajo, y según el Banco Mundial este es alto¹¹. Respecto a la tasa de sindicalización, este indicador es bastante bajo en México si se le compara con la tasa promedio de sindicalización en América Latina y de los países de la OCDE. También los costos laborales son inferiores en México respecto al nivel de América Latina y casi tres veces inferiores, al promedio de los salarios de los países de la OCDE. En suma, según los indicadores de rigidez en el mercado de trabajo, México está por debajo del promedio de países de América Latina y poco más alto que los países de la OCDE. Incluso Hausmann y Klinger (2009) llegan a la conclusión que el mercado de trabajo en México “es bastante flexible para su nivel de desarrollo”, aunque según Bensusán, 2006 destaca que adolece de una legislación laboral poco efectiva¹².

Salarios mínimos, protección del trabajo y sindicalización

Otro punto interesante es el relativo a los efectos de las instituciones sobre el mercado de trabajo a través de regulaciones sobre los salarios mínimos. Según la teoría convencional, los salarios mínimos redistribuyen recursos y elevan el bienestar, reducen la pobreza, aumentan la productividad y estimulan el crecimiento económico. Sin embargo, según los estudios, no hay evidencia empírica de los efectos del salario mínimo en el empleo en México, es decir que el efecto del salario mínimo en el empleo es nulo porque éste está muy lejos del nivel medio de la distribución de salarios¹³. Esto era cierto en los años noventa, pero aún hoy en día el desplome de los salarios es evidente, lo que ha llevado a afirmar que este deterioro contribuye a aumentar la desigualdad. Tampoco son concluyentes los estudios que relacionan la influencia de la protección del empleo y los sindicatos sobre el crecimiento económico de forma positiva o negativa, incluso se afirma que las reformas en este sentido no son indispensables para alcanzar tasas de crecimiento económico. En México hay suficiente rotación de mano de obra y no hace falta recurrir a la flexibilización del mercado de trabajo ya que se promovería aún más la estructura social desigual e injusta que ya prevalece en nuestro país. El siguiente apartado aborda la situación que describen los jóvenes, al entrar al mercado de trabajo en Cuautla, Morelos

¹¹ Cit. en Ros, Jaime, p.57

¹² La medición de la legislación laboral efectiva toma en cuenta indicadores de cobertura de la seguridad social, la capacidad para detectar trabajo informal o sin prestaciones, el porcentaje de juicios que duran tres o más años, las sentencias favorables a los trabajadores y la tasa de conflictividad individual en Ros, Jaime, op. cit.

¹³ Es la conclusión a la que llega en un estudio sobre los salarios mínimos de empresas manufactureras del sector formal Vid Bell, Linda (1997) The impact of minimum wages en México..” Cit. en Ros, Jaime óp. cit. p.61

Caracterización de los jóvenes egresados de la Universidad que buscan empleo en Cuautla, Morelos

Algunas tesis pretenden asegurar que en México, la escasez de capital humano es la responsable del estancamiento económico, sin embargo, la evidencia empírica muestra que cada vez hay más jóvenes egresados de instituciones educativas de nivel superior que buscan empleo y no lo encuentran. Según Jaime Ros, la educación, además de fortalecer el capital humano “fortalece la calidad de la democracia y de la sociedad en su conjunto”¹⁴, y también coincidimos con él acerca de que todo esfuerzo por mejorar la cobertura y la calidad de la educación es bienvenido para mejorar el capital humano en nuestro país, pero la política educativa, tiene que ir de la mano con la política de empleo.

En Morelos, los jóvenes no sólo tienen el nivel básico de estudios, sino incluso tienen niveles superiores y se les dificulta encontrar empleo. En este contexto nos preguntamos hasta qué punto en esta Entidad se vive la sociedad de riesgo en la que el empleo es cada vez un bien escaso y ni siquiera los feudos (las profesiones más seguras) consiguen atajar el “fantasma del paro”¹⁵. Además, habría que verificar en qué medida el capital humano ha sido un factor relevante o no en el crecimiento lento de la economía mexicana. O si el lento crecimiento de la economía mexicana ha sido responsable de la falta de empleo.

Desde el punto de vista demográfico y a pesar de la transición demográfica por la que atraviesa el país, el crecimiento de la población es aceptable y se cuenta con un bono demográfico que permitirá tener una población en edad productiva hasta la tercera década de este siglo¹⁶. Véase el gráfico 1.

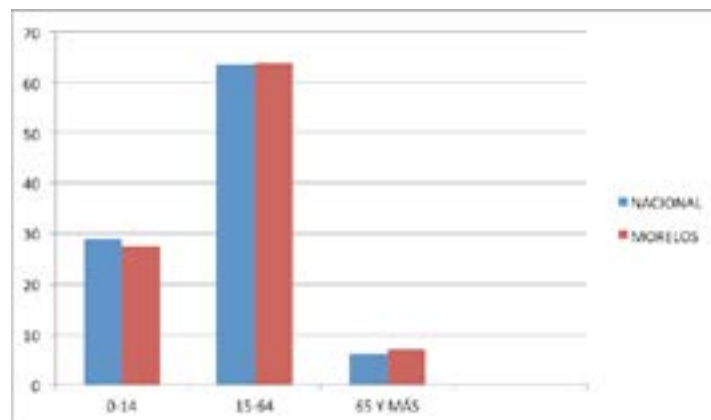


Gráfico 1 Estructura de la población por grupos de edad: Nacional y de Morelos (2010)

Fuente: INEGI, Perspectiva estadística de Morelos, dic, 2012 en http://www.inegi.org.mx/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/integracion/estd_perspect/mor/Pers-mor.pdf

¹⁴ Ros, Jaime, óp. cit. p.107

¹⁵ Beck, Ulrich, *La sociedad del riesgo. Hacia una nueva modernidad*, Ed. Paidós, Barcelona, 2006, p. 150

¹⁶ Existe relevo poblacional y la población económicamente activa (PEA) casi triplica a la población inactiva.

Según el gráfico 1, la población en edad de trabajar (entre 15 y 64 años) o población económicamente activa (PEA) es el 64% de la población total, mientras que la PEA nacional es de 63.6%. La población económicamente no activa -niños menores de 14 años y adultos mayores de 65 años- de Morelos, representa el 34.6%, mientras que es de 35.1% a nivel nacional, lo cual significa que la contribución de la población activa es superior al de la población pasiva como lo muestra el gráfico 1.

El sistema educativo y la formación de capital humano

Según las opiniones de los sectores, el nivel y la calidad de la educación en nuestro país son bajos, lo cual repercute en el estancamiento económico. El Centro de Estudios Económicos del Sector Privado (CEESP) dice: “La baja calidad de la educación en México ha sido un obstáculo para el crecimiento y el desarrollo, inhibiendo la posibilidad de reducir los niveles de desigualdad y pobreza”¹⁷.

Bajo esta perspectiva, habría que ver hasta qué punto incide en el sistema educativo, el problema de la calidad, la cobertura y la cuestión de las discrepancias entre formación y ocupación. Según los indicadores de educación, la matrícula en educación básica sigue subiendo (incluye la educación secundaria y el tipo medio superior) y los años de escolaridad también están subiendo. En 2010 el promedio de escolaridad se situaba en 9.2 años (frente a 7.4 años 10 años atrás), mientras que la tasa de analfabetismo se situaba en el 6.6 %¹⁸. Estas cifras coinciden con las cifras de INEGI, perspectiva estadística de Morelos.

El gráfico 2 véase a continuación, muestra que el porcentaje de la población no escolarizada es 6.9%, tanto para el Estado, como para el resto de la República, mientras que el 54.7% de la población morelense cuenta con educación básica y a nivel nacional el porcentaje sube 2 puntos, situándose en el 56.1% de la población con escolaridad de nivel básico. Respecto a la población con educación media superior, Morelos cuenta con un 20.6% de su población en este tipo educativo, mientras que a nivel nacional es de 19.3%. La población con educación superior es de 17%, mientras que a nivel nacional es de 16.5%. Lo cual significa que hay 17 graduados universitarios por cada 100 personas.

Respecto a las discrepancias entre formación y ocupación, podemos señalar que el lento crecimiento de la economía ha sido un obstáculo a la ocupación plena de la población en edad de trabajar. Desde los años ochenta del siglo pasado, las

¹⁷ CEESP, “Calidad educativa en México, obstáculo para crecimiento” *La Jornada*, 8 de diciembre de 2013.

¹⁸ Calderón, Felipe, 5o. Informe de Gobierno, 2011

tasas de desempleo son crecientes y no sólo afectan a la población con niveles de escolaridad bajos, sino también afectan a la población con educación media superior y educación superior como veremos más adelante.

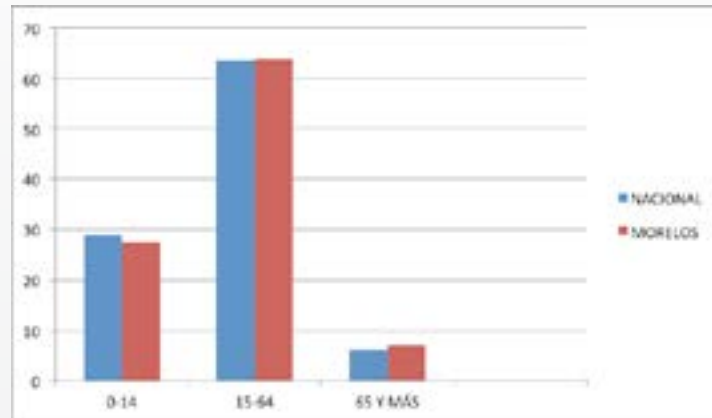


Gráfico 2 Estructura de la población por nivel educativo nacional y de Morelos (2010)

*Educación superior, comprende estudios técnicos o comerciales con preparatoria terminada, profesional (licenciatura, normal superior o equivalente), maestría y doctorado

FUENTE: INEGI, p. 30

Cabe señalar que en Morelos, el capital humano ha tenido un crecimiento importante, incluso superior al de la media nacional. En Morelos el 17% de la población entre 24 y 35 años de edad posee un título universitario. Sin embargo, la población que cuenta con estudios tecnológicos no llega al 1% en Morelos (0,4%), ni a nivel nacional (0,6%).

El siguiente cuadro 1 muestra el crecimiento de la infraestructura del sector educativo, la población matriculada en educación básica, en el tipo medio superior y en educación superior. El número de escuelas y de alumnos ha aumentado, con lo cual la cobertura de la población alcanza hasta el 90% de la población. Un indicador de la calidad de la educación es el número de alumnos por maestro; en educación básica, que abarca la primaria y la secundaria, hay un promedio de 23 alumnos por cada maestro; y en educación media superior, cada maestro tiene que atender 13 alumnos, mientras que en educación superior, el número de alumnos por maestro es de 7.

Cuadro 1 Características Del Sector Educativo En Morelos, 2011/2012

| Entidad | Escuelas número | Alumnos (miles) | Maestros (miles) | Alumnos por maestro |
|------------------|-----------------|-----------------|------------------|---------------------|
| Morelos | 3 326 | 547.4 | 29.9 | 18.3 |
| Educación Básica | 2 809 | 391.0 | 17.0 | 23.0 |

EJE 7

| | | | | |
|-------------------------------------|--------------|----------------|---------------|-------------|
| Educación Media Superior | 316 | 72.8 | 5.5 | 13.2 |
| Educación Superior | 147 | 47.8 | 6.7 | 7.1 |
| Capacitación para el trabajo | 54 E/ | 35.7 E/ | 0.6 E/ | 63.3 |

Periodo escolar 2011-2012

FUENTE: Elaboración propia en base a Censo, 2010 p. 31

La tasa de crecimiento del producto también tiene que verse afectada positivamente por el ritmo de crecimiento del capital humano, como a continuación veremos. Según INEGI el 96% de la población activa en Morelos está ocupada y sólo el 3,8 % de la población económicamente activa está desocupada o desempleada¹⁹. Según el cuadro 2 el núcleo de población activa entre los 25 y 64 años es mayor que la de 15 a 24 años. En esas edades la población tiende a tener una ocupación en el sector formal de la economía y sus ingresos son mayores a 3 salarios mínimos. Las estadísticas nos muestran también que el 34 % de la población realiza actividades económicas en el sector formal y el 33% en el sector informal.

Cuadro 2 Características de la población ocupada en Morelos, por grupos de edad y nivel de instrucción (Miles)

| Población ocupada | Población ocupada | Ocupación formal | Ocupación Informal* | |
|---------------------------|-------------------|------------------|---------------------|-----------------|
| | | | Subtotal | Sector informal |
| Por grupos de edad | 795.3 | 271 | 524 | 269 |
| 15 a 24 años | 139 | 34 | 105 | 49 |
| 25 a 44 años | 237 | 146 | 232 | 112 |
| 45 a 64 años | 242 | 85 | 157 | 91 |
| 65 y más | 36 | 6 | 30 | 16 |
| Por nivel de instrucción | 795 | 271 | 524 | 269 |
| Primaria incompleta | 79 | 7 | 71 | 40 |
| Primaria completa | 144 | 18 | 125 | 61 |
| Secundaria completa | 300 | 89 | 211 | 114 |
| Medio superior y Superior | 272 | 156 | 116 | 54 |

¹⁹ INEGI, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Precisiones estadísticas. Cuarto trimestre de 2010, Aguascalientes, 2011.

*Se consideran las actividades en el ámbito agropecuario y no agropecuario.

Fuente: INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Informalidad laboral. Indicadores estratégicos. Primer trimestre de 2015.

Respecto al nivel de instrucción, el cuadro 2 muestra que el promedio de estudios es de 9 años, es decir el 37,7% de la población morelense tiene un nivel de secundaria completa y el 34,2% además tiene estudios de preparatoria y de nivel superior.

De la población ocupada, el 57% que cuenta con un nivel de estudios superior encuentra acomodo en las actividades formales de la economía, mientras que el 19,9% se ubica en el sector informal. El 29% de los jóvenes con una escolaridad inferior (nivel de secundaria) consigue emplearse en actividades formales, contra el 38% que finalmente se coloca en el sector informal. Estas estadísticas de Morelos contrastan con las tasas de desempleo que manejan los estudios del mercado laboral de jóvenes mexicanos con estudios superiores terminados y que concluyen que la tasa de desempleo creció entre 2000 y 2009 más rápido que la tasa de desempleo general ²⁰.

Características de los jóvenes que buscan empleo en Cuautla, Morelos

Es preocupante la situación de los jóvenes que no pueden insertarse en el mercado laboral, porque carecen de una formación, pero es aún más grave la situación de aquellos que si han podido concluir sus estudios de nivel universitario, y que no han podido insertarse en los sectores relacionados con sus estudios. Por un lado, nos preguntamos cómo influye la situación del desempleo juvenil en el sistema educativo, porque el “fantasma del paro” se da incluso en las profesiones más seguras²¹. Y por otro lado, cuál es la valoración de los jóvenes sobre su formación ante las dificultades u obstáculos para encontrar un empleo afín a sus habilidades profesionales.

Con el objetivo de observar las características de la población egresada y con estudios universitarios, se recurrió a la entrevista de 28 jóvenes recién egresados de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos (Véase anexos), y se les preguntó precisamente si en su opinión existía una discrepancia entre formación y ocupación. Los jóvenes de Morelos expresaron que lo que aprendieron en la escuela, no les sirvió para encontrar trabajo, incluso consideran que los estudios se convierten en un obstáculo para encontrar empleo, porque los empleadores prefieren no contratar jóvenes profesionistas para ahorrar dinero en costes laborales y no pagar

²⁰ Hernández Laos, Solía y Stefanovich, *Mercado laboral de profesionistas en México, Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior, 2013.*

²¹ Medicina, derecho, ingeniería, economía, etc., en Beck, óp. cit. p. 150

los salarios correspondientes a un nivel superior de estudios. Los empleadores finalmente se decantan por contratar jóvenes con educación media superior.

En las entrevistas con estos jóvenes, cuyas edades oscilan entre los 23 y los 28 años, se encontró que la mayoría trabaja en actividades informales por cuenta ajena, pero que estarían dispuestos a recibir menor salario, si pudieran formalizarse y recibir las prestaciones de la seguridad social. Sólo 3 jóvenes de 28 no aceptarían la reducción de sus salarios a cambio de la seguridad social (Véase anexos)²².

De estas entrevistas también se concluye que los jóvenes no trabajan en actividades relacionadas con la carrera que estudiaron y la mayoría aceptaría la reducción de su salario a cambio de trabajar en algo relacionado con su carrera²³. La opinión sobre los estudios que realizaron no es favorable, incluso se quejan de la discrepancia existente entre la formación que reciben y la formación que necesitan para ingresar en mejores condiciones al mercado de trabajo. Sin embargo, cabe señalar que a la pregunta sobre la valoración personal que sobre la importancia de la educación y de la formación en su vida, les llevó a una reflexión sobre las habilidades, las capacidades y la formación que recibieron durante sus años de estudio y que les llevó a apreciar la educación que recibieron, tras reflexionar en su formación, en su crecimiento y madurez personal. Incluso sus expectativas futuras son muy positivas sobre la posibilidad de encontrar un mejor empleo a largo plazo. La valoración final sobre su carrera fue favorable y su conclusión final fue muy positiva sobre la inversión (en tiempo, dinero, esfuerzos) que realizaron durante su carrera; y que tienen expectativas favorables sobre su formación educativa, que finalmente les ayudará a superarse en todos los aspectos, incluso el económico.

Se puede deducir que a pesar de la falta de apoyo institucional para los jóvenes que continúan con sus estudios superiores, éstos se esfuerzan por conseguir terminar su formación educativa. Incluso los jóvenes se esfuerzan, a pesar de los obstáculos que se interponen para concluir satisfactoriamente su carrera, y también a pesar de la dificultad de para encontrar trabajo, una vez concluidos sus estudios. La mayoría de los jóvenes al terminar su formación tiene que conformarse con un subempleo que exige flexibilidad, rotación y asumir los riesgos derivados.

²² Jonathan, Emilio y Miguel Ángel cuyas edades son de 27, 28 y 27 años respectivamente, sostuvieron que no estarían dispuestos a ver reducidos sus salarios a cambio de seguridad social. Jonathan está en el desempleo, pero argumentó que tanto el salario como la seguridad social son importantes para él. Emilio que es casado, no estaría dispuesto a recibir menos salario porque sus gastos fijos no lo permiten. Miguel Ángel es soltero y trabaja formalmente en el sector privado, no valora la seguridad social porque nunca ha recurrido a ella.

²³ Principalmente las mujeres aceptarían ver reducidos sus salarios a cambio de trabajar en alguna actividad relacionada con su carrera. Sólo cuatro de los entrevistados (hombres entre 26 y 28 años) no aceptarían la reducción de sus salarios. Uno valora la experiencia y los demás porque sus gastos son fijos.

Tendencias del trabajo productivo

La mayoría de los políticos sostiene que la recuperación económica llevará a la ocupación plena, en cambio los expertos opinan que aun cuando hubiera un crecimiento económico entre el 2 y el 4%, no será posible reducir el desempleo, de modo que el problema del desempleo se acrecentará hasta que la población activa comience a disminuir²⁴. Beck habla de las sociedades industrializadas en el que el problema del desempleo es muy grave, debido a la destrucción del empleo convencional, por la creciente incorporación de tecnologías de la información, de robots de producción, la automatización y las altas productividades y como consecuencia, advierte el paso de un sistema de producción a otro. El primero, propio de la sociedad industrial, del trabajo unificado, organizado fabrilmente a lo largo de toda la vida y cuya alternativa radical es el desempleo. El otro, es el subempleo, un sistema que asume riesgos y que es más flexible, plural y descentralizado, pero que no reconoce el problema del desempleo²⁵.

En este sentido, en la nueva modernidad, desaparece el desempleo y en su lugar, se obtienen algunas formas de subempleo y que son propias de una sociedad de riesgo, porque se intercambian “una generalización de las inseguridades en el empleo”. El subempleo que pronostica Beck, se caracteriza por ser flexible, plural y expuesto a riesgos sociales. Estas formas de subempleo que describe este autor y que son propios de una nueva modernidad, pronostica una sociedad de riesgo en el futuro, pero dichas formas se asemejan al tipo de actividades económicas informales con características de flexibilidad, rotación y por los riesgos en los que se incurre y que ya están bastante extendidas por todas las regiones de México. En Morelos por ejemplo, se han extendido talleres textiles que no están registrados y sin embargo, funcionan como pequeñas empresas maquiladoras, dan ocupación a varios trabajadores, a los cuales no les exigen requisitos para entrar a trabajar, pero tampoco les otorgan las prestaciones laborales a las que tienen derecho los trabajadores según el artículo 123 de la Constitución Mexicana. Tampoco tienen derechos laborales, como una regulación de la jornada laboral o indemnizaciones en caso de accidente en el lugar de trabajo, derecho a la salud o a la seguridad social, etc.²⁶. Es decir, están expuestos a todo tipo de riesgos, incluso al despido, sin indemnización.

²⁴ Beck, U., 2006. *La sociedad del riesgo* óp. cit., p. 228

²⁵ *Ibíd.*, p. 231

²⁶ Véase la tesis de Gabriela Lucia Pineda Zúñiga (2015), “Perfil de la mano de obra y condiciones laborales, en la maquila textil en la colonia Año de Juárez, Cuautla, Morelos” Tesis que presenta para obtener el grado de licenciada en Sociología, Facultad de Estudios Superiores de Cuautla de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos. Impresa

En una sociedad de riesgo como la que impera en gran parte de las entidades políticas de la república mexicana, el cambio del sistema de trabajo productivo a un tipo de subempleo flexible y plural, y que se deriva de diversas actividades informales, no exige demasiados conocimientos o una formación universitaria, sino actitudes y aptitudes de una población joven, dispuesta y sin problemas para adaptarse a la rotación, la flexibilidad y la pluralidad de tareas. En este contexto, el subempleo que se crea, no requiere de capacidades intelectuales, sino de habilidades que se adquieren con disciplina y disposición hacia los trabajos de maquila.

En palabras Beck, los centros institucionales se convierten en “salas de espera”, o se asemejan a las “estaciones fantasma” a las que nunca llegan los trenes, pero en las que los jóvenes necesitan hacer grandes colas y esperar su turno disciplinadamente, porque si abandonan el sistema educativo (estación fantasma), no pueden subir al tren de la modernidad, o tendrán cerrada la puerta del sistema ocupacional:

...los segmentos del sistema educativo afectados por el paro hoy parecen encontrarse en una estación fantasma a la cual no llegan los trenes previstos por el horario (...) los funcionarios de la enseñanza, detrás de las ventanillas, distribuyen billetes, con gran pompa burocrática, para ninguna parte y ‘amenazan’ a los que están en la cola y que aún han de formarse: ‘Sin billete nunca podréis tomar el tren’. Y lo peor es que además tienen razón²⁷ (Beck, 2006, p. 242).

Estas “salas de espera” con las que equipara Beck los centros de formación educativa, dejan de cumplir su función de formar para el trabajo, ya que para gran parte de los jóvenes el permanecer más tiempo en la escuela no les evitará el desempleo. Los centros educativos pierden en este contexto credibilidad, los profesores ven deteriorada su autoridad, y los contenidos de los planes de estudio tampoco son una garantía para los estudiantes para entrar al mercado de trabajo²⁸. En este contexto, se perfila un escenario muy pesimista para los jóvenes, los cuales sorprendentemente, soportan con una mezcla de desilusión y esperanzas²⁹ esta situación, y al terminar sus estudios, están dispuestos a aceptar “provisionalmente” cualquier trabajo, con tal de sentirse dentro del mercado de trabajo. Según las

²⁷ Beck, U., 2006. *La sociedad del riesgo, op. cit.*, p. 242

²⁸ Los estudios empírico estadísticos muestran que las oportunidades de empleo han empeorado “espectacularmente” de los que han cursado estudios profesionales. Ej.: Beck, op. cit. p. 243 y Hernández Laos, óp. cit., p. 2013

²⁹ Con desilusión ven que sus estudios se desvalorizan y temen que sus esfuerzos no tengan equivalencia en la actividad profesional, pero al mismo tiempo tienen la esperanza de que sus esfuerzos serán premiados. Beck, op. cit. p. 246.

evidencias, la situación económica de los jóvenes de Cuautla es la principal presión para resignarse a aceptar trabajos descalificados³⁰ y que al principio consideraban provisionales.

Ros destaca que la flexibilidad del mercado laboral en México es excesiva y que puede incluso “reducir los incentivos a la capacitación de los trabajadores y la acumulación de capacidades adquiridas en el lugar de trabajo mediante aprendizaje en la práctica”³¹. Los efectos adversos de esta gran flexibilidad, según Ros, pueden haber influido en la pérdida de competitividad y el estancamiento económico de México durante las últimas décadas.

Comentarios finales

En México, la población tiene expectativas favorables sobre la necesidad de realizar estudios superiores para tener mayores competencias/habilidades y una formación que le permita entrar al mercado de trabajo, con posibilidades de mejorar sus ingresos. Conforme a la teoría del capital humano, los jóvenes están dispuestos a invertir para tener un mejor futuro. Sin embargo, sus expectativas quedan prontamente frustradas, porque no hay suficiente demanda de trabajo y los jóvenes no pueden desarrollar sus potencialidades en un empleo formal. Se dice por otra parte que la rigidez institucional del mercado de trabajo obstaculiza la competitividad de la mano de obra y por ende, en la creación de suficiente empleo. Sin embargo, la evidencia empírica demuestra que hay suficiente flexibilidad laboral e incluso mayor a la de un país de las dimensiones del nuestro.

Por otra parte, el estudio de caso sobre las características de los jóvenes³² que buscan empleo en Cuautla, Morelos nos mostró que no hay escasez de capital humano, sino escasez de empleo formal y bien remunerado, porque la población económicamente activa está ocupada o empleada en un 96% y sólo el 3.6% de la PEA está desocupada. Sin embargo, lo que llama la atención es el tipo de empleo que predomina, ya que la mayor parte de la población está empleada en la informalidad, un subempleo cada vez más flexible y plural, en el que la población está expuesta a

³⁰ Miguel Ángel 27 años, egresado de Sociología, padre soltero trabaja en una empresa privada como obrero. Sus necesidades económicas le obligaron a tomar “provisionalmente” este trabajo. Lleva 5 años. Pedro, 25 años, egresado de Economía lleva trabajando “temporalmente” con su padre 4 años y por más que busca, no encuentra trabajo en otro lugar. Tiene la esperanza que al lograr el título profesional tenga la oportunidad “chance” de emplearse en alguna actividad relacionada con su carrera.

³¹ Ros, J., 2014. *Algunas tesis equivocadas sobre el estancamiento económico de México*, óp. cit. p. 60

³² En México hay una gran cantidad de jóvenes entre los 15 y los 19 años que no estudia ni trabaja, pero tampoco hay suficientes planteles educativos, ni programas suficientes de becas, por lo que Manuel Gil Antón les llama jóvenes Sin (sin oportunidades de estudiar, sin oportunidades de trabajar) Citado en Fonseca Bautista, óp. cit. nota 14 de pie de página.

una rotación y a asumir muchos riesgos y sin ningún tipo de contrato que le garantice permanencia y que genere antigüedad o algún tipo de aseguramiento o prestación que le procure alguna indemnización en caso de accidente en el trabajo, ausencia por enfermedad, vejez, etc. todas estas características son propias de una sociedad de riesgo que pronostica una nueva modernidad según Ulrich Beck.

Bibliografía

Beck, Ulrich., *La sociedad del riesgo. Hacia una nueva modernidad*. 5a impresión ed. Barcelona: Paidós, 2006.

Calderón, Felipe, *V Informe de Gobierno*, México, 2011.

Fernández Díaz, Parejo Gamir y Rodríguez Sáiz, *Política Económica*. 3a. ed. Madrid, McGraw-Hill/interamericana, 2002.

Fonseca Bautista, C. D., 2014. "Viejos problemas y nuevos retos de la Educación Media Superior hacia su universalización", en Ibarra, Marina y Mercado, Joaquín (coords.), *Política Educativa en México: Analisis y prospectiva*, Juan Pablos Editor, Cuernavaca: UAEM, p. 30.

Hernández Laos, S. y. S., 2013. *Mercado laboral de profesionistas en México*. México: Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior.

Ibarra Uribe, M. y. Mercado Yebra, J.(2014), *Política Educativa en México. Analisis y prospectiva*. Cuernavaca: UAEM .

INEGI, *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Precisiones estadísticas. Cuarto trimestre de 2010.*, Aguascalientes, 2011.

INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Informalidad laboral. Indicadores estratégicos. Primer trimestre de 2015.

Moreno Álvarez, G., 2014. Algunas reflexiones teóricas sobre la importancia de la política educativa en la reducción de las inequidades sociales. En: J. Pablos, ed. *Política Educativa en México. Analisis y prospectiva*. Cuernavaca: UAEM, p. 27.

CEESP, *Calidad educativa en México, obstáculo para crecimiento*, *La Jornada*, 8 diciembre, p. Economía.

Pineda Zúñiga, Gabriela Lucia (2015), "Perfil de la mano de obra y condiciones laborales, en la maquila textil en la colonia Año de Juárez, Cuautla, Morelos" *Tesis que presenta para obtener el grado de licenciada en Sociología*, Facultad de Estudios Superiores de Cuautla de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos. Impresa

Ros, Jaime, *Algunas tesis equivocadas sobre el estancamiento económico de México. Grandes Problemas de México*, Primera reimpresión, El Colegio de México, México, 2014.

Sen, Amartya, *La idea de la justicia*, Taurus, México, 2010.

Torres López, Juan y Montero Soler, Alberto, "Trabajo, empleo y desempleo en la teoría económica: la nueva ortodoxia", *Principios*, num. 3, 2005

EXPERIENCIAS Y TRAYECTORIAS LABORALES EN JÓVENES UNIVERSITARIOS EN LEÓN, GUANAJUATO.

GUSTAVO GARABITO BALLESTEROS¹



Resumen

La presente ponencia, aborda algunas reflexiones parciales sobre una investigación en curso en torno a las experiencias laborales de los jóvenes universitarios de la ciudad de León, Guanajuato en cuanto a sus estrategias de inserción y permanencia laboral y la simultaneidad con sus actividades escolares. Tanto la escuela como el trabajo son procesos de inserción social fundamentales en la biografía de los individuos y tales eventos se experimentan principalmente durante la juventud delineando en gran medida el capital económico, social y cultural así como su movilidad social. En ese sentido, esta investigación aborda dos actividades fundamentales en la vida del joven en constante conflicto. En muchos casos el mundo del trabajo es incompatible con el ámbito educativo lo que obliga al joven a tomar la difícil decisión de abandonar su empleo en favor de sus estudios, arriesgando su financiamiento educativo, o bien desertar de la universidad para conservar su trabajo, vulnerando su horizonte laboral.

Introducción

La relación entre la escuela-trabajo se ha erigido desde la segunda mitad del siglo XX como un binomio inseparable para el escalamiento social durante la juventud y

¹ Doctor en Estudios Sociales, línea estudios laborales por la Universidad Autónoma Metropolitana, unidad Iztapalpa. Líneas de investigación: jóvenes y empleo. Trabajo y vida cotidiana. Fenomenología del trabajo.

la transición hacia la edad adulta. El imaginario social en torno a los jóvenes se ha construido alrededor de la escuela (secundaria, preparatoria y la universidad) y su inserción en el mundo del trabajo, y, eventualmente, la creación de un hogar propio como parte de la reproducción social, de tal manera que, tradicionalmente, la trayectoria ideal y “exitosa” de todo joven tendría que ser estudiar y concluir una carrera universitaria, desempeñarse profesionalmente, emanciparse y formar una familia. (Pérez, 2010) (Saraví, 2009) Sin embargo, la posibilidad de alcanzar esta “trayectoria exitosa” es muy distante para los jóvenes, y en cambio nos encontramos con itinerarios (vidas, biografías) fragmentados, inciertos y frustrados.

La juventud de hoy experimenta difíciles paradojas que ponen en cuestión el papel y desempeño de las instituciones sociales y su relación con las lógicas mercantiles de la globalización. Ahora, los jóvenes cuentan con mayores niveles de escolaridad que sus progenitores y tienen un mayor dominio de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, pero se enfrentan a un mercado laboral predominantemente precario que los subemplea de manera importante. Y a pesar de que los jóvenes de esta generación están más y mejor comunicados y que desarrollan amplias redes sociales, éstas no son utilizadas para incidir en las decisiones del Estado, y el aparato gubernamental sigue minimizando la participación juvenil al grado de verlos como pseudo-ciudadanos, pues están en “proceso de integración social”. (Hopenhayn, 2006) Pero, sin lugar a dudas, la fractura entre la escuela y el trabajo es el problema más grave al cual se enfrentan los jóvenes, en tres aspectos fundamentales: a) la imposibilidad de articular un mercado de trabajo acorde a las capacidades profesionales y técnicas de los egresados (y de la población joven en general) b) el desencanto y desprestigio que tiene el sistema educativo entre los jóvenes, pues un segmento de la población joven considera más redituable dominar un oficio y desarrollar una trayectoria laboral temprana (al fin de adquirir las destrezas específicas que requiere un puesto) o emprender un negocio propio (la gran mayoría en el sector informal) a estudiar una carrera profesional la cual no les garantizará la obtención de un buen trabajo y sobre todo c) un importante aumento de la precarización del trabajo que afecta particularmente a los más jóvenes y a quienes estudian una carrera universitaria. La gravedad del caso reside en que particularmente en México se está desperdiciando la histórica oportunidad del llamado “bono demográfico” (Pérez Islas, 2010; CONAPO, 2010), es decir, un importante sector poblacional en edad productiva (jóvenes en su gran mayoría) que supera a los que están en dependencia (niños y ancianos), pero que es subempleada o sumergida en el sector informal de la economía y expulsada del sistema educativo.

Panorama educativo laboral para los jóvenes en México.

Para el 2010, uno de cada cinco habitantes en México son jóvenes, alrededor de 20.2 millones de jóvenes entre 15 y 24 años de edad (de un total poblacional de 108.4 millones). (CONAPO, 2010:13) En el estado de Guanajuato se aprecia una situación similar: de un total de 5 millones 486 mil 372 habitantes, los jóvenes representan el 27.3 por ciento de la población total, por arriba del promedio nacional que es del 18.7 por ciento. En el caso de la ciudad de León, los jóvenes ocupan el 28 por ciento del total de la población. (INEGI, 2010)

Es importante destacar que ahora los jóvenes son los que más educación tienen con un promedio de escolaridad de 10 años (1.4 años más que en el 2000) es decir, nueve de cada diez jóvenes tienen niveles educativos superiores a la educación básica y secundaria a nivel nacional. Así, el 80 por ciento de los jóvenes de hasta 15 años se encuentran estudiando, pero el porcentaje desciende drásticamente, pues sólo el 40 por ciento de los jóvenes de veinte años y más puede continuar con sus estudios. Situación similar encontramos en América Latina pues la mayoría de los jóvenes de la región (65% del total) está cursando o ha llegado como nivel máximo de estudios a la educación secundaria; y solamente el 14% de los jóvenes cuenta con educación superior. (CONAPO, 2010) (OIT, 2011)(ENJ, 2005) Este problema tiene particular relevancia en Guanajuato, pues es de los estados que mayor rezago educativo tiene: apenas el 35 por ciento de la población juvenil asiste a la escuela, 84 mil 090 jóvenes han terminado la secundaria y tan sólo 32 mil 659 terminaron el bachillerato. Así, el promedio de escolaridad en la entidad es de 7.7 años (hasta segundo año de secundaria), muy por debajo del promedio nacional que es de 8.6 años. En la ciudad de León, de un total de 402 mil 214 jóvenes entre los 14 y 29 años, sólo 9 mil 392 egresaron del bachillerato. (INEGI, 2010)

Existe una relación directa entre el abandono escolar y el ingreso al trabajo conforme los jóvenes crecen, sobre todo en los varones. En los jóvenes de más edad, podría suponerse que hay un empalme entre el término de sus estudios universitarios y su ingreso a al mercado de trabajo, pues en los jóvenes de entre 20 y 24 años, en pleno curso de sus estudios universitarios, el porcentaje de quienes trabajan (37.4 por ciento) es mayor que los que estudian (24.6 por ciento); y está diferencia crece de manera exponencial en los jóvenes de entre 25 y 29 años, pues quienes ya laboran representan el 57.5 por ciento contra apenas un 6 por ciento que continúan con sus estudios, sobre todo de posgrado. Sin embargo, si consideramos que poco menos de la mitad de los jóvenes termina la preparatoria o más, y que apenas un 15 por ciento logra concluir la universidad, las causas de la salida de la

escuela y el ingreso al trabajo no es necesariamente una transición “exitosa” entre el término de los estudios y su inserción en el mercado del trabajo. (ENJ, 2005) (CONAPO, 2010) (OIT, 2010)

Los jóvenes que logran estudiar y trabajar al mismo tiempo del 5.3 por ciento en el 2005 a un 11 por ciento para el 2010, denota las pocas opciones que dan los empleadores para que sus trabajadores jóvenes continúen con sus estudios y lo difícil que es desarrollar ambas actividades de manera simultánea a tal grado que el 56 por ciento de los jóvenes que ingresaron a trabajar por primera vez ya habían abandonado sus estudios. Según un estudio realizado por la Secretaría de Educación Pública con datos de la Encuesta Nacional de la Juventud del 2010, el 46.1 por ciento de las deserciones escolares en el Estado de Guanajuato se dieron por razones económicas. Datos recientes del 2012, señalan una tendencia similar a nivel nacional, pues un 42.5 de jóvenes declararon que abandonaron sus estudios por razones laborales. (ENJ, 2005)(SEP, 2010) (ENVJ, 2012)

El caso de la ciudad de León es muy particular pues es una de las ciudades con mayor oferta educativa de Institutos de Estudios Superiores tanto privados: Universidad Iberoamericana, Universidad La Salle, Tecnológico de Monterrey (TEC) y la Universidad del Valle de Atemajac (UNIVA), por señalar los más importantes; como públicos (Universidad de Guanajuato campus León, Universidad Autónoma Nacional de México ENES-León, Universidad Pedagógica Nacional, sede León, Universidad Tecnológica de León (UTLEON) y el Instituto Politécnico Nacional, campus León; no obstante, el promedio de escolaridad es de los más bajos, como ya se ha visto más arriba. Así, estudiar las experiencias y trayectorias laborales en los jóvenes universitarios en León, Guanajuato es fundamental para conocer la dinámica y problemáticas a las que se enfrentan y las estrategias de inserción social que construyen en un escenario con un alto grado de inequidad en cuanto a acceso a la educación y a un empleo digno que les permita ascenso social.

Varios estudios de corte cualitativo muestran que la valoración que realizan los jóvenes de los sectores pobres sobre las ventajas que tiene la escuela y el trabajo tiene una importante relación con la estructura familiar y de clase en una doble vía de influencia: por un lado, responde a las estrategias económicas de sobrevivencia donde más miembros de la familia deben incorporarse al mercado de trabajo para complementar los gastos personales y del hogar, y por el otro, hay una visión más pragmática y menos idealizada del papel de la educación, es decir, se considera la educación más como requisito para obtener un determinado empleo que como preparación y adquisición de habilidades, además esta concepción desnuda la educación de ciertos valores socialmente atribuidos e idealizados como los de

“tener mayor conocimiento” “superación personal”, “éxito profesional”, “dejar de ser ignorante”, etcétera. (Guzmán y Saucedo, 2007)(Garabito, 2009, 2012)(Saraví, 2009) (Pérez Islas, 2010.) Esta incapacidad de ámbito escolar para generar satisfacción por el estudio y un futuro laboral deseable ha sido llamada como la *escuela acotada* (Saraví, 2009), y el papel de la clase social es determinante en este fenómeno, pues la importancia de la educación formal disminuye ante la formación para y en el trabajo en las clases populares, porque además de obtener un aprendizaje aplicado para su puesto de trabajo, obtiene ingresos que de sólo estudiar, no podría tener. Además, otras circunstancias, como por ejemplo, el turno escolar (matutino/ vespertino) influyen en la inserción laboral, pues para los jóvenes que estudian en la tarde, bajo el imaginario donde la mayor actividad en una jornada diaria se da durante la mañana, la escuela está relegada, a una fase avanzada del día, en condiciones de mayor desgaste físico y mental; y donde la posibilidad de insertarse en un empleo son mayores si se estudia en la tarde.

En este sentido, la experiencia escolar se traduce no sólo como una actividad sino también como parte de la adquisición de un *status* donde los jóvenes trabajadores se distinguen de aquellos jóvenes que pueden dedicarse exclusivamente al estudio. (Saraví, 2009: Willis, 1988.) Así, la visión del trabajo y la escuela entre, por ejemplo, los jóvenes obreros contrasta con la visión de los muchachos que laboran en empleos desarrollados específicamente para el sector juvenil (Cinemex, McDonald’s, Starbucks, etc.) donde el trabajo es visto como un medio para solventar los estudios y terminar una carrera profesional. A pesar de lo difícil que es para estos jóvenes cumplir con una jornada escolar y otra laboral, ésta última queda subordinada a la primera, en oposición con los jóvenes de los sectores populares donde el trabajo *reemplaza* a la escuela total y permanentemente. (Garabito, 2012) La deserción escolar es particularmente grave en los contextos familiares en situación de pobreza, pues la oferta laboral con una preparación escolar de secundaria generalmente tiene condiciones de alta precariedad salarial que no permiten romper los ciclos de pobreza ni disminuir los riesgos de exclusión social. Estas condiciones de reproducción de la pobreza, salida prematura de la escuela y la segregación a un mercado laboral predominantemente precario favorece la condición de jóvenes *trabajadores pobres*, es decir, aquel trabajador que junto con su familia no supera el umbral de pobreza. (OIT, 2006:27).

Las estrategias económicas familiares además de su dimensión fáctica (la exigencia de trabajar para aportar en el hogar) tienen una dimensión simbólica, pues los procesos de significación en torno al trabajo se construyen desde las concepciones que han desarrollado los padres y, en menor medida, los hermanos

trabajadores mayores. Los significados en torno al trabajo tienen un componente ideal pero otro práctico en función del empleo que se anhela y del que existe, que está disponible y satisface las necesidades más urgentes.

En este sentido, en los jóvenes de padres obreros o con oficios (albañil, cerrajero, soldador) y en situación de pobreza, su visión del trabajo generalmente es pragmática e inmediata, y está en función de la obtención de ingresos y no necesariamente de una realización personal o profesional, como podría ser el caso de un joven de clase media hijo de profesionistas. Pero incluso en estos casos (jóvenes que provienen de padres de clase media y clase alta), la posibilidades de insertarse de manera “exitosa” en el mercado de trabajo no está garantizado y aquellos que lo logran es a partir de las redes sociales y el capital (económico y social) acumulado por sus padres. Son los casos de los jóvenes que estudian carreras afines a las de sus padres para dar continuidad a los proyectos empresariales y/o profesionales.

Esta concepción pragmática del trabajo es transmitida cotidianamente hacia los hijos cuando optan por su primer empleo lo cual acelera su proceso de inserción laboral en detrimento de su desarrollo educativo. Es importante advertir, que si bien hay casos donde los padres desean que sus hijos continúen con sus estudios, la posibilidad de que esto ocurra está en función de la economía del hogar, pues la educación por lo general puede postergar hasta que las condiciones lo permitan. Sin duda otros factores entran en juego al momento de elegir (o verse obligados a elegir entre estudiar o trabajar) como es el género, el entorno urbano o rural, el entorno geográfico y la estructura familiar.

En la cuestión salarial, para el 2009, los jóvenes trabajadores que recibían de uno a dos salarios mínimos (alrededor de 3 mil 477 pesos al mes) representa el 29.5 por ciento, siendo mayor el porcentaje de las mujeres (con el 33.2 por ciento) que reciben esta cantidad (los hombres que reciben de uno a dos salarios conforman el 27.5 por ciento). La población joven que recibía de dos a tres salarios mínimos (cerca de 5 mil 244 pesos al mes) son el 22.4 por ciento. En corte por adolescentes (de 15 a 19 años), hay un incremento al recibir los salarios más bajos que decrece con el aumento de la edad. En lo referente a las prestaciones sociales, vale la pena distinguirlo por grupos de edad, pues los adolescentes que no cuentan con ninguna prestación en su trabajo suman 64.6 por ciento, en contraste con los jóvenes de 20 a 24 años, quienes conforman el 27 por ciento. En total, 41.8 por ciento de los jóvenes ocupados no cuenta con ningún tipo de prestación. (Conapo, 2010)

No obstante, el problema laboral juvenil en México se concentra en la calidad del empleo y en cómo afecta las actividades escolares. Tener un trabajo no asegura bienestar económico, ni profesional ni personal. Tampoco garantiza una incorporación

social adecuada. El historial de trabajo breve y la poca experiencia laboral, los expone ante empresas que, aprovechándose de su condición juvenil, los contrata de manera temporal (en muchas ocasiones sólo de forma verbal), con o nulas prestaciones sociales y con bajos salarios. O bien, trabajo con o sin prestaciones sociales pero que sólo retribuye uno o dos dólares al día. En suma, en el horizonte laboral juvenil predomina el trabajo precario y el empleo el sector informal.

En el debate reciente en torno la precarización del trabajo hay consenso sobre cuatro características principales que definen el trabajo precario: 1) la inestabilidad en el empleo, 2) la desprotección y el incumplimiento de los derechos laborales, 3) las deficiencias en la seguridad social y las prestaciones asociadas al trabajo y, 4) los bajos salarios. (Reygadas, 2011:33). Sin embargo, no siempre se cumplen estos cuatro elementos y hay fronteras difusas entre lo precario y lo no precario o, en todo caso, hay grados de precariedad laboral (Mora, 2011). El trabajo precario es la contraparte del trabajo decente, el cual es definido por la Organización Internacional del Trabajo como aquel “trabajo productivo con remuneración justa, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para el trabajador y su familia, mejores perspectivas para el desarrollo personal y social, libertad para que manifiesten sus preocupaciones, se organicen y participen en la toma de decisiones que afectan a sus vidas así como la igualdad de oportunidades y de trato para mujeres y hombres.” (OIT, 2010:21)

Investigaciones empíricas (Reygadas, 2011) (De la Garza, 2012) permiten tener un primer acercamiento a las difusas fronteras entre el trabajo precario y el informal para realizar una cartografía de los distintos horizontes laborales a los que se enfrentan los jóvenes universitarios. Nos encontramos con cuatro escenarios principales:

a) *Empleos formales no precarios*: es decir aquellos puestos que ofrecen contrato escrito fijo, prestaciones laborales de ley, salarios bien remunerados, horarios fijos, en raras ocasiones sindicatos activos y democráticos, y con posibilidad de escalamiento tanto laboral como social, estos trabajos, los más escasos y más codiciados quedan reservados para jóvenes con alta calificación (una escolaridad mínima de universidad o más terminada) y se obtienen predominantemente a través de estrechas redes familiares y amicales o por medio de una larga espera que generalmente se traduce en una antesala de subempleo profesional, es decir, profesionistas que fungen como auxiliares, ayudantes o meritorios. Estos trabajos quedan reservados a altos puestos en medianas y grandes empresas, mandos medios y altos del sector público y en servicios profesionales consolidados (abogados, contadores, académicos, médicos, etc).

b) *Empleos formales precarios*, sector que durante los últimos 25 ha ido en expansión, son aquellos puestos con contratos temporales, a prueba o por obra o proyecto, con horarios fijos o flexibles, bajos salarios, pocas o nulas prestaciones sociales, a menudo bajo un esquema de subcontratación (a través de agencias de colocación), sindicatos de protección (o sin sindicatos) y en general con un clima de inestabilidad laboral. Si bien este escenario es sumamente heterogéneo (pues lo mismo puede incluir a algunos sectores de la manufactura (sobre todo la industria maquiladora), la construcción, servicios profesionales independientes, o a gran parte del sector comercio) en el sector de servicios es donde predomina, sobre todo en los llamados trabajos atípicos (De la Garza 2012)(Pacheco *et al*, 2011), es decir aquellos empleos emergentes y relativamente “nuevos” como los call centers, los fastfood, trabajos en cines, bares, vendedoras de cosméticos, ropa y zapatos por catálogo, etc. La fuerza de trabajo requerida por este tipo de ocupaciones es sobre todo jóvenes con educación media superior terminada y/o con estudios universitarios truncos o en curso, son muy populares entre los jóvenes que pretenden estudiar y trabajar al mismo tiempo, pero la exigencia del trabajo es los obligan a optar por una u otra actividad (Garabito, 2009, 2012)

c) *Empleos informales precarios*, son aquellos que por su condición de informalidad no pueden ofrecer ningún tipo de contrato escrito, y por ende, ninguna prestación social, ni fijación de salario, horarios o tipo de actividad a desempeñar. Y aunque por la misma razón no cuentan con sindicato, sí tienen fuertes organizaciones que les permite negociar con las autoridades ejercer sus actividades dentro de los mismos márgenes de la informalidad pero con la complicidad (que no autorización) del Estado. Si bien la parte más visible de este sector se concentra principalmente en actividades comerciales (vendedores del metro y el transporte público, vendedores ambulantes en los centros de las grandes ciudades, comerciantes de una infinita variedad de productos “pirata”, etc.) detrás de ellos hay una inmensa y muy poco explorada industria que, o bien manufactura muchos esos productos de manera clandestina, o bien trafica con los productos chinos –en contubernio con las aduanas y otras autoridades tanto estatales como federales-. También hay muchos servicios que conforman este escenario, desde artistas callejeros hasta sexoservidoras (y las redes de tráfico de personas y prostitución forzada que hay detrás de ello) pasando por toda una gama de actividades imaginables, la mendicidad organizada, escritores de guiones para la televisión, plomeros, creadores de software libre, carpinteros, etc. (De la Garza, 2010) Y desde luego los millones de migrantes que en sus lugares de destino laboran y son calificados de “ilegales”

Por último, d) *Empleos informales precarios con alta remuneración*, es decir aquellos trabajos que mantienen características de no contrato ni ningún tipo de fijación oficial o legal de horarios, tipo de actividad o salarios pero que sí retribuyen altos ingresos. Sin duda es el rubro más contrastante pues los podemos dividirlos en actividades ilícitas y servicios profesionales de alta remuneración en condiciones de informalidad. En lo que respecta al primero, el caso del narcotráfico es el más ilustrativo pues incluye numerosas actividades, desde el sicario que asesina a sueldo, el narcomenudista o los llamados “halcones”, aquellas personas (encargados de tiendas de abarrotes, boleros, carniceros o vecinos) que dan cuenta a los narcotraficantes de los movimientos del ejército o la policía federal en su comunidad. Otras actividades ilegales no precarias podrían ser obviamente el secuestro, el robo, lavado de dinero, etc. En lo que respecta a los servicios profesionales informales precarios bien remunerados son los llamados “freelancer” es decir, trabajos por proyecto determinado acordados en su mayoría bajo contratos orales y mediante redes familiares y amicales pero en los que median diversas cantidades de dinero, por ejemplo, compositores que escriben música para un corto o documental, o atrilistas de alguna sinfónica que laboran en los “huesos” (música para misas o eventos privados), actores y artistas que realizan performance, traductores, *scorts* (damas de compañía), pintores, etc.

Tal es la heterogeneidad a la que se enfrentan los jóvenes estudiantes trabajadores. Como se puede advertir, tanto por las estadísticas como por la vivencia cotidiana, el mercado laboral está compuesto predominantemente por los empleos formales precarios y los empleos informales precarios, constituyendo con esto un panorama desolador. Es importante señalar que los jóvenes pueden cruzar por estos distintos escenarios en el transcurso de su vida, es muy probable que sus primeros empleos sean en el sector informal precario (como ayudantes de meseros, de mecánicos, ayudantes generales) y que luego pasen al sector formal precario (en un call center, por ejemplo) y después al sector formal no precario, pero ello dependerá de sus redes familiares y de amistad, su escolaridad y posibilidad de seguir estudiando, su entorno geográfico y de la condición socioeconómica en la que su familia y él se encuentre. Desde luego, estas variables no son determinantes pero sí condicionantes, dependerá de su capacidad de agencia y movilidad social.

Bibliografía

- Consejo Nacional de Población (2010) La situación actual de los jóvenes en México. Conapo. México.
- De la Garza, Enrique (coord) (2011) Trabajo no Clásico, organización y acción colectiva. Tomo I. Plaza y Valdéz, UAM-I. México.
- De la Garza, Enrique (coord) (2012) Trabajo no Clásico, organización y acción colectiva. Tomo II. Plaza y Valdéz, UAM-I. México.
- Encuesta Nacional de Valores de la Juventud (2012). IJJ-UNAM. México.
- Estrada Quiroz, Liliana (2005) "Familia, trabajo infantil y adolescente en México, 2000." En: Mier y Terán, Martha y Cecilia Rabell (coor) Jóvenes y niños. Un enfoque sociodemográfico. UNAM. Clacso. Porrúa. México.
- Garabito Ballesteros, Gustavo (2012) Experiencias de inserción laboral en jóvenes obreros de Azcapotzalco, ciudad de México. Psykhe. Vol. 21 n°2
- Garabito Ballesteros, Gustavo (2009) Construcción de sentido de trabajo e identificación con la empresa McDonald's. Revista Iztapalapa, n° 66, año 30. UAM-I
- García Gracia, Maribel et al (2006) "Transiciones de la escuela al trabajo", en Revista Sociología del Trabajo, n° 56. Invierno del 2006. España.
- Guzmán Gómez, Carlota (2004) Entre el estudio y el trabajo. La situación y las búsquedas de los estudiantes de la UNAM que trabajan. UNAM/CRIM. México.
- Guzmán Gómez, Carlota y Claudia Saucedo (coord.) (2007) La voz de los estudiantes: experiencias en torno a la escuela. Pomares/UNAM.
- Hopenhayn, Martin (2006) "La juventud latinoamericana en sus tensiones y violencias", en Moro, Javier (editor) Juventudes, violencia y exclusión: desafíos para las políticas públicas. INDES. BID. Guatemala.
- Horvath Corredor, Jorge E. (2004) "Primer empleo de los jóvenes en México", en Papeles de población, octubre-diciembre, n° 042. UAEM. México.
- Instituto Mexicano de la Juventud (2005) Encuesta Nacional de la Juventud, 2005. Resultados Preliminares. IMJ, México.
- Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (2010) Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE). INEGI, STPS. México.
- Márquez Jiménez, Alejandro (2008) "Jóvenes mexicanos: su horizonte de posibilidades de participación en la educación y el trabajo", en Pérez islas, José Antonio y Suárez Zozaya, María Herlinda (2008) Jóvenes universitarios en latinoamérica, hoy. UNAM. Miguel Ángel Porrúa. México
- Mora Salas, Minor (2011) "El empleo precario asalariado y globalización: enseñanzas desde Costa Rica" En: Pacheco, Edith et all (2011) Trabajos atípicos y precarización del empleo. Colmex. México.
- Navarrete López, Emma Liliana (coord) (2004) Los jóvenes ante el siglo XXI. Colegio Mexiquense. México.
- Navarrete López, Emma Liliana (2001) Juventud y trabajo. Un reto para principios de siglo. Colegio Mexiquense. México.
- Oliveira, Orlandina de (2011) "El trabajo juvenil en México a inicios del siglo XX", en Pacheco, Edith et all (2011) Trabajos atípicos y precarización del empleo. Colmex. México.
- Organización Internacional del Trabajo (2011) Trabajo decente y juventud en América Latina. OIT.
- Organización Internacional del Trabajo (2010) Trabajo decente y juventud en América Latina. Avance febrero 2010. OIT.

Organización Internacional del Trabajo (2007). La economía informal : hacer posible la transición al sector formal. OIT. Ginebra.

Organización Internacional del Trabajo (2006). Tendencias Mundiales del Empleo Juvenil. OIT.

Pacheco, Edith et all (2011) Trabajos atípicos y precarización del empleo. Colmex. México.

Pérez Islas, José Antonio (2010) "Las Transformaciones en las edades sociales. Escuela y mercados de trabajo", en Reguillo, Rossana (coord) Los jóvenes en México. FCE. Conaculta. México.

Pérez Islas, José Antonio y Urteaga Castro Pozo, Maritza (2001) "Los nuevos guerreros del mercado. Trayectorias laborales de jóvenes buscadores de empleo", en Pieck, Enrique (coord) (2001) Los jóvenes y el trabajo. La educación frente a la exclusión social. Universidad Iberoamericana, Cinterfor, Unicef, Conalep, IMJ.

Pieck, Enrique (coor) (2001) Los jóvenes y el trabajo. La educación frente a la exclusión social. Universidad Iberoamericana, Cinterfor, Unicef, Conalep, IMJ.

Reygadas, Luis (2011) "Trabajos atípicos, trabajos precarios: ¿dos caras de la misma moneda?" En Pacheco, Edith et all (2011) Trabajos atípicos y precarización del empleo. Colmex. México.

Rodríguez Lagunas, Javier (2009) La deserción escolar en la UAM-I. Problemas por resolver para avanzar". UAM-I. México.

Salas, Carlos (2006) "El Sector Informal: Auxilio u obstáculo para el conocimiento de la realidad social en América Latina." En: De la Garza, Enrique (coor.)(2006) Teorías Sociales y Estudios del Trabajo: Nuevos enfoques. ANTHROPOS, UAM-I.

Saraví, Gonzalo A. (2009) Transiciones vulnerables. Juventud, desigualdad y exclusión en México. Publicaciones de la Casa Chata. CIESAS. México.

Willis, Paul (1988) Aprendiendo a Trabajar. Cómo los chicos de la clase obrera consiguen trabajos de clase obrera. Akal Universitaria. Madrid.

PERFIL LABORAL Y ECONÓMICO DE PUEBLA EN EL CONTEXTO DE LA DINÁMICA ECONÓMICA Y LABORAL DE MÉXICO: ÉNFASIS EN LA POBLACIÓN JOVEN

DR. JORGE VÁZQUEZ SÁNCHEZ¹



Resumen

La dinámica de la población en México en el periodo 1940 a 2013 ha seguido las pautas de la transición demográfica, en el marco de este proceso, se instrumentó en México desde mediados de los años sesenta una política poblacional exitosa que ha generado el denominado bono demográfico, sin embargo, a diferencia de la experiencia de los países desarrollados el modelo económico mexicano no ha sido capaz de absorber el creciente contingente de población económicamente activa, situación que ha dado lugar a la generación de amplios contingentes de población en situación de informalidad laboral. Además se observan bajos niveles de educación y remuneración en la población ocupada, destacándose la vulnerabilidad de la población joven en general, especialmente el segmento entre 15 a 19 años. Las pautas nacionales en materia de perfil social y laboral se reproducen de manera más intensa a nivel del estado de Puebla, situándolo como uno de los estados con mayores rezagos. El panorama permite plantear la urgente necesidad de una política explícita de creación de empleo y de protección social, tanto a nivel nacional como a nivel del estado de Puebla.

¹ El Dr. Jorge Vázquez Sánchez es Licenciado y Mtro. en Economía, su doctorado es en Finanzas Públicas; actualmente es Profesor Investigador de Tiempo Completo de la Facultad de Economía de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla; cuenta con el reconocimiento de Perfil PRODEP y es miembro del cuerpo académico "Finanzas, Economía y Sociedad".

1. Dinámica demográfica en México: el bono demográfico

El concepto de *bono demográfico* es importante para entender la aportación de la dinámica poblacional al crecimiento económico. Dicho concepto queda enmarcado en otro concepto, el de *transición demográfica* acuñado a la luz de la experiencia de los países occidentales desarrollados.

En los países ahora desarrollados el acelerado crecimiento poblacional no frenó el crecimiento económico debido al cambio tecnológico, la acumulación de capital y el aumento de las tierras arables y, de acuerdo con Habakkuk (1972) citado por Laos (2004: 11), todo parece indicar que han sido capaces de controlar los problemas de polución y congestión derivados de este proceso (Laos, 2004).

En México, a partir de la década de los cuarenta inicia la primera etapa de la transición demográfica consistente en una reducción de la morbilidad y la mortalidad, así como de un aumento de la esperanza de vida al nacimiento, todo esto debido a la expansión de las campañas sanitarias asistenciales (Laos, 2004:16).

Hacia principios de la década de los años setenta el acelerado crecimiento demográfico hacia prever que la población pasaría de 51 a 148 millones de personas en el año 2000, esta situación dio lugar al planteamiento de una política demográfica a través de la creación del Consejo Nacional de Población (CONAPO), así, partir de la segunda mitad de la década de los setenta inicia en México la segunda etapa de la transición demográfica, en la que se reduce de manera importante la tasa global de fecundidad, la tasa de natalidad, la tasa de crecimiento natural de la población y la tasa de crecimiento total de la población; la población en México en el año 2000 llegó a poco más de cien millones de habitantes, lejos del pronóstico de los años setenta (Laos,2004:17).

En esta evolución, la estructura por edades de la población se ha transformado notablemente acelerándose el tránsito de una población joven a una población envejecida como resultado de la reducción de la participación relativa de la población menor a 15 años, el aumento de la comprendida entre 15 y 64 años y el aumento también de la población de 64 años y más. La acentuación del dinamismo poblacional se ha centrado en las edades activas, lo que se ha dado en llamar el *bono demográfico*, esto es, el aumento más que proporcional en el número de personas en edad de trabajar respecto a la personas en edades no activas económicamente. En consecuencia, entre 1970 y el año 2000 se experimentaron en México elevadas tasas de crecimiento de la PEA (del orden de 3.54 por ciento), proceso con el que la población femenina ha contribuido de manera considerable (Laos, 2004: 18,19).

Ordorica (2014:19) hace la observación de que la política de población ha sido

muy acertada: entre 1974 y 2014 “.. la esperanza de vida al nacer pasó de poco más de 60 a 75 años. La mortalidad infantil se redujo de casi 70 por mil a la sexta parte. La tasa global de fecundidad pasó de seis hijos a una cifra ubicada en el nivel de reemplazo en la actualidad”

Continua enfatizando Ordorica (2014:20) “Según la hipótesis intermedia de Naciones Unidas en su revisión de 2012, el punto más alto de la función de la población en México será en el año 2057 con 157 millones de personas, a partir de ese momento la población empezará a descender”

En contrapartida el crecimiento exponencial de la población de 65 años y más planteará enormes retos a los sistemas de pensiones y jubilaciones, así como a los de salud y seguridad social, sobre todo afectará más a la mujeres que a los hombres , por la mayor esperanza de vida femenina (Ordorica ,2014:18).

Según datos del Foro Científico y Tecnológico, la tasa de crecimiento de la población total en México entre 2000 y 2010 fue de 1,43 por ciento, por otra parte, entre 2005 y 2010 la PEA creció al 1.14 por ciento promedio anual y la tasa de ocupación promedio para ese periodo fue del 95.79 por ciento, sin embargo, una alta tasa de informalidad laboral² en nuestro país da cuenta de la incapacidad del sistema económico para aprovechar el bono demográfico³ (véase el gráfico 1).

De acuerdo con datos del INEGI, la tasa trimestral promedio de informalidad laboral del primer trimestre de 2005 al primer trimestre de 2015 fue de 58.8 por ciento, para el caso de los varones este dato fue de 58.4 por ciento y para las mujeres de 59.4 por ciento (<http://www.inegi.org.mx/sistemas/bie/>).

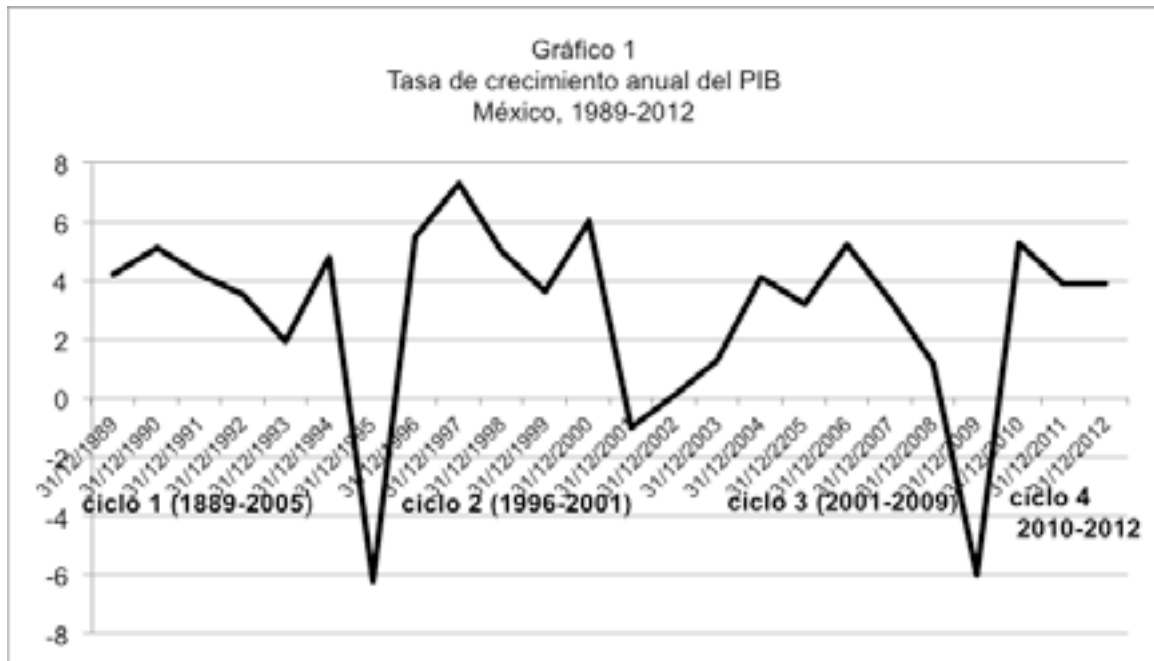
2. Dinámica económica de México: bajo crecimiento económico y fuerte sensibilidad a las crisis

Hemos visto que el modelo económico mexicano ha sido incapaz de aprovechar el bono demográfico, ello se debe a su patrón de crecimiento económico, mismo que se muestra en el gráfico 1:

² Aquí se adopta el enfoque de mercado en el que la oferta sería la PEA y la demanda es el empleo formal, su diferencia sería la ocupación en condiciones de informalidad laboral (véase a Ernesto Peralta, 2010).

³ Tasa de Informalidad Laboral 1 (TIL1). Proporción de la población ocupada que comprende a la suma, sin duplicar, de los ocupados que son laboralmente vulnerables por la naturaleza de la unidad económica para la que trabajan, con aquellos otros ocupados cuyo vínculo o dependencia laboral no es reconocido por su fuente de trabajo. Así, en esta tasa se incluye -además del componente que labora en unidades económicas no registradas o sector informal- a otras modalidades análogas como los ocupados en el servicio doméstico remunerado sin seguridad social, ocupados por cuenta propia en la agricultura de subsistencia, trabajadores no remunerados, así como trabajadores subordinados y remunerados que laboran sin la protección de la seguridad social y cuyos servicios son utilizados por unidades económicas registradas. Esta tasa se calcula teniendo como referente (denominador) a la población ocupada total.

EJE 7



Fuente: elaborado con datos de INEGI desde <http://www.inegi.org.mx/sistemas/bie/>

En el gráfico es posible apreciar cuatro ciclos económicos, mismos que se resumen en la tabla 1:

Tabla 1. Ciclos económicos en México. 1989-2012

| No. | Periodo | Ciclo de expansión | Tipo de crisis |
|-----|-----------|---|--|
| 01 | 1989-1995 | Estabilización heterodoxa, rene-gociación de la deuda y reformas estructurales, | Crisis de deuda interna y recesión económica pro-funda |
| 02 | 1996-2001 | Recuperación de la crisis, profun-dización del modelo económico | Crisis asiática; crisis bursátil de las empresas de tecnología (Nasdaq). Recesión económica en 2001. |
| 03 | 2002-2009 | Fortaleza macrofinanciera y ciclo de expansión de la economía de Estados Unidos | Crisis del 2008. Recesión económica profunda en 2008. |
| 04 | 2010-2012 | Recuperación y fortaleza macro financiera | Crisis de los países de la zona euro |
| | 2012-2014 | Segundo paquete de reformas estructurales | |

Fuente: elaboración propia.

Los ciclos de expansión de la economía mexicana se caracterizan en lo general por bajas tasas de crecimiento económico y fuertes recesiones, características que pueden resumirse en la frase *estancamiento estabilizador*. En la tabla 2 se presentan las tasas de crecimiento anual promedio sexenales:

Tabla 2: Tasas de crecimiento promedio anual sexenales, 1982-2012.

| Periodo | Crecimiento promedio anual |
|-------------|----------------------------|
| 1982 - 1988 | 0.18 |
| 1988 -1994 | 3.91 |
| 1994-2000 | 3.39 |
| 2000-2006 | 2.03 |
| 2006-2012 | 2.04 |
| 1983-2012 | 2.4* |

Los datos sobre el crecimiento promedio anual del PIB han sido tomados de la página http://www.economia.com.mx/crecimiento_del_pib_de_mexico.htm

*Dato de Carlos Ramírez, tomado de Indicador Político <https://www.facebook.com/periodicoexpress/posts/875959285750010>

De acuerdo con Gerardo Esquivel (2010), la política económica instrumentada en el marco del modelo de mercado en México ha contribuido de manera fundamental a la configuración de un patrón de estancamiento estabilizador:

I) La apertura comercial, muy en especial, el Tratado de Libre Comercio ha significado “la estrecha sincronización macroeconómica de México con la economía norteamericana” (ibíd., 46), de tal manera que las crisis en ese país se reproducen en México a través de la retracción de la producción de exportación.

II) Política monetaria restrictiva centrada en la consecución de la estabilidad interna de precios que deja de lado la promoción del crecimiento económico.

III) Carácter pro cíclico del presupuesto federal entre 1994 y 2007 en el que un aumento en los ingresos da lugar a un aumento en los gastos y viceversa.

De acuerdo con Peralta (2010:199) “...aún si el PIB creciera a una tasa anual de 7 por ciento como recomendaba el Banco Mundial, no se crearían los empleos formales requeridos”.

3. Remuneraciones

Además de la incapacidad de crear empleo formal el sistema económico se caracteriza por las bajas remuneraciones que ofrece (véase la tabla 3): así, el 35 por ciento de la población percibe hasta dos salarios mínimos y el 56 por ciento percibe como máximo 3 salarios mínimos. Hacia el primer trimestre del 2015 el ingreso promedio de la población ocupada fue de 5249 pesos, para el caso de los

hombres fue de 5732 pesos y para el caso de las mujeres fue de 4450 pesos (STPS, 2015:26). En general, estos datos sitúan a las familias mexicanas en situación de pobreza.

Tabla 3. Distribución de la Población ocupada por nivel de ingresos

| Concepto | % | | % acumulado | |
|------------------------------------|------|------|-------------|------|
| | 2005 | 2010 | 2005 | 2010 |
| Hasta 1 salario mínimo | 14 | 12 | 14 | 12 |
| Más de 1 hasta 2 salarios mínimos | 22 | 23 | 36 | 35 |
| Más de 2 hasta 3 salarios mínimos | 20 | 21 | 56 | 56 |
| Más de 3 hasta 5 salarios mínimos | 19 | 18 | 75 | 74 |
| Más de 5 hasta 11 salarios mínimos | 11 | 9 | 86 | 83 |
| No recibe ingresos | 9 | 8 | 95 | 91 |
| No especificado | 5 | 9 | 100 | 100 |

Fuente: INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), II trimestre de 2013.

Nota: Población calculada al cuarto trimestre de cada año.

4. Perfil laboral de la población joven

Del año 1990 al segundo trimestre de 2013 la población de 15 a 29 años como porcentaje de la población total pasó del 21.9 por ciento al 18.2 por ciento (INEGI, 2014:4). Esta evolución es un resultado del proceso de transición demográfica que ya se ha señalado. En 2013 había 21.5 millones de jóvenes de los cuales el 59.9 por ciento fueron mujeres.

El promedio de escolaridad en la población joven ha pasado de 7.9 años concluidos en 1990 a 8.6 en el año 2000 a 9.6 en 2010 y a 10 años en 2013. Cabe resaltar que el promedio de escolaridad de las mujeres empieza a rebasar al de los hombres desde el año 2000 y ya en el año 2010 alcanza los 9.8 años (INEGI, 2014: 6,7)

La población joven sólo se clasifica en económicamente activa y no activa; en 2013 poco más de 10 millones (55 por ciento) era población activa de los cuales 9.1 millones (91 por ciento) estaba inserto en alguna actividad productiva y el 9 por ciento era población joven en desempleo abierto. Esto revela que la tasa de desocupación abierta en los jóvenes es casi del doble que la correspondiente para la población en general.

De los 11.5 millones de jóvenes no activos 8.6 millones no situaban al mercado laboral entre sus prioridades fundamentalmente porque asistían a la escuela.

En 2013, había 3.3 millones de jóvenes no activos que tampoco asisten a la escuela de estos 2.9 millones (89.2 por ciento) son mujeres (INEGI, 2014:9).

En la tabla 4 se presenta datos de ocupación de la población joven según su posición:

Tabla 4. Proporción de la población joven según posición en la ocupación, nivel nacional, por sexo y grupo de edad, 2014.

| Concepto | Grupo de edad | Mujeres | Hombres |
|---|---------------|---------|---------|
| Trabajadores subordinados y remunerados | 15-19 | 72.1 | 71.3 |
| | 20-24 | 81.4 | 83.8 |
| | 25-29 | 78.0 | 82.1 |
| Empleadores | 15-19 | 0.3 | 0.3 |
| | 20-24 | 0.4 | 0.9 |
| | 25-29 | 0.8 | 2.3 |
| Trabajadores por cuenta propia | 15-19 | 4.5 | 3.9 |
| | 20-24 | 9.8 | 7.7 |
| | 25-29 | 14.5 | 12.1 |
| Trabajadores sin pago | 15-19 | 23.10 | 24.5 |
| | 20-24 | 8.5 | 7.7 |
| | 25-29 | 6.6 | 3.5 |
| Total | | 100.00 | 100.00 |

Fuente: CONAPO. Consulta interactiva de jóvenes http://www.conapo.gob.mx/es/CONAPO/Indicadores_sociodemograficos

Como puede apreciarse en la tabla, el grueso de la población joven ocupada son trabajadores subordinados y remunerados, este contingente aumenta con la edad de los jóvenes; también hay un contingente importante de jóvenes ocupados sin pago, esta condición afecta sobre todo a los jóvenes entre 15 y 19 años.

Como puede apreciarse en la tabla 5 el nivel de informalidad en la población joven es mayor que el nivel correspondiente a la población ocupada general, afectando esta situación sobre todo a los jóvenes entre 15 y 17 años.

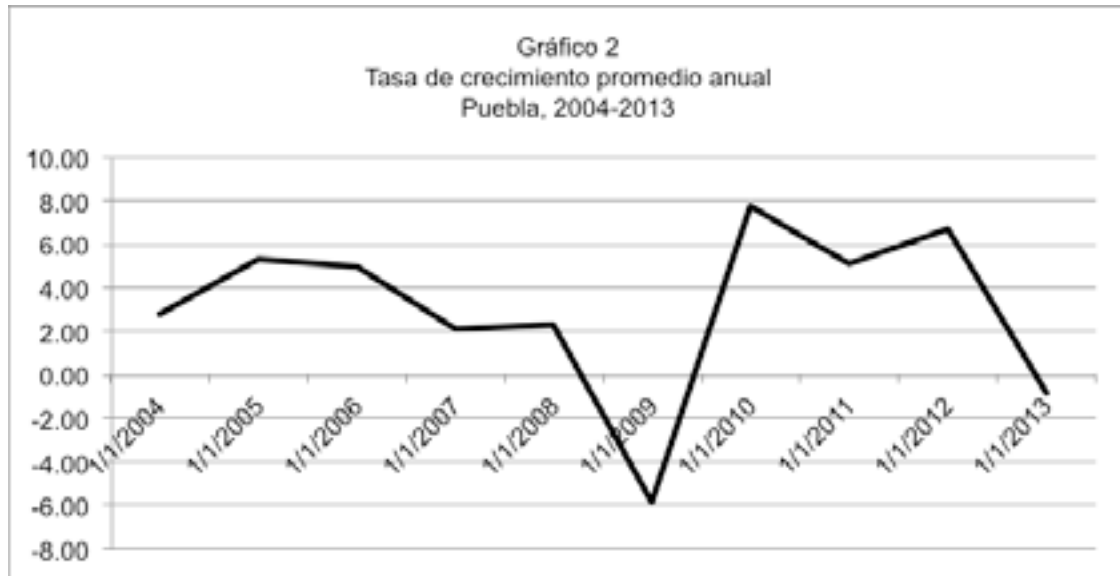
Tabla 5. Nivel de informalidad en la población joven

| Segmento de población | Porcentaje de informalidad |
|---------------------------------|----------------------------|
| Población ocupada general | 59.1 |
| Población joven 15 a 29 años | 63.8 |
| Población joven de 15 a 17 años | 89.9 |
| Población joven de 18 a 24 años | 58.7 |

Fuente: INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), II trimestre de 2013.

5. Dinámica económica del Estado de Puebla

En el gráfico 2 podemos observar el comportamiento del PIB real del estado de Puebla en el periodo 2004-2013, en él se observan dos ciclos completos, el primero de 2004 a 2009 y el segundo de 2010 a 2013, de acuerdo con estos dos ciclos, la dinámica económica de Puebla reproduce la dinámica económica nacional, a saber, alta sensibilidad al entorno externo y baja tasa de crecimiento promedio.



Fuente: elaborado a partir de datos del INEGI <http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/proyectos/cn/pibe/>

De acuerdo con cifras del Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI) el PIB real en Puebla pasó de 314537.57 en 2003 a 420921.96 millones de pesos en 2013, lo cual implica una tasa de crecimiento anual promedio de apenas 2.68 por ciento⁴. Esta tasa de crecimiento promedio resulta insuficiente para generar los empleos que demanda el crecimiento de la fuerza laboral. Además, es una desaceleración importante si comparamos con las cifras en el periodo previo que va de 1996 a 2002, años en los que el PIB real (1993=100) de la entidad pasó de 39 218 a 51 789 millones de pesos, con una tasa de crecimiento promedio anual de 4.05 por ciento.

Por sectores, el primario exhibe sólo una pequeña participación que además declinó entre 2003 y 2013, pasando del 5.02 por ciento a 3.80 por ciento en 2011 y 4.16 por ciento en 2013. El sector secundario tiene una participación importante que ha oscilado entre el 33 y el 35 por ciento en el mismo periodo. El sector terciario, por su parte, es el más grande en participación, representando poco más del 60 por ciento entre 2003 y 2013. Un fenómeno importante a destacar es la correlación

⁴ Calculada mediante la media geométrica para un periodo de 11 años, de 2003 a 2013.

negativa alta entre las participaciones del sector terciario y la del secundario, lo cual puede estar indicando que efectivamente cuando los niveles de empleo se ven afectados en el sector secundario las personas buscan refugio en el sector terciario (véase la tabla 6).

En términos de crecimiento promedio anual, el sector primario creció a solo una tasa de 0.932, el sector secundario lo hizo a una tasa de 2.51 por ciento y el sector terciario a una tasa de 2.90 por ciento, entre 2003 y 2013.

Tabla 6. Estructura por sectores del Producto Interno Bruto (PIB) real del estado de Puebla, 2003 -2013.

| Año | PIB real estatal ++ (1) | Primario (2) | Secundario (3) | Terciario (4) | (2)/(1) | (3)/(1) | (4)/(1) |
|------|----------------------------|-----------------|-------------------|------------------|---------|---------|---------|
| 2003 | 314537.57 | 15805.23 | 106832.73 | 191899.62 | 5.02 | 33.97 | 61.01 |
| 2004 | 323260.22 | 15832.33 | 108056.95 | 199370.95 | 4.90 | 33.43 | 61.68 |
| 2005 | 340513.90 | 15243.22 | 119866.97 | 205403.71 | 4.48 | 35.20 | 60.32 |
| 2006 | 357380.71 | 16317.71 | 126449.18 | 214613.82 | 4.57 | 35.38 | 60.05 |
| 2007 | 364964.49 | 16367.56 | 125107.69 | 223489.24 | 4.48 | 34.28 | 61.24 |
| 2008 | 373445.35 | 16774.20 | 128247.87 | 228423.28 | 4.49 | 34.34 | 61.17 |
| 2009 | 351433.02 | 16135.02 | 113160.30 | 222137.71 | 4.59 | 32.20 | 63.21 |
| 2010 | 378671.36 | 16655.53 | 127479.94 | 234535.88 | 4.40 | 33.67 | 61.94 |
| 2011 | 397907.40 | 15106.41 | 136150.43 | 246650.57 | 3.80 | 34.22 | 61.99 |
| 2012 | 424590.12 | 17353.15 | 149628.46 | 257608.51 | 4.09 | 35.24 | 60.67 |
| 2013 | 420921.96 | 17503.34 | 140346.03 | 263072.60 | 4.16 | 33.34 | 62.50 |
| | | -0.21* | | -0.93** | | | |
| | crecimiento promedio anual | 0.932 | 2.51 | 2.90 | | | |

*Cifras en millones de pesos, 1988=100

*Coeficiente de correlación entre el PIB del sector primario y el del sector secundario

** Coeficiente de correlación entre el PIB del sector terciario y el del sector secundario

Fuente: Tabla elaborada con base en datos tomados de INEGI desde <http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/proyectos/cn/pibe/>

Revisando la composición intrasectorial del PIB (Tabla 7), se puede observar la declinación persistente entre 2003 y 2013 de la participación del PIB manufacturero en el PIB secundario. Respecto al PIB terciario, los subsectores más importantes son Comercio, Transportes y Servicios Educativos, lo cuales representan alrededor de 45 por ciento del total del sector, pero llama la atención el crecimiento persistente de la participación de los Servicios Financieros en el sector Terciario, así como alta correlación negativa entre esta participación y la participación de las manufacturas

en el sector secundario. Es decir, que la caída de la dinámica manufacturera ha sido compensada, al menos en parte, por un mayor dinamismo de la actividad financiera (véase la tabla 6). Esto puede corroborarse observando las tasas promedio de crecimiento en los once años que van de 2003 a 2013: para la manufactura -0.95 por ciento, para el comercio 0.784 por ciento, para los servicios financieros 7.48 por ciento, para el transporte -0.87 por ciento y para los servicios educativos -1.31 por ciento. El vigoroso crecimiento del subsector servicios financieros es el efecto de la integración financiera de México a los mercados internacionales de capital que se concretiza con el otorgamiento del grado de inversión a partir del año 2000.

Tabla 7 Estructura del PIB estatal, sectores seleccionados, 2003-2013.

| Año | Secundario (1) | Manufactura | Terciario (2) | Comercio | Ss Financieros | Transporte | Ss educativos |
|------|---------------------------|-------------|------------------|----------|----------------|------------|---------------|
| 2003 | 106832.73 | 74.20 | 191899.62 | 25.40 | 2.18 | 10.25 | 9.96 |
| 2004 | 108056.95 | 70.65 | 199370.95 | 25.65 | 2.34 | 10.42 | 9.78 |
| 2005 | 119866.97 | 71.14 | 205403.71 | 26.03 | 2.66 | 10.43 | 9.56 |
| 2006 | 126449.18 | 69.15 | 214613.82 | 26.45 | 2.92 | 10.39 | 9.14 |
| 2007 | 125107.69 | 69.22 | 223489.24 | 26.60 | 3.15 | 10.26 | 8.87 |
| 2008 | 128247.87 | 69.75 | 228423.28 | 25.90 | 3.90 | 9.38 | 8.71 |
| 2009 | 113160.30 | 67.81 | 222137.71 | 23.39 | 3.61 | 9.22 | 9.33 |
| 2010 | 127479.94 | 67.89 | 234535.88 | 24.92 | 4.15 | 9.35 | 8.97 |
| 2011 | 136150.43 | 68.40 | 246650.57 | 26.09 | 4.35 | 9.21 | 8.67 |
| 2012 | 149628.46 | 68.05 | 257608.51 | 26.12 | 4.60 | 9.18 | 8.56 |
| 2013 | 140346.03 | 66.80 | 263072.60 | 25.62 | 4.82 | 9.31 | 8.62 |
| | | | | 0.16** | -0.83* | | |
| | Tasa promedio crecimiento | -0.95 | | .0784 | 7.48 | -0.87 | -1.31 |

*Correlación entre la participación de los Servicios Financieros el sector terciario y la participación de la manufactura en el sector secundario.

** Correlación entre la participación del Comercio en el sector terciario y la participación de la manufactura en el sector secundario.

Fuente: INEGI desde <http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/proyectos/cn/pibe/>

6. Perfil social y laboral del estado de Puebla

Al revisar cifras sobre la estructura de la población (Tabla 8) a nivel nacional se puede observar un proceso de envejecimiento en la estructura de la población, así, de 1995 al 2010 el contingente de población joven entre 15 y 29 años pasó de 29.90

a 26.80 por ciento respectivamente, en tanto que la proporción de población de 60 y más años pasó de 6.60 a 9.10 por ciento, la edad mediana en ese mismo lapso pasó de 21 a 26 años.

El estado de Puebla es uno de los más relevantes a nivel nacional, su población representa poco más del 5 por ciento de la población total en el país. Al igual que en el nivel nacional, en el estado, la estructura de la población revela un gradual proceso de envejecimiento, así, entre 1995 y 2010 el contingente de población joven entre 15 y 29 años pasó de 28.70 a 27.20 por ciento respectivamente, en tanto que la proporción de población de 60 y más años pasó de 7 a 9 por ciento, la edad mediana en ese mismo lapso pasó de 20 a 24 años.

Tabla 8. Estructura de la población, 1995, 2000, 2005 y 2010.

| | Año | Pob. Total | Pob. 15 a 29 (%) | Pob. 60 y más (%) | Edad mediana (años) | Prom. Hijos nacidos vivos en muj. 12 + |
|---------------|------|-------------|------------------|-------------------|---------------------|--|
| Nacional | 1995 | 91 158 290 | 29.90 | 6.60 | 21.00 | nd |
| | 2000 | 97 483 412 | 28.50 | 7.30 | 22.00 | 2.60 |
| | 2005 | 103 263 388 | 27.10 | 8.30 | 24.00 | 2.50 |
| | 2010 | 112 336 538 | 26.80 | 9.10 | 26.00 | 2.30 |
| Estado Puebla | 1995 | 4 624 365 | 28.70 | 7.00 | 20.00 | nd |
| | 2000 | 5 076 686 | 28.00 | 7.60 | 21.00 | 2.80 |
| | 2005 | 5 383 133 | 27.20 | 8.40 | 23.00 | 2.60 |
| | 2010 | 5 779 829 | 27.20 | 9.00 | 24.00 | 2.5 |

Fuente: INEGI. Sistema estatal y municipal de base de datos: <http://sc.inegi.org.mx/sistemas/cobdem/resultados.jsp?w=28&Backidhecho=508&Backconstem=507&constembd=177>. Consultado el 9 /01/2015

Hacia el tercer trimestre de 2014, el estado de Puebla tenía una Población Económicamente activa (PEA) que representó apenas el 43.17 por ciento de la Población Total, en tanto que la población ocupada representó el 41.41 por ciento del mismo agregado, esto es, la población total del estado está sostenida por apenas

poco más del 40 por ciento de sus habitantes. Más preocupante se ve el asunto si se considera que de la población total sólo el 24.29 por ciento son asalariados, esto indica la escasa capacidad de la economía poblana para ofrecer trabajo reenumerado formal (Véase la tabla 9)

Tabla 9: Distribución económica de la Población, Puebla, al tercer trimestre de 2014.

| Concepto | Número de personas | | Porcentajes |
|--------------------------------------|--------------------|-----------|-----------------------------|
| Población total (PT) | 6,139,519 | | |
| Población menor a 14 años | 1,674,070 | | |
| Población de 14 años y más | 4,465,449 | | |
| PEI | | 1,815,047 | |
| PEA | | 2,650,402 | 43.17 (PEA/PT) |
| PEA | 2,650,402 | | |
| Población ocupada (PO) | | 2,542,262 | 95.91 (PO/PEA) |
| Población desocupada (PD) | | 108,140 | 4.08 (PD/PEA) |
| | | | 41.41 (PO/PT) |
| Población ocupada (PO) | 2,542,262 | | |
| | | 1,491,302 | |
| Asalariados | | 634,220 | 58.66 (Asalariados/PO) |
| Trabajadores por cuenta propia (TCP) | | 120,726 | 24.95 (TCP/PO) |
| Empleadores | | 296,014 | 4.75 (Empleadores/PO) |
| Sin pago y otros | | | 11.64 (sin pago y otros/PO) |

Fuente: información laboral de la Subsecretaría de empleo y productividad laboral, Puebla, enero, 2015, bajado desde http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/conoce/areas_atencion/areas_atencion/web/pdf/perfiles/perfil%20puebla.pdf. Fecha de extracción 13/01/2015

La tasa de informalidad laboral para el estado de Puebla es superior a la tasa nacional, así en 2013 dicha tasa alcanzó el 75 por ciento, cifra alarmante que coloca al estado como los de mayor informalidad laboral, solo después de Oaxaca, Guerrero y Chiapas (INEGI,2013); reafirmando con datos de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS, 2015:19), la tasa de informalidad laboral entre 2005 y 2015 está por encima del 70 por ciento, afectando en mayor medida a las mujeres.

De la población ocupada el 45.9 por ciento recibe como ingreso hasta dos salarios

mínimos, si agregamos a esta cifra a los trabajadores que perciben hasta 5 salarios mínimos el porcentaje llega hasta 75.99. Hacia el primer trimestre de 2015 (véase la tabla 10); según datos de la STPS (2015:26), el ingreso promedio de la población ocupada no rebasó los 4500 pesos, para el caso de los varones fue de 4900 pesos y para el caso de las mujeres de 3600 pesos, por debajo de las cifras nacionales.

Tabla 10 Ocupados por nivel de ingreso, tercer trimestre de 2014

| Número de veces salario mínimo | Núm. personas | Porcentaje | Porcentaje acumulado |
|--------------------------------|---------------|------------|----------------------|
| TOTAL | 2,542,262 | 99.97 | |
| Menos de un salario mínimo | 422,413 | 16.61 | 16.61 |
| De 1 a 2 salarios mínimos | 744,683 | 29.29 | 45.9 |
| Más de 2 a 5 salarios mínimos | 765,189 | 30.09 | 75.99 |
| Más de 5 a 10 salarios mínimos | 105,595 | 4.15 | 80.14 |
| Más de 10 salarios mínimos | 27,945 | 1.09 | 81.23 |
| No especificado | 101,318 | 3.98 | 85.21 |
| No recibe ingresos | 375,119 | 14.76 | 99.97 |

Fuente: información laboral de la Subsecretaría de empleo y productividad laboral, Puebla, enero, 2015, bajado desde http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/conoce/areas_atencion/areas_atencion/web/pdf/perfiles/perfil%20puebla.pdf. Fecha de extracción 13/01/2015

En Puebla, las ramas de actividad económica más importantes son el comercio y los servicios, así, comercio, transportes y otros servicios absorben el 49.96 por ciento de la población ocupada, le siguen en importancia las actividades agropecuarias con el 25 por ciento y la industria manufacturera con el 14 por ciento (Véase la tabla 11).

Tabla 11. Ocupados por rama de actividad económica

| Rama | Núm. personas | Porcentaje |
|---------------------------------------|---------------|------------|
| TOTAL | 2,542,262 | 99.65 |
| Actividades agropecuarias | 644,818 | 25.36 |
| Industria Manufacturera | 367,206 | 14.44 |
| Industria Extractiva y Electricidad | 6,219 | 0.245 |
| Construcción | 182,172 | 7.17 |
| Comercio | 489,600 | 19.26 |
| Transportes y comunicaciones | 103,410 | 4.06 |
| Otros servicios | 677,264 | 26.64 |
| Gobierno y organismos internacionales | 62,118 | 2.44 |
| No especificado | 9,455 | 0.372 |

Fuente: información laboral de la Subsecretaría de empleo y productividad laboral, Puebla, enero, 2015, bajado desde http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/conoce/areas_atencion/areas_atencion/web/pdf/perfiles/perfil%20puebla.pdf. Fecha de extracción 13/01/2015

Quizá la condición de pobreza en que se encuentran quienes tienen un empleo y sus familias se debe a que se ocupan en actividades consideradas como de baja productividad tales como el sector agropecuario, el comercio y los servicios. El primero de los sectores mencionados debido a que ha sido abandonado por la política oficial de fomento, en tanto que los dos últimos sectores debido a que tradicionalmente constituyen refugio de quienes pierden el empleo.

Debido a ello, la población ocupada representa apenas el 41 por ciento de la población total y la población asalariada apenas el 24.29 por ciento. La población ocupada recibe muy bajas remuneraciones quizá debido a que se ubica en actividades de baja productividad.

En la tabla 12 se presentan algunos indicadores de la población ocupada según su escolaridad, destaca el hecho de que poco más del 40 por ciento de la población ocupada sólo cuenta con nivel primaria y poco más del 80 por ciento cuenta con un grado máximo de educación media superior. Así, parece ser que la población ocupada que gana como máximo dos salarios mínimos es aquella cuya escolaridad sólo alcanza el nivel de primaria.

Tabla 12. Estructura de la población ocupada según nivel de educación. Puebla (3er trimestre de 2014)

| Nivel de educación | Núm. personas ocupadas | Participación | Participación acumulada |
|-----------------------------|------------------------|---------------|-------------------------|
| Total | 2,542,262 | 99.99 | |
| Sin instrucción | 159,637 | 6.28 | 6.28 |
| Primaria | 933,203 | 36.71 | 42.99 |
| Secundaria y media superior | 1,041,784 | 40.97 | 83.96 |
| Superior | 406,753 | 16.00 | 99.96 |
| No especificado | 885 | .034 | 99.99 |

Fuente: información laboral de la Subsecretaría de empleo y productividad laboral, Puebla, enero, 2015, bajado desde http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/conoce/areas_atencion/areas_atencion/web/pdf/perfiles/perfil%20puebla.pdf. Fecha de extracción 13/01/2015

Según datos de CONAPO la tasa de ocupación de la población joven en 2014 fue de 93.4 por ciento, en el caso de los varones fue de 94.5 y en el de las mujeres de 91.4 por ciento, también al primer trimestre de 2001 dentro del total de ocupados en Puebla, el segmento de los jóvenes participaba con el 38 por ciento, para el primer trimestre de 2015 su participación se redujo al 31 por ciento (STPS, 2015:13). En la tabla 13 se hace una

caracterización de la población joven ocupada según su posición.

Tabla 13. Proporción de la población joven según posición en la ocupación, Estado de Puebla, 2014.

| Concepto | Edad | Mujeres | Hombres |
|---|-------|---------|---------|
| Trabajadores subordinados y remunerados | 15-19 | 63.4 | 64.1 |
| | 20-24 | 70.1 | 75.9 |
| | 25-29 | 66.1 | 73.7 |
| Empleadores | 15-19 | 0.0 | 0.9 |
| | 20-24 | 1.1 | 1.0 |
| | 25-29 | 0.7 | 1.8 |
| Trabajadores por cuenta propia | 15-19 | 0.7 | 2.5 |
| | 20-24 | 12.1 | 7.3 |
| | 25-29 | 15.6 | 15.6 |
| Trabajadores sin pago | 15-19 | 35.9 | 32.4 |
| | 20-24 | 16.7 | 15.8 |
| | 25-29 | 17.6 | 8.9 |
| Total | | 100.00 | 100.00 |

Fuente: CONAPO. Consulta interactiva de jóvenes http://www.conapo.gob.mx/es/CONAPO/Indicadores_sociodemograficos

De la tabla se puede destacar que el contingente más importante de la población joven ocupada son trabajadores subordinados y remunerados, notándose una desventaja del sector femenino, además, comparando con el nivel nacional la proporción de este contingente es considerablemente menor. Se destaca también un porcentaje importante, mayor que el correspondiente al nivel nacional, de los trabajadores sin pago, especialmente en los jóvenes de 15 a 19 años.

Conclusión

En este trabajo ha quedado claro que el sistema económico mexicano en poco más de 30 años de vigencia ha sido incapaz de aprovechar el bono demográfico que se ha presentado como resultado de la evolución de la transición demográfica en nuestro país, en contrapartida, el contingente de población que no encuentra empleo formal se ha refugiado en la informalidad, dicho contingente ha sido presa de un proceso de empobrecimiento y desprotección social que ha afectado en mayor medida a las mujeres, a la población joven y a la población que ha salido ya del mercado laboral.

Las pautas nacionales se reproducen con mayor intensidad en el estado de Puebla, revelándose un pobre crecimiento económico, salarios por debajo de la referencia nacional, baja escolaridad y niveles de informalidad laboral muy por encima

del indicador nacional.

Hasta mediados de la década, la población joven seguirá ejerciendo presión en el mercado laboral y más allá de ese periodo se convertirá en población vieja que requerirá protección social.

Es inquietante la perspectiva, pues según algunas estimaciones, niveles de crecimiento económico de 7 por ciento promedio anual de por sí muy difíciles de alcanzar no serían suficientes para proveer de empleo a la creciente PEA, en tanto, el ajuste estructural sigue en marcha poniendo presión al sector de los jóvenes y al sector de la población de 64 años y más.

Parece claro que se requiere una política explícita que tenga como objetivos generar empleos, incrementar la calificación de la mano de obra de acuerdo a los requerimientos tecnológicos actuales, proteger social y laboralmente a los jóvenes entre 15 y 19 años y proteger a la población que se encuentra laborando y aún aquella que ya salió del mercado laboral.

Bibliografía

Actualización del Plan Estatal de Desarrollo 2011-2017. Recuperado el 29/01/2013 desde:file:///C:/Users/jorge_000/Downloads/actualizacion-ped-2011-2017..pdf.

Esquivel, Gerardo, (2010) "De la inestabilidad macroeconómica al estancamiento estabilizador: el papel del diseño y la conducción de la política económica" en Nora Lustig (coordinadora), *Los grandes problemas de México. IX Crecimiento económico y equidad*, El Colegio de México, México, págs. 35 a 78.

Foro Consultivo Científico y Tecnológico, A.C., *Estadísticas de población en México*, recuperado el 15/07/2015 desde http://www.foroconsultivo.org.mx/documentos/acertadistico/indicadores_sociales/poblacion_mexico.pdf

Hernández, Laos Enrique (2004), *Desarrollo demográfico y económico de México 1970-2000-2030*, Consejo Nacional de Población, México.

CONAPO. Indicadores <http://www.conapo.gob.mx/es/CONAPO/Indicadores>

INEGI. Banco de Información Económica. <http://www.inegi.org.mx/sistemas/bie/>.

<http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/proyectos/cn/pibe/>.

<http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/proyectos/cn/pibe/>.

Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), II trimestre de 2013.

Sistema estatal y municipal de base de datos: <http://sc.inegi.org.mx/sistemas/cobdem/resultados.jsp?w=28&Backidhecho=508&Backconstem=507&constembd=177>.

Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE).

"Nuevas estadísticas de informalidad laboral". Presentación Técnica 2013. Recuperado el 20/07/2015 desde <http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/Proyectos/encuestas/hogares/regulares/enoe/Default.aspx>

INEGI (2014). *Panorámica de la población joven en México desde la perspectiva de su condición de actividad 2013*, México.

Información laboral de la Subsecretaría de empleo y productividad laboral, Puebla, enero, 2015, recuperado el 30/01/2015 desde http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/conoce/areas_atencion/areas_atencion/web/pdf/perfiles/perfil%20puebla.pdf.

Ordorica, Mellado Manuel (2014), "Momentos estelares en la dinámica demográfica del México de ayer, hoy y mañana" en: *La situación demográfica de México, 2014*, CONAPO, México. Recuperado 14/07/2015 desde http://www.conapo.gob.mx/es/CONAPO/Momentos_estelares_en_la_dinamica_demografica_del_Mexico_de_ayer_hoy_y_manana.

Peralta, Ernesto (2010), "Perspectiva laboral en México, 2008-2030" en *Comercio Exterior*, Vol. 60, Núm. 3, marzo, México, Págs... 195 a 208.

STPS (2015). Puebla, Información laboral. Julio de 2015, desde http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/conoce/areas_atencion/areas_atencion/web/pdf/perfiles/perfil%20puebla.pdf

LOS JÓVENES DE LOS AUTOLAVADOS EN QUERÉTARO. NUEVAS REDES DE EMPLEO INFORMAL

DR. JUAN JOSÉ LARA OVANDO¹

Resumen

Los autolavados emplean comúnmente 8 jóvenes de cada 10 trabajadores, que en este caso, se trata de personas menores de 30 años, y difícilmente uno de los dos que sobran rebasa los 35 años, de modo que es un empleo para jóvenes, ya que desde los 15 años pueden iniciar en él. La mayoría de jóvenes se emplean de manera temporal, cubriendo períodos no mayores a los tres años, pero un pequeño grupo, 3 ó 4 de cada 10 convertirá dicha actividad en algo definitivo, aunque no exclusivo, es decir, abarcan actividades vinculadas a reparación de automóviles (pintado, vulcanizado, venta de refacciones, mecánica, etc.) principalmente. No obstante, la formalización del empleo se da con mucha constancia (a un plazo muy largo) y competitividad (especializándose en actividades de estética automotriz) o de plano escalando niveles en las otras actividades del ramo de autos.

El trabajo es totalmente informal, aún cuando sea muy serio, en cuanto a que no cuentan con ningún tipo de apoyo más que la obtención de un salario, que puede ser fijo semanal o porcentaje (entre 30 y 40 %) del total de autos lavados al día o la semana. En este caso particular, nos centraremos en un grupo de migrantes que están encontrando vetas nuevas en este trabajo, que para ellos, empieza a sustituir al de la construcción, ya que empiezan a generar redes de migración familiar de sus pueblos a la capital, principalmente zona metropolitana (municipio de Corregidora) para dedicarse a dicha actividad.

¹ Dr. en Ciencias Sociales, presidente de la Red Continental de Pensamiento Latinoamericana, presidente del Colegio de Sociólogos de Querétaro, profesor- Investigador y coordinador de la licenciatura en Sociología de la UAQ.

Introducción

Tradicionalmente los trabajadores del campo que migran a la ciudad lo hacen enrolados en el área de la construcción. En los años recientes, del 2010 en adelante empezamos a observar otro fenómeno que empieza a volverse más consistente a medida que avanzan estos años siguientes, va surgiendo una nueva red de migración laboral, que se teje con cierta facilidad pues no requiere de grandes conocimientos pero si de buenas destrezas, así como necesidades que obligan a llevarla a cabo. Se trata de los autolavados.

La ventaja que esto representa es que no se requiere ningún tipo de especialización, pueden empezar desde cero, es decir, desde aprender el oficio por lo que a partir de ahí lo que salga representa una ventaja, pues con facilidad se puede aprender y posiblemente mejorar. La base de esta actividad radica en que se requiere básicamente (no exclusivamente) de jóvenes, no es necesario un nivel escolar, basta con una capacitación breve y un aprendizaje en el mismo ejercicio del trabajo que en máximo una semana se conoce si el trabajador desempeña bien o no su actividad, de ese momento en adelante podrá emplearse en dicho oficio o debe buscar otra actividad, a menos que los requerimientos del local de autolavado lo mantengan como ayudante de lavado o lo giren a otra actividad colateral, cuestión siempre muy complicada pues requiere se trate de un centro de trabajo muy grande y con actividades extra sobre mecánica, hojalatería o servicios diversos a autos, que exigiría se desempeñe bien en alguna de ellas.

El trabajo en los autolavados es totalmente informal, toda vez que no existe contratación ni una forma definida de pago, simplemente se acuerda con el empleador, en este caso el dueño o el encargado del centro de trabajo que comúnmente se determina ya sea por un salario semanal o por comisión de trabajo realizado al día o la semana. No existe por supuesto un mínimo salarial como tampoco ninguna prestación.

La juventud

La noción de juventud aparece como una creación occidental moderna relacionada con el acceso de la población a la enseñanza (Bourdieu, 1990) y se caracteriza por ser el espacio de la adquisición de conocimientos y habilidades necesarios para la vida laboral futura, previo a la inserción de los jóvenes al mundo del trabajo adulto. Este concepto, también está frecuentemente relacionado con los aspectos biológicos y emocionales que se producen cuando los niños llegan al período de la adolescencia. El criterio de la edad, ha sido uno de los principales indicadores para

poder caracterizar a éste concepto e identificar a la población que abarca. Para Brito (1998), más que el rango de edad, la juventud se puede caracterizar por dos procesos: uno biológico que diferencia a los niños de los jóvenes, y uno social que los diferencia de los adultos.

Brito, señala que el concepto de reproducción social permite ordenar a la categoría de juventud, pues los jóvenes son aquellos que no se han incorporado plenamente al mundo de la reproducción social. La juventud es entonces ese período en el que el joven participa en un “proceso de adquisición de habilidades suficientes para incorporarse a la sociedad, como un ente productivo y, sobre todo, a la asimilación e interiorización de los valores de la misma” (1998: 4). El concepto de juventud desde esta perspectiva encierra relaciones de poder, ya que los jóvenes se encuentran en un lugar determinado por la jerarquía generacional de la sociedad, conducidos por la generación de adultos en su proceso de formación. Sin embargo, el proceso de formación y su inserción al mundo adulto para contribuir con la reproducción social, no es un proceso lineal exento de tensiones y conflictos. La especificidad del lugar que ocupan los jóvenes en la estructura generacional, les brinda la posibilidad de tener una relativa autonomía dentro de su situación de dependencia, que se cristaliza en el surgimiento de culturas juveniles y otros fenómenos de cambio cultural que los identifican entre sí ante las generaciones precedentes. De esta forma podemos entender el mayor margen de acción y de interpretación ante los valores, las tradiciones y las costumbres de la sociedad, razón por la cual la juventud ha llegado a ser considerada como la fuerza motriz del cambio social (Brito, 1998).

Paralelo a la posibilidad de que la juventud incida en los cambios sociales, también se deben observar los problemas que ha enfrentado este grupo de edad desde su emergencia, como lo son el acceso y la permanencia en el sistema educativo, además de la estigmatización ante ciertas conductas delictivas que han sido asociadas a la condición de joven.

La extensión de la educación primaria y posteriormente del modelo medio superior comenzó en el siglo diecinueve en los países más desarrollados, mientras que para el caso de América Latina y México, es hasta el siglo veinte cuando la cobertura escolar tiene un crecimiento sostenido. De esta manera, la escuela se convierte en la institución fundamental para la formación e inclusión de los jóvenes en la sociedad siendo el instrumento básico para su movilidad social. La situación, sin embargo, es complicada si la revisamos históricamente desde dos ángulos: por un lado las condiciones de acceso y permanencia en la institución escolar de los jóvenes de las distintas clases sociales y, por otro, las cambiantes condiciones del mercado laboral y la economía; así, podemos notar que muchos jóvenes pertenecientes a

los sectores menos favorecidos de la población, enfrentan dificultades para poder permanecer dentro del sistema escolar, que muchas veces no garantiza espacios laborales bien remunerados acordes a la promesa de movilidad social ascendente.

Tanto los problemas de acceso al sistema escolar, como el crecimiento y la urbanización de las ciudades, han sido dos contextos relacionados con el surgimiento de problemáticas juveniles a los que el estado y otras instituciones han tenido que hacer frente. La aparición de pandillas juveniles o *gangs* en la primera mitad del siglo veinte en algunas ciudades de Estados Unidos, dan cuenta de grupos de jóvenes no ocupados que se reunían en los espacios públicos como esquinas, parques o locales abandonados. Estas agrupaciones, dieron pie a la implementación de investigaciones académicas y acciones gubernamentales que tenían como objetivo integrarlos de forma activa a la sociedad, a través de programas comunitarios, reconociendo que las pandillas son una forma alternativa de socialización mediante el grupo de pares en un contexto de desorganización social, como pueden ser los cambios relativos al desarrollo industrial y la expansión de las ciudades (Vanderschueren, *et. al.*, 2010).

A la par del surgimiento de la juventud y sus problemáticas, es necesario resaltar la importancia demográfica que este grupo de población ha adquirido en el tiempo, especialmente en Latinoamérica, además del reconocimiento progresivo que ha adquirido. Con la ampliación del sistema educativo en el marco del modelo del estado de bienestar posterior a la Segunda Guerra Mundial y el desarrollo masivo de los medios de comunicación, aparecen las denominadas culturas juveniles que poseen sus propios códigos culturales así como formas de organización y opinión frente a los eventos sociopolíticos. Las culturas juveniles, fueron rápidamente absorbidas por la industria cultural y sus productos enfocados para integrar a este grupo poblacional en la lógica del consumo; sin embargo, no debemos menospreciar la importancia política que los jóvenes adquirieron desde la segunda mitad del siglo pasado, generando movimientos de crítica, resistencia, oposición y cambio frente a las estructuras sociales dominantes (Vanderschueren, *et. al.*, 2010).

En términos generales, tenemos que la juventud aparece en la escena como un grupo de edad producto del desarrollo moderno de las sociedades, asociado a la educación o formación para la vida adulta. Esta conceptualización que engloba a la juventud como período de transición, presupone un camino lineal en el que los jóvenes tienen que adquirir habilidades y herramientas hasta consolidar la salida del hogar paterno, la independencia económica a través de empleo estable y consolidar una nueva familia, consolidando los requisitos de la adultez. Actualmente, varios investigadores coinciden en señalar que este modelo tiene sus límites, debido a que la transición hacia la adultez tiene distintas temporalidades y aspectos que difieren

entre géneros, regiones, ámbitos y marcos socioculturales. Este modelo tenía sentido para ciertas condiciones sociales, económicas y políticas que se podían verificar durante el estado de bienestar que garantizaba la educación y políticas públicas para atender a la población de jóvenes (Wyn y White, 1997).

Las principales políticas públicas que los estados han dirigido hacia la población juvenil, tienen que ver, por un lado con garantizar ciertos derechos y beneficios hacia este grupo de población. Entre 1940 y 1970, la apuesta de los gobiernos se centró en la educación y el uso del tiempo libre por parte de los jóvenes (Rodríguez, 2006). A partir de los años ochenta, con la crisis del modelo de estado de bienestar, las políticas giraron hacia la capacitación y el empleo, sin que se haya logrado insertar a los jóvenes más pobres y con menor escolaridad que engrosan día a día las filas del desempleo (CEPAL, 2009).

Jóvenes y empleo

Respecto a la relación laboral, se supone que hoy en día los jóvenes disponen de condiciones más favorables para un mejor desarrollo de sus diferentes ámbitos de vida. En comparación con generaciones anteriores, los jóvenes actuales poseen niveles más elevados de educación formal, que incluyen manejo de nuevas tecnologías y se adaptan con mayor facilidad a contextos diversos aún cuando sean volátiles e incluso cuentan con mayor esperanza de vida. No obstante, una serie de obstáculos impide el aprovechamiento pleno de esas ventajas., como son la inserción laboral y la precariedad en el empleo.

La OIT se sorprende al encontrar que la crisis del empleo en los jóvenes, hoy en día, no tiene precedentes, señala que “En los últimos 20 años, el número de jóvenes desempleados ha triplicado, en promedio, el de los adultos en esa situación, y en la actualidad, hay regiones en que llega a ser cinco veces mayor que la tasa de desempleo de los adultos” (OIT, 2012, 9). Tomando en cuenta la situación económica de España y Grecia, países considerados desarrollados, menciona que “el hecho de que cuatro de cada diez jóvenes carezcan de empleo constituye una catástrofe social y económica” (Ibid, 2012, 14). El desempleo para los jóvenes no es un problema nuevo, lo que sucede es que no había alcanzado niveles tan altos, que causan asombro. Esto a lo que lleva es que el trabajo que se destine a los jóvenes será de menor calidad, con bajas remuneraciones e incluso informalidad, lo que redundará en la pobreza de los trabajadores.

La débil inserción laboral juvenil representa una subutilización del capital humano creado con el apoyo de la inversión social significa que no se aprovecha todo

su potencial para el crecimiento económico y, por lo tanto para la generación de bienestar material. La débil inserción laboral va relacionada, frecuentemente con altos niveles de deserción escolar, afecta principalmente a jóvenes procedentes de hogares pobres, con lo que se refuerza la transmisión intergeneracional de la pobreza, además de que se convierten en población de riesgo que enfrenta problemas de adaptación y marginación social. La inserción laboral juvenil depende en gran medida de las oportunidades que tengan los jóvenes de acumular capital humano, social y cultural que se distribuyen muy desigualmente.

En las economías del mundo las cifras del desempleo juvenil se mantuvieron constantes en menos del 11 % hasta antes de 2009, lo que incluyó el inicio de la crisis económica, pero a partir de entonces se elevó al 13 %, sin que se logre reducir.

Respecto a esa problemática de desempleo para los jóvenes en México se comenta fuertemente la cuestión relativa a los ninis, es decir, aquella población joven que no estudia pero tampoco trabaja, que se convierte en mayor preocupación cuando se ven los índices de desempleo juvenil. Pero la problemática no es realmente esa, sino que los jóvenes desistan definitivamente de buscar empleo, como de regresar a clases porque no van a encontrar condiciones propicias para ninguna de las dos y cuando la alternativa puede ser adherirse al crimen organizado. La tasa de desempleo en México pasó de 7 % en el cuarto bimestre de 2007 a 10 % en el primer trimestre de 2012, apoyado en datos de la OCDE (2013).

El empleo informal

Al mismo tiempo que aumenta el desempleo también aumenta la informalidad, que puede convertirse en un problema grave porque se agudizan las condiciones inestables y precarias del trabajo, es decir, la tendencia a elevar el empleo es baja pero, las condiciones laborales son todavía peores, no sólo porque los trabajadores aceptan un empleo sin ningún tipo de seguridad laboral, además de que van disminuyendo la posibilidad de que a largo plazo puedan contar con una pensión cuando sean adultos mayores.

Huerta y Gómez (2012, 126) aseguran que la informalidad es la válvula de escape al desempleo abierto en México, es decir, que se ha convertido en un indicador importante en el mercado de trabajo, aun cuando sea la contraparte del empleo formal. En la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (INEGI, 2011), el 28 % de los ocupados laboraba en el sector informal, que es definido por estos autores como la población ocupada que trabaja para una unidad económica que opera a partir de los recursos del hogar, pero sin constituirse como empresa, de modo que

la actividad no tiene una situación identificable ni independiente de ese hogar. Los desafíos que enfrenta el gobierno del país en las dos más recientes décadas han sido la de reducir el desempleo abierto, lo que a la vez requirió de disminuir el alto porcentaje de ocupación en el sector informal, además de la desocupación para en general intentar mejorar la calidad de los empleos generados en el país.

Para la OIT la informalidad laboral se define como “el conjunto de actividades económicas desarrolladas por los trabajadores y la unidades económicas que, tanto en la legislación como en la práctica, están insuficientemente contempladas por sistemas formales o no lo están en absoluto. Las actividades de esas personas y empresas no están recogidas por la ley, lo que significa que se desempeñan al margen de ella; o no están contempladas en la práctica, es decir, que si bien estas personas operan dentro del ámbito de la ley, esta no se aplica o no se cumple; o la propia ley no fomenta su cumplimiento por ser inadecuada, engorrosa o imponer costos excesivos” (OIT, 2013).

Portes señala que los sectores formal e informal están estrechamente articulados y complementados en economía de poco desarrollo y, desde esa perspectiva lo informal “se refiere a las actividades en que muchos, si no la mayoría de los trabajadores urbanos, participan de manera plena en el orden económico existente” (Portes, 1995, 26). Pero reconoce que los estratos sociales que componen el sector informal es el de los más desfavorecidos y desposeídos, principalmente de las áreas urbanas, en ese sentido los trabajadores que componen este sector suelen tener bajos niveles de educación, incluye la participación de “mujeres, niños, ancianos e inmigrantes urbanos recientes. Sus ingresos son significativamente menores que los de los trabajadores del sector formal y sus oportunidades de progresar ... son muy limitadas” (Ibid, 1995, 29), por eso es el desempleo disfrazado de empleo en los países industrializados, señala Connolly (1990, 79).

La empresa informal se define por su facilidad de acceso, determinada por bajos capitales y pocos requisitos de capacitación. Las ventas callejeras, el servicio doméstico, las reparaciones domésticas menores, los servicios de vigilancia y otras actividades semejantes pueden ser realizadas casi por cualquier persona, sin necesidad de entrenamiento especial ni de muchos recursos.

Centros de autolavado

Los lavados de automóviles son sitios cuyo objetivo central es trabajar para dejar limpios los autos, lo que implica lavarlos con jabón y agua, además de aspirar sus interiores para entregarlos presentables a sus propietarios en cuanto han concluido

de lavarlos. Además de ello se realizan encerados y se embellecen los autos con abrillantadores y protectores de vinil. Trabajos más serios y más caros son los que llaman de estética, como son: lavado de vestiduras, descontaminantes de pintura, pulido de faros y de pintura y, lavado de alfombras.

Las herramientas con las que debe contar es una cisterna grande, mínimo 8 mil litros de agua, hidrolavadoras (tantas cuanto sean necesarias), una , líquidos como shampoo, jabón, brillo, , trapos diversos (incluidas microfibras), cubetas, cepillos. Para efectos clasificación hemos dividido los centros de lavado en pequeños y grandes. Los primeros son aquellos que cuentan con no más de 4 espacios para lavar autos; los grandes, por supuesto, son los que tienen más de 4 y por dar un número podríamos decir que hasta 20 espacios, de modo que tendríamos también que subdividirlos en medianos, grandes y muy grandes. Los primeros tendrían entre 5 y 7 espacios, los grandes de 8 a 13 y los que tienen 14 y más serían muy grandes.

La diferencia en tamaños lo es también en inversión. Un autolavado chico vive al día y por lo mismo invierte en función de períodos breves, esto es, que no dispone de capital mayor que el de estar adquiriendo insumos y sus ingresos sirven sustancialmente para renta de alquiler del local de trabajo, adquisición de agua y salarios de empleados. Cualquier gasto extra como reparación de tuberías o herramientas de trabajo, como la compra de otra hidrolavadora se resta a las ganancias del centro de trabajo.

Los autolavados grandes, en cualquiera de sus dimensiones, superan ese problema que tienen los locales chicos. A medida que el tamaño es mayor, entre ellos, la inversión es más fuerte, propiamente los más pequeños, que caracterizamos como medianos, pueden no tener una fuerte inversión en equipo pero si la pueden tener para pagar rentas o invertir en un terreno relativamente grande para construir un local. Los de mayor tamaño: grande y muy grande tienen inversiones de empresa formal, no de carácter potencial como las anteriores.

Podemos señalar que los centros de lavado chicos trabajan a destajo por lo que pagan a los empleados por comisión, es decir, porcentaje de lo que lavan, comúnmente entre el 30 y el 40 % por cada carro, la suma de lo que lavan compone su salario diario o semanal. Los demás centros de lavado pueden pagar por salario semanal (comúnmente entre \$ 800 y \$ 1300 M. N.), ocasionalmente pueden pagar por destajo, lo que se encontraría, principalmente, entre los considerados medianos, obviamente con el mismo porcentaje señalado arriba. Es decir, que para los empleados o lavacoches, no existe mayor diferencia salarial entre trabajar en un establecimiento pequeño y uno grande, dada la estructura de pago de todo autolavado, lo que si puede hacer diferencia es la demanda que tenga el autolavado,

ya que si trabaja a destajo puede obtener tanto o más que lo que obtiene quién recibe un salario, en tanto que éste último no puede obtener un salario extra, pero si puede relajarse más si hay menos autos de lo común, pues obtendrá el mismo salario por menos trabajo realizado.

Esta cuestión nos lleva a una diferencia, quiénes trabajan a destajo tienen que esforzarse por lavar la mayor cantidad de autos para obtener un mejor salario, si las circunstancias le son propicias, pueden obtener hasta cerca de \$ 2000 a la semana e intentar mantenerse por encima de los \$ 1000 regularmente, a menos que la demanda se mantenga baja o la temporada no sea propicia (el período de lluvias, incluido el de lluvias invernales afecta mucho a los autolavados ya que reduce sensiblemente la demanda, al menos a la mitad de sus estándares normales). Por el contrario, el lavacoches de un autolavado grande si bien, no tiene necesariamente que esforzarse por lavar más, se le exige que esté trabajando. Si tiene suficientes autos todo el día pues no tendrá, seguramente, momento de reposo, pero cuando hay poco movimiento (entrada y salida de autos para lavar) no hay forma de forzarlo a trabajar más, a menos que el patrón o gerente le imponga alguna tarea: lavar el baño, pintar algún muro, sacudir sillas, etc.

El salario o la comisión es el único ingreso formal que recibe el lavacoches, pero existe uno informal que es también muy importante en su empleo y que complementa su salario hasta casi representarle un 50 % extra, se trata de la propina. Los usuarios de los autolavados están tradicionalmente acostumbrados a proporcionar un estímulo extra al trabajador si su auto fue bien lavado, por lo que le dan unos pesos de manera directa (en algunos casos, se les deja con el encargado) por el trabajo que representó lavar el auto. Eso es lo que se llama propina y puede ir de \$ 5 en el nivel más bajo hasta \$ 50 en un standard alto (esto es muy difícil de medir puesto que el cliente es quién decide si da la propina y cuanto le da, el caso a simple vista, es que entre el 60 y 70 % de ellos otorga ese incentivo).

Desde luego, que la decisión de dar la propina le compete exclusivamente al cliente y se considera que se da porque es una costumbre de hacerlo a quién lo atiende, como es el caso común en restaurantes y hoteles, donde el cliente paga el consumo de su comida, como el hospedaje pero da una propina a la persona que lo atiende. En el caso del autolavado, se piensa que la decisión de obtener la propina varía de acuerdo a dos razones principales: que se haya realizado un buen trabajo y en ese caso el auto se vea brillante o muy limpio y que se haya visto el esfuerzo que lleva limpiar y lavar el auto, además de que se sabe que el salario que recibe un lavacoches es muy bajo. La consecuencia es que la propina se convierte en

una entrada extra para el trabajador, que comúnmente es lo que utiliza para sus gastos personales, es decir, comúnmente el lavacoches divide sus ganancias en dos partes, la que lleva a su casa y la que se queda para sus gastos; en la primera constan (según declaraciones propias) lo que dan a su esposa, madre o familia y en la segunda lo que gastan ellos para su comida, transporte, refrescos, cervezas u otro, aunque cuando se requiera echen mano de ambas.

Las diferencias entre un autolavado chico y uno grande a nivel de autos atendidos es radical. Un lavado chico tiene un stock de 15 autos diarios por lavar en días ordinarios, sólo en días sábados o en temporadas altas limpia 25 ó más autos. En un autolavado mediano esas cantidades de autos lavados casi se doblan, ya que lavan a diario cerca de 30 autos y en días álgidos cerca de 45; en tanto que en uno grande se triplican a diario se lavan 55 autos y en días fuertes más de 80.

Un aspecto de mucha importancia es que si bien los autolavados tienen por finalidad la lavada de los automóviles, si logran llevar a cabo el cuidado y limpieza profunda del auto, lo que se denomina estética de autos, que se constituye por lavado de vestiduras, alfombras, pulidos y trabajos detallados porque representa una entrada económica mucho más fuerte tanto para el local como para el trabajador, sin embargo son actividades especiales que se realizan con poca regularidad, por ejemplo si en un autolavado chico se hacen 2 a la semana en promedio, resulta ventajoso; en un centro de lavado grande pueden hacerse al menos uno diario. El problema para el lavado chico es que para trabajos de estética se requiere espacio, de uno a dos carriles para una actividad así, lo que le reduce el lavado común a máximo 2 carriles. Los autolavados grandes pueden contar con 2 carriles asiduos a esas actividades y todavía conservar 5 ó más para el resto de labores.

Los precios de un lavado de vestiduras de un automóvil común varía entre \$ 700 y \$ 1300 en tanto para una camioneta van de \$ 900 a \$ 1600. Los lavacoches que los hacen se pueden llevar hasta el 30 % de esa cantidad cuando trabajan por comisión; quiénes lo hacen por salario les dan un bono extra. La cantidad obtenida puede ser similar para ambos, aunque es probable que el que trabaja por comisión pudiera obtener un poco más. Desde luego, le propina también tiende a ser buena, el caso es que en tiempo les lleva cerca de media jornada. El precio por lavado normal de un auto es de \$ 50, el de una camioneta regular \$ 70; si el tamaño aumenta el precio también puede hacerlo. Si se encera el auto el costo es de \$ 100 y el de la camioneta de \$ 130, podemos notar que los lavadores deben sumar una cierta cantidad de autos y camionetas para obtener un salario suficiente al día, con regularidad al menos 8 diarios para obtener algo cercano a los \$ 200, a menos que entre ello se hagan encerados o un pulido.

Los lavacoches

Lo común es que haya un lavacoches por carril, esto quiere decir que los autolavados se dividen en espacios en los que se acomodan los autos que se van a limpiar, cada espacio es un carril, sin embargo, esto es muy difícil que eso suceda a menos que haya mucha demanda y los espacios se llenen de inmediato o, incluso se mantengan a la espera haciendo fila hasta que se desocupen los carriles y puedan lavarse, de otra manera es muy complicado para un autolavado mantener un lavador por carril, sobre todo en los centros de lavado chicos donde sólo en temporadas altas (como diciembre o previo a semana santa) se pueden mantener un lavador por carril. Incluso en los medianos eso es también difícil, sólo en los grandes ya muy acientados es posible mantenerlo de manera permanente.

Los autolavados chicos casi siempre tienen 3 lavacoches si hay 4 carriles o, 2 si hay 3 carriles porque de otra forma se dividen los pocos automóviles que se lavan entre más trabajadores y la comisión es menor, en épocas de poca demanda resulta insuficiente su salario y se pueden ver obligados a buscar otro autolavado con más demanda o con un salario bajo, pero seguro, o incluso otro tipo de trabajo, que mantenerse sin ganancias para su casa y sin propinas para pagar su transportación o sus tacos para alimentarse.

La ventaja de trabajar en un autolavado para los lavacoches radica en que si bien ganan poco, obtienen una entrada económica desde el primer momento, lo que les permite aportar un poco a las necesidades que tengan en su casa y tener algo para sus gastos. Los que obtienen un salario fijo tienen asegurado los gastos diarios (aunque bajos) para su familia o ellos mismos, más sus propinas; los que trabajan por comisión saben que se deben esforzar y trabajar todo lo posible, pero desde su primer día de trabajo ya pueden obtener algo para sus gastos (o al menos, al finalizar la primera semana, pero posiblemente con propinas tal vez puedan empezar a aportar algo a sus gastos familiares).

Arriba se señaló que entre las actividades del autolavado existen algunas especializaciones, es decir, que no cualquier lavacoches puede hacer una vestidura o un pulido, tienen que aprender o capacitarse. Lo común es que entre 3 trabajadores de un autolavado chico, sólo uno pueda hacerlos o se le vaya enseñando a hacerlo y si este llega a abandonar ese autolavado hay que preparar a otro porque son actividades que deben hacerse en el local, les permite dar un plus y con ello les abre posibilidades para crecer, lo que incluye al trabajador, puesto que va adquiriendo mayor especialización, lo que supone mayores ventajas que sus compañeros de trabajo, ya que lo pueden utilizar para más y mejores trabajos, con lo que va a

ganar mejor (entre bonos, porcentajes y mayor actividad, independientemente de que su salario pueda ser mayor que el del resto de trabajadores). Por supuesto, los deseos de mejorar su posición laboral y salarial va a ir llevando a todos a tratar de irse especializando y por supuesto a buscar que su empleo se formalice (que tenga contrato, seguro social, vacaciones, etc.) o que vayan buscándola a través de mayor movilidad.

Es muy común que los lavacoches pidan un préstamo a su patrón los primeros días para solventar sus gastos o incluso pueden hacerlo cuando ya tienen cierta permanencia en el autolavado, que los patrones les van descontando de su salario o comisión, generalmente cada semana. Los préstamos que les otorgan sus patrones son por cantidades pequeñas, difícilmente pasan de los \$ 300, pero cuando ya se les conoce, se les tiene confianza y se conocen sus necesidades, pueden prestarles cantidades fuertes que pueden llegar hasta los \$ 5000 y se les amplían los plazos de pago, que pueden de alrededor de 6 meses. Por supuesto el patrón otorga ese empréstito cuando tiene la seguridad que el trabajador no se le va a desaparecer en tanto no le pague, ya sea porque le tiene confianza y ha entablado una buena relación con él y porque además tiene todos sus datos de domicilio, documentos y familia, además de alguna garantía para que le vaya pagando el dinero, que comúnmente es sin intereses, sino a destajo de lo que trabaje. En alguna medida eso engancha al empleado por un tiempo en ese local y en ese trabajo, lo cual puede aprovechar el patrón para asegurar la presencia del trabajador.

La movilidad física de los lavacoches es muy frecuente, no parecen tener ligas establecidas con los locales, no se sujetan a un lugar, cambian con relativa rapidez de centro de trabajo pero continúan laborando en la misma actividad, o sea, que van pasando de un local a otro. Llegar a ver a alguien que trabaje más de un año en un local es muy raro y en los casos en que llegan a tener más de dos años en un solo sitio es casi como tener un trabajador permanente en el establecimiento, lo cual es todavía menos común. La especialización también puede generar esa movilidad, si saben hacer cosas exclusivas, su trabajo vale mucho por lo que pueden exigir un poco más o retirarse y buscar un lugar en otro sitio. En lo general no les falta a ninguno de ellos, mucho menos al que está especializado.

Cambiarse de un autolavado a otro es una de las ventajas de su trabajo que no los ata a un lugar e incluso tampoco de manera definitiva a una sola actividad, porque podrían dedicarse a hacer otro tipo de empleo, pero precisamente la facilidad de moverse es algo poco común y menos frecuente en cualquier otro trabajo y eso les representa una ventaja, si no están de acuerdo con algo como la forma de pago, el porcentaje, el patrón que sea enojón o sumamente exigente e, incluso cuando

el asunto sea relativo a los mismos trabajadores como ser aficionado a la bebida, retirarse más temprano por un asunto familiar o enfermedad o, tener afición a la mariguana, ellos mismos pueden buscar otro sitio.

Características sociales

La mayoría de los lavacoches proceden de estratos sociales bajos, más no todos. El incremento de esta actividad que se nota en la zona sur occidental metropolitana de Querétaro (municipio de Corregidora), pues en menos de 2 años se han, casi, triplicado los centros de autolavado, construyéndose en este período únicamente locales grandes, pasaron de 18 (la mitad chicos) a 42 (ya sólo 13 chicos), lo que ha incrementado la cantidad de personas que se acercan a esa actividad y que terminan dedicándose a ella. La mayoría de los lavacoches son muchachos jóvenes de zonas urbanas marginales o de pueblos que crecieron con la mancha urbana, sin embargo, el incremento constante y emergente de la actividad empieza a incorporar también a gente de las áreas rurales que migran a la ciudad a trabajar por un salario y se encuentran con la posibilidad de empezar a trabajar sin necesidad de papeles, sin tener un mínimo nivel escolar, en algo que pueden aprender sin dificultad y casi de inmediato, donde pueden obtener dinero desde el primer día de trabajo o la semana pero sin esperar a la quincena y en la que la movilidad les permite manejarse de una manera un tanto independiente aunque dependan de un local y tengan un patrón, además de que el ambiente puede ser propicio, dado que los compañeros pueden ser de otro sitio rural o de extracción similar.

Esto ha dado lugar a ciertas redes de migración del campo a la ciudad en la que los familiares y compañeros del pueblo se van integrando a esa actividad y se encuentran hermanos, primos, amigos (no familiares pero si paisanos) que se van ubicando en el mismo autolavado o en alguno cercano y se van enseñando formas de hacer el trabajo para que vayan aprendiendo rápido y se empiecen a integrar al oficio. Dichas redes incluye grupos de personas que proceden de otros estados como el de México y Guanajuato, como a grupos indígenas ñhañö del mismo estado de Querétaro; los primeros empiezan a sustituir el ramo de la construcción y las actividades de plomería por la de lavacoches, en tanto que los segundos las de servicio callejero y comercio ambulante por integrarse a los autolavados.

Una ventaja que proporcionan los centros de lavado, a partir del esmero en el trabajo es que los trabajadores pueden hacerse cargo de los locales. El trabajo en el autolavado es de todo el día, las jornadas se hacen largas, más cuando hay sobrecarga de trabajo. Comúnmente las jornadas son de 10 horas, de 8 a 18 hrs. o de

7 a 17, pero también pueden ser más largas (de 8 a 20) o las 24 hrs. con 2 o 3 turnos. Además se abre todos los días, a menos que se descansa el domingo, pero como es un buen día en que hay mucha demanda, comúnmente se trabaja en un horario de máximo 7 horas, o sea, de 8 a 15 hrs. Todos esos horarios son muy complicados para los patrones o gerentes (éstos solamente en sitios grandes y muy grandes, de ahí están comúnmente los patrones) por eso para soportar esos períodos extensos pueden ser útiles los encargados, que son trabajadores que hacen el mismo trabajo de lavado, pero además checan los autos que entran y salen, lo que se les hace y cobran el trabajo realizado.

Por supuesto tampoco hay vacaciones, se trabaja siempre porque se vive al día, ni se tiene seguro social, así que quién se enferme se tiene que aguantar o cuando la situación se complica se tiene que pagar un médico y medicinas, ambas de genéricos porque no hay dinero para otro tipo de atención, todo tipo de ingreso va destinado a alguna necesidad. No importa si se trata del trabajador o del patrón para ambos es igual, a menos que se trate de un autolavado grande. En realidad son los lavados chicos o medianos los que caen en el sector informal, los grandes no necesariamente y los muy grandes son en realidad empresas.

Cuando los encargados no son lavacoches tienen que pagar un salario más, de no ser así sólo paga un sobresueldo menor pero puede dejar que el encargado permanezca en el local, duerma o viva ahí, lo cual es muy útil para los trabajadores que son migrantes, ya que se ahorran la renta de un cuartito donde vivir. Desde luego esto no puede realizarse de no establecerse confianza entre ellos: patrón y trabajador, no obstante este tipo de vínculo no ha logrado ser permanente porque los trabajadores se embriagan o no limpian, viéndose el lugar cada vez más sucio o apestoso o, se van usando cosas que van descomponiendo o desapareciendo: bicicletas, fibras, pinzas, etc., o del lado contrario el patrón les exige más de lo que le proporciona y le pida cosas como asear el lugar siempre independientemente de sus labores.

La ruptura de esta relación concluye con el retiro del trabajador, llevándose algo del local, como juegos de dados, pericos y en ocasiones hasta . Estos problemas vuelven complicado que el patrón confíe en poner otro encargado pero las exigencias de horario y calendario llevan a que después de un tiempo lo vuelva a hacer, si encuentra una persona adecuada aunque no se quede a dormir en el local o tendrá que pagar un salario o medio salario a una persona extra, que no lava automóviles pero que pueden asegurarle cierta seguridad en el resguardo de los materiales como en el cuidado de las ganancias.

La situación de robos es algo que se intensifica, con ello la movilidad es mayor. Los lavacoches ganan su dinero a diario a través de propinas y a más tardar

semanalmente en cuanto al sueldo, esto porque de esa manera los patrones pueden mantener más amarrada la fuerza de trabajo. La mayoría de los patrones decide pagar semanalmente para que los lavacoches no se le vayan cualquier día, después de cobrar, de esa manera los retienen al menos hasta concluir la semana

Conclusiones

Los autolavados tienen la doble vertiente de la informalidad, como empresa y como actividad, tanto los patrones como los trabajadores son parte de ese sector y están enfrascados en un futuro temible que tienen que enfrentar para superar inversiones, desgaste y condiciones adversas, si algo no funciona entre los trabajadores puede afectar también de manera grave a los patrones, en realidad como sector informal, los dos se encuentran desvalidos, aunque la pauta se observa más del lado del trabajador, si a éste le va bien, es porque el autolavado va funcionando gracias a su desempeño e igualmente si las desaveniencias laborales vienen, también del lado del lavacoches, ya sea por un desacuerdo salarial o de horario (que es muy común) o por su excesiva movilidad, robo o vicio la forma en que puede afectar al negocio puede ser grave, en la medida que no despegan, es decir, ambos son parte de la misma circunstancia, aunque sean patrón y trabajador, de modo que si reconsideran sus roles tomando en cuenta al otro pueden defenderse mejor y talvez pensar en prosperar, de otra forma es verdaderamente ilusionario llegar a pensar que se vive más allá del diario.

Las condiciones de trabajo no se vislumbran diferentes, no parece que vayan a mejorar y por tanto, no se puede pensar en este trabajo como algo definitivo, además de que es muy desgastante y agotador, no hay expectativa ni de hacer otra cosa, ni de mejorar el nivel de vida, simplemente de subsistir. Solamente puede llegar a pensar en mejorar el patrón si las condiciones de trabajo se mantienen constantes y en incremento (dejando mayores ganancias que vayan más allá de reutilizarse para insumos inmediatos), eso si en un plazo no inmediato.

Es posible que la inmigración a la ciudad sume cada vez más redes dedicadas especialmente a los autolavados (ahora eso es potencial), pero ya los jóvenes estudiantes que en algún momento tuvieron dedicación complementaria a esta actividad han hecho a un lado este tipo de empleo para dejárselo a personas de menores niveles y a migrantes que lo ven como una buena opción de engancharse en algo seguro, aunque no sabemos si definitivo en la ciudad.

Las actividades en los dispersos nuevos centros laborales van generando formas de asociación, relación e identidad, así como formas de adaptación a la ciudad más

dinámicas que las previas a otros grupos migrantes y laborales, la movilidad es más intensa, las expresiones de lenguaje más variadas y la vinculación a la vida urbana, tal vez, más novedosa.

Bibliografía

- Bourdieu, Pierre (1990), "La juventud no es más que una palabra" en *Sociología y cultura*, Grijalbo, México.
- Brito Lemus, R (1998), "Hacia una sociología de la juventud. Algunos elementos para la deconstrucción de un nuevo paradigma" en *Última década # 009*. Centro de investigación y difusión poblacional de Achupallas, Viña del Mar.
- Comisión Económica Para América Latina (2009), *Panorama social de América Latina 2008*, ONU, Santiago de Chile.
- Connolly, Priscilla (1990), "Dos décadas de sector informal" en *Sociológica # 12*, UAM, México.
- Huerta Quintanilla, Rogelio y Gómez Tovar, Rosa (2012), "Evaluación de las políticas activas de mercado de trabajo en México 1988-2010" en *Revista Trabajo # 9*, UAM, México.
- Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática (2011), *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2010*, INEGI, México.
- Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (2013), *Panorama del empleo para México 2012*, OCDE, México.
- Organización Internacional del Trabajo (2012), *La crisis del empleo en los jóvenes ¡actuemos ya!*, OIT, Ginebra. (2013), *Trabajo decente y Juventud. Políticas para la acción*, OIT, México.
- Portes, Alejandro (1995) *En torno a la informalidad: Ensayos sobre teoría y medición de la economía no regulada*, Porrúa-Flacso, México.
- Rodriguez, Ernesto (1998) "Los jóvenes latinoamericanos: heterogeneidades y diversidades en materia de riesgos, oportunidades y desafíos en la antesala de un nuevo milenio" en Hinnermann, Peter y Eckholt, Margit, *La juventud latinoamericana en los procesos de globalización. Opción por los jóvenes*, Eudeba-Flacso-Icala, Buenos Aires.
- Urteaga, Maritza (2011), *La construcción juvenil de la realidad. Jóvenes mexicanos contemporáneos*, Juan Pablos-UAM, México.
- Vanderschueren, et. al. (2010), *Guía para la prevención con jóvenes. Hacia políticas de cohesión social y seguridad ciudadana*, ONU-Habitat-Universidad Alberto Hurtado, Santiago de Chile.
- Wyn y White (1997), *Rethinking youth*, Allen and Unwin, Sidney.

LA SUBALTERNIZACIÓN DEL EMPLEO JUVENIL EN MÉXICO: ENTRE LAS EMPRESAS Y EL EMPRENDIZAJE CULTURAL FRENTE A LA DEBILIDAD DEL ESTADO

JUAN MANUEL FERNÁNDEZ CHICO.
ARTURO GUTIÉRREZ LOZANO.



Resumen

Esta ponencia busca reunir algunas propuestas recogidas durante un trabajo de investigación que se realizó con diferentes colectivos artísticos y culturales en Ciudad Juárez, Chihuahua, en donde se busca dar explicación a cómo las empresas y el emprendizaje cultural se han convertido en una propuesta de subsistencia entre las y los jóvenes mexicanos, además de plantearse muchas veces discursos y prácticas de resistencia frente al Estado, que se encuentra en un proceso de debilitamiento resultado de dinámicas económicas neoliberales, empujando a las y los jóvenes a procesos de autoempleabilidad en sectores históricamente desprotegidos, como los culturales y artísticos, a lo que llamaremos procesos de “subalternización laboral”. Esta subalternización laboral crea dinámicas que se acercan y alejan al Estado en la búsqueda de crear condiciones laborales propias, a veces buscando programas de financiamiento, becas, estímulos, excepciones fiscales o deducciones de impuestos, lo que en un sentido estructural político, va sustituyendo las funciones del Estado para satisfacer la demanda laboral, a cambio de ceder terreno a la autoempleabilidad, la autogestión y a prácticas de economías solidarias y colectivas, pero alejadas de las ventajas del trabajo formal, al no contar con prestaciones, seguro o planes de jubilación.

Presentación: reflexionando la subalternidad y el debilitamiento del Estado de bienestar.

Este trabajo busca explorar las alternativas que se construyen a las decisiones y prácticas del Estado, pensando a éste como resultado de un contrato social en donde las personas deben ceder parte de su organización colectiva a un organismo abstracto, que se representa en múltiples sujetos e instituciones con la obligación de organizar, controlar y cohesionar la vida social (Bauman, 2006).

Bauman, en *La sociedad líquida*, escribe que en la joven construcción de la nación, el Estado surgió como la forma de organizar aquella vida ciudadana incipiente, convirtiendo todo tema público en un tema de política (Bauman, 2006: 10). Pero esta vida política se ve constantemente confrontada, pasando por etapas de turbulencia principalmente por la fragmentación y la visión local de un Estado que busca ser generalista y global (Santos, 2005). Estas turbulencias, como les llama Santos, van obligando de manera constante a repensar el trabajo público. Algunas veces inclinada hacia los intereses económicos (Žižek, 2004: 40), y en otras, planteada desde un posicionamiento crítico (aquí podemos encontrar diversas propuestas que permiten plantear una reinterpretación de esta forma de trabajar lo público desde lo político, entre esas, el texto de Mignolo sobre Silvia Rivera Cusicanqui que sirve de resumen y de planteamiento cercano al de este trabajo) (2002).

Podemos reconocer cómo, en esta hegemonía de la vida pública que representó el Estado, las formas otras de plantear trabajos que incidan en el mismo lugar fueron históricamente entendidas como prácticas subalternizadas o marginales. Basta recorrer el texto coordinado por Marañón-Pimentel para comprender estas muchas estrategias y formas en que sobreviven dentro de cierta periferia política (Marañón-Pimentel, 2012).

Uno de los hallazgos de este trabajo es que más allá de buscar generar estrategias paralelas a las maniobras del Estado, este se reconoce como ausente en ciertos sectores, y, por lo tanto, sin deshacerse de él, se crea una agenda aparte, una dinámica de estrategias que buscan, sin desaparecerlo, crear los propios programas, espacios y productos artísticos y culturales que son entendidos como responsabilidad del Estado. A veces como un planteamiento de resistencia, que ve al Estado con cierta desconfianza, y, otras más, desde una mirada que lo percibe como debilitado o incapaz.

Este trabajo no busca agotar la discusión sobre las formas de trabajo paralelas al Estado, ni siquiera los casos aquí presentados son totalmente representativos de un contexto específico, como es el caso de Ciudad Juárez, en el norte de México.

Como se verá más adelante en la explicación metodológica sobre la justificación de los colectivos que aquí son revisados, la propuesta es sumar una mirada más a las formas en que se crean y reproducen prácticas que se posicionan a la par o en contra del Estado para desarrollar agendas que históricamente le habían pertenecido a este, pensándolo como parte de un debilitamiento histórico y general de la figura del Estado como rector principal de la vida social.

El debilitamiento del Estado en temas de interés social, que ha provocado una fragmentaciones en las redes sociales establecidas durante la política del Estado de bienestar (Wacquant, 2001), genera una ausencia que, de cierta manera, obliga a sectores de la sociedad a buscar los medios para satisfacerlas. De igual manera, Marañón-Pimentel coincide en que este debilitamiento del Estado provocó lo que el autor llama “estructuras populares de sobrevivencia” dentro de ciertos circuitos marginales (Marañón-Pimentel, 2012).

Debemos contraponer la propuesta que hace Jaron Rowan, en donde este tipo de prácticas son resultado de una dinámica neoliberal en donde el Estado tiene que ser, aunque otras veces es rebasado, por lo que llama emprendizajes culturales, es decir, acciones que buscan generar empresas culturales autosustentables que tienen los mismos objetivos que el Estado (Rowan, 2010). La lectura es que las alternativas del Estado no siempre vendrán de una población civil organizada y con fines colectivos, sino que pueden ser resultado de dinámicas de integración económica que someten la vida política a los intereses monetarios. O, en su efecto, como propone Ulrich Beck, hay una orquestación de Estados que reconocen que la forma modernista de pensarse como organismos autónomos y soberanos los ha rebasado (Beck, 2005). En este caso, el Estado se debilita frente a figuras institucionales supraestatales en el entendido que los problemas globales ya no pueden ser atendidos de manera exclusivamente nacional.

La propuesta de Rowan y Beck es discutible si se revisa desde la tradición de los estudios decoloniales y el trabajo de Gramsci, que proponen esto más como una reacción progresista y no tanto la consecuencia de un Estado debilitado por una dinámica económica neoliberal o una figura institucional de dimensiones internacionales.

Como escribe Anne Showstack, la figura del Estado provoca la reacción de una ciudadanía buscando sus propias formas de construirse gobierno (Kanoussi y Mena, 1988: 144). Lo que se rescatará de la propuesta de Rowan son las consecuencias de este tipo de estrategias que inciden directamente en la agenda cultural del Estado, pues provoca un dependencia a la informalidad sin pagar las implicaciones sociales de quienes trabajan las agendas culturales del Estado.

Es obligada la reflexión sobre los caminos posibles que tomó, y pudo haber tomado, este trabajo de investigación. No podemos negar las posibilidades que nos pudieron llevar a otros paisajes, pero en este caso hemos decidido posicionarnos frente a este problema social desde una perspectiva decolonial, que reflexiona este tipo de acciones como un planteamiento político frente al Estado. No siempre organizado, como propone Gramsci, pero sí tendiendo a establecer un discurso propio y ordenado. Nuestra intención tampoco es idealizar los movimientos juveniles artísticos que trabajan como iguales o alejados del Estado, pues caeríamos en omisiones críticas que son tan necesarias para un trabajo reflexivo como de acción. Pero sí reconocemos que existe un posicionamiento crítico (subalternizado), aunque no necesariamente se desarrolle dentro de su propia narrativa. Esta reflexión es esencial, pues reconocemos, como se verá más adelante, que existe un discurso subalternizado que está dentro de las dinámicas de trabajo de estas agrupaciones, y no necesariamente en la forma en que enuncian sus trabajos y posicionamientos.

Un Estado cedido, la reconfiguración del trabajo y marginación urbana.

El Estado de bienestar fue pasando por un proceso de debilitamiento, principalmente en sus programas sociales, que se vio reflejado en la reestructuración laboral que redujo la cantidad de puestos y precarizó al resto (Wacquan, 2001). El trabajo fue el primero, de acuerdo al estudio de Wacquan, en resentir la ausencia del Estado en cuanto a la forma en que organizaba y protegía las zonas residenciales que acaparaban el mayor número de pobreza estructural. Recordemos el ensayo de Richard Senett *La corrosión del carácter*, en donde nos lleva a explorar las consecuencias humanas y sociales de la precarización laboral (Senett, 2000). Esto, como lo presenta el mismo Wacquan, generó una dinámica en la ciudad que se resintió directamente en la marginación de sectores sociales al no participar de manera activa en la vida económica (Wacquan, 2001).

Esto complicó el desarrollo de políticas públicas, pues mientras el Estado iba cediendo espacio a las dinámicas del mercado, sus responsabilidades fueron diluyéndose en una lógica de oferta y demanda (Sen, 2009: 125). Uno de las grandes consecuencias de esto será mandar a la exclusión a grandes cantidades de personas que se instalarán a las afueras de la ciudad, sin servicios y excluidos de los derechos y goces de la ciudad. De acuerdo con Abramo, surgió una desconexión entre los cinturones de pobreza y los centros laborales de los habitantes de esta región que los desconectó prácticamente de todos sus derechos de la ciudad (2013: 49). Así surge toda una población que desaparece frente a su incapacidad de involucrarse a la vida

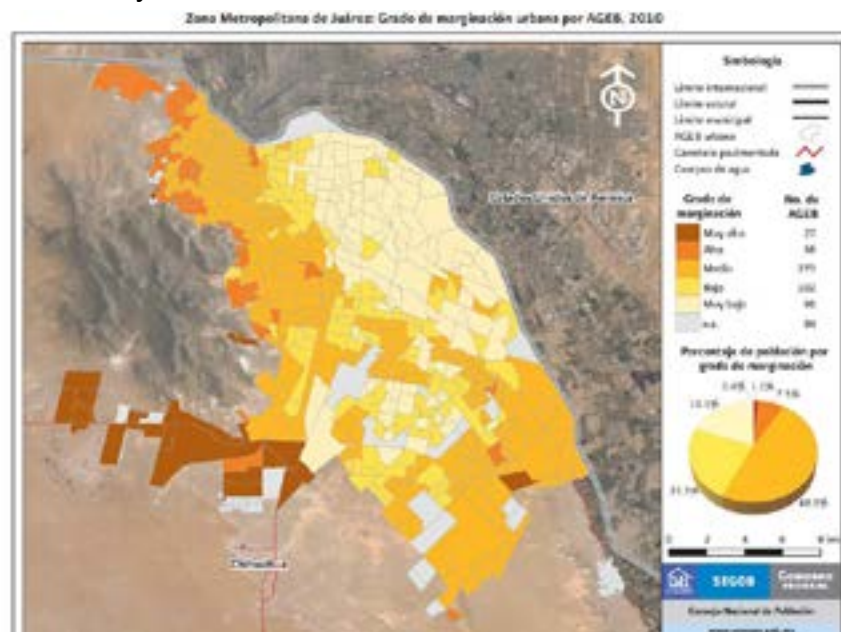
EJE 7

económica. Lo que Bauman llama “consumidores fallidos”, pues son invisibles en la sociedad de productores y consumidores al no poder participar de manera formal en cualquiera de las dos áreas (Bauman, 2007: 82).

El concepto de *marginación urbana* permite reconocer el lugar que habitan en la ciudad estos consumidores fallidos que el Consejo Nacional de Población define como “privación e inaccesibilidad a bienes y servicios fundamentales para el bienestar” y que está relacionado con “la carencia de oportunidades sociales y la ausencia de capacidad para adquirirlas o generarlas” (CONAPO, 2000-2010).

Ciudad Juárez no es la excepción de estos sectores circulares que se van alejando de un centro urbano que concentra la mayor cantidad de ingresos y recursos, y que poco a poco van aumentando en sus grados de marginación. Hay una concentración poblacional de baja marginación del 19.1% en un primera sección de la ciudad que llega, en una segunda sección, a cambiar de media a muy alta marginación concentrando un 57.2% de la población en algún tipo de marginación. Aunque para la CONAPO Juárez concentra una baja marginación urbana, es posible ver un crecimiento de la marginación en los sectores que históricamente habían estado fuera de ella.

El CONAPO se basó en cuatro dimensiones para fijar su metodología sobre marginación urbana, concentrando cada una de estas una serie de indicadores. Las dimensiones fueron educación, vivienda, distribución de la población e ingresos. Los indicadores iban desde alfabetización y acceso a infraestructura pública, hasta ingresos por vivienda y habitante.



(CONAPO, 2000-2010).

Hay una confrontación entre un Estado debilitado y las lógicas del mercado para regular la vida social y la política que buscaba proteger lo local desde programas de desarrollo laboral micro o de empresas culturales (Rowan, 2010; Wacquant, 2001). Debemos advertir que aquí no se intenta agotar la discusión sobre los límites del Estado como resultado de dinámicas económicas que lo empezaron a absorber frente a una coyuntura globalizada, entendida, como lo define Atilio Borón, como un tipo de determinismo económico reducido a dinámicas de globalización (Borón, 2005: 34), sino que estamos partiendo de estos supuestos para revisar qué pasa cuando el Estado pasa por esta reconfiguración.

No solamente es posible ver el debilitamiento del Estado en la forma en que interviene directamente en el desarrollo y aplicación de políticas públicas en materia de cultura, sino en cómo usa sus recursos financieros y de logística para externalizar las obligaciones que se habían fijado históricamente dentro de las capacidades del Estado de bienestar. Su dinámica de intervención en estas zonas que Pedro Abramo llama *súper-peroferias*, como lugares que excluyen a los habitantes al derecho a la ciudad¹, que concentra altos índices de inseguridad y pobreza estructural, a través de proyectos de grupos muchas veces no constituidos legalmente o surgidos directamente de la sociedad civil, se hace a través de grupos externos que trabajan como pivotes financiado por el mismo Estado. Carmelo García reflexiona sobre el papel de estas organizaciones de la sociedad civil como sujeto político que gana poco a poco fuerza en su capacidad de impactar en el desarrollo de ciertas regiones pero que su músculo de impacto aumentará o se reducirá dependiente de las decisiones que se tomen desde el Estado y las cúpulas económicas (García, 2012a: 124). Es decir, vemos a un Estado que funge estrictamente como un fondo que externaliza las necesidades de la ciudad a grupos que, como menciona Rowan, estará igualmente excluidos de ciertos derechos y seguros que cubriría un trabajo formal.

El empleo juvenil en México: entre la subalternización y el abandono. PENDIENTE.

La subalternización de la gestión, producción y promoción cultural.

Teniendo presente la reflexión de un Estado que cede ante diferentes frentes y razones sus responsabilidades en política social (Wacquant, 2001: 83), es momento

¹ Esta idea de derecho a la ciudad se la debo a Luis Alfonso Herrera, profesor investigador de la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez, quien la sugirió en una plática como la forma más actualizada de exclusión social.

de reconocer las alternativas e impactos que han surgido desde ese momento.

Es posible tener una gran posibilidad de lecturas en encontramos dos bastantes claras: la que plantea una forma de organización alternativa al Estado, capaz de reorganizar pequeños círculos locales para generar un desarrollo sustentable tanto a la par del Estado y la lógica de mercado capitalista (como pueden ser la propuesta de Marañón-Pimentel de estrategias de economías solidarias u organizaciones indigenistas), y otra, en donde podemos se busca crear una relación más activa y directa con los sectores gubernamentales y empresariales, como son las de Rowan o García Canclini.

Para este trabajo, nos enfocaremos en las formas activas de respuesta a las acciones del Estado, principalmente en aquellas que se posicionan de manera crítica y que pueden identificar, tanto en sus acciones como en sus planteamientos, un discurso que fije evidentemente el quehacer político como una respuesta a las ausencias del Estado. Para poder crear un mejor diálogo con estas acciones, hemos recurrido al concepto de subalternización.

La subalternización será entendida como una condición de lejanía frente a las decisiones de poder del Estado o la organización económica formal. Pero no de una manera pasiva, sino totalmente consciente de este distanciamiento y de las necesidades de responder a esas ausencias. Siguiendo la propuesta de Antonio Gramsci, será esta consciencia de estar en el margen el que generará un pensamiento político que pasará por una transición de efervescencia política a una de organización más o menos presente (Kanoussi y Mena, 1988). La propuesta del trabajo es que la subalternización no es una condición inherente cuando se está al margen de las decisiones oficiales (ya sean del Estado o del mercado), sino que es una toma de consciencia de esa situación de marginación, pensándola principalmente como un posicionamiento político.²

Como se podrá identificar más adelante, las organizaciones revisadas aquí desarrollan una condición de subalternidad al reconocerse como fuera de los círculos de poder, pero que no necesariamente harán explícito su discurso político, o por lo menos no como lo proponen los estudios decoloniales y el mismo Gramsci, pero sí a través de una práctica que manifiesta ese discurso oculto. Hay una carga política en las acciones que no necesariamente será enunciada de manera explícita

²Debo en gran medida esta reflexión a las discusiones con Leobardo Alvarado, director editorial de la revista digital Juárez Dialoga, sobre el trabajo de las organizaciones y asociaciones tanto constituidas legal como no legalmente en Ciudad Juárez. Este planteamiento surge de una observación profunda, tanto desde dentro como de afuera del trabajo de este tipo de organizaciones, que, como se verá más adelante, van pasando por una construcción política de sus trabajos y planteamientos. La propuesta de Leobardo Alvarado es que hay un tránsito en la representación y construcción del sujeto urbano, que pasa de una condición de habitante a la de ciudadano. Esta segunda figura es consciente de su condición política como sujeto urbano. Esta misma búsqueda es la que aquí se entiende como subalternización.

o discursiva, que, a través de revisar algunas estrategias que surgen de la práctica de las economías solidarias, podemos identificar ese posicionamiento político.

De igual manera, se reconoce la construcción de ese discurso y posicionamiento político, tal como propone Gramsci, pasando de un momento detonante provocado por una situación coyuntural que tiende a generar una organización más formal y con una narrativa política más clara. El detonante inicial será relativo y cambiará de acuerdo a las coyunturas y circunstancias de cada momento y espacio, así como de los intereses de las asociaciones. Gramsci propone que de manera espontánea no se logra un objetivo, sólo se construye la base de un posicionamiento político del que se hará consciencia más adelante (Kanoussi y Mena, 1988: 17).

Aquí se hace una problematización del concepto de subalternización que nos lleva a dos posibles caminos: el generar una narrativa y una práctica que se posiciona en resistencia a la figura del Estado, y una que, más cercana a la de Rowan, reconoce la necesidad de colaborar con el Estado, de manera directa o indirecta. Estos dos caminos se entenderán como categorías dentro del concepto de subalternización que, a la vez, desprenden los indicadores representados como narrativa y práctica.

Se debe advertir que la propuesta de lectura de Rowan, aunque puede estar dentro de la intención de generar una alternativa a la figura del Estado, es absorbido por este para, de manera precarizada, se realice el trabajo social y cultural que debería de realizar pero sin ningún compromiso con los grupos que lo realizan. Como lo menciona García Canclini, hay una tendencia de que este tipo de organizaciones laborales generen una precariedad laboral que se ve reflejada en la vida de quienes deciden, de manera voluntaria u obligada, tomar este tipo de trabajo (García, 2012b: 5). Aunque hay un posicionamiento de colaboración con el Estado, ya sea a través de recurrir a fondos públicos o hacer uso de la infraestructura del Estado, existe una lectura subalternizada pues, como se verá más adelante, este trabajo, aunque de colaboración, genera una narrativa y práctica que busca satisfacer las ausencias del Estado. Sólo que a diferencia de esta categoría de “resistencia” lo que hay es una forma de llenar los abismos dejados por ese Estado de bienestar debilitado.

Propuesta metodológica y el acercamiento a las agrupaciones analizadas.

Se eligieron tres colectivos artísticos en Ciudad Juárez enfocados a una o varias disciplinas artísticas. El método de selección fue a través de los intereses, experiencias y duración, en cada una de las esferas del trabajo cultural: gestión, producción y promoción/difusión, ubicando a cada agrupación dentro de una de estas áreas. No hay un criterio estadístico ni totalmente representativo, pues se

hizo una selección más o menos arbitraria que se ajustara a estos criterios: que no estuvieran constituidos legalmente, para no sesgar la dependencia a los fondos otorgados o regulados por el Estado; que se ubicaran en alguna de las tres áreas del trabajo cultural (gestión, producción y/o promoción); que sus miembros activos no sobrepasaran los 34 años de edad, tratando de trabajar solamente con colectivos que se pudieran asumir como juveniles; que tuvieran un reconocido trabajo dentro de la cultura y las artes en Ciudad Juárez, con una duración mínima de existencia de 3 años. La división de los colectivos se hizo de acuerdo a su área de impacto en el trabajo cultural.

Para el área de gestión, se eligió al grupo de arte plástica y animación Colectivo Jellyfish; para el de producción, al colectivo multidisciplinario, enfocado a la producción cinematográfica, Colectivo Vagón; y, finalmente, en la parte de promoción y distribución, al Colectivo José Revueltas, enfocado a la publicación y distribución de literatura juareense, enfocados a la poesía.

Partiendo de los supuestos conceptuales de este trabajo, y de la recomendación que Francisco Cruces hace en su texto *Jóvenes y corrientes culturales emergentes*, se debía matizar la parte enunciativa, es decir, los postulados que son explicitados directamente por las agrupaciones, los discursos que sostienen para justificar y alentar su trabajo, así como la parte práctica (Cruces, 2012: 148). Fue importante diferenciar la narrativa de la práctica, pues como se planteó anteriormente, la intención es reconocer las formas en que se construyen ciertos discursos subalternizados y la forma en que, de manera explícita o no, se ponen en práctica.

Aquí nos adscribimos a la propuesta de uso del análisis del discurso como estrategia metodológica y justificación teórica propuesta por Gutiérrez Cham, quien nos dice que los discursos sirven para fortalecer y mantener ciertas interpretaciones que se hacen de la realidad, permitiendo reconocer algunos posicionamiento ideológico de quienes los enuncian (Gutiérrez, 2003: 11). Estos discursos son formas de buscar describir las diversas interpretaciones que se hacen de la realidad, pero, como menciona Gutiérrez Cham, debemos reconocer sus similitudes y diferencias, las formas en que los discursos y la realidad se separan y unen. Agregando la lectura de Fernando González, encontramos que este tipo de organizaciones juveniles desarrolla una narrativa ideológica articulada bajo ciertas ideas que buscan interpretar sus propias actividades (González, 2012: 241). Es decir, hay una búsqueda de sentido en la narrativa sobre su propio trabajo, a veces de forma contradictoria y otras buscando dar una justificación a lo que ya se hace.

Con esta propuesta, entonces, es posible reconocer los dos caminos que tomó el trabajo de investigación: el registro y análisis de una narrativa emergida desde el

interior de estas agrupaciones, y el trabajo práctico, reflejado directamente en los productos e impactos que han tenido como organización.

En primer lugar, esta formalidad discursiva la entenderemos como el desarrollo de una narrativa propia. Partiendo de la discusión de García Canclini y Cruces, podemos identificar que este tipo de agrupaciones desarrolla una narrativa balanceada entre la resistencia y el discurso de dominación (García y Cruces, 2012). Por su parte, Rowan reconoce diferentes narrativas que coinciden en tomar distancia tanto de la hegemonía estatal como de las dinámicas de mercado, que busca anteponer su trabajo creativo al posicionamiento político (Rowan, 2010).

Por otro lado, es necesaria la identificación de la parte práctica, reflejada en los impactos y productos específicos resultado del trabajo. Si como menciona Gutiérrez Cham, los discursos son interpretaciones que se hacen de la realidad en búsqueda de un sentido, habrá, entonces, que buscar aquellas cosas que están tratando de ser interpretadas.

Para la parte narrativa, se entrevistó directamente a los miembros de las agrupaciones, usando preguntas abiertas para permitir mayor libertad en las respuestas. Para la parte práctica, se aplicó una encuesta semiestructurada con preguntas cerradas que medía exclusivamente su trabajo en términos cuantitativos. El interés de esta parte fue reconocer los proyectos y productos que se han desarrollado desde el origen de la agrupación, así como sus intervenciones, exposiciones, lecturas y presentaciones de sus productos con la intención de cotejar ambas buscando identificar ese elemento de trabajo subalterno, ya fuera en la narrativa o la práctica.

Es importante no olvidar que cada agrupación fue situada en una esfera diferente, y que, por lo tanto, los intereses de la encuesta y la entrevista cambiaron.

Es necesaria una advertencia al momento de revisar la forma en el que el concepto de subalternización fue llevado a indicadores de análisis, pues algunos términos sirven como simples etiquetas para nombrar formas de crear ciertas narrativas y entretejer estrategias de trabajo, las cuales no representan una explicación ni detallada ni completa de estas, ni tampoco es una categoría estática a la que se adscribe sin capacidad de negociar o salir de ella. Así, por ejemplo, una práctica o narrativa de resistencia al Estado no reducirá a un colectivo a trabajar siempre de esta manera, ni necesariamente hará que la narrativa y la práctica se asuman de manera homogénea, sino que, como el mismo García Canclini escribe, hay una organización basada en proyectos de corta o mediana duración, lo que llama una “periodización frágil” (García, 2012b: 14), por lo que los colectivos revisados pasarán de una a otra de acuerdo a las necesidades de sus proyectos.

Siguiendo la revisión de Rossana Reguillo, es necesario no pasar de alto que

parte de la construcción biográfica de la juventud, y principalmente en espacios como México, hay una constante alusión al desencanto y que en gran medida los factores que van formando los territorios juveniles van marcados por la pobreza y la violencia (Reguillo, 2000). Esto marca una línea que fue posible detectar y es que más allá de los resultados o dinámicas de trabajo colaborativo hay una constante desencanto al trabajo público que se traduce en una narrativa de distanciamiento y resistencia.

De igual manera, como propone García Canclini, hay una correlación entre el trabajo que se hace dentro de algún colectivo y el que se realiza de manera personal. De la misma manera que propone Rowan y la misma Reguillo, hay una transfiguración tanto de las narrativas como de la práctica resultado de establecer diferentes esferas, muchas veces incluso contradictorias (García, 2012b: 14). Esto también marca un camino que no es posible obviar, pues esta construcción de la subjetividad obligada a adaptarse a diferentes escenarios también juega un papel importante en la forma en que se construye una narrativa o se lleva a cabo el trabajo de los colectivos analizados.

La primera parte del trabajo de investigación consistió en una serie de entrevistas directamente con las y los miembros de cada colectivo, pasando de la biografía grupal a los posicionamientos en cuanto a sus estrategias de trabajo así como de su contexto. La intención fue crear una narrativa más o menos hilada desde el origen de la agrupación, incluyendo sus múltiples transformaciones a lo largo de su historia, incluyendo sus proyectos actuales, hasta llegar a una proyección a futuro de ellos, ellas y su trabajo.

La subalternización como práctica y narrativa: trabajando a la par y desde fuera del Estado.

Revisando la propuesta hecha anteriormente, estamos partiendo de la tradición de los estudios decoloniales para reconocer cómo existe un posicionamiento que se fija a la par de los círculos de poder o privilegio para crear sus propios mecanismos y espacios de creación.

La lectura que se puede hacer sobre cómo se plantea una narrativa de resistencia frente al Estado está presente en los tres colectivos, a veces más como descontento o desconfianza de las instituciones y sus mecanismos de trabajo, como es el caso del Colectivo Jellyfish y Vagón, y otras como un planteamiento político de base, como es el caso del colectivo José Revueltas, que no sólo fija un distanciamiento frente a las instancias pública, sino que desarrolla una narrativa crítica con otras agrupaciones. Los tres coinciden en que, frente al Estado, independientemente de si existe disposición de colaboración, como es el caso de Jellyfish y José Revueltas

que han trabajado de manera conjunta con instancias públicas sólo cuando es por invitación, o de Vagón que ha financiado varios proyectos cinematográficos con fondos públicos concursables, siempre hay un planteamiento de trabajar bajo sus propios términos y fondos, buscando establecer dinámicas de colaboración entre los miembros para generar lo que llaman “autofinanciamiento” (término que se repitió constantemente en las tres entrevistas). Recurriendo a estrategias de colaboración interna con la búsqueda de establecer formas de profesionalización a partir del intercambio de uno o varios de los miembros del colectivo hacia los demás, como ocurre con Colectivo Vagón.

Estas dinámicas las podemos adscribir a la propuesta de economía solidaria que, como plantea Aníbal Quijano, buscan construir un nuevo sistema de producción que se establezca bajo premisas de igualdad e intercambio justo, sin la necesidad de establecer dinámicas reguladas por el Estado (Christoffoli y Novaes, 2012: 70), basadas en una ayuda mutua y de distribución compartida incluso en grupos limitados o pequeños (Mamani, 2012: 85).

Estas mismas premisas, aunque no son problematizadas por los colectivos bajos esos términos (fuera de Colectivo Vagón, que sí define sus procesos creativos como parte de estrategias de las economías solidarias), están dentro de las mismas narrativas y prácticas, pues se crean estrategias de colaboración interna así como establecer redes amplias de cooperación con otros colectivos u organizaciones, tanto en la búsqueda de financiamiento a partir de dinámicas colaborativas como en la producción para crear obras a partir del intercambio de trabajo y conocimientos, y en las formas de tejer redes para la distribución y promoción de los trabajos terminados. Pero así como menciona Marañón-Pimentel, estos posicionamientos se construyen en un distanciamiento frente al Estado (2012: 10) y no, de acuerdo a Rowan, como formas de dar salida a un sistema neoliberal que busca satisfacer una demanda laboral capacitada que no encaja con el modelo formal laboral (Rowan, 2010: 166).

Aquí la discusión se vuelve más accidentada, pues encontramos diferentes puntos de fuga que hacen complicada una interpretación de los colectivos dentro de sus contextos. Si por un lado, hay un posicionamiento frente o contra al Estado como forma de responderse a sí mismos como parte de un posicionamiento político de colaboración y autofinanciamiento, o, como propone Rowan, como una forma de crear dinámicas laborales y de profesionalización para responder a las ausencias de espacios laborales formales. Pero la diversidad de interpretaciones nos las dan otros datos se suman al análisis, como es la tasa tan baja de desempleo que tiene Ciudad Juárez, siendo, no hace más de 10 años, de 3.3%, ubicándola entre las diez más bajas del país. Aunque cabría mencionar que 47.3% de esta es absorbida por

la industria maquiladora. Lo que nos pone en una encrucijada: una gran oferta de trabajo, pero dentro de un sector específico que tiende a crear empleados precarios y desprofesionalizantes (Cruz, 2005).

Basta con escuchar a los colectivos que presentan su trabajo dentro de estas organizaciones como dinámicas que están a la par de trabajos formales. La tesis de Rowan puede ajustarse en otros escenarios y colectivos juveniles, pero por lo menos para estos tres casos aquí revisados comparten la búsqueda de construcción de espacios y la colaboración de proyectos no como una forma de generar espacios laborales. Tal vez esto se salga de la propuesta de Quijano de una economía solidaria planteada como un sistema alternativo de producción y distribución económica, pero es necesario reconocer cómo se adoptan ciertas prácticas obtenidas directamente de la intención de crear un sistema de producción diferente. No de raíz, como lo mencionan los tres colectivos, que se suman a un sistema ya establecido, pero con la intención de generar ciertos cambios que permitan una mayor apertura en la forma de interacción económica y de creación de espacios y proyectos enfocados a las artes.

Sobre la colaboración que desarrollan con el Estado y la forma en que lo representan en sus dinámicas laborales, los tres han ajustado mecanismos internos y estrategias en las que no incide el Estado ni en su forma de organización ni en sus actividades. Es decir, la organización y dinámica interna de cada agrupación va más allá de los intereses del Estado, el cual sólo participa en proyectos muy específicos y en funciones muy acotadas, que van desde el conceder el permiso para el uso de algún espacio público, como son teatros o parques; el apoyo institucional para tener facilidades en el desarrollo de ciertos proyectos; o cubriendo gastos de traslado o viáticos cuando hay alguna invitación fuera de Ciudad Juárez.

Colectivo Jellyfish y José Revueltas desarrollan proyectos independientemente si tendrán o no apoyo de alguna institución u organismo público, pues las bases del trabajo están cimentadas exclusivamente en la colaboración de sus miembros. Un poco distanciado, Colectivo Vagón construye ciertos proyectos para ser desarrollados con fondos públicos, y si estos no cuentan con algún tipo de financiamiento no se lleva a cabo (como es el caso del cortometraje *El camino de Felipe*, que duró dos años en espera hasta que no fue favorable la dictaminación del *Programa de Apoyo a las Culturas Municipales y Comunitarias*).

Sobre su organización interna, Jellyfish y Vagón han desarrollado una organización que opera más o menos de la misma manera en todos los proyectos: algún miembro hace una propuesta que es discutida colectivamente, proponiendo una dinámica de trabajo exclusivamente para ese proyecto. Vagón, por la complejidad que implica el trabajo cinematográfico y la necesidad de claridad de una organización en el

trabajo de producción, desarrolla una organización que opera exclusivamente por proyecto, es decir, se fijan funciones específicas dentro de las diferentes etapas de la producción y que desaparecen una vez que este ha terminado. Por su parte, el colectivo José Revueltas funciona como salida para personas con intereses particulares en la literatura y en la obra de José Revueltas, no tanto como una organización formal, con estrategias y jerarquías fijas, sino más como una base grupal que nutre los diferentes proyectos individuales de sus miembros.

En el caso de Jellyfish, la búsqueda de fondos siempre es pensada de manera interna, sin esperar o buscar fondos públicos para desarrollar sus proyectos. Por su parte, Vagón ha establecido una red de trabajo que alimenta un sistema de profesionalización basado en una dinámica de intercambio de conocimientos entre las y los miembros, estableciendo ciertas prácticas de producción que garantizan la efectividad del trabajo. Con el Colectivo José Revueltas, la promoción y distribución de su trabajo se ha tejido a partir de redes con otras editoriales, creando vínculos directos con las y los autores de los libros que distribuyen y estableciendo sistemas de intercambio de libros, contactos de distribución y espacios de presentación.

Conclusiones: mirando hacia adelante mirando hacia atrás, mirando hacia abajo mirando hacia arriba.

Podemos aterrizar nuestro viaje de diferentes formas y destinos. La lectura e interpretación que se hizo a estos tres colectivos artísticos en Ciudad Juárez desde una mirada decolonial a partir del concepto de subalternización, nos obliga a prestar atención a diferentes procesos y objetivos. Por un lado, la necesidad de aplicar una mirada decolonial a prácticas que se posicionan frente al Estado, entendiéndolas como formas activas de construir ciudadanía e incidir en los cambios sociales. Estamos obligados a reflexionar otras formas de construir ciudadanía sin la intermediación del Estado. Romper con la visión que impone que la única forma de construir vida pública es a partir de procesos institucionales, sino que es posible como propone esta mirada decolonial construir procesos ciudadanos dentro de la subalternización que serán igualmente efectivo.

Por otro lado, pero en el mismo tono, está la necesidad reflexionar las otras formas de trabajo artístico y cultural en cuanto a estrategias de colaboración, profesionalización, distribución y financiamiento alternas al Estado. Cosa que no debe eximirnos de hacer un examen crítico del trabajo de ciertas agrupaciones civiles que sirven como un brazo económico y efectivo del trabajo de intervención. Esta propuesta que ha sido revisada de manera detallada por Rowan, nos obliga a mirar con mayor cuidado y con una visión más crítica aquellas formas en las que el

Estado sustituye su debilidad absorbiendo el trabajo ciudadano, vaciándolo de su capacidad crítica para servir como un prestador de servicio que está fuera de todos los derechos y garantías de ser un servidor público.

La última propuesta que se busca, es hacer una revisión profunda del concepto de subalternización para que no sea entendido como una reducción de un mero posicionamiento de resistencia, sino como parte de toda una narrativa y práctica de trabajo de intervención, de construcción de redes de colaboración y cooperación de las diferentes etapas del trabajo cultural. Después de la revisión de las dinámicas de organización y trabajo de los colectivos juveniles, podemos dar cuenta de la serie de propuestas que se han ido y siguen construyendo para establecer dinámicas de colaboración en el trabajo de la gestión, producción y promoción cultural que no siguen ni las lógicas del Estado ni las del mercado.

Cabe resaltar que la finalidad de este trabajo no es hacer un diagnóstico de políticas culturales o sociales enfocadas al desarrollo de empresas o proyectos creativos o artísticos. Para eso sería necesario partir desde otro enfoque y hacer la construir con otras bases. El objetivo de este trabajo fue hacer una revisión crítica desde el interior de estos colectivos juveniles para reconocer las formas en que se responde a un Estado que poco a poco ha ido cediendo en el terreno de la gestión, producción y promoción cultural. No es un trabajo agotado, ni espera serlo.

Bibliografía.

Abramo, P. (2013). "Mercado informal y producción del hábitat: la nueva puerta de acceso a los asentamientos populares en América Latina". En Bolívar, T. y J. Erazo, Los lugares del hábitat y la inclusión (pp. 29-58), Ecuador: FLACSO-CLACSO-MIDUVI.

Bauman, Z. (2006). La sociedad sitiada. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.

Bauman, Z. (2007). Vida de consumo. México D. F.: Fondo de cultura económica.

Beck, U. (2005). La mirada cosmopolita. Barcelona: Paidós.

Borón, A. (2005). "El ajedrez del imperio" en Albertani, C. (coord.), Imperio y movimientos sociales en la edad global. pp 19-50. México D. F. : Editorial de la Universidad de la ciudad de México.

Christoffoli, P y H. Novaes (2012). "A economía solidária e a autogestao no brasil contemporaneo" en Marañón-Pimentel, B. (coord.) (2012). Solidaridad económica y potencialidades de transformación en América Latina, pp. 59 – 84. Buenos Aires: CLACSO.

Cruces, F. (2012). "Jóvenes y corrientes culturales", en García, C, F. M. Cruces y Urteaga (coord.) Jóvenes, culturas urbanas y redes digitales, pp. 141 - 168. Madrid: Ariel.

Cruz, R. (2005). "Capítulo V. Mercado de trabajo y empleo en Ciudad Juárez", en L. Cervera (coord.) Diagnóstico geo-socioeconómico de Ciudad Juárez y su sociedad, pp. 114-141. Ciudad Juárez: Colegio de la Frontera Norte.

García, C. (2012a). "La sociedad civil como sujeto político para el desarrollo" en Martínez, P, Mora, C. y Martínez, I., Políticas coherentes para una ciudadanía global. pp. 115-126. Madrid: 2015 y más.

García, C. (2012b). "Introducción. De la cultura postindustrial a las estrategias de los jóvenes" en García, C, F. M. Cruces y Urteaga (coord.) Jóvenes, culturas urbanas y redes digitales, pp. 3 - 24. Madrid: Ariel.

García, C. y F. Cruces. (2012). "Conversaciones a modo de prólogo", en García, C, F. M. Cruces y Urteaga (coord.) Jóvenes, culturas urbanas y redes digitales, pp. Sin registrar. Madrid: Ariel.

González, F. (2012). "Política digital y nuevas prácticas tecnológicas" en García, C, F. M. Cruces y Urteaga (coord.) Jóvenes, culturas urbanas y redes digitales, pp. 229-251. Madrid: Ariel.

Gutiérrez, G. (2003). Teorías del discurso. Jalisco: Universidad de Guadalajara.

Kanoussi, D. y Mena, J. (coord.) (1988). Filosofía y política en el pensamiento de Gramsci. México: Ediciones de Cultura Popular.

Mamani, P. (2012). "Economías otras" en Marañón-Pimentel, B. (coord.) (2012). Solidaridad económica y potencialidades de transformación en América Latina, pp. 85 – 101. Buenos Aires: CLACSO.

Marañón-Pimentel, B. (2012). "La colonialidad del poder y la economía solidaria", en Marañón-Pimentel, B. (coord.) (2012). Solidaridad económica y potencialidades de transformación en América Latina, pp. 21 – 58. Buenos Aires: CLACSO.

Mignolo, W. (2002). "El potencial epistemológico de la historia oral" en Mato, D., Estudios y otras prácticas intelectuales latinoamericanas en cultura y poder. Pp. 201 – 212. Caracas: CLACSO.

Reguillo, R. (2000). Emergencias culturales juveniles. Bogotá: Norma.

Rowan, J. (2010). Emprendizajes culturales. Madrid: Traficantes de sueños.

Santos, B. (2005). El milenio huérfano. Ensayos para una nueva cultura política. Madrid: Editorial Trotta.

Sen, A. (2009). El capitalismo más allá de la crisis. En Letras libres, 125: México.

Sennett, R. (2000). La corrosión del carácter. Barcelona: Anagrama.

Wacquant, L. (2001). Parias urbanos. Argentina: Manantial.

Žižek, S. (2004). La revolución blanda. Buenos Aires: Atuel Parusia.

Consejo Nacional de Población (CONAPO): <http://www.conapo.gob.mx/>. Visitado el: 15 de agosto de 2014.

INSERCIÓN PROFESIONAL DE JÓVENES A UN MERCADO LABORAL FLEXIBLE

JUAN MANUEL GODÍNEZ FLORES¹



Resumen

La transformación estructural del empleo en México, el emergente escenario económico de mayor inestabilidad y la creciente competitividad que exigen las empresas, resultan en una mayor vulnerabilidad para las condiciones laborales de los profesionistas jóvenes. Las exigencias del mercado laboral han venido incrementándose en los últimos años (Burgos, 2010), además del creciente fenómeno del desempleo, han aparecido una serie de desviaciones que llevan a los profesionistas a ocupar puestos de trabajo envueltos en condiciones precarias, los cuales no requieren de alguna formación especializada, o muestran baja coincidencia entre los conocimientos adquiridos y las funciones desempeñadas. Derivado de estos elementos se muestra un escenario poco alentador en materia de empleo, que reclama experiencia y adecuación a las condiciones ofertadas, donde se vuelve cada vez más difícil asegurar que la formación profesional sea capaz de brindar a los jóvenes seguridad y estabilidad en la transición iniciada hacia la vida adulta. El trabajo a presentar, aborda las dinámicas de inserción profesional, explica cómo responden de manera distinta según el lugar, mercado laboral, estructura ocupacional y el tipo de formación profesional.

¹ Docente de la Facultad de Psicología área del Trabajo en la Universidad Autónoma de Querétaro. Maestro en Estudios Multidisciplinarios Sobre el Trabajo por la UAQ. Estudiante de Doctorado en el Posgrado de Ciencias Sociales de la UGTO.

Aproximaciones a la inserción profesional.

El concepto de “inserción profesional” es usado frecuentemente para hacer referencia al vínculo entre la educación y el trabajo, esta noción ha sido presentada como una “articulación de lo educativo y laboral” o como “proceso de socialización” (Jacinto, 2006), estas definiciones se oponen a otras que sólo dejan ver a la inserción como punto de inicio o llegada al empleo. De acuerdo a diversas concepciones, la inserción profesional de los jóvenes es considerada como un período de tiempo relativamente largo y no sólo un acontecimiento puntual que tiene que ver con los aspectos laborales. Algunas otras tratan la inserción profesional como un aparente proceso mediante el cual los individuos acceden a una posición de trabajo dentro del mercado laboral. La complejidad del proceso de inserción queda así relacionada con la influencia de múltiples factores, de manera general se hace referencia a la inserción profesional cuando el puesto de trabajo está relacionado con la formación o especialización de la persona que lo va a desempeñar, debido a que el concepto “profesión” está íntimamente relacionado con el currículum formativo. En consecuencia, la inserción profesional se desarrolla dentro de un entorno productivo, con funcionamiento de empresa, que resulta educativo para la persona (Porras, 2013).

La complejidad del proceso de inserción se expresa en la combinación de aspectos estructurales (económicos, políticos y sociales) y subjetivos que se formulan en las estrategias diferenciadas que desarrollan los individuos para acceder a una actividad ocupacional. La inserción profesional hace referencia, por tanto, a las fases de integración al empleo, las cuales pueden estar caracterizadas por periodos de desocupación, prácticas profesionales o empleos con condiciones laborales inestables.

Si bien no es un común denominador para todos los jóvenes insertarse al mercado laboral al concluir su formación profesional, la gran mayoría se enfoca en esta dinámica debido a la falta de recursos para emprender un proyecto que lo aleje de la figura de “empleado”. A partir de este panorama podemos inferir que el trabajo y la educación son dos aspectos en la vida del individuo que se acompañan y se transforman el uno al otro, estas dos dimensiones de la vida social involucran procesos e instituciones complejas y plurales, donde cada una responde a objetivos y lógicas en demasía distintas, conforman entre ellas un constructo destacado de relaciones interactivas y cambiantes a lo largo del tiempo, tanto en la población, así como en los espacios sociales, institucionales, territoriales y laborales donde están inmersos. Sus efectos dependen de la naturaleza y rasgos de las instituciones que interactúan por cada uno de esos ámbitos, de las relaciones entre sí y de su relación

con otros ámbitos de desarrollo (Ibarrola, 2005).

Al respecto se puede suponer que la pronta incorporación al mercado laboral de los jóvenes puede ser determinada por la capacidad de cada uno para atender de manera eficiente las exigencias de las organizaciones y adaptarse a las condiciones que el mercado laboral establezca; la misma estructura social tiende a responsabilizar al individuo por la forma de afrontar cada obstáculo para involucrarse en un primer empleo, donde las propias competencias no son suficientes para alcanzar este objetivo, se deben utilizar todas las herramientas posibles para acceder a un empleo en condiciones óptimas, alejadas de un escenario futuro caracterizado por condiciones inestables.

El marco analítico que integra este trabajo muestra tres categorías centrales que constituyen el modelo teórico seguido para la realización del mismo, es resultado de una investigación que enfrenta las dinámicas de inserción de los profesionistas jóvenes vinculados a la Universidad Autónoma de Querétaro, en específico de las carreras de Psicología del Trabajo e Ingeniería en Automatización. En el texto, se teoriza a partir de la diferenciación existente en la inserción profesional, dando como resultado la construcción de diversas tipologías identificadas a través del análisis de las estructuras narrativas obtenidas de entrevistas realizadas a la población mencionada.

La primera categoría aborda la inserción profesional entendida como un proceso, producto de la secuencia de acontecimientos y experiencias de los individuos en el mercado de trabajo, así como también impactada por los cambios ubicados en el núcleo familiar y el ámbito educativo. En este sentido la inserción profesional es considerada parte fundamental de la futura trayectoria laboral de los jóvenes.

La segunda categoría de análisis refiere al mercado laboral, su estructura y su dinámica. Dicha estructura se percibe como una forma segmentada y flexible que condiciona las acciones y estrategias de los profesionistas; desde esta perspectiva es que se determinan los resultados en el proceso de inserción y las experiencias que han de impactar en el ámbito social, profesional y subjetivo de los jóvenes.

La tercera categoría muestra el capital social y el capital intelectual como recursos capaces de vincular a los individuos en una red, resultado de las interacciones con demás personas. En este sentido las redes son configuradas considerando ámbitos como el familiar, el laboral, educativo, etc., las cuales permitan obtener mayores oportunidades para destacar en los procesos de selección que exigen cada día el desarrollo de mejores competencias.

En resumen, el texto constituye un aporte al estudio del trabajo, la educación y la juventud, desarrollando perspectivas y enfoques que puedan mostrarse productivos

a la hora de comprender las diversas experiencias de los jóvenes en la transición escuela-trabajo-adulterez en un contexto de individualización, de flexibilidad y desigualdad.

Inserción Profesional de Jóvenes en México.

El concepto de inserción profesional es útil para hablar de lo acontecido durante el inicio de la trayectoria laboral de los jóvenes, así como de sus primeras prácticas, oportunidades y experiencias. La inserción es un elemento integrador de esa trayectoria laboral, debido a esto no lo consideramos como “un periodo largo”, sin embargo tampoco queda reducido a mostrar únicamente el primer empleo al que accede un profesionista. Es importante destacar que autores como Jacinto y Millenaar (2009) han indagado acerca de la relevancia del primer empleo dentro de la trayectoria laboral, resaltando el papel que juega al momento de integrarlo a las experiencias laborales posteriores.

Pese a los beneficios y las oportunidades otorgados por el estudio de una licenciatura o carrera profesional, la inserción a una primera situación de empleo se convierte en algo problemático que impacta en la subjetividad de los jóvenes, provocando temor e incertidumbre frente a la posibilidad de enfrentar una situación de desempleo o de confrontarse con un mercado de trabajo que los orille a concretar su inserción bajo condiciones precarias.

La existencia de los elementos anteriormente articulados desembocan en experiencias diferenciadas en torno al proceso de inserción, el cual ha sido en su mayoría explicado a partir de argumentos que destacan únicamente la influencia de algunas variables o factores, sea el mercado de trabajo, el origen social o las estrategias y decisiones de los sujetos. De esta manera, las experiencias que se construyen alrededor de la inserción profesional adquieren un carácter heterogéneo y desigual, las cuales permiten realizar un análisis para comprender lo que los individuos ponen en juego en este acercamiento al mundo laboral. El desafío que impone esta realidad es el de entender qué parte de la problemática en el proceso de inserción profesional corresponde principalmente al sujeto, a la puesta en juego de sus capitales, sus estrategias, su educación o a su origen social, y por otra parte, conocer hasta qué punto éste proceso se ve permeado por la dinámica del mercado laboral.

Cabe mencionar, que no sólo la actual dinámica del mercado de trabajo juega un papel importante en el proceso de inserción, la revalorización de los títulos académicos, el peso de estos para las empresas y la contribución del título profesional para mejorar y agilizar el proceso de inserción han dejado de ser determinante en

la sociedad actual. Los fenómenos mencionados se muestran como características contribuyentes al deterioro en la calidad de empleos para este sector de la población. Es claro como la precariedad laboral es hoy día la variable más repetida en los empleos de la mayoría de jóvenes, generando contratos que distan en gran medida de la estabilidad laboral deseada.

Si entendiéramos la inserción profesional como una transición entre un punto de salida y uno de final se crearía entonces el problema de definir o sistematizar cuáles serían las características y duración que debería poseer su primer empleo. De igual manera, esta concepción de la inserción profesional, crea otro enigma al referirnos a la identidad o el rol que debe asumir el sujeto al involucrarse en este proceso, ¿deberá ser visto como el joven?, ¿Cómo el profesionista? O cómo una persona que integra estas características pero que se encuentra en un periodo de transición hacia la adultez. Si el primer empleo puede resultar suficiente para comprender la continuidad laboral de los jóvenes profesionistas bajo un esquema en el cual la noción de juventud y de inserción profesional son vistas como un conjunto de continuidades, sería también necesario observar de manera gradual la forma en que son construidas objetiva y subjetivamente una y otra. Es por esta razón que el concepto de inserción profesional hace referencia al conjunto de secuencias que articula todos los aspectos asociados al trabajo.

El proceso de inserción profesional en los jóvenes es capaz de producir ciertas tensiones entre la subjetividad de estos y la realidad del mercado de trabajo. Debido a las lógicas de inserción diferenciadas entre cada círculo de profesionistas es posible que algunos las experimenten en mayor grado. En Weller (2007) podemos indagar en once aspectos capaces de afectar a los jóvenes al vivir el proceso de transición al trabajo. Dada la complejidad del mercado de trabajo actual en relación a la formación profesional, se desarrollan las siguientes “tensiones”, si bien, no responden de manera específica a la finalidad de la presente investigación, no se puede negar que son procesos capaces de afectar las experiencias y las oportunidades de los jóvenes enfocados en insertarse a un primer empleo:

a) Debido al panorama de competencia, las organizaciones demandan profesionistas cada vez más capaces de adaptarse al medio, que no sólo posean competencias técnicas (relacionadas con el puesto de trabajo), sino recurren a dar mayor peso a las aptitudes de los individuos, las cuales poco se desarrollan en la formación universitaria.

b) La necesidad de contar con altos grados de especialización, ha hecho que

las empresas comiencen a crear propios centros de formación para satisfacer necesidades propias de manera específica, lo cual rezaga a los profesionistas poseedores de conocimientos, pero incapaces de lograr adaptarse o concursar por un puesto respecto a las necesidades de la empresa.

c) El mercado de trabajo exige experiencia laboral; aspecto que lleva a los jóvenes a aceptar trabajos iniciales a manera de “prácticas”, los cuales no brindan las características de un empleo formal, pero en teoría deben contribuir a generar esta experiencia para seguir con su trayectoria laboral.

Es claro que en los jóvenes que se insertan recientemente al mercado laboral, existe la tendencia a obtener trabajos con una fuerte carga de inestabilidad y en puestos que no requieren especialización (Maza y Ortiz, 2013). Sin embargo estas características no dejan de lado los esfuerzos por los sistemas de educación para dotar de más y mejores herramientas a sus profesionistas para afrontar este escenario.

d) Las tensiones señaladas inciden en los procesos de integración laboral y social. La mayoría de ellas se relacionan con una contradicción más profunda entre los sueños y las aspiraciones individuales, colectivas y una realidad social y económica que no facilita su cumplimiento. (Weller, 2003).

La relación entre la juventud, educación y el empleo se muestra entonces como un constructor capaz de indagar en la forma en que se recompone la sociedad salarial; obtienen un puesto significativo cuando se hace referencia a la transformación de las relaciones sociales ligadas al trabajo y el empleo (Leyva, 2006). No obstante, las transformaciones en el mundo laboral no se pueden apartar de las que competen a las temporalidades sociales e individuales. La metamorfosis del mundo productivo no se separa así de los cambios estructurales ni de los nuevos cambios tecnológicos.

Mercado laboral; inserción profesional de los jóvenes en México.

La incertidumbre al finalizar una carrera profesional, incluye factores que van más allá del no poder encontrar empleo rápidamente, los jóvenes también deben poner atención en cuáles serán las características de su primer empleo. Los cambios socio-económicos y culturales han transformado la perspectiva de muchos jóvenes respecto al papel del trabajo relacionado con otras actividades y aspectos de la vida; el perfil de la población activa que accede por primera vez al mercado de trabajo ha variado, por un lado la fuerte expansión educativa vivida por el país ha originado una mayor dotación de cualificaciones formales con que los jóvenes llegan al mercado de trabajo (Casquero, A. y García, D., 2006). Por el otro lado, y frente a la crisis que se vive por la falta de empleos de calidad, gran parte de los jóvenes tienen escaso

o nulo acceso, en sus experiencias cotidianas, a conocer trabajadores con empleos estables. Día a día disminuyen los ejemplos de “buenos empleos”- en la concepción del empleo decente y protegido, ni siquiera a veces de trabajos estables- (Jacinto, 2006).

Existen diversos planteamientos teóricos y conceptuales diseñados para analizar las características del mercado de trabajo, (vease De la Garza, 2007, Hirata y Zariffian, 2007). Marcelo Resico (2011) lo define como un mercado sujeto a la oferta y la demanda, representado por los trabajadores y los empleadores, que son los que conforman la demanda y la oferta de trabajo respectivamente”.

Los estudios de mercado de trabajo concernientes a la educación son orientados regularmente hacia la estructuración de un perfil laboral que exige determinado tipo de competencias para desarrollar una tarea en un contexto específico, debido a que en la mayoría de los casos se piensa a la educación como un elemento clave para el desarrollo económico, social y capaz de elevar la competitividad. Nuestro interés se enfoca dentro del terreno del análisis de un mercado laboral segmentado y flexible, en el proceso de inserción de los jóvenes profesionistas, las cuales resultan trascendentales para entender y explicar las estrategias de los individuos así como las dificultades y desenlaces a los cuales se enfrentan en una estructura laboral específica.

Los cambios por los que atraviesa el mercado de trabajo; como los requerimientos formativos y la innovación tecnológica, la poca coincidencia entre oferta y demanda y los nuevos elementos que lo posicionan como un mercado flexible, entre otros factores, ha llevado a que el mercado laboral sea interpretado bajo nuevas concepciones de orientar a la desigualdad en el acceso al empleo, así como nuevas exigencias de cualificación que muestran claramente una competencia imperfecta entre los diversos segmentos de la población (Álvarez et al, 2004).

Cuando se hace referencia a un mercado laboral segmentado y flexible, se centra la atención desde la oferta, quiénes serían las personas a emplearse, y la demanda, que refiere en este caso a las organizaciones dispuestas a contratar a los profesionistas, esto para dar cuenta de las limitantes vinculadas al desempleo, a las relaciones laborales y a las condiciones precarias de empleo. A grandes rasgos, se habla de un mercado de trabajo integrado por diversos segmentos que poseen diversas características sobre los procesos de movilidad laboral, distribución del salario y condiciones del trabajo. De esta forma, como lo señala Leite (2009), la vida laboral quedará determinada por el segmento o mercado en el que se encuentren los profesionistas.

Así, se muestra que no existe un mercado de trabajo único, la perspectiva de la segmentación del mercado y su flexibilidad muestra una forma instrumental que

lleva a entender el mercado de trabajo desde los elementos que determinan su estructura. Debido al objeto de estudio de esta tesis, se muestra de gran utilidad para comprender las desigualdades laborales que cimientan el desarrollo de las diversas experiencias de los jóvenes en su inserción profesional. Desde esta idea es posible estructurar un modelo teórico en el cual se toman en cuenta las características de la demanda, así como de la oferta de empleo para entender las dinámicas del mercado de trabajo y de la misma inserción de los jóvenes.

La diferenciación anteriormente mencionada respecto al proceso de inserción laboral, se ha visto expresada mediante una transición intermitente de un estado a otro, con esto nos referimos al paso de la formación educativa al desempleo, de esta inactividad laboral al empleo, y posteriormente del empleo al desempleo (García Montalvo y Peiró, 2000). Este mundo laboral implica hoy día un modelo más flexible, inestable y precario para los jóvenes profesionistas, caracterizado no sólo por la transformación del mundo productivo sino de igual manera por las normas del empleo. (De la Garza, 2007).

En los últimos años se nos ha dado a conocer que las nuevas formas contractuales han aparecido para beneficiar la adaptación de las organizaciones a un sistema cada vez más competitivo, donde los empleados deben estar cada vez más calificados para realizar diversas series de tareas en sus puestos de trabajo, sin embargo poco se ha hablado de los costes emocionales, sociales y psicológicos que esto representa. Para los trabajadores, en este caso para los jóvenes profesionistas, existe una gran incertidumbre respecto a su futuro sociolaboral, ya que pareciera están pasando a ser fuerza de trabajo desechable y fácilmente sustituible. Es cada vez más común que las organizaciones se desentiendan del destino social de sus trabajadores, el trabajo se está flexibilizando y aparece como común denominador la rotación y la movilidad en el trabajo, existiendo nuevos ejes que rigen la normalidad laboral de los últimos años.

Actualmente podemos observar que el empleo es disuelto con la misma rapidez en que es creado, siendo el segmento de los jóvenes, las mujeres y quienes poseen una baja preparación los que mayormente se ven envueltos en esta dinámica. Se comienza a enfatizar el trabajo temporal, conformándose paralelamente un segmento ocupacional que trata de acotarse cada vez más a los requerimientos de flexibilidad marcados por los nuevos criterios de la gestión por competencias que tanto son requeridos por los empleadores. Esta tendencia contribuye a la aparición de rupturas y divisiones sociales que diversifica las formas de desigualdad, ya que detrás del referente de precariedad se muestran diversas situaciones que se relacionan estrechamente con el desempleo, pero también con las oportunidades de

acceder a éste (Vidal, 2003).

Las exigencias del mercado en el actual entorno de competitividad, alcanzan a los jóvenes que desean acceder a un primer empleo después de terminada su formación profesional. Sin embargo, las formas más relevantes son diferentes para los segmentos del mercado laboral. Si se quiere aminorar los efectos negativos de la flexibilidad y precariedad, los jóvenes han de ampliar y mejorar sus competencias y cualificaciones con el fin de mantener su competitividad respecto a la empleabilidad en el mercado laboral. Así pues, la flexibilidad funcional requiere, en el entorno actual, de fuertes cambios en las demandas de la actividad laboral.-Eso requiere incrementar no sólo cualificaciones, sino determinadas aptitudes y la capacidad de contextualizar y concretar esos conocimientos en los contextos donde se han de utilizar (Pelayo, 2012). Así, la capacidad de insertarse para un joven profesionalista está relacionada con sus competencias y con el grado en que éstas son demandadas en el mercado de trabajo.

Mientras la flexibilidad se presenta como una estrategia para garantizar la eficiencia empresarial y su capacidad de adaptación a los cambios en la vida económica, la precariedad constituye un reconocimiento de los costes sociales que generan las políticas de flexibilidad sobre los individuos (Recio et al, 2006). Si bien existen factores determinantes que juegan un gran papel al intentar explicar la realidad antes mencionada, se han generado distintos tipos de partida para explicar el fenómeno; no obstante, la precarización del empleo es un fenómeno general, aunque su incidencia tiene un peso diferente en distintas sociedades.

Datos de la Secretaría de Educación Pública (SEP) indican que cada año 450 mil jóvenes terminan su carrera, incluidos licenciados, ingenieros y técnicos superiores. Este panorama afecta en gran medida al sector profesional, si bien cuenta con mayor preparación para hacer frente a esta crisis debido a los conocimientos con los que cuenta, se encuentra también ante un panorama de mayor competencia que exige no sólo los conocimientos para realizar funciones determinadas, sino también un gran respaldo de experiencia laboral.

Los egresados de las escuelas de educación superior y la demanda de profesionistas por las organizaciones difícilmente se sincronizan, pues existen diversas tensiones para acceder a un empleo que corresponda a con las habilidades, destrezas y conocimientos adquiridos. Según la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) del primer trimestre de 2014, de los profesionistas desempleados, 56 de cada cien son menores de 30 años de edad. La falta de participación en el mercado, y por ende el no desarrollo de experiencia laboral hace que sea más difícil para los jóvenes profesionistas insertarse. Con estos datos, podemos apreciar cómo

terminar una profesión no garantiza nada, este sector de jóvenes se enfrenta a una mayor precariedad laboral no sólo por la obtención de empleos donde se paga menos, sino porque el inicio es cada vez más difícil ya que compiten contra un número cada vez mayor de profesionistas y eso hace más escasas las oportunidades.

La puesta en juego de los capitales social e intelectual.

Conocer las dificultades que los jóvenes afrontan en el proceso de inserción profesional y el inicio de sus trayectorias laborales, ponen de manifiesto la complejidad de analizarlos a través de la instrumentalización de los capitales social e intelectual. Respecto al último punto relativo a los conocimientos, habilidades y estrategias (capital intelectual), podemos decir que hoy día, los perfiles que demandan las empresas respecto a las cualificaciones o competencias están cambiando, ya no es suficiente para las empresas un profesional capaz de dominar las tareas específicas de los puestos de trabajo, además es necesaria la participación y la capacidad para trabajar en equipo, que se cuente con los conocimientos, las habilidades y las actitudes necesarias para desempeñar con calidad diferentes funciones dentro del proceso productivo e, incluso, en distintos centros de trabajo o diferentes sectores de la actividad económica, así como la creatividad para resolver problemas y la capacidad para dominar nuevos lenguajes tecnológicos y de comunicación, entre otras aptitudes que le permitan ser un trabajador competitivo y desarrollarse en forma permanente. Estas competencias son también utilizadas para definir las normas de calificación de los trabajadores en términos de los niveles y de los contenidos que puedan reflejar las necesidades de las empresas.

El uso del capital intelectual no es la única manera de lograr acceder a un empleo que permita atenuar las tensiones de iniciar esa carrera después de la carrera. Weller (2007) nos menciona la existencia de fuertes contradicciones entre las expectativas de los jóvenes sobre los beneficios de obtener un trabajo y la dinámica del mercado laboral, donde los jóvenes profesionistas viven la tensión entre un discurso “meritocrático” y una realidad donde los contactos personales y las recomendaciones desempeñan con frecuencia un papel importante en la obtención de empleos atractivos; aparece así la construcción y el uso del capital social como una herramienta que permite a los jóvenes reducir el tiempo del proceso en cuestión y colocarse en posiciones de trabajo con mejores condiciones. Dependerá así, de cómo los jóvenes instrumentalizan estos capitales adquiridos mediante su formación profesional y de vida, lo que les permita insertarse en empleos lejanos de la precariedad, garantizando que esa transición hacia la etapa adulta ocurra de

manera integral, es decir, con un empleo acorde a su formación, que satisfaga sus necesidades y les permita construir una trayectoria laboral exitosa.

Todas estas cuestiones tienen claras implicaciones para la inserción profesional. Por una parte, sus cualificaciones y su preparación son parte del capital intelectual que influye en sus probabilidades de empleabilidad y en la calidad del trabajo a obtener. Se entiende que para lograr una inserción profesional exitosa se requiere educación, capacitación de buena calidad, y el uso de recursos organizacionales, es aquí donde radica la importancia de retomar el capital intelectual, cuyo desarrollo ha sido en gran medida para medir el conocimiento dentro de las organizaciones. La posesión de todos estos conocimientos, experiencia aplicada, tecnología organizacional y destrezas profesionales, hacen posible que el capital intelectual sea estructurado por otros elementos, los cuales de manera conjunta y de manera relacional sirven para explicar cómo se puede adecuar a la formación profesional y lograr así conceptualizar el capital intelectual como una herramienta útil para los jóvenes al momento de buscar insertarse a una primera situación de empleo, de tal manera que el capital intelectual será visto como la capacidad de los profesionistas para aprender, adaptarse y ser competitivos ante las nuevas características del mercado de trabajo.

El desarrollo del capital intelectual, se muestra como un primer componente para la óptima inserción profesional de los jóvenes, sin embargo parece no ser la única manera de asegurar éxito en una situación de empleo, el mundo globalizado exige a los jóvenes no sólo la capacidad de desarrollar estas competencias o conocimientos, también se ven inmersos a través de los años en una carrera que los expone a obtener y conformar distintos tipos redes sociales, donde la fortaleza de estas, dependerá en gran parte de la capacidad de la persona para mantenerlas y acrecentar el propio capital social. Desde el concepto de capital social se han generado múltiples definiciones y conceptualizaciones (Bourdieu, 1980; Putnam, 1993; Granovetter, 1992), la importancia de retomar el capital social como un elemento que influye en el proceso de inserción de los jóvenes profesionistas, permitirá conocer el contexto social en que se desenvuelven y conocer cómo la construcción de este capital a manera de redes interpersonales, permite al individuo acceder a la participación en acciones orientadas a la obtención de un empleo.

Dimensiones en torno a las experiencias de Inserción de los Profesionistas de Psicología del Trabajo e Ingeniería en Automatización.

Las dinámicas de inserción responden de manera distinta según el lugar,

mercado laboral, estructura ocupacional y el tipo de formación profesional; para el caso de Querétaro podemos dar cuenta cómo la región posee una zona industrial en expansión, la cual podríamos suponer es capaz de brindar empleo al sector de los jóvenes profesionistas, hoy el cuestionamiento es, cuáles son las condiciones de empleo a las que acceden estos individuos.

Para las licenciaturas de Psicología del Trabajo e Ingeniería en Automatización ofertadas por la Universidad Autónoma de Querétaro, se muestra un amplio campo laboral debido a los conocimientos generados en estas profesiones y a la creciente zona industrial en la región. La universidad debería ser capaz de dotar de un vasto capital intelectual a los jóvenes profesionistas para agilizar la inserción profesional, (la cual se ha convertido en un proceso, en ocasiones extenso y acompañado de experiencias posiblemente insatisfactorias para los jóvenes) y asegurar una trayectoria laboral hasta cierto punto “ascendente”, sin embargo, es cada vez más común la creación de centros de formación especializada por parte de las propias empresas, proceso en el cual se ve reflejada la transformación del trabajo y de la empresa en un mundo de mayor “competitividad”, donde la formación profesional y el enriquecimiento del capital intelectual de los profesionistas puede resultar insuficiente para las organizaciones y retrasar el inicio de la inserción.

La relación existente entre educación y trabajo es un nexo clave para entender la estructura del proceso de inserción profesional. Luego de analizar las entrevistas realizadas a los Psicólogos del Trabajo e Ingenieros en Automatización, se exponen a continuación las reflexiones que se han generado en función de las experiencias de inserción al trabajo. El reto para este sector, de jóvenes profesionistas, es avanzar hacia la estabilidad laboral ante contextos de incertidumbre económica, y de manera paralela, lograr la adecuación de sus conocimientos en un entorno competitivo. Debido a esto, más que una discusión sobre las credenciales necesarias “contra” la experiencia laboral, o los problemas de inserción característicos del sector juvenil profesional, se torna primordial el análisis de las vivencias de los jóvenes en torno a la obtención y cambio de sus empleos, a las divergencias de la combinación comprendida por la formación académica y el trabajo, las decisiones en función a la inserción, la estabilidad laboral y la centralidad del trabajo.

Así, se muestran diversos modelos que surgen de los relatos, pues en efecto, la forma de narrar estas experiencias supone la experiencia a través del tiempo y no sólo el desarrollo de la situación presente, los individuos no piensan de la misma forma y esto da paso a analizar las experiencias expresadas. Se muestran de forma separada en función a los profesionales de Ingeniería en automatización y Psicología del Trabajo diversos conglomerados que son útiles para poder brindar

una explicación del papel que juegan los capitales y la noción individual de profesión al momento de insertarse al mercado laboral.

Experiencias asociadas a las estrategias de inserción de los profesionistas de Psicología del Trabajo.

Inserción caracterizada por prácticas profesionales erráticas, de pronta colocación, orientada al uso del capital intelectual, precaria y baja cualificación.

Una de las primeras impresiones en esta lógica de contratación de personal recién egresado y con poca o nula experiencia, tiene que ver con la aparición de una variable que aparece en este tipo de perfiles, se relaciona con el salario ofertado por las empresas de este giro, el cual se encuentra entre los cinco mil y seis mil pesos mensuales. Por lo cual podemos describir que las tareas que se realizan son de poca cualificación aunque coincidan con la formación profesional.

Inserción con prácticas profesionales oportunas, de pronta colocación y mayor influencia del capital intelectual, estable y baja cualificación.

Las experiencias de inserción profesional distinguidas por los elementos que construyen esta tipología, se caracterizan por el uso del capital intelectual como principal medio para insertarse laboralmente, un pasaje extenso a través de las prácticas profesionales, sirven como una de las principales herramientas para obtener un empleo, sin embargo debido a las características de la misma profesión, se identificó el acceso a empleos que no requieren una alta cualificación, destacando de esta forma, el desarrollo y aplicación de las competencias conductuales de los jóvenes.

Inserción con prácticas profesionales extensas, de pronta colocación caracterizada por la influencia de ambos capitales, estable, y de coincidencia entre formación-trabajo.

Para esta tipología, la experiencia adquirida en este lapso de tiempo, cobra un papel trascendente al momento de iniciar el proceso de inserción profesional, ya que la adquisición de estos conocimientos los posiciona en puestos de trabajo que requieren de una cualificación especializada en su rama de conocimientos. En esta tipología se muestra la influencia de ambos capitales en el proceso de inserción profesional, así, se identifican mejores condiciones laborales a los jóvenes que entran en esta dinámica, los salarios para estos al inicio de su trayectoria laboral van de los diez a doce mil pesos acompañados por prestaciones que superan las establecidas

por la ley y que al mismo tiempo coinciden con su formación profesional.

Experiencias asociadas a las estrategias de inserción de los profesionistas de Ingeniería en Automatización.

Inserción con prácticas profesionales técnicas, colocación rápida, orientada al uso del capital social, estable y de actividades asociadas a la formación académica.

Para la construcción de esta tipología, se refiere a profesionistas que lograron insertarse bajo condiciones estables, destacando el uso del capital social, pero sin dejar de lado la importancia de los conocimientos técnicos o competencias profesionales que exigen en puestos de trabajo bajo las lógicas y conocimientos especializados que requiere la profesión del ingeniero.

Inserción con prácticas profesionales formativas, orientada al uso del capital intelectual, estable y con procesos de especialización técnica.

Esta tipología destaca por la especialización técnica obtenida mediante las prácticas profesionales, en este caso la experiencia fue formativa, las empresas que reclutaron a los jóvenes les dotaron de conocimientos específicos, los cuales serían desarrollados dentro de las mismas, esta lógica, cada vez más común en las organizaciones, ubica a personas con potencial desde su vida académica y los va guiando mediante un proceso de acompañamiento que liga los conocimientos universitarios con la aplicación al sector industrial.

Inserción caracterizada por prácticas profesionales técnicas, colocación rápida, orientada al uso del capital intelectual, con rasgos alusivos a la precariedad y actividades asociadas a la formación académica.

Es claro que la inserción al trabajo, estable y continuo, no es el caso de la mayoría de los jóvenes, ellos no transitan siempre de manera constante hacia el empleo. Diversas características entre estudios, trabajo y prácticas profesionales se alternan y combinan, el caso de esta tipología, muestra que aunque se hable de profesiones que requieren y forman mediante una alta cualificación técnica, los jóvenes que se educan en ellas no siempre tienen la “suerte” de lograr un empleo estable; se destaca en este caso, las condiciones inestables y precarias que obtienen los profesionistas Ingenieros en Automatización.

Conclusiones

Hoy, acceder a los beneficios y oportunidades que mejoren las condiciones y calidad de vida parecen limitarse para diversos segmentos de la población. No es

seguro que estas características correspondan a una intensificación de las limitantes para insertarse al mundo del trabajo; el que se inserta más rápido, no siempre tiene el mejor cargo, así como el que más trabaja no es siempre quien más tiene. Llegados a este punto, podemos dar cuenta cómo la relación educación-trabajo nos sirve de preámbulo para comprender las dinámicas de inserción profesional de los jóvenes, pasando por la perspectiva del mercado laboral segmentado que expone a este sector en un estatus de “exclusión” en muchas ocasiones, sin embargo es posible destacar y reconocer el papel que juega el joven en su propio proceso de inserción profesional.

La inserción profesional debe ser analizada desde una perspectiva integral, que aparte las miradas simplistas que responsabilizan únicamente a los individuos por su fracaso al tiempo de insertarse al mercado laboral, la importancia de estos análisis, debe reconocer los aspectos sociales e individuales que impactan en esta transición, reconociendo el papel que juegan los factores sociales y del mercado de trabajo. Se necesitan métodos de investigación que contribuyan a ver a cada individuo como un ser con respuestas y sentimientos propios, que sólo él los experimenta de manera única. Es fundamental que no se generalice sobre la conducta humana, ya que es la persona misma quien construye su mundo y lo vive de acuerdo a su propia percepción de la realidad. El perfil del nuevo profesionalista debe estar compuesto por características como la flexibilidad, la polivalencia, la innovación, entre otras. Estas competencias deben ser reforzadas o desarrolladas por la formación la interacción entre formación académica, mundo laboral y experiencia de vida. La formación, debe tomar un modelo que potencie los puntos requeridos por el mercado laboral a través de estrategias que se adapten a las nuevas exigencias. Cada día son más comunes los centros de formación que se relacionan con las empresas para modelar los conocimientos de los futuros profesionistas.

Bibliografía

Álvarez E., Gómez J., Ratto P. (2004). *Competencias requeridas por el mercado laboral Chileno y competencias actuales de estudiantes de Psicología con orientación laboral / organizacional, en una universidad privada*. Pharos, vol. 11, núm. 1, mayo-junio, 2004, pp. 113-133, Universidad de Las Américas Chile

Bourdieu, P. (1980). *Le capital social, notes provisoires*. Actes de la recherche en sciences sociales, pp. 2-3. Disponible en: <http://letunifor.xpg.uol.com.br/arquivos/capsoc2.pdf>

Burgos Flores, B. y López Montes, K. (2010). *La situación del mercado laboral de profesionistas*. Rev. Educ. Sup. vol.39, n.156.

Casquero, A. y García, D. (2006). “*La inserción profesional de la formación profesional en España*”. XV Reunión de Asociación de Economía de la Educación, Granada disponible en <http://www.doredin.mec.es/documentos/01520113000211.pdf>

De la Garza, E. (2007). *La evolución reciente de los significados del trabajo en los enfoques contemporáneos*. Revista de Trabajo, nueva época, año 3, núm. 4, p. 37-52. Argentina.

García Montalvo y Peiró (2000). *Capital Humano, El mercado laboral de los jóvenes: Formación, transición y empleo*. Valencia, Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas (IVIE)

Granovetter, M. (1992). *Getting a job: a study of contacts and careers*. Chicago University of Chicago Press. Disponible en http://books.google.com.mx/books?id=R7-w4BLg7dAC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

Hirata, H. y Zariffian, Ph. (2007). *El concepto de trabajo*. Revista de Trabajo, nueva época, año 3, núm. 4, p. 33-36. Argentina.

Ibarrola, M. (2005). "Educación y trabajo. Presentación temática", Revista Mexicana de Investigación Educativa.

Jacinto, C. (2006). *Estrategias sistémicas y subjetivas de transición laboral de los jóvenes en Argentina. El papel de los dispositivos de formación para el empleo*. CONICET. Revista de Educación, 341. pp. 57-79.

Jacinto, C., Millenaar, V. (2009). *Enfoques de programas para la inclusión laboral de jóvenes pobres*. Última década No. 30. Pp 67-92.

Leite, M. (2009). *El trabajo y sus reconfiguraciones: las nuevas condiciones del trabajo discutidas a partir de conceptos y realidades*. Revista Latinoamericana del Trabajo, 2ª época, núm. 21, p.7-33. Argentina.

Leyva, M., Rodríguez, J., (2006). *El lugar que ocupa el trabajo en los jóvenes mexicanos*. Estudios sociales y humanísticos, año 4, vol. IV, núm. 2, Tuxtla Gutiérrez, Chiapas.

Maza y Ortiz (2013). *El proceso de incorporación de los egresados universitarios al mercado de trabajo*, en Marja T. González: Actores laborales y desarrollo regional. Ed MAPorrúa 2013.

Pelayo Pérez, M. (2012). *Capital social y competencias profesionales: Factores condicionantes para la inserción profesional*. Disponible en <http://www.eumed.net/>

Porras, N. (2013) Inserción laboral y salud mental: una reflexión desde la psicología del trabajo Tesis Psicológica, vol. 8, núm. 2, julio-diciembre, pp. 98-117 Fundación Universitaria Los Libertadores Bogotá, Colombia

Putnam, R. (1993). *Social Capital: Measurement and Consequences*. Kennedy School of Government, Harvard University. Recuperado en www.oecd.org/dataoecd/25/6/1825848.pdf

Recio, A., Banyuls, A., Cano, E., Miguélez, F. (2006). *Migraciones y mercado laboral* Revista de Economía Mundial, núm. 14, 2006, pp. 171-193, Sociedad de Economía Mundial España

Resico M. (2011). *Introducción la Economía Social de Mercado*. Edición Latinoamericana.

Vidal García J. (2003). *Métodos de análisis de la inserción profesional de universitarios*. Ed Kadmos.

Weller, J. (2003). *La problemática inserción profesional de los y las jóvenes*. CEPAL-SERIE Macroeconomía del desarrollo N° 28.

Weller J. (2007). *La inserción profesional de los jóvenes: características, tensiones y desafíos* Rev. de la cepal 2007, pp. 61-82.

Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (2010). Censo de Población y vivienda ENOE (2010). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo.

SUBJETIVIDAD Y SOCIABILIDAD EN JÓVENES TRABAJADORES DEL OCIO NOCTURNO

MTRO. JULIO CÉSAR BECERRA POZOS¹



Abstract

Si bien el trabajo en los bares no se trata de una ocupación de reciente creación; los cruces que llevan a su configuración actual si denotan una compleja densidad que se caracteriza por un mercado de trabajo volátil, permanentemente abierto, con un papel fundamental de las redes sociales en la permanencia y acceso al empleo; así como una naturaleza precaria y flexible que se desenvuelve en un ambiente predominantemente nocturno realizada en el tiempo de ocio de los otros y que además, al analizarlo desde una visión compleja del concepto, se trata de un trabajo preferentemente de jóvenes.

El objetivo que persigue esta ponencia es el de -a partir de un estudio realizado con jóvenes trabajadores asalariados de bares de la Ciudad de México- reflexionar sobre como elementos de carácter subjetivo; el sentido de identidad y juventud, así como el entendido de subjetividad como proceso de dar significado; junto con la sociabilidad (amistades, vínculos, reciprocidades, redes y capital social, etc.) que se genera a partir de la dinámica laboral pueden funcionar como factores que aunque vuelven más llevadera o incluso deseable la experiencia laboral, también contribuyen al proceso consensual e interiorización de la precarización en el trabajo.

Palabras clave: Subjetividad, sociabilidad, nocturnidad, juventud.

¹ Licenciado en Antropología Social (Universidad Veracruzana); maestro en Estudios Sociales por la Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa y actual estudiante del doctorado en Estudios Sociales (línea de estudios laborales) en la misma institución.

Líneas de estudio: Trabajo, nocturnidad, juventudes y performance

Introducción

Una cualidad de los estudios laborales ha sido la de volver visible al trabajo y a quienes lo ejercen; subjetividades, identidad y significados que le adhieren al trabajo así como el estudio del proceso y organización del mismo han sido algunos de los elementos que son objeto de estudio dentro de esta rama en las ciencias sociales.

Volviendo a la idea de hacer visible al trabajo y al trabajador, es que podemos encontrar publicaciones de representaciones sindicales, luchas y organización por mejoras laborales, procesos de flexibilización y precarización etc. Empero, para el caso del trabajo nocturno no ha sido de este modo. Me atrevo a tal pronunciamiento por dos razones: la poca o casi nula producción de investigaciones de quienes laboran y elaboran el ocio de los otros y, que dentro de ese pequeño universo de estudios sobre la nocturnidad y el trabajo, las investigaciones se han centrado en las figuras protagónicas de la noche (músicos, *strippers*, bailarines, *bartenders*, *dj's*) de tal manera que figuras como los meseros y personal de seguridad y limpieza se han mantenido invisibilizados tanto por quienes frecuentan la noche como aquellos que además la estudian (la poca atención a estos sujetos no ha sido sólo por parte de los estudios laborales sino que juvenólogos, antropólogos y sociólogos –a excepción de algunos estudios de género- tampoco han prestado mucha atención a su estudio).

No nos parece un atrevimiento decir que la interacción cara a cara es una parte fundamental del trabajo de ocio nocturno realizado en establecimientos (al menos) semi privados con venta y consumo de alcohol partiendo de la idea de que el bar no solo oferta alcohol; se asiste por potencialidad, interacción-sociabilidad y una atractiva inversión de rol cotidiano en la que el cliente deja de ser el trabajador subordinado de la oficina para convertirse en quien ahora será servido y atendido por quienes laboran en el bar. Potencialidad de cortejos, de amigos, de conocer extraños y volverse un extraño; el solitario asistente a la barra puede convertirse en quien desee ser, al menos en la medida en que pueda pagarlo y le crean. Es decir, quien asiste a este tipo de establecimientos no sólo pretende el consumo de alcohol, sino una experiencia en sí.

El objetivo que persigue esta ponencia es el de -a partir de un estudio realizado con jóvenes trabajadores asalariados de bares de la Ciudad de México- demostrar como elementos de carácter subjetivo; el sentido de identidad y juventud, así como el entendido de subjetividad como proceso de dar significado; junto con la sociabilidad (amistades, vínculos, reciprocidades, redes y capital social, etc.) que se genera a partir de la dinámica laboral pueden funcionar como factores que aunque vuelven más llevadera o incluso deseable la experiencia laboral, también contribuyen al proceso consensual e interiorización de la precarización en el trabajo.

Ello, partiendo desde una caracterización de esta actividad laboral desde la teoría del Trabajo no clásico que también incluye al trabajo de producción simbólica y la relación laboral ampliada (De la Garza: 2007,2011; Korczynsky:2002; Rafaeli y Sutton:1987 et.al.) dentro del rubro de los servicios y en particular aquellos que se refieren al ocio en la NTE o economía de tiempo nocturno (Chatterton & Hollands:2002; Grazian:2007,2009 et. al.) se propone enunciar algunos hallazgos encontrados en la investigación de maestría -que ahora se ha ampliado a doctoral- a través del uso de algunos elementos de dos posturas metodológicas, el configuracionismo latinoamericano (De la Garza, 2001) y la metodología integral (Salazar, 2009) contextualizadas en el espacio y tiempo nocturno, en el que el puente entre las temáticas, los conceptos ordenadores y la realidad empírica se obtendrá de las trayectorias laborales (Herrera, 2005) entrevistas a profundidad centradas en la experiencia de los actores (Díaz Cruz, 1997), grupos focales y observación profunda in situ de tal forma que permitan explorar las subjetividad y sociabilidad del trabajo en la triada cliente-capital-trabajo.

En suma -a diferencia de otros espacios laborales contemporáneos-, en el bar la centralidad de la clientela en la definición del conjunto de relaciones laborales es fundamental. Hay un acto donde la diversidad de lugares únicamente hablan de lo complejo que es el mercado, pero entender que incluso el cliente puede estar en un lugar hoy y mañana en otro (volatilidad del mercado) obliga a tener al cliente en un lugar fundamental orientado a la ganancia y a las bajas pérdidas.

Parte de esa postura de mantener al cliente en los bares, se logra mediante la construcción del cliente, es decir romper la relación anónima y eso solo se logra en la medida donde se logre compatibilidad.

Alcanzado este punto, es posible voltear la mirada hacia una temática que ha sido tópico principal de varios de los nuevos estudios del trabajo, el debate respecto a la definición de condiciones y conceptualización de la flexibilidad y la precariedad laboral.

Pero con la precarización pasa lo mismo que con pobreza porque su consideración suele ser comparativa, en este caso la precariedad en cuanto a sus rasgos formales no se explica por bajos ingresos o por ser un trabajo “no digno”, en este sentido, nuestro tema puede ser considerado estigmatizado pero no indigno. En todo caso es una forma de pensar la dimensión de la precariedad y sus paradojas.

De igual manera, las calificaciones y requerimientos del trabajador de esta actividad no pueden ser homologados a los del trabajo fabril ya que su actividad laboral requiere de capacidades subjetivas, afectivas y corpóreas que pueden ser entendidas como un performance laboral.

Así, a continuación se enlistan los principales hallazgos respecto a la manera en que elementos como la sociabilidad y subjetividad pueden ser relacionados con la manera en los jóvenes trabajadores del ocio nocturno significan su trabajo y como estos aspectos atañen a las razones de permanencia en un entorno laboral altamente agobiante, demandante y precario. Estos resultados preliminares de la investigación aún en curso son precedidos no sólo por significativas horas tras el gabinete, sino también por un tiempo equivalente sentado a la barra o a la mesa de la esquina menos notoria, observando atentamente el entorno mientras dejaba “quemarse” la cerveza, pero además -y en gran medida- a una afinidad por parte de los entrevistados lograda al “compartir una experiencia a iguales” (Geertz; 1973).

Afortunadamente no el sentido de ser un dipsómano cómo tantos clientes (y lamentablemente no pocos trabajadores) con los que los entrevistados tratan, ni tampoco -para bien o para mal- he vivido la experiencia laboral de ser mesero o *bartender*; sino que el ser conocedores y entusiastas de la noche lo que resulta en el elemento de cohesión con los jóvenes trabajadores y clientes.

Nocturnidad y trabajo nocturno

Naturalmente, la noche llega al término de cada día pero la efervescencia de la nocturnidad se manifiesta con mayor dominio durante los fines de semana. Claro está que la oferta de ocio nocturno solo parece agotarse o reducirse significativamente durante el lunes y parte del domingo y es común desde el martes encontrar lugares de venta y consumo de alcohol con algunos clientes pero el cenit de la actividad de ocio nocturno indudablemente ocurre en viernes y sábado; es decir, aunque desde el martes hay funcionamiento de bares y estos tienen algo de concurrencia, salvo algunos cuya fama sea especialmente reconocida en la memoria colectiva de la nocturnidad de la ciudad como un día en específico (ejemplo, los miércoles de música en vivo en el Club Atlántico), la mayor afluencia de clientes y por lo tanto el interés de las observaciones a estos lugares laborales ocurre en las noches del viernes y el sábado, aún más si se trata del fin de semana inmediato al pago general de salarios.

En ese sentido, en cuanto a la relación de la nocturnidad con el espacio nocturno podemos decir que mucho de su sentido de espacialidad es su oposición a lo diurno, el espacio que se hace diferente en los significados que las prácticas poseen.

Ejemplo de ello podría ser el caso del trabajo fabril no continuo en el que las fábricas cierran sus operaciones alrededor de las seis de la tarde, la noche se vuelve el vacío del trabajo mientras que el espacio diurno para el caso de los *bares* sería

donde no hay trabajo o al menos se minimiza de tal forma que el trabajo del día es un trabajo subsidiado para mantener el trabajo nocturno. Dicho de otro modo, es importante pero no constituye la rutina fundamental que nos interesa analizar porque no es el lugar lo que estamos analizando sino el proceso laboral es por ello que aunque relacionado, abordarlo enteramente desde la construcción del espacio forzaría analíticamente el estudio.

Otra diferenciación que podemos situar entre espacio nocturno y nocturnidad es que la segunda considera al espacio diurno como el propio de los prolegómenos del trabajo y del mantenimiento pero ya opuesto a nocturnidad. Así, aunque la nocturnidad de los clientes será sustancialmente diferente a la de quienes la laboran (meseros, *bartenders*, personal de seguridad, *hostess*, etc.) es mediante la función e interés del capital que ambas se conjugan.

Por otro lado, si el énfasis de la nocturnidad está dado por las prácticas nocturnas relacionadas al ocio y lo nocturno, también venimos de una definición no explicitada en que la noche es mucho más que ocio, juego y diversión; mientras que la noche es para la gran mayoría descanso, reposo y dominio de lo privado y la intimidad. La excepcionalidad que se construye socialmente todas las noches (menos lunes), a diferencia de las prácticas hegemónicas (extendidas socialmente), son prácticas disruptivas del orden de la noche y día a nivel biológico.

Se vuelve un conjunto de prácticas que lindan en las fronteras de la permisividad y eso lo permite la condición liminal que implica la nocturnidad, negociar los límites de lo socialmente establecido.

Esto es, se construyen lugares de nocturnidad que son distintos a otros espacios de las otras prácticas. La noche es tiempo de reposo con imaginario hegemónico de lo que es la noche, la nocturnidad es lo contrario, es inventar la ciudad de la noche.

La liminalidad y permisibilidad son elementos que se suman a la configuración de nocturnidad. En la nocturnidad se invierten muchos roles, precisamente por la condición de liminalidad que da la noche, propiedades sumamente fuertes y que solo se hacen presentes, de manera socialmente aceptada, en el espacio nocturno. Así como sucede en el ritual, en la noche se puede dar una transformación en las personas.

Es una posibilidad de invertir relaciones fundamentales. La permisibilidad de la noche permite, precisamente, alterar en estéticas y roles la relación de sociabilidad. Aunque claro está, la nocturnidad también contamina puesto que si se viviese masivamente, tanto en incidencia de la práctica como en hegemonía de la sociedad, el orden social se trastocaría e incluso podría volverse insostenible por lo tanto debe mantenerse en la excepcionalidad, como un mero rompimiento de la cotidianidad.

Así, puede entenderse que por nocturnidad nos estaremos refiriendo al estudio de la praxis de ocio nocturno y no tanto a la significación del espacio ni a una mera consideración de un ciclo natural nocturno. Anochece en toda la ciudad pero la nocturnidad solo acontece en el espacio de ocio nocturno, tanto en los lugares a los que genéricamente denominamos *bares* así como en los circuitos y nodos de consumo de la NTE (*night time economy*), lo cual queda envuelto en un velo de permisibilidad mediada y pactada.

Trabajo de jóvenes (y quienes parecen jóvenes)

Otra cualidad de la nocturnidad recae en el aparente carácter social de la misma, cabe señalar que con esto no decimos que el ocio nocturno no pueda ser experimentado en solitario, sino a que se trata de una construcción social; la nocturnidad es interconstruida tanto por la oferta de ocio nocturno, el espacio, la atmósfera de los lugares (auditiva, sensitiva, visual) y quienes participan en ello. No se trata únicamente de que la salida nocturna, en cuanto a los consumidores/clientes, sea realizada generalmente en colectivo o por lo menos pareja ya que aquel que sale sin compañía, incluso aunque ni siquiera consumiera bebida alcohólica alguna, al recorrer el circuito de ocio nocturno ya está formando parte de esa construcción social que es la nocturnidad.

Dicho de otra manera, se trata de una participación consciente o inconsciente pero que no deja de ser activa. Por mencionar un ejemplo pudiera ser el personaje en un bar que se sienta en la mesa del rincón y en solitario, el simple hecho de formar parte de la imagen del lugar y observar y ser observado ya le deviene en una participación de la puesta en escena de la nocturnidad de esa noche.

Contrariamente a lo que pudiera aparecer en las tendencias de investigación en la vertiente de juventud y nocturnidad en las cuales se muestra al espacio nocturno como del dominio o casi exclusividad de la juventud (Mendez, 2010; Blázquez, 2011; Felice, 2013; Margulis, 2005; Urresti, 1994, Feixa, 2005 y otros), a nuestro parecer, dentro del espacio nocturno y precisamente en el contexto de la nocturnidad se genera un encuentro de distintas generaciones (adultas y juveniles) cuya convivencia puede darse incluso de modo casi voyerista entre los pertenecientes a distintas etapas etarias; si bien en la nocturnidad puede denotar un carácter de segmentación de lo social, lo que en realidad se conjuga son distintos capitales culturales que se ponen en juego, pero a fin de cuenta, constituye más un punto de encuentro cercano a la horizontalidad entre generaciones más que un dominio exclusivo de la juventud.

A esto podría agregársele que la gran oferta de ocio nocturno genera una diversificación que atiende a todo tipo de clientes, en sus diversos grados etarios,

socioeconómicos e incluso tiene una oferta amplia para segregados, excluidos y auto excluidos.

Es por ello que en la oferta de las metrópolis (para el caso, la Ciudad de México) se encuentran cantinas con rockolas especializadas en boleros en la que se encuentran jóvenes y adultos de la misma manera que en pulquerías son visibles hombres trajeados lo mismo que obreros y estudiantes y que en los antros gay habrá clientes heterosexuales que gusten de estos espacios para lograr encuentros románticos igualmente heterosexuales. La permisibilidad, diversidad y liminalidad del ocio nocturno obliga a que la investigación tome posturas interdisciplinarias y abiertas que se abstengan de pensar en absolutos y consideren que si bien es posible encontrar tendencias, como en todo fenómeno social, pero no determinantes incondicionales. No se niega que la noche tenga un carácter mayoritariamente juvenil pero esto se debe a la permisibilidad y atmósfera de la nocturnidad en la que “Los jóvenes” son aquellos que “parecen jóvenes”.

El papel de la subjetividad y sociabilidad para la permanencia y significación del trabajo

La composición del mercado de trabajo de los servicios nocturnos de producción de interacciones tiene una complejidad vasta y cargada de particularidades. Aunque el Consejo Directivo de la Asociación Nacional de la Industria de Discotecas, Bares y Centros de Espectáculos (ANIDICE) asegura que se trata de una profesión (mesero y afines) que ocupa al uno por ciento de la población (2013); cabe mencionar que dicho estimado engloba a aquellos que trabajan en bares y restaurantes de todo tipo (desde tiempo completo, comida rápida, etc.) así como aquellos de servicios de fiestas y banquetes, lo que al sumarle la existencia de establecimientos no registrados, volatilidad del mercado de trabajo y que en muchos casos al no existir contratación formal los propietarios no registran la planilla de empleados reales; lo cual se traduce en un serio desafío para un acercamiento cuantificable.

“si no tienes un trabajo fijo, el trabajar en un bar te puede sacar de broncas de un día para otro” Oziel. 5 años de experiencia. Noviembre 2013

“estábamos ubicados aquí en Regina “X”, no sé qué ocurrió y hoy llegué, bueno hace como ocho días, y nada que clausuraron, así nada más” Manuel. Noviembre 2013

Lo cierto es que a pesar de la falta de un dato oficial, se trata de un mercado laboral significativo, que se ha incrementado a raíz de la intensidad de la crisis

económica y la elevada tasa de desempleo en el país. A partir de lo observado en campo y recabado en entrevistas me permito resaltar que se trata de un mercado de trabajo cuya constitución etaria es predominantemente joven.

“tienes cuarenta años y tienes experiencia pero no encuentras trabajo, porqué? Porque ya estás muy grande; tienes veinticinco años y tienes experiencia... bienvenido, Si tienes veinte años y tienes experiencia van a decir ¡hay cabrón! Bienvenido hermanito, bienvenido” Oziel. 5 años de experiencia. Noviembre 2013

Aunque esta característica puede deberse a la vulnerabilidad laboral (falta de experiencia, desconocimiento de derechos laborales, carencia de credencialización para empleos formales o profesionales, etc.) así como a la razón de que “la educación ha perdido fuerza en el imaginario juvenil como elemento de movilidad social, al tiempo que se presenta una fuerte disociación entre la educación escolarizada y la oportunidades laborales” (Valenzuela,56:2005) ó a una mezcla entre estos factores y la existencia de un imaginario laboral concebido como un trabajo fácil, divertido, permisivo, que admite la posibilidad de trabajar y estudiar simultáneamente, que es un alternativa a la integración “al sistema”, así como la opción de lograr ingresos a la par que diversión.

“hay gente que viene acá que son clientes y me piden chamba (...) les digo va y vienen y piensan que estar en la fiesta y ganar dinero y no, es una concepción totalmente equivocada de lo que es trabajo, aquí hay trabajo como cualquier otro, hay horarios y hay...chinga (rie)” Elías, propietario de clubs y bares. Octubre 2014

“Muchas veces creas una amistad con tus jefes es así como que “va te ayudo de a paro”(…) pero llega un momento en que ese de a paro es así de “oye vas a venir hoy a hacer eso? Y es así como de ah es que pensé que me lo ibas a hacer de a paro” (...) ese es el problema que muchas personas hemos sentido de trabajar en este tipo de lugares” Pepe Pez, trabajador y estudiante. Diciembre 2013

A pesar de que esas dos tendencias interrelacionadas con las reciprocidades en redes sociales y la mera curiosidad han sido constantes en los relatos de entrevistados, con ello sólo se vislumbra la punta de un profundo iceberg que, a su vez, se configura de otras dimensionalidades macroeconómicas y sociales que se irán evidenciando a lo largo de una investigación doctoral.

“yo entré a meserar porque no tenía nada que hacer y quería ganar un varo, entonces nada más estuve de mesero, mesero tres meses pero la verdad lo hice por probar y porque digo, si quiero aplicar las RP tengo que conocerlas desde abajo y pues a meserearle porque es cuando más contacto tienes con la gente” José, estudiante y empleado. Diciembre 2013

Hablar de la inserción laboral conlleva a la interrogante de la permanencia en el trabajo, es decir, ¿cuáles son las razones por la que trabajadores jóvenes y adultos deciden permanecer en un trabajo que resulta el principal articulador de la vida cotidiana, precario y desgastante?

“te la pintan bonito, así de arcoíris ya cuando ves el otro lado del arcoíris, dices la madre, en que me metí (...) pero lo haces más por necesidad” Fito, gerente. Diciembre 2013

La posibilidad de un ingreso rápido, aunque no siempre constante; el doble sentido de las reciprocidades en redes sociales, la noción transitoria del trabajo e indicios de la existencia de un *ethos* laboral del mismo son algunas razones que requerirán de interpretaciones teóricas que devengan en una conceptualización que aporte elementos para su entendimiento en los nuevos estudios del trabajo.

“yo empecé en este trabajo (...) era el único medio que me ofrecía una oportunidad para seguir mis estudios y para seguir mi universidad, la universidad era de día y el trabajo era de noche” Bere, diez años de experiencia. Mayo 2014

“bueno, hay mil y un razones, primero, la música, tener la oportunidad de estar en un trabajo donde hay música a todo volumen todo el tiempo es rico; para mí es importante, por otro lado el poder tomarme una cerveza, el no tener que tener un uniforme de sastre, el poder tener mis tatuajes y que no crean que soy más o menos por que los tengo sino que vean mi trabajo. Eso es algo que muchos otros trabajo no te lo brindan porque no tienes el look ejecutivo y [creen que] no has de valer la pena” Moka. Empleada polivalente con vasta experiencia en el rubro. Noviembre 2014

Dicho de otro modo, se trata de un mercado sumamente volátil y por lo tanto siempre abierto, que prioriza la experiencia de sus trabajadores pero que no lo exime de estar constituido primordialmente por jóvenes; se trata de un trabajo en el que el peso de las redes sociales juega una doble función en la obtención y

duración del empleo (Granovetter, 1985) y en el que situarse en un punto intermedio entre experiencia, juventud y redes sociales le permite optar a mejores condiciones laborales a quienes lo ejercen. Asimismo, el acercamiento por medio de entrevistas respecto a la construcción del mercado laboral del rubro de los bares sirvió de vital orientación para consideraciones más profundas y trascendentales que se mencionarán en el apartado de la propuesta doctoral.

En cuanto a las percepciones del trabajo y razones para la inserción laboral; los resultados obtenidos en la investigación realizada durante la formación de maestría y temática sobre la cual se ha continuado laborando ahora desde el doctorado, me permiten enunciar la posibilidad de que una de las razones resulta de la existencia de un imaginario laboral en el bar, visto como un no trabajo o al menos una alternativa al formal; con una carga jovial y lúdica y que incluso puede llegar a ser considerado como una opción o forma de resistencia frente a la inserción en el sistema laboral formalizado o clásico; un trabajo realizado en un entorno en que la misma atmósfera de nocturnidad y ocio procura un discurso que *disfraza* al trabajo y en el que la sociabilidad es reforzada por los largos periodos de estancia en el lugar de trabajo y porque la dinámica laboral propicia el *communitas laboral* (Salaman, 1974, 2007) y un sistema de reciprocidades obligadas (Granovetter, 1985).

Dicho de otro modo, y aunque se acepta que no se trata de una norma ineludible; se crean percepciones de que es posible obtener un ingreso económico rápido y relativamente fácil en un ambiente de fuerte sociabilidad que puede llegar a generar *communitas*. Es decir, hay un acto de idealización en la experiencia laboral que evita ver la precariedad.

Cómo ya se ha mencionado, la falta de seguridad social, una alta volatilidad de empleo, jornadas extendidas y extenuantes, inseguridad financiera, vulnerabilidad ante situaciones de violencia, inexistencia de contratos de trabajo, violencia de género, reciprocidades obligadas, cobro de daños realizados por clientes, descuentos al salario e incluso sanciones económicas por irregularidades en la contabilización y stock de mercancía (no concuerden las cuentas de facturas o los insumos) son condiciones de trabajo comunes en quienes laboran en el ocio de los otros, situación laboral que algunos ya experimentados conocen pero no obstante, continúan laborando en el rubro.

Si bien la pregunta obligada sería conocer ¿cuál es la razón por la que a pesar de tales condiciones de precariedad, el trabajo en espacios recreacionales semi privados de ocio nocturno con venta y consumo de alcohol continúa siendo una puerta de entrada al mundo laboral sumamente demandada y porqué aquellos que ya han laborado en el rubro continúan haciéndolo?

Las respuestas serían un sinfín de vertientes, desde aquellas de carácter estructural (como por decir en relación a la crisis financiera, falta de oportunidades laborales y baja tasa de educación), hasta las relacionadas a hábitos de consumo, estudio de las juventudes y explicaciones socioculturales. Lo cierto es que esta investigación no se ha aventurado a la pretensión de creer que tiene la respuesta; empero, si creemos que parte de la(s) respuesta(s) puede encontrarse en el papel que la subjetividad y la sociabilidad juegan entre los actores laborales del ocio nocturno de los otros (aunque quizá más apropiado sería llamarle el ocio de “nosotros”).

Al entender a la subjetividad como el proceso de dar significado (De La Garza, 2001) por ende también se puede considerar como parte de esta a los imaginarios (Baeza, 2007; Castoriadis, 1989, 1988; Canclini, 1988) laborales y a las prenociones laborales, de juventud y culturales. Es decir, el papel que la subjetividad puede desempeñar para la aceptación de la precariedad es el que significa al trabajo de ocio nocturno como una actividad que por su carácter liminal y permisibilidad, se sitúa entre los límites del trabajo y el no trabajo; por lo tanto, también puede ser valorado como una alternativa al imaginario de lo que sería un “trabajo normal”; además, otra de las prenociones que se mantuvo como compartida tanto por jóvenes como aquellos que ya tenían una vasta experiencia fue la de la creencia de que es posible combinar lo lúdico con el trabajo además de que se generan ingresos al día por motivo de la propina. Para los más jóvenes, esta la prenoción de que es una buena oportunidad para generar ingresos al tiempo que se alterna el estudio o formación profesional.

Al ser una actividad que gradualmente va ocupando mayor tiempo en la cotidianidad del sujeto, eventualmente se debe optar por abandonar los estudios o la actividad laboral pero para tal punto, es común que el trabajador se haya acostumbrado a una expectativa de ingresos rápidos a los que no podría aspirar en otro trabajo y que por algunos hábitos de consumo (desde bienes de consumo cultural como moda y tecnología hasta alcoholismo y drogadicción) se pueden volver una necesidad y por lo tanto se pone “en espera” dentro del proyecto de vida la culminación de la escolaridad.

Por el lado de la sociabilidad; la cohesión, identidad y sentido de pertenencia que se pueden generar a partir de la experiencia y la sociabilidad en el trabajo, el cual para Salaman (1982) y Sosteric (1996) puede centrarse en el lugar laboral mismo; permite un sentido de pertenencia y solidaridad (un sentimiento de comunidad) que resulta crucial para volver llevadera la práctica laboral además de que propicia el desarrollo de prácticas de ayuda mutua generadas por los mismos trabajadores (no por la gerencia) que permiten sobrellevar un trabajo flexible y precario, especialmente

en cuanto al horario y la carga de trabajo.

Al ser un rubro altamente demandante en tiempo por lo que la gran mayoría de las relaciones sociales y procesos de sociabilidad se dan al interno del trabajo, donde el tiempo de recreación también se extiende a una cotidianeidad con los compañeros de trabajo, se gesta este sentimiento de comunidad del empleo; un trabajo en el que por su misma naturaleza demanda polivalencia en el trabajo así como una fuerte flexibilidad de la duración de la jornada de trabajo a partir de la demanda de la noche, se vuelve necesaria una organización que no deviene del gerente sino de los empleados que se sustenta en calendarizaciones y “solidaridades” para realizar el trabajo a tiempo.

No obstante, y referente al uso de las redes sociales (Granovetter, 1974), la doble función del papel fundamental de las redes sociales en la permanencia y acceso al empleo se encuentra en el aspecto de que en ocasiones, el haber obtenido un trabajo por medio de redes también puede resultar como contraproducente a partir de un sentimiento de deuda o sentido de pertenencia que se genera a partir de los lazos fuertes, donde es socialmente sancionado cambiar de rubro laboral so pena de ser exiliado de la comunidad perteneciente (ello es mayormente remarcado en los contextos de trabajo rural) aunque este peso de endeudamiento y obligación solidaria también se ve presente en trabajos de baja calificación del entorno urbano.

Como bien tiene a mencionar en la investigación de Hernández (2010) sobre el corporativo de Mc Donald’s, aunque las redes son aptas para acceder al empleo, ante la inconformidad laboral y paulatina toma de centralidad de vida cotidiana que toman este tipo de empleos, un móvil fundamental para extender su permanencia en el trabajo es ejercido por el peso de las redes sociales en las que un sentimiento de endeudamiento por quien le consiguió el empleo así como las peticiones de sus compañeros de trabajo influyen directamente en la decisión de continuar en un trabajo que no les satisface.

Conclusiones

Los estudios sobre nocturnidad y jóvenes se han centrado en los consumidores y en menor medida en quienes laboran en ese ocio nocturno de los otros (¿nosotros?) y la poca producción al respecto se centra los protagonistas de la puesta en escena de la noche (léase *strippers*, cadeneros, músicos y *bartenders*) pero figuras menos destacables en la plantilla laboral de ocio nocturno como lo son meseros, seguridad y limpieza; aunque también resultan imprescindibles para la montar y atender la oferta de nocturnidad cada noche, parecen quedar invisibilizadas por quienes frecuentan y estudian la noche.

Por otro lado, la mayoría de aquellas investigaciones que se han enfocado en figuras laborales menos protagónicas lo han hecho desde una perspectiva de género o centrándose en la condición etaria de juventud por lo que en esa observación se sustenta una justificación más para la relevancia científica que pudiera tener esta investigación que persigue el objetivo de teorizar sobre la triada cliente-capital-trabajo en trabajos con interacción cara a cara del rubro de los servicios y cuya actividad laboral tiene un alto contenido simbólico.

Otra consideración a retomar de los estudios de nocturnidad descansa en la diferenciación entre noche (entendida como un mero ciclo natural) y nocturnidad la cual es social, configuracional y dinámica además de que solo existe en el espacio nocturno.

Finalmente, consideramos que la condición de joven tiene un doble factor en la aceptación de la precarización del trabajo de ocio nocturno con interacción cara a cara realizado en establecimientos (al menos) semi privados con venta y consumo de alcohol:

El primero se debe a la condición de vulnerabilidad que deviene de la poca experiencia laboral (suele ser la puerta de entrada al mundo laboral de muchos), el desconocimiento de su propia precariedad y los procesos de subjetividad como el significado del trabajo que permite extender la auto percepción de juventud y las prenociones de la actividad laboral como un trabajo fácil, divertido, permisivo, que admite la posibilidad de trabajar y estudiar simultáneamente, que es un alternativa a la integración “al sistema”, así como la opción de lograr ingresos a la par que diversión.

El segundo factor es el de la sociabilidad, tanto en la doble función del papel fundamental de las redes sociales en la permanencia y acceso al empleo, así como el sentimiento de comunidad y pertenencia generado por la sociabilidad en el trabajo el cual permite un sentido de pertenencia y solidaridad que resulta crucial para volver llevadera la práctica laboral además de que propicia el desarrollo de prácticas de ayuda mutua generadas por los mismos trabajadores (no por la gerencia) que permiten sobrellevar un trabajo flexible y precario, especialmente en cuanto al horario y la carga de trabajo.

Bibliografía

Blázquez, Gustavo, (2011) “Hacer belleza género, raza y clase en la noche de la ciudad de Córdoba” *Astro-labio* No. 6. CONICET

Brook, Paul, (2007) “Customer oriented militants? A critique of the ‘customer oriented bureaucracy’ theory on front-line service worker collectivism” *Work, employment and society* Volume 21(2), pp. 363–374.

- Castoriadis, Cornelius (1998) *Hecho y por hacer: Pensar la imaginación* Buenos Aires. Eudeba.
- Chatterton and Robert Hollands, (2002) "Theorising Urban Playscapes: Producing, Regulating and Consuming youthful Night life city space" *Urban Studies*, Vol. 39, No. 1, pp. 95–116.
- De la Garza, E. et al, (2007) *Trabajo atípico, ¿Identidad o Fragmentación?: alternativas de análisis*. México, D.F.: Plaza y Valdés
- De la Garza, Enrique (2010) "El Trabajo no clásico y la ampliación de los conceptos de producción, control, relación laboral y mercado de trabajo" Plaza y Valdés, México (2011b) "Trabajo no Clásico, organización y Acción Colectiva" *Trabajo no Clásico, Organización y Acción Colectiva en México*, D.F.: Plaza Y Valdés-UAM, T. II. 201 2011 (2011) "Construcción de la identidad y acción colectiva entre trabajadores no clásicos como problema" en *Trabajo no Clásico, organización y Acción Colectiva*. México, D.F.: Plaza Y Valdés-UAM, T. I. 11
- Díaz Cruz, Rodrigo, (1997) "La vivencia en circulación. Una introducción a la antropología de la experiencia" *Alteridades, Universidad Autónoma Metropolitana – Iztapalapa* Vol. 7, Núm. 13, pp. 5-15
- Feixa Carles, (1998) "El reloj de arena. Culturas juveniles en México". Colección jóvenes No4 SEP México
- García Canclini, Néstor. (1988) *La Crisis teórica en la investigación sobre cultura popular en Teoría e investigación en la antropología social mexicana*. México. CIESAS/UAM.. 1989) *Culturas híbridas: estrategias para entrar y salir de la modernidad*. México. Grijalbo.
- Geertz, Clifford (1973) "La interpretación de las culturas" Ed. Gedisa Barcelona
- Granovetter, Mark S. (1985) "The strength of weak ties", *AJS*, vol. 78, num. 6
- Grazian, David, (2008) *On the Make: The Hustle of Urban Nightlife*. University of Chicago Press: Chicago
, (2009) "Urban Nightlife, Social Capital, and the Public Life of Cities" *Sociological Forum*, Vol. 24, No. 4 pp. 908-917.
- Hernández, Marcela & Gustavo Garabito, (2011) "Repensando el mundo de la empresa y el trabajo en los servicios: El caso McDonald's" en Marcela Hernández (coord.) *Los estudios laborales en México*. UAM / PyV: México
- Hernández, Marcela, (2008) "La construcción social del significado del trabajo en McDonald's" ponencia en Simposio X años de Estudios Sociales en la UAM-I, México del 15 al 17 de octubre de 2008
- Herrera Lima, Fernando (2005) "Vidas itinerantes en un espacio laboral transnacional" UAM-Iztapalapa, México
- Korczynski ,Marek& Deborah Kerfoot, (2005) "Gender and Service: New Directions for the Study of 'Front-Line' Service Work" *Gender, Work and Organization*. Vol. 12 No. 5 pp.387-399
- Korczynski ,Marek, (2002) "Trade Unions and Service Work" en *Human Resource Management in Service Work*, Palgrave: Great Britain.
- Margulis, Mario et. al, (2005) *La cultura de la noche: La vida nocturna de los jóvenes en Buenos Aires*. Biblos: Buenos Aires
- Miguez, Hugo; Ruth Fernandez et. al., (2010) *Estudio exploratorio sobre el imaginario de la nocturnidad, la alcoholización y la diversión juvenil*. SEPADIC y Universidad Nacional de Córdoba: Argentina
- Rafaelli, A. & Sutton, (1987) "Expression of emotion as part of the work role" *Academy Of Management Review*
- Salaman, G., (1974) *Community and Occupation: An Exploration of Work/Leisure Relationships* Cambridge University Press: Cambridge, UK. , (2007) "The concept of occupational community revisited: analytical and managerial implications in face-to-face service occupations" *Work Employment & Society* vol. 21 no. 2
- Salazar Gutiérrez, Salvador (2005) "Idealizar el futuro, enfrentar la sobrevivencia: Espacios de socialidad-sociabilidad en colectivos juveniles urbanos" UAM. México

Sandiford, Peter & Diane Seymour (2013) "Serving and consuming: drink, work and leisure in public houses" Work, Employment & Society vol. 27 no. 1

Seymour, Diane, (2005) "Learning emotion rules in service organizations: socialization and training in the UK public-house sector" Work Employment Society vol.19

Sosteric, Mike, (1996) "Subjectivity and the Labour Process: A Case Study in the Restaurant Industry" Work Employment & Society. Vol. 10 No.2

Valenzuela Arce, José Manuel "El futuro ya fue. Juventud, educación y cultura" Anales de la educación común DGCEPB año 1 No. I-II Septiembre 2005 ([1991] 2011) "Modernidad, posmodernidad y juventud" Revista Mexicana de Opinión Pública, octubre zz

JÓVENES RURALES: TRABAJO, PERTENENCIAS Y CAMBIOS EN EL TERRITORIO

DR. LUIS ALBERTO HERNÁNDEZ DE LA CRUZ



Resumen

El mundo rural aglutina múltiples realidades que difícilmente pueden caracterizarse de una sola forma, particularidades culturales, económicas y sociales se articulan para conformar territorios singulares. Tomando como punto de partida las experiencias de los actores sociales y especialmente las de los jóvenes habitantes de dos municipios que conforman el Valle de Tehuacán, Puebla, en este trabajo buscamos describir y analizar las incesantes transformaciones que estos territorios y sus pobladores han experimentado, a partir de las cuales contribuyen a la creación de nuevas formas de vivir y de imaginarse en estos territorios.

Desde una perspectiva dinámica socio-territorial consideramos que lo rural se ha conformado a partir de la convergencia de múltiples actividades económicas y formas de vida.

Palabras clave: Jóvenes, Cultura, Ruralidad, Territorio, Trabajo

1. Introducción

En México, los primeros estudios sobre lo rural se centraron en analizar sus contrastes con las nacientes urbes. Preocupados por entender y contribuir al proyecto de construcción de una nación y un Estado que se conforma por una población rural multicultural, los estudiosos de los temas rurales analizaron el campo

mexicano mediante categorías culturales a fin de cumplir la consigna de integración y asimilación a un modelo de desarrollo occidental y moderno.

El Estado en 1920 adoptó una política agrícola, que buscó lograr abastecer adecuadamente a la población en una época en que no se podía importar granos, además de impulsar las exportaciones aprovechando la demanda mundial existente (Medina, 1994). En el periodo del llamado desarrollo estabilizador la actividad agropecuaria quedó subordinada a la industrialización. Este proceso reforzó la migración de la población campesina a las ciudades, la cual se asentó en áreas marginales urbanas. La urbanización del país, presente desde los años cuarenta, se convirtió en un fenómeno descontrolado no solo por una oferta mayor de empleos urbanos que rurales, sino también por la explosión demográfica del país producto del mejoramiento del nivel de vida y los servicios de salud.

Hacia finales de los años sesenta se observó el surgimiento de dos fenómenos que repercutirían en lo que se denominó el desarrollo estabilizador. Por un lado, la economía mundial se aproximó a una crisis cíclica que habría de restringir drásticamente la disponibilidad de recursos externos y por otro lado, la balanza de pagos nacional se vio de nuevo sujeta a presiones. En esta época la política agrícola tuvo como objetivo incentivar el desarrollo de un empresariado agrícola que pudiera crecer a la par del naciente desarrollo industrial, para ello se instrumentaron una serie de medidas entre las que destacan el aumento en los recursos destinados a financiar a los grandes productores, la entrega de grandes extensiones de tierras a propietarios privados, la reducción del reparto de tierras laborables a la propiedad social, así como una serie de decretos y acuerdos legales que permitían que la tierra se reconcentrara en manos de la burguesía agrícola empresarial.

Durante los años de 1970 a 1982 la pequeña agricultura asumió el rasgo esencial de ser deficitaria en la producción de granos básicos, caña de azúcar, forrajes y oleaginosas. A la par con esta situación los cultivos de exportación enfrentaron un mercado con tendencia a la sobreproducción que detuvo la colocación rentable de las mercancías, por lo que se acentuó la decadencia de la rama como proveedora de divisas (Rubio, 1990)

En ese momento histórico se presentó el debate más intenso en torno al campo y los campesinos en México. El eje básico de este debate consistió en preguntarse sobre el futuro y el papel del campesino en este entramado económico, en donde las grandes empresas agrícolas y la industrialización comenzaban a ser los ejes rectores de las políticas estatales.

Los descampesinistas, denominados a veces proletaristas, defendían que la forma campesina de producción era económicamente inviable a largo plazo y que,

en tanto que pequeños productores mercantiles, los campesinos estaban inmersos en un proceso de descomposición que acabaría por eliminarlos (Bartra, 1979). Desde su perspectiva el desarrollo capitalista fortalecía el proceso de diferenciación social y económica entre los campesinos, transformando finalmente a la mayoría en proletarios. Por lo tanto, pocos pasarían a engrosar la categoría de campesinos capitalistas y todavía menos tendrían la opción de convertirse en agricultores capitalistas propiamente dichos.

Por su parte, los campesinistas rechazaban la opinión, según la cual, las relaciones asalariadas se están generalizando y el campesinado esta desapareciendo. Argumentaban que el campesinado, lejos de ser eliminado, persistía, muestra vitalidad y en algunas áreas, se podían observar procesos de recampesinización. Contemplan a los campesinos como pequeños productores capaces de competir con éxito en el mercado frente a los granjeros capitalistas, en lugar de considerarlos como vendedores de fuerza laboral sujetos a importantes procesos de diferenciación socioeconómica (Kay, 2002).

En el fondo de este debate observamos la lucha entre la búsqueda por colocar al campesino como el sujeto histórico que articularía los cambios sociales y por otro lado, una postura que buscó que el campesino se perpetuara y siguiera formando parte del engranaje capitalista. La discusión implicó desentrañar la estructura agraria que se estaba conformando en el discurso desarrollista. Es estos debates el campesino es el centro de la reflexión, a partir del cual se comprendería las limitaciones de las políticas aplicadas al campo desde las ciudades.

El territorio rural en esta época adquiere diferentes connotaciones para el capital, es revalorado como un espacio de acumulación, pero al mismo tiempo es residual para la producción ejidal, de alguna forma la idea del campesino que empieza a conformarse es la del sujeto carente de las herramientas necesarias que le permitan aprovechar la tierra, por lo tanto la agroindustria es la única actividad capaz de lograr su aprovechamiento. Esta discusión, fue paulatinamente desapareciendo en la década de los años ochenta. En algunos círculos académicos esto implicó nuevos estudios y preocupaciones sobre el campo. Las preguntas que se elaboraron se interesaron menos por la naturaleza de lo campesino y más sobre la posibilidad de vislumbrar la futura organización de la sociedad rural.

Para Cristóbal Kay (2002), el cambio de perspectivas y la atención a lo local significó un regreso a los aspectos descriptivos en lugar de volver la mirada al sujeto. Esto implicó un cambio en la reflexión, el lenguaje y en las preguntas sobre lo rural, además de la utilización de teorías intermedias con visiones locales y mayor atención a la diversidad de características que definían a los actores rurales

Hoy las fronteras entre lo urbano y lo rural son menos claras, ya sea por el crecimiento urbano o por los múltiples desplazamientos laborales y sociales, que han sobrepuesto ambos espacios. En este contexto, lo rural se constituye en un espacio de análisis y reflexión muy importante debido a las transformaciones que experimenta.

En México durante la década de los años ochenta la mayor parte de las investigaciones consideró que los campesinos mexicanos eran aquellos vecinos de un pueblo cuya ocupación principal era la agricultura, aunque también podían trabajar como alfareros o pescadores. Fue en los noventa cuando el campesino se definió como el individuo o sujeto que laboraba y vivía en el campo, que trabajaba la tierra con su familia y que representaba una cultura y un conjunto de valores concretos, que producía para recrear la familia y la unidad de producción, generando excedentes para el mercado y quien practicaba una determinada racionalidad económica (Medina, 1994: 41). Frecuentemente lo rural también estaría relacionado con imágenes que evocaban armonía y consenso, como un espacio apreciado, por estar relacionado con la tranquilidad y la comunión con la naturaleza. Un lugar para retirarse del ritmo cada vez más acelerado de la vida urbana y unirse con la vida comunitaria, o bien como un espacio en desaparición en donde paulatinamente es difícil distinguir sus particularidades de las pequeñas ciudades (Entrena, 1998).

Actualmente resulta difícil caracterizar al mundo rural de esta manera, diversos procesos económicos y sociales han confluído para entender que lo rural está conformado por diversas realidades que, difícilmente pueden definirse de manera dicotómica (Murdoch Y Pratt, 1997; Woods, 2009).

Este trabajo busca reflexionar y presentar algunos elementos que inciden en las formas de habitar el mundo rural entre los jóvenes de dos municipios del Valle de Tehuacán. A partir de una perspectiva constructivista de los procesos espaciales, económicos y culturales, analizamos la forma como sujetos y territorio se relacionan y caracterizan algunas particularidades del mundo rural contemporáneo.

En el trabajo de campo se realizaron 24 entrevistas a los pobladores en específico de los municipios de Ajalpan y Altepexi de las cuales 10 correspondieron a jóvenes de entre 15 y 29 años. Con base en la información de estas entrevistas reconstruimos los cambios y acontecimientos más importantes en la vida de los habitantes.

2. L@s jóvenes y lo rural

En lo que refiere a los estudios sobre los jóvenes en México la mayoría de las investigaciones se han realizado principalmente en ámbitos urbanos, buscando

comprender las distintas configuraciones identitarias y prácticas juveniles de ciertos grupos (Feixa, 1998; Reguilo, 1991) y también reflexiones que se centraron en el análisis global de la juventud, abordándose temas demográficos, educativos, laborales, migratorios, de salud, drogadicción y adicciones, participación política, género, violencia, religión y valores juveniles (Guzman, 1994; Navarrete, 1992; Stern, 1998).

En este sentido, parece ser que la idea predominante sobre las comunidades rurales es que prácticamente los grupos juveniles eran inexistentes. Sin embargo, en la actualidad existen muchos elementos que permiten observar que existen territorios rurales en donde los jóvenes debido a los cambios demográficos son actores importantes dentro de sus comunidades de ahí la importancia de conocer un poco más del mosaico generacional que se está construyendo dentro de estos espacios tan diversos.

La mayoría de las investigaciones buscan comprender en términos generales cómo las prácticas juveniles de ciertos grupos se materializan en un tipo de identidad sociocultural y también reflexiones de carácter más estructural centradas en el análisis global de la juventud, abordándose temas sociales, demográficos, educativos, laborales y migratorios. A este respecto Reguillo (2010) menciona que el debate en torno a los jóvenes en el país se ha centrado en la dimensión estudiantil y en esta medida, los jóvenes varones y urbanos se convirtieron en los depositarios de gran parte los significados de “ser joven”.

Recientemente debido a los efectos de múltiples transformaciones y procesos particulares que han ocurrido en los territorios rurales se ha vuelto la mirada a ese sector que en algún momento se consideró ajeno al fenómeno de la(s) juventud(es). De esta manera las y los jóvenes rurales aparecen como sujetos protagónicos relacionados con dinámicas económicas diversas. Por lo tanto surge la necesidad de investigar e indagar sobre estas realidades revitalizadas a la luz de la carencia de investigaciones que aborden estas particularidades.

Algunas investigaciones que se ubican en esta perspectiva dan cuenta desde aspectos que tienen que ver con la conceptualización de la juventud rural (Bevilaqua, 2009), hasta otras, que abordan las principales situaciones problemáticas a las que se enfrenta este grupo poblacional: pobreza, aislamiento, violencia, marginación, discriminación étnica y falta de equidad en el acceso a ciertos satisfactores (Bonfil, 2001, Pacheco, 2010). Sin embargo, este tipo de reflexiones se centran más en los elementos estructurales por lo que consideramos muy importante conocer desde el punto de vista de los jóvenes rurales sus preocupaciones, problemáticas y las formas de concebir su territorio para que del mosaico de estas reflexiones particulares vayan

construyendo una visión más global de un fenómeno tan heterogéneo.

Es necesario conocer las realidades diversas que viven las diferentes juventudes rurales que existen al interior de cada país, de cada región, para que los datos sólidos que en algún momento llegan a construir estereotipos de los jóvenes rurales sean reinterpretados a la luz de las subjetividades particulares.

En este sentido, con frecuencia el término “juventud” se utiliza genéricamente, asociándose a grupos de edad particulares o a una etapa específica del ciclo vital que presenta características comunes en todas las poblaciones. En realidad, la juventud de un territorio, un país o una región se compone de sectores y grupos heterogéneos, con condiciones de vida desiguales y con diversas formas de apropiación del medio natural, cultural y social. Así, por ejemplo, ser joven, y ser un joven del medio rural, es una condición particular que no viven igual jóvenes rurales, inclusive de un mismo país (IICA, 2000).

Es por ello que consideramos que el territorio rural debe ser analizado como una expresión socioespacial, como un sistema sociocultural que tiene rasgos particulares pero al mismo tiempo responde a transformaciones de otra escala. La gran diversidad de cambios en el mundo rural es una muestra de la imposibilidad de seguir pensándolo como un espacio hermético.

Lo rural no es solo el territorio sobre el cual la ciudad se ha reproducido, también es producto de la articulación entre las relaciones económicas y las formas en las que los individuos lo perciben, imaginan y valoran de modos diversos. Es una dimensión de lo social, una construcción, en la que convergen tiempo e historia. En el análisis y estudio del territorio rural es importante observar las interacciones entre las diferentes dimensiones que lo constituyen, pero con especial énfasis en la estructuración de lo social y de lo individual, frente al entorno físico. En este proceso es importante valorizar la experiencia del individuo o del grupo, buscando comprender el comportamiento y las formas de sentir de las personas en relación con sus territorios de residencia. Además también incorporar los elementos histórico-económicos como una parte importante que conforma las formas de valorización de territorio. Es decir, cada individuo y grupo humano, genera una visión del mundo que se expresa a través de sus actitudes y valores.

En términos generales esta propuesta se basa en un constructivismo que parte del análisis de los procesos de interacción entre las estructuras sociales y las subjetividades individuales y colectivas que permiten a los sujetos constituir significados y pertenencias sociales y territoriales. Un constructivismo para el que cada expresión individual esta mediada por la realidad, que es significada a partir de los elementos culturales compartidos por los sujetos, materializados en sus prácticas

cotidianas.

3. Formas de habitar el mundo rural

Tanto Ajalpan como Altepexi son territorios rurales que se conformaron en espacios estratégicos en la reproducción económica de la región del Valle de Tehuacán¹. Esta nueva dinámica genera una diversificación en el uso y apropiación del territorio rural: por un lado, se conforman espacios en donde la producción se destina a lo agrícola; y, por otro lado, espacios en donde se realiza alguna actividad ligada a la producción industrial, pero al mismo tiempo pueden elaborar algún tipo de artesanía.

Son territorios rurales que a lo largo de su historia han estado relacionados con algún tipo de labor manufacturera, por lo tanto aprender las diversas tareas que entrañan los nuevos trabajos es menos dificultoso para la población. Los pobladores han combinado distintos quehaceres laborales y modos de vida a lo largo de su historia. Estas características cuestionan de manera directa las formas en las cuales se había entendido a los habitantes de estos territorios, por ejemplo se pensaba que estaban insertos completamente en una sociedad tradicional, donde los contenidos culturales y los valores se trasmitían en forma verbal. Por el contrario los territorios rurales que investigamos muestran otro tipo de realidad, son un ejemplo de la diversidad de elementos que los conforman, por lo que es importante conocer cuáles son estos componentes, cómo están relacionados y de qué manera son comprendidos por los habitantes.

Los jóvenes entrevistados tienen edades que van de los 15 a los 29 años, los más jóvenes viven en Altepexi mientras que los mayores son residentes de Ajalpan (cuadro 1). Son municipios vecinos por lo que usualmente quienes viven en Ajalpan tienen familiares o amigos en Altepexi y viceversa, también en algún momento el

¹ En lo que refiere a los municipios que en su momento permitieron conformar al Valle, resaltan por sus particularidades, Altepexi y San Juan Bautista Axalpan (Ajalpan), fueron los primeros territorios en donde se albergaron núcleos fijos de población que se dedicaron a la agricultura. La interconexión en el sistema de riego, la producción y comercialización entre Altepexi y Ajalpan permitió que se erigieran en municipios que a principios de siglo XX desarrollaran también actividades económicas alternas al quehacer agrícola. En Ajalpan se elaborarían ladrillo y tejas de manera artesanal, mientras que en Altepexi se instalaría una fábrica de telas. Posteriormente en estos municipios, el trabajo industrial, materializado en la maquila de confección, sería el más importante. Actualmente Tehuacán es la segunda ciudad más grande del estado de Puebla, en su momento se consideró la capital del pantalón de mezclilla, sólo por detrás de Torreón, Coahuila. La instalación de las primeras maquiladoras se da entre 1971 y 1973; inicialmente se dedicaron a confeccionar los uniformes de las industrias más importantes hasta ese momento, las embotelladoras y las granjas avícolas. También vendían sus productos en los principales tianguis de ropa del Estado de Puebla. A partir de 1994, con el Tratado de Libre Comercio de América del Norte, la región se tornó en un enclave para los mercados nacional e internacional. El auge de la maquila en toda la región fue impulsado en primer lugar por la crisis del campo, el declive de las industrias refresqueras y avícolas y la apertura comercial. En este contexto los productores locales lograron vincularse con algunas marcas mundiales como Levis, Gap, Tommy, Mossimo, etc. Este apogeo contribuyó a la migración intra-regional, con la llegada de trabajadores de los municipios aledaños y de la zona de la sierra poblana quienes alimentaron por mucho tiempo a la maquila, conformando asentamientos irregulares y nuevas colonias las cuales contribuyeron al crecimiento de la ciudad de Tehuacán (Barrios y Santiago, 2004).

municipio de Altepexi formó parte de Ajalpan, además de compartir un pozo de agua que años atrás se secó.

Cuadro 1. Distribución por edades según municipio

| AJALPAN | ALTEPEXI |
|--------------------|-------------------|
| Miguel 15 años | José 15 años |
| Roberto 18 años | Arturo 15 años |
| Alberto 21 años | Jesús 19 años |
| Noemí 24 años | Diego 20 años |
| Ana 29 años | Edgar 21 años |

Hay historias diversas entre estos jóvenes, destacan aquellas en las que el trabajo y la escuela son dos actividades que realizan diariamente, otras en las cuales el trabajo en la maquila es el más importante y la escuela se ha dejado. Por ejemplo en el caso de Miguel y Roberto de Ajalpan tenemos que el primero aún sigue estudiando y por las tardes o los fines de semana se dedica a ayudar a la familia en la elaboración de cestería de carrizo que es una de las actividades artesanales más importantes de este municipio, mientras que en el caso de Roberto trabaja diariamente en la maquila a pesar de que en algún momento también se dedicara a la elaboración de canastas, sin embargo, debido a que en ocasiones esta actividad no es tan solicitada, mientras que la maquila de confección tanto las empresas medianas como los talleres siempre solicitan mano de obra.

En el caso de Jorge y Arturo de Altepexi ambos de 15 años, uno de los primeros recuerdos que comparten sobre las actividades laborales en las que se empleaban sus padres es la maquila, para ellos el campo ha dejado de ser una opción a pesar de que sus abuelos aún se dedican a esta actividad *“porque antes los de nuestra edad estaban acostumbrados para ir al campo y nosotros ya no, ya mejor se van a las maquilas o a estudiar”*. A diferencia de otros municipios para estos dos jóvenes Altepexi es un espacio muy tranquilo donde no hay mucho ruido, en el cual puedes pasear sin ningún problema con tus amigos, ellos son en este momento una de las principales razones por las que les gusta vivir en su municipio, además que en los otros hay más gente y ruido.

En el caso de las mujeres Noemi de Ajalpan tuvo que dejar la prepa para poder

trabajar, lo hace en la biblioteca del municipio, recuerda que cuando era estudiante durante el periodo de vacaciones trabajó en la maquila para poder ayudar a su mamá y abuela y poder continuar en la escuela, sin embargo se embarazo eso implicó dejar también la escuela, aunque vive en unión libre (su pareja también dejó el bachillerato para trabajar en la maquila) tiene que trabajar para poder completar para los gastos diarios. En el futuro ella espera dedicarse también a la maquila pero como socia ya que su pareja junto con unos primos están pensando montar un pequeño taller.

En el caso de Ana también habitante de Ajalpan recuerda su infancia muy tranquila, sencilla, hasta cierto punto para ella muy pobre, debido en parte a que las fuentes de trabajo más importantes cuando era niña eran la cestería de carrizo, la elaboración de tejas de barro y pequeñas fabricabas de tabique. Ella al igual que la mayoría de los jóvenes de la región comenzó a trabajar a temprana edad: 13 años, recién termino el 1 año de secundaria y la presión de su papá para que dejara de estudiar debido a los gastos que esto implicaba, por eso decidió emplearse para poder continuar en la escuela, empezó a laborar en la maquila durante las vacaciones y después todos los días por las tardes.

Para ella esto implicó enfrentarse a su papá ya que en sus propias palabras *“es un hombre que era enemigo de que las mujeres fueran a trabajar, de hecho él me dijo que si iba a trabajar que él no quería que algún centavo fuera para la casa o para los hermanos, sino que lo ocupara para la escuela”*.

De esta manera y con el apoyo de sus maestros pudo llegar hasta la preparatoria pero se convirtió en una actividad muy pesada ya que para ese momento ya no podía combinar escuela y trabajo por lo que tuvo que dejar la escuela y dedicarse por completo a laborar.

En el caso de Jesús de Altepexi que forma parte de la banda municipal su principal referente es el campo debido a que sus padres y abuelos en su mayoría se dedicaban a la siembra de jitomate y la milpa, por un tiempo también él se dedicó a esta actividad y esto le ha permitido hasta el momento poder seguir estudiando aunque su sueño es tener una banda propia ya que en este negocio se gana un poco más de lo que gana un campesino *“por ejemplo un campesino en todo el día por sus ocho horas gana 120 pesos y en una tocada lo ganas en una hora”*

Para él su relación con el campo a temprana edad le ha permitido conocer algunas tradiciones que considera son importantes para su localidad, actualmente los jóvenes poco a poco han dejado estas tradiciones y son los abuelos quienes las mantiene. En gran parte de las entrevistas las personas entre 50 y 60 años relatan algunos de los cambios que consideran han ocurrido en su municipios los últimos

diez años, entre los que sobresalen las formas de vestir y actuar de los pobladores. Señalan como que una característica común en la forma de vestir dos décadas atrás era el “vestido blanco” (la ropa de manta). Sin embargo, a partir de la llegada de la industria textil y de trabajadores provenientes de otras regiones se dio un proceso de sustitución en las formas de vestir.

Alberto por otro lado de Ajalpan su experiencia en el trabajo de la maquila le ha permitido darse cuenta rápidamente como empieza a desaparecer y reconocer que antes abundaba el trabajo y la paga era buena sin embargo actualmente ya no es así *“ya no pagan horas extras, ya casi se trabaja gratis a veces nos explotan”*

El arribo de nuevas formas de trabajo, comenzó a transformar el tejido social, los jóvenes ya no quieren seguir la vida de aquellos padres que tienen tierras: sembrar, labrar, regar y cosechar. Hoy la producción en algunos casos es exclusivamente para el autoconsumo, muy pocos sectores, aquellos que cuentan con mayor número de tierras y recursos hidráulicos son los que han logrado mantenerse².

También se han conformado pandillas que en los bailes públicos o fiestas en ocasiones riñen. Ahora es común observar en Ajalpan y Altepexi, una gran cantidad de jóvenes con características de las llamadas tribus urbanas (cholos, emos, skatos). El consumo de alcohol y el uso de drogas como la marihuana, la cocaína y el cemento, se han convertido en prácticas comunes. En varias entrevistas se señala que en Altepexi esta situación es un verdadero problema para los vecinos y las autoridades, mientras que en Ajalpan es una situación que comienza a ser más visible. *“Aquí hay un dicho en Altepexi, que dice que si levantas una piedra o sale un borracho o un músico. A parte de abundar los alcohólicos, también hay muchos músicos” Jesús 19 años*

La maquiladora de confección es la industria que modificó de manera más rápida económica y socialmente a los municipios de estudio. En las entrevistas realizadas las personas de mayor edad explican qué quienes han sido más afectados, son los jóvenes, tanto mujeres como hombres. Señalan que los jóvenes al observar que el trabajo en la maquila provee de un salario semanal fijo, prefieran emplearse en ella. La escuela también pasa a segundo plano. Por otro lado la gran mayoría ha dejado de hablar la lengua de los abuelos (el náhuatl), con estos cambios los padres y abuelos están alarmados ante esta súbita transformación.

En estas ruralidades, coexisten empresas que llegan a maquilar a grupos transnacionales, mundos rurales heterogéneos con campesinos, productores medios, grupos étnicos y nuevos desocupados. El mundo rural observado a través de estos dos municipios remite no solo a los vínculos histórico-económicos, también

² No debemos de olvidar que este proceso ha sido acompañado por la descapitalización del campo mexicano en general, además de que la producción que se logra introducir al mercado es mal pagada por los intermediarios.

implica tomar en cuenta las transformaciones ligadas a una pluralidad de actividades, que modifican las formas de concebir al espacio más próximo, materializado en el territorio y en las relaciones sociales. Esto implica poner más atención en toda la red de transformaciones, pero siempre colocando las vivencias como eje de articulación a los pobladores, ya que ellos son los que experimentan en primera instancia los cambios.

En las calles se observa la articulación y contraposición de distintos modos de vida, algunas casas todavía siguen siendo de carrizo, revestidas con paredes de adobe, otras son de loza de concreto y algunas alcanzan los dos pisos. Trazos, que son menester de todos los días en las ciudades, se comienzan a observar en las paredes, grafitis de múltiples colores que contrastan con las canastas multicolores de las abuelas que van al mercado para comprar el mandado. Los más ancianos, en su mayoría, todavía regatean en su lengua materna los precios en el mercado, sus hijos viajan en bici cargando en la llanta trasera a los más pequeños de sus nietos, los jóvenes miran con atención las nuevas películas de moda, mientras que otros entablan conversaciones cibernéticas.

En este proceso de significación resaltan tres vínculos: el territorio, la familia y el trabajo. En gran parte de las entrevistas realizadas las personas entre 50 y 60 años relatan algunos de los cambios que consideran han ocurrido en su municipios los últimos diez años, entre los que sobresalen las formas de vestir y actuar de los pobladores. Señalan como una característica común de la manera de vestir de los pobladores dos décadas atrás fue el “vestido blanco” o mejor dicho la ropa de manta, que era la forma tradicional de vestir de algunos pueblos indígenas de la región, la cual era utilizada con orgullo por ser un elemento compartido por gran parte de la población.

Sin embargo, a partir de la llegada de la industria textil y de trabajadores provenientes de otras regiones se dio un proceso de sustitución en las formas de vestir, la manta es reemplazada bajo la premisa de que “la gente tiene que andar bien vestida para dar una buena presentación, antes no había ningún problema” Los recuerdos de los pobladores producto de las vivencias en los territorios habitados, se constituyen en referentes que perduran a lo largo del tiempo.

Recuerdos compartidos que se erigen en ocasiones en preceptos que los hijos siguen, en donde a pesar de la distancia el lugar de nacimiento es siempre una fuente de anécdotas que lo significan.

En el discurso las comunidades se presentan como unidas y estables, por lo que el conflicto pareciera no es una característica importante. Sin embargo, a partir del análisis de la historia común y particular de cada municipio el conflicto y el poder, son también elementos que inciden en las formas de apropiación de los habitantes de su entorno.

En gran parte de las entrevistas destaca un discurso sobre la división entre el indígena y el mestizo, el cual se reprodujo en la división territorial de cada municipio y que incide en las relaciones sociales establecidas entre los habitantes. En el caso de Ajalpan en varias entrevistas se enfatiza la distinción entre la gente de razón y del pueblo. Una habitante de Ajalpan señala que “la gente del pueblo se dedica a la canasta, hablan en náhuatl y la gente de razón no, tampoco usan trajes típicos y somos más claros”

Este fenómeno ha dado lugar a una configuración territorial muy particular “... la gente indígena o del pueblo esta confinada al oriente, los hacendados por la parte norte, en el centro habita la clase media” El municipio de Ajalpan basó su diferenciación y división territorial a partir de la negación de su pasado indígena. Aunque con matices, la gente de mayor edad aun reconoce la importancia que tiene, sin embargo son los jóvenes quienes consideran no tan importante este aspecto y han constituido sus propias formas de diferenciación tanto al interior y al exterior del municipio. Uno de los elementos que consideran todos los pobladores como signo de distinción entre los municipios es la “forma de hablar y de vestir, allá como hablan más náhuatl que aquí, su español es diferente, chistoso...”

En el caso de Altepexi observamos que esta división es totalmente opuesta, la tierra en este municipio es un recurso escaso y concentrado en pocas manos. Es importante señalar que existe una correlación directa entre quienes tienen tierra y quienes pueden explotar los depósitos de agua, que alimentan al municipio. Esto generó una diferenciación al interior del municipio de Altepexi, quien vive en el centro es considerado nativo y tiene derecho a poseer un mayor control sobre la tierra. En algunos casos también tiene mayor poder político y económico, mientras que los que viven a las afueras son los fuereños que no tienen acceso a la tierra ni derecho a alcanzar algún puesto político.

La tierra para los pobladores de mayor edad que tuvieron o tienen derecho a su uso, adquiere un significado muy distinto en comparación con quienes han tenido un acceso limitado o nulo. Los primeros han establecido vínculos económicos y afectivos más estrechos con su lugar de origen. Para quienes no han tenido acceso a la tierra, las relaciones sociales y las vivencias son los primeros elementos que permiten significar a su territorio. Así, la tierra que en principio es un bien económico, también se constituye en un bien simbólico que se relaciona con una historia particular.

En Ajalpan el conflicto por la posesión de la tierra no es tan evidente, la tierra y el ser campesino, es percibido como una actividad residual hasta para quienes tienen acceso a ella y para poder obtener más beneficios económicos realizan otras actividades. La instauración a principios del siglo XX de agroindustrias relacionadas

con la cría de pollos y cerdos es en términos económicos una actividad más redituable y por lo tanto más importante para los pobladores. Con la llegada de la maquila de confección, los habitantes de Ajalpan pensaban que al emplearse en esta actividad, podrían distanciarse aún más del estigma que los clasifica “del pueblo”.

Los conflictos al interior de los municipios son características que han configurado sus dinámicas cotidianas pero también los desencuentros intermunicipales han coadyuvado, en donde la mayoría de los conflictos son originados por la explotación del agua.

4. CONSIDERACIONES FINALES

La incorporación de elementos culturales de tipo urbano en la vestimenta de los pobladores jóvenes marca una diferencia entre la gente de ciudad y la gente de campo. Los jóvenes viven en el campo pero su estilo de vida es urbano.

Los roles sociales se transforman y adquieren otros sentidos, por ejemplo, las mujeres jóvenes tienen ahora acceso a los estudios y al trabajo; el ser mujer ya no sólo está relacionado únicamente con ser ama de casa o madre. Una de las características que distinguen a estos territorios rurales es que la pluriactividad que los configuró permite que algunas mujeres trabajen desde edades muy tempranas en comercios que se instalaron con la llegada de las empresas avícolas.

Para algunos abuelos la lengua y el cultivo del maíz son prácticas que afirman su identidad, para los jóvenes de los municipios la agricultura ha dejado de tener sentido, así como la lengua y la reivindicación del campesino. Esto no significa que menosprecien la vida de sus abuelos o padres, pero su percepción sobre lo rural está influida por una historia en la que el trabajo en el campo es considerado una actividad desvalorizada, mientras que la maquila de confección es para muchos un trabajo con más beneficios y con un estatus diferente. Sin embargo, esto no anula su pertenencia al mundo rural sino que se plantea en otro sentido. Estas formas de relacionarse con el territorio son reflejo de la historia que cada generación ha vivido.

En el caso de los abuelos y su relación más estrecha con la tierra está vinculada con los discursos que en su momento permeaban al campo mexicano, el cual era considerado el motor del desarrollo y quienes laboraban en él eran pobladores comprometidos con el desarrollo de la nación, esto implicaba ser reconocidos como un sector de la sociedad muy importante, que se distanciaba también de la imagen del indígena, remplazada por el campesino productor. Por otro parte, los hijos de estos campesinos trataron de mantener este discurso, sin embargo, las condiciones económicas y sociales eran muy diferentes a las de sus padres. El ideal de que la vida

rural era una muestra del desarrollo no correspondía con la realidad inmediata. Para esta generación, esto implicó una recomposición en los elementos de apego hacia el territorio, mientras que para sus padres la tierra y el pueblo eran básicos para vivir en su municipio, para ellos la familia se constituye como el elemento principal que los une al territorio. En segundo lugar prevalece el trabajo, pero ahora se caracteriza por la transición hacia el empleo en diversas actividades, buscando en primer lugar el bienestar familiar. Para ellos, el campo es un lugar adecuado para vivir, ya que es tranquilo y no existen los mismos problemas de inseguridad que en la ciudad.

En las historias de los jóvenes observamos que el principal vínculo con el territorio es a través del trabajo en la maquila, varios de los entrevistados consideran que es el empleo que les permite acceder a un nivel de vida mejor que el de sus padres o abuelos. El salario y los bienes que consumen les permiten distanciarse del estigma de indígena y campesino que ha marcado su historia. A diferencia de sus abuelos y padres consideran que el campo es un lugar aburrido, en ocasiones atrasado, a diferencia de la ciudad en donde existen espacios de diversión. De igual manera el trabajo en el campo en comparación con el de la maquila es percibido como una característica del pasado que mantuvo a sus abuelos y padres alejados de ciertos bienes y servicios que actualmente son considerados necesarios para diferenciarse de otros habitantes.

Hablar de lo rural en la actualidad, por lo tanto, implica referirse a múltiples significados que se elaboran de manera individual y colectiva. Así el territorio es el espacio de resguardo de la familia, es el espacio de trabajo. Es también el espacio apropiado y con ello se constituye en un soporte y recurso básico, además un ámbito de vida, que es significado en la memoria personal y colectiva.

El territorio es el lugar de apego en donde los habitantes construyen definiciones propias sobre lo rural, es el pueblito, son los campesinos que están muy lejos de las ciudades, con pocas escuelas y servicios públicos, pero al mismo tiempo también es un pueblo grandote, con servicios a medias, con aspiraciones a ciudad, traspasados por procesos muy rápidos y heterogéneos que han ocasionado cambio bruscos.

Bibliografía

BARRIOS, Martín y HERNÁNDEZ, Rodrigo. (2004), *Tehuacán: del calzón de manta a los blue jeans*, Toronto: Comisión de Derechos Humanos y Laborales del Valle de Tehuacán-Red de Solidaridad de la Maquila.

BARROS, Claudia. (2006), "La ciudad en el campo: nuevas ruralidades y lugares rururbanos", en J. Nogué y J. Romero (coordinadores), *Las otras geografías*, Valencia: Editorial Tirant lo Balch, pp. 325-338.

BARTRA, Armando (1979) *Notas sobre la cuestión campesina, México 1970-1976*, Editorial Macehual, México D.F.

BEVILAQUA, Joel (2009). "Juventud rural: Una invención del capitalismo industrial", Estudios Sociológicos, vol. XXVII, núm. 80. México: El Colegio de México.

BONFIL, Paloma (2001) "¿Estudiar para qué? Mercados de trabajo y opciones de bienestar para los jóvenes del medio rural. La educación como desventaja acumulada", en Pieck, Enrique (coord.), Los jóvenes y el trabajo. La educación frente a la exclusión social. México: UIA/IMJ/ UNICEF.

DURSTON, John (1998) "Juventud rural en América Latina: Reduciendo la invisibilidad", en Padilla, Jaime Arturo (coord.), La construcción de lo juvenil. Reunión Nacional de Investigadores sobre Juventud. México: Causa Joven.

ENTRENA, Francisco. (1998), Cambios en la construcción social de lo rural. De la autarquía a la globalización, colección "Ciencias Sociales", Madrid: Técno.

FEIXA, Carles (1998). El reloj de arena. Culturas juveniles en México. México: Causa Joven

GUZMÁN, Carlota (1994). Entre el deseo y la oportunidad: Estudiantes de la unam frente al mercado de trabajo. Cuernavaca: UNAM-Centro de Investigaciones Multidisciplinarias.

IICA (Instituto Interamericano de Cooperación para la Agricultura) (2000). Jóvenes y nueva ruralidad: Protagonistas actuales y potenciales del cambio Un acercamiento conceptual a la situación y a la importancia del desarrollo humano de los sectores juveniles de América Latina y el Caribe en la aurora del 2000. Serie Documentos Conceptuales No. 2000-02 Julio

KAY, Cristobal (2002) "Los paradigmas del desarrollo rural en América Latina" en Garcia, Francisco (coord.) *El Mundo rural en la era de la globalización incertidumbres y potencialidades*. Univesitat de Lleida. España pp.337-430

MEDINA, Luis. (1994), Hacia el nuevo Estado. México 1920-1994, México DF: Fondo de Cultura Económica.

MURDOCH, Jonathan y PRATT, Andy. (1997), "From the Power of Topography to the Topography of Power. A Discourse on Strange Ruralities", en Paul Cloke y Little Jo, editores, Contested Countryside Cultures Otherness, Marginalization and Rurality, Londres: Routledge.

NAVARRETE, Emma (1992). Adolescentes y trabajo en tres regiones del Estado de México. México: El Colegio Mexiquense, A. C.

PACHECO Ladrón de Guevara, Lourdes (2010) "Los últimos guardianes. Jóvenes rurales e indígenas. en Reguillo, Rossana (coord.). Los Jóvenes en México. Fondo de Cultura Económica.

REDFIELD, Robert (1944) Yucatán una cultura de transición Fondo de Cultura Económica, México, D. F.

REGUILLO, Rossana (1991). En la calle otra vez. Las bandas, identidad urbana y usos de la comunicación. Guadalajara: Iteso. (2010) "Presentación" en Reguillo, Rossana (coord.). Los Jóvenes en México. Fondo de Cultura Económica.

RUBIO, Blanca (1990) "Agricultura, economía y crisis durante el periodo 1970-1982" en Moguel Julio (coord.) *Historia de la cuestión agraria Mexicana 1970-1982 Siglo XXI* Editores México

STERN, Claudio (1998) "Sexualidad juvenil. Más allá del estado del arte", en Padilla, Jaime Arturo (coord.), La construcción de lo juvenil. Reunión Nacional de Investigadores sobre Juventud 1996. México: Causa Joven.

WIRTH Louis (1962) El urbanismo como modo de vida Ediciones 3 Buenos Aires

WOODS, M. (2009), "Rural Geography: Blurring Boundaries and Making Connections", en Progress in Human Geography, vol. 33, núm. 6, diciembre, Londres: Sage, pp. 849-858.

LAS CÁTEDRAS DE LOS JÓVENES INVESTIGADORES DE CONACYT EN EL MERCADO DE TRABAJO ACADÉMICO Y SUS IMPLICACIONES EN LAS ACTIVIDADES ACADÉMICAS

**ANA ARACELI NAVARRO BECERRA¹
MARÍA ANTONIETA HERMOSILLO SALCEDO²**



Resumen

Las condiciones de trabajo y los espacios laborales de los investigadores muestran variaciones en las Instituciones de Educación Superior (IES) con respecto a épocas anteriores, responden más a un contexto donde se pondera la calidad, la evaluación y la rendición de cuentas. Estos aspectos han influido en el trabajo académico, en específico, en algunos grupos de profesores investigadores que presentan características laborales de flexibilidad, entre ellas está el empleo temporal y la subcontratación y bajos salarios.

A lo anterior se añade que, los espacios de trabajo en las IES son reducidos para el contingente de doctorados que aspiran integrarse a las filas académicas. En este contexto, emergen nuevas opciones laborales desde diversas instancias, una de ellas proviene del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT), denominada Cátedras para Jóvenes Investigadores.

El objetivo de esta ponencia es mostrar que la Convocatoria de Cátedras para Jóvenes Investigadores si bien podrá impulsar la investigación, aplicará la producción de conocimiento y fortalecerá grupos interinstitucionales pone de relieve la flexibilización con tendencia hacia la precarización del mercado laboral académico y funciona como un paliativo al desempleo temporal. Asimismo, se vislumbran las posibles implicaciones que pueden presentarse en las actividades académicas.

¹ Estudiante del Doctorado en Educación. Línea de investigación: identidad y mercados de trabajo.

² Estudiante del Doctorado en Educación. Línea de investigación: identidad y mercados de trabajo.

Introducción

Al estudiar el ámbito académico es evidente que el mercado de trabajo ha cambiado, las condiciones laborales son distintas en cuando a la forma de inserción a los grupos de trabajo y los modos de organización para realizar sus múltiples funciones: docencia, gestión, tutorías e investigación. La necesidad de contar con un determinado grado educativo, poseer cierto capital social, estar en contacto con comunidades académicas, identificarse con grupos de trabajo y tener vocación para esta tarea es muestra de la complejidad de la actividad académica.

En términos generales, a pesar que las condiciones laborales son disímiles entre los académicos y las Instituciones de Educación Superior (IES), es posible observar que el trabajo pasa por una flexibilización que tiende hacia la precarización, en especial, para aquellos de recién ingreso. A ello se agrega la reducción de espacios de trabajo en las IES. En este contexto, emergen nuevas opciones laborales desde diversas instancias, una de ellas proviene del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT) con el proyecto denominado Cátedras para Jóvenes Investigadores donde convoca a jóvenes y a proyectos de investigación (elaborados por grupos de académicos en las IES). La selección de ambos la realiza CONACYT que asigna a los investigadores a grupos de trabajo.

La tesis que presentamos en esta ponencia es que el programa de Cátedras para Jóvenes Investigadores funciona como un paliativo contra el desempleo temporal y pone en evidencia la flexibilidad en el mercado académico y sugiere implicaciones en las funciones de los académicos.

Este trabajo está organizado de la siguiente manera, en primera instancia, mostramos un esbozo de los antecedentes contextuales de la investigación y de los investigadores, para continuar con la flexibilidad del mercado académico donde se pone en el centro a la convocatoria de cátedras y a los jóvenes investigadores para continuar con la discusión de algunas implicaciones de dicha convocatoria sobre las actividades académicas para finalizar con algunas conclusiones primarias, pues la investigación aún está en curso.

Antecedentes contextuales

A partir de 1970 se presenta una crisis estructural que dio paso a la apertura comercial y la inserción creciente de las economías latinoamericanas a los procesos productivos, económicos y comerciales. Este modelo liberal, caracterizado por una predominante desregulación del mercado y profundos cambios tecnológicos

y organizativos que requirieron de características específicas de los trabajadores, como la alta cualificación (Rifkin, 1996). Esto condujo a la necesidad de la obtención de títulos para legitimar los modos de producción dominantes. La idea de una mayor escolarización para un mejor desempeño en el mercado de trabajo fue apoyado por una ideología que incentivo la inversión en capital humano (Becker, 1983). Este asunto remite a la educación superior, puesto que al formar parte de una economía de mercado donde se pondera la competitividad a través de la calidad, ésta incide en varias áreas, en especial, en el ámbito de las políticas públicas.

Para la educación superior una de las políticas más significativas en los últimos tiempos proviene de la tercera reforma, caracterizada principalmente por surgir en un contexto donde se eliminan las barreras fronterizas, la influencia de nuevas tecnologías y la necesidad de expandir la educación a través de diversos mecanismos. En este escenario, la educación requiere el aseguramiento de la calidad mediante dispositivos que permitan a las universidades competir en un escenario mundializado y globalizado (Betancur, De Lacerda, Duriez, s/f), donde los principales actores en materia educativa son los profesores investigadores, el Estado y las universidades³.

La incursión de la educación en el escenario global, las instancias internacionales comenzaron a tener injerencia en la actividad académica a través de políticas de calidad, evaluación y rendición de cuentas⁴ (Chavoya y Rivera, 2004). Este aspecto coincide con la fase de crisis económica de los años ochenta donde el salario de los docentes disminuyó a casi la mitad, situación que propició la fuga de cerebros y el subempleo, entre otros aspectos.

Para retener a los académicos se pusieron en marcha las políticas que provenían del CONACYT como el surgimiento del Sistema Nacional de Investigadores (SNI), del Programa de Mejoramiento al Profesorado (Promep) y del Programa Integral para el Fortalecimiento Institucional (PIFI), donde el objetivo principal era paliar el salario de los académicos a través de becas y estímulos condicionados al cumplimiento de las actividades relacionadas con la investigación, docencia, gestión y tutoría (Grediaga, 2006; Gil, 2004).

De esta manera, las instituciones de educación superior adoptaron el modelo

³ En este contexto, y a la par de los cambios en los procesos productivos, la ciencia a través de la investigación intentó desarrollar un conocimiento sistemático sobre la realidad y con validez empírica (Wallerstein, 1996). No es que la ciencia surgiera a partir de la economía de mercado. Por el contrario, el conocimiento ha estado presente a lo largo del tiempo, más en unos periodos que en otros. Basta decir que la necesidad del Estado moderno de un conocimiento más exacto sobre el cual basar sus decisiones había conducido al surgimiento de nuevas categorías de conocimiento desde el siglo XVIII (Wallerstein, 1996).

⁴ En este contexto, algunos organismos internacionales entre ellos la UNESCO (1998, 2003) y la OCDE (2010) promovieron la creación de institutos evaluadores para medir, determinar y cuantificar la calidad de la educación en las universidades. A partir de los resultados, dichas entidades enuncian los diagnósticos para mejorar la calidad y desempeño de la educación en las universidades

de universidad de investigación y la función de los académicos pasó de la docencia a una condición integradora (Grediaga, 2006; Chavoya, 2013). Es decir, entre sus funciones están: ser promotores y gestores de sus propios recursos, docencia⁵, brindar asesorías y tutorías⁶, trabajo colegiado e investigación (Grediaga, 2006; Chavoya y Rivera, 2004). A partir de este conjunto de actividades se denominó *profesor investigador*⁷.

Por otro lado, el crecimiento de la investigación ocurrió dentro de las estructuras tradicionales de la universidad. Entre 1983 y 1992 fueron creadas y modificadas 54 unidades académicas de este tipo. El número de investigadores se triplicó en estos años, pasó de 150 a 452 investigadores, y surgió la figura de auxiliares de investigación, que alcanzó una cifra de 696 para 1992, y se registró un incremento de casi 3,000% en el número de miembros del personal académico pertenecientes al SNI (Acosta, 2005).

Este crecimiento es producto de un contexto globalizado donde sobresale la mejora de la calidad a través del incremento educativo y de la educación permanente (OCDE, 2010; Baños y Lima, s/f; Rama, 2006). Esta premisa no es exclusiva del estudiantado, sino que aplica a la población en general. Respecto a los profesores investigadores, la literatura destaca el crecimiento de los posgrados a la par de un impulso y mejoramiento en los niveles de investigación (Chavoya, 2013). En México los diferentes diagnósticos del sistema educativo nacional recalcan la escasez de personal dedicado a la investigación (UNESCO, 1998; OCDE, 2010). Ante esta problemática, se buscó elevar la cantidad de recursos humanos calificados en ciencia y tecnología mediante el aumento de doctores graduados en las diferentes áreas y especialidades (Chavoya, 2013).

La Convocatoria de Cátedras de CONACYT para los jóvenes investigadores

En este escenario donde se pondera la producción de conocimiento para el desarrollo

⁵ La actividad docente es entendida como la relación del profesor con grupos para fines de enseñanza de una materia, es muy heterogénea pues la cantidad de horas que se le destina por parte de los profesores varía, desde aquellos que sólo dan una clase a la semana, hasta los que imparten un número considerable, tanto en la licenciatura como en el posgrado (Pérez, 1992 citado en Huerta y Pérez, 2002: 295).

⁶ La tutoría es considerada como una estrategia para mejorar la calidad de la educación superior, así como una alternativa para reducir los problemas de deserción y rezago. Realizar tutoría exige al profesor relacionarse de manera especial con el alumno para brindar una atención más cercana y personal; ayudarlo a en la toma de decisiones relativas a la "selección" de materias, elaboración de trabajos de investigación, y realización de distintos proyectos escolares (ANUIES, 1999 citada por Huerta y Pérez, 2002: 296).

⁷ Esta figura cobró mayor importancia por el impulso a la innovación y a la tecnología, las políticas públicas y la mercantilización de la educación. Sin embargo, fue a finales de 1980 cuando se reconoció la categoría de profesor investigador (Acosta, 2005) en varias universidades.

económico y social de las naciones también se encuentra México. En este país el CONACYT tiene una importante presencia porque tiene la asignación de desarrollar capacidades para transitar hacia una sociedad y una economía basada en el conocimiento. La base primordial de este tipo de economía es que, el conocimiento influye en el progreso social y en el desarrollo económico de la población y de las naciones (Presentación, Cátedras CONACYT, 2014).

En relación con la sociedad de conocimiento, esta perspectiva señala que el conocimiento y la información son ejes estructuradores de la vida social y económica. Asimismo, el conocimiento científico y tecnológico influyen en distintos sectores (gobierno, social y productivo), mismos que contribuyen al desarrollo en distintos ámbitos. En cuanto a la economía basada en el conocimiento, parte de la premisa de que, la productividad en las empresas se sustenta en la producción, uso y distribución del conocimiento. Además, la capacidad de innovación con base en el conocimiento científico y tecnológico es importante en el contexto de la calidad y la competitividad (Presentación, Cátedras CONACYT, para jóvenes investigadores, 2014).

La formación de capital humano debe contribuir a solucionar las necesidades que enfrenta la sociedad mexicana. No obstante, la distribución de personal altamente calificado y las condiciones (recursos humanos, económicos y de infraestructura) en las regiones para la producción de conocimiento se presentan de manera disímil en el territorio nacional (Presentación, Cátedras CONACYT, 2014). Las entidades que cuentan con mayor capacidad en capital humano son el Distrito Federal, Estado de México, Coahuila, Guanajuato, Jalisco, Baja California, Nuevo León, Morelos, Puebla y Querétaro. Estos estados conforman un reducido grupo con relación al resto del país.

De esta forma, la Convocatoria de Cátedras para Jóvenes Investigadores responde al objetivo de generar, en colaboración con las instituciones beneficiadas, conocimiento a través de la investigación científica y humanística, desarrollo tecnológico e innovación, en áreas y regiones prioritarias, que podrían desembocar en un mayor bienestar social y económico para el país (Lineamientos para la administración de las Cátedras CONACYT, 2014). Los objetivos específicos que persigue esta convocatoria son los siguientes:

- 1) Contribuir al crecimiento de la inversión en ciencia, tecnología e innovación,
- 2) Formar y fortalecer el capital humano altamente calificado,
- 3) Fortalecer el desarrollo regional,
- 4) Fomentar la vinculación con el sector productivo y,
- 5) Fortalecer la infraestructura científica y tecnológica.

Esta convocatoria anunció la apertura 574 plazas en el país, a principio del año 2014. Los candidatos a ocuparlas debían cumplir tres requisitos básicos de elegibilidad: 1) ser mexicanos o extranjeros residentes legales en el país; 2) tener hasta 40 años

los hombres y 43 las mujeres al 31 de diciembre del 2014; y, 3) poseer un doctorado, especialidad equivalente o de preferencia un posdoctorado. Entre las condiciones laborales se estipula que, quienes ocuparán las nuevas plazas recibirán el nombramiento de “personal académico del CONACYT” y serán comisionados a la institución de adscripción, regidos por el estatuto de personal académico del propio CONACYT, mientras que las prestaciones laborales estarán reguladas por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (Lineamientos Cátedras Jóvenes Investigadores, CONACYT, 2014). En relación con las áreas temáticas que agrupan a los proyectos de investigación son: ambiente, conocimiento del universo, desarrollo sustentable, desarrollo tecnológico, energía, salud y sociedad (Convocatoria para instituciones de adscripción, CONACYT, 2014).

La importancia de esta convocatoria en términos laborales responde a una alternativa de empleo para los investigadores pero, al mismo tiempo, pone de relieve varios aspectos:

1) *Surge en un ambiente donde los espacios de trabajo para los investigadores en las universidades es reducido.* En la actualidad, la inserción de los investigadores al mercado de trabajo no se limita a la universidad. Entre los empleadores se encuentran las universidades públicas, privadas, instituciones gubernamentales, de investigación, entre otros. Sin embargo, las IES y los centros de investigación quizás sean los más recurridos en parte, por la legitimidad, el prestigio y la asignación de recursos (económicos, humanos y de infraestructura) para la producción del conocimiento, así como por las condiciones para el ejercicio de esta actividad.

En concreto, los espacios en las IES son reducidos aun teniendo un alto nivel escolar (Chavoya, 2013)⁸. En parte, por el “aparente congelamiento de las plazas vacantes”, lo cual limita las posibilidades de promoción docente por la vía de concursos de oposición (Huerta y Pérez, 2002). A ello se suma el cada vez es más nutrido grupo de doctorados, de los cuales, son pocos quienes logran integrarse en espacios donde se pondere la investigación.

Según estimaciones del propio CONACYT (2012 citado en Chavoya, 2013) el acumulado de graduados de los últimos 12 años es de 28,083 doctores. En el año 2012 egresaron aproximadamente 5 mil 111 doctores de todas las áreas de conocimiento. No obstante, de los 28,083 doctores sólo una tercera parte de los egresados fueron adscritos a las IES por la vía de incorporación; y eso en el supuesto de que solamente se hayan incorporado los titulados en la última década y no los provenientes de décadas anteriores (Chavoya, 2013).

Esta disminución de oportunidades de inserción laboral en las IES se presenta de nueva cuenta en la convocatoria referida, donde se postularon 3,169 investigadores, de los cuales sólo fueron admitidos 566, es decir, el 17.9%. Estos porcentajes adquieren

⁸ En especial si comparamos las cifras con fases anteriores, un ejemplo es el periodo entre 1960 y 1992 donde se requirieron 9 puestos académicos por día (Gil, 2004).

relevancia frente a las 897,587 personas con maestría o doctorado que hay en país (Presentación Cátedras CONACYT, 2014).

Para contrastar estas cifras y las posibles condiciones de trabajo de los doctorados en el país, se consultó el rubro salarial en el portal de INEGI. En la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) se revisó la línea de más de 5 salarios mínimos, puesto que se trata de trabajadores altamente cualificados y de manera eventual podrían ocuparse en actividades donde podrían percibir dicha cantidad salarial. Asumimos que un porcentaje de doctorados podría estar en este rubro, puesto que los jóvenes investigadores percibirán \$30, 676 mensuales, pero no fue posible establecer una relación entre mayor salario y mayor cualificación. Asimismo, es probable que, una parte de esta población con alto grado educativo no realice actividades vinculadas con su formación.

Las mujeres agrupan el 12% y el 15.5% en los años 2015 y 2010, respectivamente. El porcentaje muestra una reducción en el 2015, aún cuando en este año se registró un incremento del 22% de mujeres en el mercado de trabajo con respecto al 2010, lo que señala que un bajo porcentaje de mujeres puede colocarse en un empleo en el cual pueda percibir más de 5 salarios mínimos.

Los hombres, por su parte, también presentan una disminución porcentual en el año 2015 en comparación con el 2010 (16.5% y 24% respectivamente). La cifra de hombres en el mercado de trabajo también se incrementó en un 19.5% (ENOE, 2010 y 2015). De tal manera que, los espacios en los cuales pueden ocuparse y percibir más de 5 salarios mínimos evidencian una reducción. Estos números contrastan con el grupo cada vez más nutrido de doctorados que termina la etapa formativa año con año.

En contraste, algunos trabajadores podrían realizar funciones relacionadas con su profesión y percibir una remuneración de 5 salarios mínimos o menos. Lo anterior se deriva de las categorías y del número de plazas que prevalecen en algunas IES. Un ejemplo es la Universidad de Guadalajara donde el grupo de profesores de asignatura representa el 60% y su percepción salarial es 30% menos con respecto a los profesores titulares⁹ (Estatuto del Personal Académico de la Universidad de Guadalajara, 2013).

A pesar de estas diferencias, se registra un menor número de doctorados que logra integrarse a la planta académica. Respecto a la reducción de plazas que se generan hoy en día, varias instancias (I Encuentro Regional Parlamentario, 2013; Grediaga, *et al.* 2012; Chavoya, 2013; René de Dios, 2011) coinciden en que, los problemas de inserción a la vida académica para los jóvenes investigadores están vinculados con la falta de planeación estratégica por parte de las instituciones universitarias, así como por las condiciones de jubilación. Puesto que, la capacitación y el incremento en el nivel

⁹ En el año 2013 un profesor de asignatura con una carga de 20 horas a la semana percibía \$5,774.13, mientras que un profesor titular con la misma jornada de trabajo obtenía un salario de \$8,327.00 (Estatuto del Personal Académico de la Universidad de Guadalajara, 2013)

educativo han aumentado en las últimas décadas, pero el problema radica principalmente en las estructuras para la inserción de jóvenes investigadores a las IES (Chavoya, 2013). Muy ligado a la disminución de espacios de trabajo dentro de las IES y de las diferencias salariales se encuentran las formas contractuales y temporales.

2) *Empleo temporal y la subcontratación*. La categoría de los jóvenes investigadores se denomina “plaza CONACYT” se trata de un empleo temporal, puesto que considera un periodo que puede ser de hasta 10 años¹⁰ con posibilidad a renovarse las veces que sean necesarias si el proyecto así lo requiere, o bien, pueden rescindir el contrato si su desempeño no es el esperado.

A lo anterior, se añade la subcontratación¹¹. Es decir, los jóvenes investigadores contarán con dos empleadores: uno que lo contrata y proporciona el pago directo (CONACYT) y otro con quien labora (la IES). Ambas instancias evaluarán al joven investigador en periodos específicos y definirán su permanencia –dentro del periodo temporal- en el desarrollo del proyecto al que fue asignado. Es inevitable reconocer que tanto las instancias empleadoras de investigadores como la presencia de la subcontratación en otros ámbitos ya existían desde hace tiempo y están vigentes en algunas categorías de profesores¹² en algunas universidades públicas del país. Incluso, la mayoría de los contratos son por tiempo determinado.

De tal manera que, sobresale un mecanismo de subcontratación académica donde instancias externas a las universidades influyen en la contratación y determinan el lugar de trabajo. Pero la convocatoria de cátedras no sólo reivindica la flexibilidad laboral de un gran número de académicos sino que además, podría generar una ruptura en la dinámica de trabajo y sus funciones.

Implicaciones de las Cátedras de los Jóvenes Investigadores en las actividades académicas

1) *Se pondera la investigación sobre las funciones de los académicos*. De acuerdo con los lineamientos de la convocatoria emitida por CONACYT los elegidos serán

¹⁰ La idea de conceder 10 años a este tipo de plazas responde a que, los primeros 10 años de trabajo de la carrera de un investigador son donde genera sus descubrimientos científicos más importantes (Reunión ordinaria de la Comisión de Ciencia y Tecnología, 2014).

¹¹ La subcontratación se refiere a la contratación de personal para desempeñarse en una institución (pública o privada), empresa o industria pero contratada por una agencia externa.

¹² En la Universidad de Guadalajara el grupo de profesores de asignatura agrupa al 60% de la planta académica. Una de sus características es que su ingreso económico principal no lo recibe de la universidad (Estatuto de Personal Académico de la Universidad de Guadalajara, 2013). Por otro lado, Lechuga (s.f.) afirma que existe un gran número de profesores de asignatura con contratos de tiempo determinado y poca asignación de horas clase enfocados sólo a la impartición de docencia. A esta condición se suma el trabajo “por horas” enfocado a dar clases es uno de los más recurridos por las instituciones, ya que deben cumplir con la misión de formar sujetos para la sociedad, aspecto que se relaciona directamente con la calidad y la certificación. El pago en estas condiciones suele ser insuficiente para cubrir las necesidades básicas de sobrevivencia, por ello es que se recurre al subempleo, característica de larga data entre los académicos (Gil, 2004).

asignados a proyectos de investigación, mismos que desarrollarán en universidades que el propio consejo determine. Los jóvenes investigadores no deberán tener ningún cargo administrativo. Podrán impartir un curso, máximo dos, mismos que estarán enfocados al desarrollo del proyecto de investigación; participarán en la formación de recursos humanos a través de la dirección de tesis y luego de máximo dos años de su ingreso, deberán participar en el SNI, de forma continua, al menos como candidatos. Estarán subordinados sólo al CONACYT, aunque tendrán un compromiso con las reglas y procedimientos de la institución beneficiada, así como el cumplimiento de metas y objetivos derivados del proyecto al que serán comisionados (Lineamientos para la administración de las Cátedras, CONACYT, 2014).

2) *El CONACYT como instancia reguladora del trabajo de investigación, de las IES y de los jóvenes investigadores.* Tanto el personal académico como las instituciones beneficiadas estarán sujetos a control, evaluación y seguimiento del desempeño por parte de CONACYT. El incumplimiento tanto del joven investigador como de la institución beneficiada dará lugar a sanciones y puede causar la rescisión de relación laboral como personal académico o la cancelación del beneficio de las cátedras para el caso de las instituciones beneficiadas (Lineamientos para la administración de las Cátedras CONACYT, 2014).

Cabe señalar que, aun cuando se trata de la selección de proyectos propuestos por las IES las consideraciones incluyen no sólo al proyecto, sino también a la institución. Este punto se entiende porque no es posible concebir a la investigación sin un conjunto de recursos (infraestructura, capital social, humano y económico). Sin embargo, la relevancia está en el amplio margen de la toma de decisiones que esto le permite adquirir al CONACYT.

Esta regulación explícita por parte de CONACYT hacia los jóvenes investigadores y las IES que participan podría tener consecuencias más allá de la normatividad y la reglamentación en el desarrollo de los proyectos. Es decir, además de la posible pérdida de autonomía¹³. En el caso de CONACYT, este organismo sí interviene en cuanto a los mecanismos y procedimientos para la investigación. Puesto que, regula y reglamenta una parte organizativa y de infraestructura de las IES relacionada con la investigación.

3) *Intervención en el relevo generacional.* Este punto es trascendental porque las IES enfrentan el problema del envejecimiento de su planta docente y la necesidad de renovarla. Al respecto, los lineamientos de las cátedras estipulan que si el joven investigador termina el contrato laboral con el CONACYT por una

¹³ Es importante considerar este término con sus debidas implicaciones puesto que, en el caso de las IES públicas, éstas reciben financiamiento por parte del Gobierno del Estado (Acosta, s/f) -situación que no supone intervención en la regulación de la IES-.

contratación directa de la institución, ésta será beneficiada con la asignación de otro investigador (Lineamientos para la administración de Cátedras CONACYT, artículo 40: 19). Esta forma de inserción merece especial atención porque en épocas pasadas el ingreso a los grupos de trabajos la realizaban los profesores investigadores y para ello se requería de un proceso de socialización, integración y formación¹⁴. Incluso, con frecuencia se presentaba la endogamia académica, es decir, que los futuros investigadores se integraran a la planta académica de la IES que los formó (Grediaga, *et. al.*, 2012)¹⁵.

4) *Impulso de la investigación en lugares con menor desarrollo*. La convocatoria para instituciones de adscripción, 2014 refiere que para el proceso de selección de proyectos se agruparon las entidades en tres regiones. Ante igualdad de calidad de proyecto, se dará preferencia a los proyectos de grupo de las instituciones de la región 3, seguido por los proyectos de grupos de las instituciones de la región 2 y finalmente a los proyectos individuales de las instituciones de la región 1 (Lineamientos para la administración de las Cátedras CONACYT, 2014).

Cuadro No. 1 Distribución por región y entidades federativas que la componen según el grado de desarrollo de la investigación en México, 2014. CONACYT

| Región | Entidades federativas |
|---------------|--|
| 1 | Baja California, Coahuila, Distrito Federal, Estado de México, Guanajuato, Jalisco, Morelos, Nuevo León, Querétaro, Puebla y Sonora. |
| 2 | Aguascalientes, Chihuahua, Hidalgo, Michoacán, San Luis Potosí, Sinaloa, Tabasco, Tamaulipas, Veracruz y Yucatán. |
| 3 | Baja California Sur, Campeche, Colima, Chiapas, Durango, Guerrero, Nayarit, Oaxaca, Quintana Roo, Tlaxcala y Zacatecas. |

Fuente: Lineamientos para la Convocatoria para Instituciones de Adscripción 2014. CONACYT.

¹⁴ El relevo generacional se realiza mediante la inserción de nuevos integrantes durante su formación académica; es decir, en su etapa de estudiantes a través de la licenciatura, maestría y doctorado, los jóvenes ingresan a los grupos como asistentes de investigación, donde de manera paulatina se identifican con el grupo mediante formas de trabajo, organización, así como de búsqueda del reconocimiento formal de existencia como grupo (Grediaga, Hamui y Macías, 2012). En este sentido, el relevo generacional es importante porque mantiene la con-formación del grupo mediante la permanencia de los ideales, los objetivos, las formas de trabajo y en especial, la dinámica de socialización. Consideramos la *con-formación* del grupo porque es visto como un constructo. Es decir, aunque la relación del grupo se basa en los ideales, los objetivos, las formas de trabajo y la dinámica de interacción, estos aspectos pueden ser modificables a lo largo del tiempo. De manera que, *contribuyen* - no determinan- la forma y constitución del grupo. Desde esta perspectiva, los grupos están en constante movimiento, son cambiantes, diversos entre sí y al interior de los mismos porque son los actores quienes dan forma a dichos grupos.

¹⁵ Cabe señalar que, en el contexto académico, el ejercicio de la investigación envuelve particularidades con respecto al proceso de inserción. A saber que, tanto la formación de grupos como la manera de realizarla están en correspondencia directa con el área de conocimiento, la consolidación de los grupos y sus culturas así como el grado de desarrollo de la investigación.

Al agrupar a las entidades, uno de los propósitos es descentralizar y desconcentrar las capacidades para la investigación. Por ello, la mayor parte de las cátedras se asignaron en universidades públicas estatales y en centros públicos de investigación (Reunión ordinaria de la comisión de ciencia y tecnología, 2014), donde además, los procedimientos para la asignación de los jóvenes investigadores consideran que “se dará preferencia a los candidatos que se hayan formado en una institución diferente a la solicitante” (Convocatoria para instituciones de adscripción, 2014: 4). De lo anterior se desprende que el impulso a la investigación integra las capacidades, la infraestructura y la experiencia en vinculación intergrupala e interinstitucional.

El análisis

La Convocatoria de Cátedras para Jóvenes Investigadores es una opción en términos laborales para los doctorados que deciden integrarse a las IES para desarrollar proyectos de investigación, pero el contexto en el que surge pone de relieve la flexibilidad laboral del campo académico y la disminución de espacios para dar cabida a un gran número de personal altamente calificado.

La presencia de la subcontratación donde el joven investigador tiene dos empleadores, uno que le remunera y establece los lineamientos de trabajo (CONACYT) y otro al ser asignado a un lugar al cual deberá apegarse a su normatividad (IES) reivindica la transición hacia un modelo gerencial, (Gallardo y Quintanar, 2006), también denominado organización mercantilizada¹⁶ (Romo y Pavón, 2011) caracterizado por la flexibilidad laboral en el mercado académico, donde se pasa de las plantas académicas con plazas definitivas al auge de los contratos por tiempo determinado, sin goce completo de seguridad social y con tendencia hacia la subcontratación.

No obstante, las implicaciones de la subcontratación no se limitan a las características formales, “como la generación de bienes y servicios por encargo de otra, sino por su articulación con el entorno, formando una totalidad concreta” (De la Garza, 2012:15). Es decir, donde se internaliza lo externo y puede cambiar el significado. Desde esta línea de pensamiento, los empleos temporales y subcontratados comienzan a institucionalizarse y a reglamentarse en el ámbito académico.

Respecto a las posibles implicaciones en las actividades de los académicos a partir de la puesta en relación de las IES, la investigación y los jóvenes investigadores con

¹⁶ Romo y Pavón (2011: 73) consideran que la universidad ha dejado de servir a la sociedad y ahora se conduce de acuerdo con patrocinadores e inversionistas que pueden pagar por sus servicios. De ahí que, las condiciones de trabajo se presenten como las de una empresa, y no como una institución donde se imparte educación como componente integral del ser humano.

el proyecto de cátedras es posible vislumbrar el fortalecimiento de la investigación. Es factible que se alienten proyectos de largo alcance porque la permanencia de los jóvenes investigadores puede ser hasta por 10 años. También es posible entrever la modificación de los tiempos, modos y espacios para la investigación porque CONACYT determina los lineamientos a seguir para quienes desarrollan el proyecto. Asimismo, es posible que se fortalezcan redes de trabajo interinstitucionales y a los grupos de investigación. Esta premisa parte de la consideración del trabajo en grupo y de la necesidad de divulgación de conocimiento a través de las publicaciones y de las participaciones en distintos foros.

A ello le siguen otras variantes, por un lado, la necesidad de cumplir con funciones y obligaciones que impone el empleador; mientras que por otro lado, las condiciones para la generación de resultados por parte de los grupos de investigación y de las IES no sean los adecuados. Lo anterior supone indagar acerca de las condiciones de unos y otros. Cabe recordar que los lineamientos de productividad, reglamentación y normas de CONACYT son homogéneos ante las condiciones heterogéneas de los grupos y de las instituciones (organización, infraestructura, grado de desarrollo de la investigación).

Por otro lado, la inserción de los jóvenes investigadores a los grupos puede modificar la dinámica en la cual éstos elegían y formaban a quienes a la postre, se integrarían al grupo. Sin duda, el ingreso de los investigadores puede ser un gran apoyo en espacios donde se registra un menor desarrollo de la investigación. Al mismo tiempo, puede provocar una ruptura con la manera en que se realizaba el reemplazo generacional en las IES, porque el empleador dispone los modos de inserción y la asignación de las actividades. Esta premisa es resultado de los procedimientos para la asignación de los jóvenes investigadores donde se enuncia lo siguiente: "...en igualdad de condiciones se dará preferencia a los candidatos que se hayan formado en una institución diferente a la solicitante" (Convocatoria para instituciones de asignación, CONACYT, 2014: 4).

Éstas son algunas posibles implicaciones y supuestos a partir de la participación de CONACYT mediante las Cátedras, mismas que pueden ser develadas mediante el acercamiento al proceso de inserción de los jóvenes investigadores a los grupos que desarrollarán los proyectos en las IES.

Conclusiones preliminares

La Convocatoria de CONACYT de Cátedras para Jóvenes Investigadores pone en evidencia dos aspectos fundamentales:

En términos laborales, reivindica la flexibilidad en la que está inmersa el mercado

académico desde hace algunas décadas. A ello se añade que la convocatoria responde a la etapa de transición hacia la sociedad y economía del conocimiento donde se requiere de personal altamente calificado. En contraste, las condiciones generales (económicas, políticas y sociales) del país no permiten responder de manera satisfactoria a las necesidades de dicha economía.

Puede presentar una ruptura de las dinámicas de trabajo de los grupos y en los modos de hacer investigación. La incidencia del CONACYT en las IES para el desarrollo de proyectos marca la pauta para generar cauces en las formas y modos de hacer investigación y disminuirá la autonomía de las IES, esto por un lado; mientras que por otro, puede incidir en las funciones de los grupos. En específico, del reemplazo generacional, porque intervienen aspectos culturales, organizacionales e institucionales.

Si bien, la convocatoria de Cátedras para Jóvenes Investigadores es una opción para vincular el trabajo académico con la aplicación del conocimiento en beneficio de ciertas áreas de interés, pero está inmersa en un mercado laboral que dista de contar con las estructuras y mecanismos apropiados donde los jóvenes doctorados puedan insertarse y realizar actividades en áreas específicas. Así pues, no es que el mercado laboral y el educativo deban establecer una correspondencia puesto que sus funciones son distintas. Está claro que en el tránsito hacia una economía y una sociedad de conocimiento presenta desfases porque la formación educativa y el mercado laboral corren en paralelo con pocas posibilidades de integración.

Bibliografía

Becker, Gary S. (1983) Inversión en capital humano e ingresos. En Toharia, Luis (Compilador) El mercado de trabajo: teorías y aplicaciones. Alianza editorial. Pp. 39-64.

De la Garza Toledo, Enrique (2012) "La subcontratación y la acumulación de capital en el nivel global" en Celis Espina (Coordinador) La subcontratación laboral en América Latina: miradas multidimensionales. CLAC-SO: Escuela Nacional Sindical. Pp. 15-37.

Grediaga, María del Rocío; Padilla, Laura Elena; Sutton, Mery Hamui; Rodríguez, José Raúl (2012) "Envejecimiento de la planta académica, formación doctoral de las nuevas generaciones de académicos y estrategias de renovación" en Chavoya y Reynaga (Coord.) Diversas miradas sobre los posgrados en México. CUCSH. Universidad de Guadalajara. Pp. 131-166.

Huerta, Jesús y Pérez, Susana (2002) Influencia de algunos modelos universitarios en la Universidad de Guadalajara. Guadalajara: Universidad de Guadalajara.

OCDE (2010). Educación Hoy. La perspectiva de la OCDE. México: OCDE.

Rifkin, Jeremy (1996) El fin del trabajo. Nuevas tecnologías contra puestos de trabajo: el nacimiento de una nueva era. Ed: Paidós.

Romo, G. y Pavón, K. (2011) "La Universidad, de institución estructurante a organización mercantilizada", en Romo Beltrán Rosa Martha y María Rodríguez Batista (Coords.) Estudios Socioinstitucionales. Trayectorias, implicaciones y métodos. Universidad de Guadalajara. Zapopan. Pp. 167-180.

Acosta Silva, Adrián (s/f) Ideas, políticas y decisiones en la educación superior universitaria. Recuperado el 15 de noviembre de 2014 de <http://www.ses.unam.mx/curso2014/pdf/Acosta.pdf>

(Mayo, 2005) Departamentalización y contexto organizacional: la experiencia de la Universidad de Guadalajara. En Revista Electrónica de Investigación Educativa. Vol. 7, Núm. 1, Conferencia presentada en el Seminario-Taller: "los modelos departamentales en México: análisis de experiencias y perspectivas" Evento organizado por la Universidad Autónoma de Baja California, Campus Ensenada, Baja California, México. Recuperado el 22 de Octubre de 2013 de www.redalyc.org/pdf/155/15507109.pdf

Baños Gallegos Miriam Tonally y Lima Rangel María a Luisa (s/f) De la conferencia de la Educación Superior de la UNESCO (1998) al presente: análisis preliminar y tendencias futuras de las reformas universitarias en México. Disponible en: <http://www.slideshare.net/malulira/las-reformas-de-la-educacin-superior-en-mxico>

Betancur, Nicolás; De Lacerda Peixoto, Maria do Carmo; Duriez González, Maribel (s/f) Capítulo 7 Reformas a la Educación Superior: 25 propuestas para la Educación Superior en América Latina y el Caribe. Disponible en: www.unesco.org/ve/dmdocuments/.../Libro_TENDENCIAS_espanol.pdf

Convocatoria para instituciones de adscripción de las Cátedras para jóvenes investigadores (2014). Recuperado el 8 de septiembre de 2014 de:

<http://www.conacyt.mx/index.php/el-conacyt/convocatorias-y-resultados-conacyt/convocatoria-catedras/instituciones-2015>

Chavoya Peña, María Luisa (Enero-junio, 2013) "Ser investigador: la zanahoria de los doctores recién egresados en México: Estudio de un caso". En Revista Diálogos en Educación. Año 4, No. 6. Ponencia presentada el 28 de noviembre de 2012 en el XVI Encuentro Internacional de Investigación en el contexto Latinoamericano Disponible en: <http://www.google.com.mx/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&cad=rja&ved=0CDQQFjAB&url=http%3A%2F%2Fwww.revistadiálogos.cucsh.udg.mx%2Fdocumento.php%3Fid%3D35%26sec%3Dtematica&ei=tZs4UoXuPNOQqwGZpIDYCA&usg=AFQjCNH-0LeUHfggCpcENFYAIUseplQRiA&bvm=bv.52164340,d.aWM>

Chavoya Peña, María Luisa y Rivera Carrillo, Alicia (2004) La implementación de un modelo de trabajo académico en universidades latinoamericanas. Un estudio de caso. Recuperado el 24 de febrero de 2014 de www.congresoretosyexpectativas.udg.mx/Congreso%204/.../m405.pdf

Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE). Población económicamente activa según ingresos y nivel medio superior y superior. Recuperado el 03 de julio de 2015 de: http://www.inegi.org.mx/lib/olap/consulta/general_ver4/MDXQueryDatos_Colores.asp?proy=enoe_pe_ed15_po

Estatuto del personal académico (2013) Universidad de Guadalajara. Recuperado el 11 de octubre de 2013 de: <http://www.secgral.udg.mx/sites/archivos/normatividad/general/EstatutodelPersonalacademico.pdf>

Gallardo Velázquez, Anahí y Quintanar Caro Keshava (2006, diciembre) La flexibilidad del trabajo académico. Problemática en la universidad pública. En Revista Administración y Organizaciones, pp. 55- 65. Recuperado el 11 de abril de 2014 de http://148.206.107.15/biblioteca_digital/articulos/9-324-5035rxy.pdf.

Gil Antón, Manuel (2004) Los rasgos de la diversidad: un estudio sobre los académicos mexicanos. México UNAM. Recuperado el 21 de marzo de 2014 de: http://www.google.com.mx/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0CCwQFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.rdisa.org.mx%2Fdocumentos%2FLibros%2FLosRasgosdelaDiversidad101109.pdf&ei=_o4sU8uHJeeu2QXb_4G4AQ&usg=AFQjCNF1OLaAjbDD1yffwe_n8kFYH2CFWw&bvm=bv.62922401,d.b2I

Grediaga, Rocío (2006) "Las políticas hacia los académicos en las últimas décadas. Cambios en la regulación de las trayectorias y el sistema de reconocimiento y recompensas de la profesión académica en México". En CPU-e Revista de Investigación Educativa. Núm. 2. Instituto de Investigaciones en Educación. México, pp. 1-72. Recuperado el 14 de marzo de 2014 de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=283121711002>

Encuentro Regional Parlamentario (15 de julio, 2013) Envejecimiento de la planta docente y baja cobertura, principales problemas de las universidades en México. Boletín de prensa. Campus Universidad de Colima. Disponible en: <http://afmedios.com/campus/universidad/48620-envejecimiento-de-planta-docente-y-baja-cobertura-principales-problemas-de-las-universidades-en-mexico.html>

Lechuga Trejo, María Teresa (s/f.) Flexibilización del trabajo en la educación pública superior. Recuperado el 10 de octubre de 2014 de www.chicagococal.org/downloads/conference-papers/Maria-Trejo.pdf

Lineamientos para la Administración de las Cátedras CONACYT (2014) Recuperado el 08 de Septiembre de 2014 de: <http://www.conacyt.mx/index.php/el-conacyt/convocatorias-y-resultados-conacyt/convocatoria-catedras/convocatorias-para-jovenes/4501-lineamientos-para-la-administracion-de-catedras-conacyt-1/file>

Presentación de bienvenida. Cátedras CONACYT para jóvenes investigadores (2014). Recuperado el 20 de junio de 2015 de: <http://www.conacyt.mx/index.php/el-conacyt/convocatorias-y-resultados-conacyt/convocatoria-catedras/4939--802/file>

Rama, Ángel (2006) La tercera reforma en la Educación Superior en América Latina. Disponible en:http://www.rsu.uninter.edu.mx/doc/antecedentes_contexto/LaTerceraReformadelaEducacionSuperiorenaAmericaLatina.pdf

René de Dios, Sergio (Jueves 21 de Julio de 2011) "U de G: Sueldos miserables" en El Informador. Diario independiente. Disponible en:<http://opinion.informador.com.mx/Rotonda/2011/07/21/udeg-sueldos-miserables/>

Reunión ordinaria de la Comisión de Ciencia y Tecnología (2014) recuperado el 1 de octubre de 2014 de: <http://comunicacion.senado.gob.mx/index.php/informacion/versiones/15470-reunion-ordinaria-de-la-comision-de-ciencia-y-tecnologia.html>

UNESCO (1998) "La Educación Superior en el Siglo XXI. Visión y acción". Conferencia Mundial sobre la Educación Superior. Documento de Trabajo. París. Disponible en: unesdoc.unesco.org/images/0011/001163/116345s.pdf 2003) Educación Superior en una sociedad mundializada. Sector de Educación de la UNESCO. Documento de posición. Disponible en: portal.unesco.org/.../12be40a42b54e1794d1fa62e987a9975unesco

Wallerstein, Immanuel (Coordinador) (1996) Abrir las Ciencias Sociales. Informa de la Comisión Gulbenkian para la reestructuración de las Ciencias Sociales. Traducción de Fernando Cubides. Ed: Siglo XXI. Décima edición. Recuperado el 03 de noviembre de 2014 de http://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=9cNDyAAwRt8C&oi=fnd&pg=PA3&dq=Wallerstein&ots=IRmZC_8NBL&sig=j3fsserP4tpq1sWYn-6Oh_I_9wM#v=onepage&q=Wallerstein&f=false

LA DISYUNTIVA QUE ENFRENTAN LOS JÓVENES Y EL EMPLEO EN QUINTANA ROO: UNA OPORTUNIDAD PARA DIVERSIFICAR LAS ACTIVIDADES PRODUCTIVAS

CRUCITA AURORA KEN¹
CINDY MARÍA GÓNGORA COCOM²



Resumen

Quintana Roo, es uno de los estados más jóvenes de la república mexicana y se ha dado a conocer por el éxito que ha tenido el turismo de sol y playa en la región y a nivel internacional. Esta actividad económica ha generado empleo de manera significativa en la península de Yucatán y en el país evidenciado por la tasa de inmigración que ha sido relativamente alta en los municipios que se dedican al turismo. Sin embargo, en los últimos años se ha venido dando una relación paradójica en donde el nivel de educación no corresponde a la tasa de empleo, es decir, los jóvenes con mayor nivel de educación están desempleados. Esto señala la existencia de una situación que se está replicando a nivel nacional en donde el empleo es precario. Es así como los jóvenes enfrentan una situación compleja: mientras reconocen que hay que estudiar mas y prepararse mejor, enfrentan un mercado de trabajo escaso y precario, sobre todo en un estado donde la actividad principal es el turismo y los servicios en general. Este trabajo analiza la situación del nivel de educación de los jóvenes quintanarroenses y la calidad del empleo para ofrecer una explicación de la disyuntiva y sus posibles soluciones desde una perspectiva integral del desarrollo de otras actividades pertinentes al estado de

¹ Profesora investigadora adscrita a la Licenciatura de Economía y Finanzas de la Universidad de Quintana Roo. Doctora en Ciencias del Desarrollo Regional e investigadora en temas de Desarrollo regional, local y endógeno, la nueva gestión pública y presupuestos participativos.

² Estudiante del noveno semestre de la Licenciatura en Economía y Finanzas de la Universidad de Quintana Roo. Integrante del Proyecto de Servicio Social Titulado Investigación del Desarrollo como Derecho y el Derecho al Desarrollo de la UQROO.

Quintana Roo. En este sentido se involucrará el papel que juega el gobierno en la planeación del desarrollo regional con ese enfoque integral y equitativo procurando abrir espacios para el empleo y el crecimiento de otras actividades productivas que hoy están rezagadas con respecto al turismo masivo de sol y playa, lo que a su vez implica hacer de la educación el aspecto clave para preparar a los jóvenes de manera competitiva para abordar la diversidad de actividades económicas que llevaría a mejorar el empleo y la productividad del estado.

La situación actual del empleo

En las últimas décadas, el modelo neoliberal ha profundizado las diferencias en el desarrollo y por ende, en el empleo. Delgado Wise y Márquez Covarrubias (2012: 160) denuncian que “uno de los principales motores de la nueva arquitectura capitalista ha sido el abaratamiento de los costos laborales”. Según estos autores, la sobre oferta masiva de fuerza de trabajo -proveniente de los países subdesarrollados de África, América Latina y los pertenecientes al antiguo bloque soviético- opera como soporte de esta dinámica y da paso a una creciente transnacionalización, diferenciación y precarización de los mercados laborales.

Pero el abaratamiento de la fuerza de trabajo no solamente responde a la abundancia de mano de obra proveniente de las inmigraciones, sino que los propios gobiernos han adoptado la política neoliberal que promueve la liberalización de los mercados, incluyendo el laboral como medida para llevar a cabo la globalización de empresas más poderosas a nivel internacional. Para Bensusán y Moreno-Brid, (2012:44) “la fase neoliberal tuvo una evidente subordinación de la política laboral a los objetivos estabilizadores de la política macroeconómica”. Esto causó que la mejora de los empleos y salarios, se supeditara al control de la inflación y a abatir los costos laborales para aumentar la competitividad de precios de las exportaciones. Esta política es la recomendada a los países en desarrollo como solución a sus lentos crecimientos y a sus problemas de endeudamiento.

Para la mano de obra de los países menos desarrollados estas políticas macroeconómicas han llevado a la precariedad del empleo y la pérdida de calidad de vida. Para Bensusán y Moreno-Brid (2012:41) “la liberación y la flexibilidad de los mercados de trabajo que promovieron las reformas neoliberales se justificó al impulsar el empleo y la productividad, sin embargo sus resultados no fueron los esperados”. Estos autores señalan la insuficiente creación de empleo formal, la baja productividad y remuneración, los efectos adversos de la terciarización, informalización y precarización laboral, además de la brecha laboral entre trabajadores calificados

y no calificados y la migración masiva de mano de obra hacia países desarrollados. Estos autores también señalan que a todo lo anterior lo acompaña las debilidades e insuficiencia de la protección social.

Si bien este efecto de la precariedad laboral se está dando a nivel mundial, en las economías nacionales esta situación se manifiesta creando desigualdades regionales a nivel territorial. Según Stuckler y Basu (2013:96) “durante los años posteriores a la crisis de los años 90s, surgió una brecha económica entre los países que habían pedido dinero prestado al FMI y los que no lo hicieron”. Mencionan que Malasia, que había rechazado las directrices del FMI a la hora de seguir su propia senda de intervención estatal, evitó la miseria y el sufrimiento masivo y aceleró su recuperación económica. De hecho fue el primer país de la región que experimentó una recuperación económica.

La situación de la precariedad del empleo se viene a sumar a la prevaleciente desempleo que han sufrido las economías latinoamericanas en toda su historia económica. Es importante el estudio del empleo y de las causas del desempleo porque existe una relación directa con el desempeño económico de los países y su impacto en el nivel de vida de sus habitantes. En este sentido Romero González y Pérez Esparcia (1992:183) nos señalan “las evidentes implicaciones que tienen en las zonas urbanas la presencia de esta masa de población desempleada, y especialmente por su incidencia en el aumento de la pobreza”. Además estos autores nos mencionan que en los ámbitos rurales ha influido no tanto la escases de empleo como la insuficiencia de los ingresos que de éste se derivan, bien como consecuencia de unos niveles de productividad muy bajos, bien por la existencia de bajos salarios ante la sobreabundancia de mano de obra. La situación anterior es lo que ha propiciado la migración de campo a ciudad con sus efectos en el desarrollo integral de los territorios, puesto que la pobreza se extiende en las zonas rurales como en las urbanas.

El desempleo es un fenómeno que aqueja a todas las economías del mundo, situación que ha motivado múltiples estudios desde diferentes enfoques. Uno de éstos estudios se relaciona con la salud pública. Según Stuckler y Basu (2013:184) “en Italia, igual que en Rusia durante la década de 1990, el desempleo había dejado a la gente desmoralizada, sin esperanza y, en última instancia, propensa a dañarse a sí misma”. Según estos autores, esto no se dio en Suecia porque implementó un plan de protección social llamado Programa de Mercado Laboral Activo que ayudó a la gente a trabajar de nuevo lo antes posible.

Otro problema que causa el desempleo es el ensanchamiento de la economía informal. Romero González y Pérez Esparcia (1992: 195) declaran que “una buena

parte de las actividades económicas de los países menos desarrollados se inscriben dentro de un sector de actividad no estructurado, el denominado sector informal”. Estos autores plantean que la población ocupada en este sector más que en situación de empleo está inmersa en toda la variedad de formas de subempleo e infraempleo³. Sólo una pequeña parte de la población tiene un empleo estable. De hecho, aunque no toda la población que interviene en el sector informal está en situación de pobreza, si es evidente que la mayor parte de los pobres en los países atrasados (y también de las zonas urbanas de los países desarrollados) desarrollan habitualmente sus actividades económicas dentro o en estrecha relación con el sector informal.

La precariedad del empleo también se demuestra en los resultados de diversos estudios que evidencian una tendencia a transitar del empleo a la ocupación: esto es, el abandono del modelo de trabajo asalariado-protegido, lo que genera un nuevo paradigma laboral (Maza y Ortiz Lazcano, 2013:184). Es decir que por la falta de empleos estables, los trabajadores optan por aceptar participar en actividades laborables sin prestaciones y con incertidumbre de su duración. Aunado a lo anterior, los trabajadores han tenido que complementar sus ingresos con más de una ocupación.

Coraggio (2009:6-7) nos recuerda que “la clase trabajadora ha sido fragmentada en América Latina junto con las cadenas productivas, pero sobre todo por la masiva desocupación y precarización de la mitad de ella”. Sin embargo nos comparte que en América Latina ya comienza a revertirse ese proceso mediante la reunificación de movimientos de desocupados y de trabajadores asalariados poniendo a Brasil como evidencia donde las redes obreras complementan sus luchas por el salario y las condiciones de trabajo.

En ese mismo sentido y refiriéndose a los países de América Latina en la actualidad, Bensusán y Moreno-Brid (2012: 51) concluyen que “más que las políticas macro y la orientación ideológica de los gobiernos, son las agendas de desarrollo de largo plazo las que explican la capacidad de las economías para crecer y generar empleo formal, protegido y bien remunerado en los distintos ciclos”. Según estos autores ello igualmente influyó en las oportunidades que se abrieron en los países para tener políticas laborales con un mayor equilibrio entre intereses del trabajo y el capital. Pero para lograr lo anterior, es necesario que los gobiernos busquen un mayor acercamiento con la sociedad para conocer los problemas económicos, sociales y políticos que le aqueja.

³ Es un segmento de la población económicamente activa que no se clasifican como empleados ni desempleados. Se trata de personas que han decidido realizar actividades no laborables como último recurso, después de haber agotado las posibilidades de empleo real, por ejemplo las mujeres que se ven obligadas a realizar tareas domésticas o jóvenes que continúan cursando estudios después de concluir un ciclo simplemente por la falta de trabajo, y últimamente se ha añadido a este segmento la jubilación anticipada como medida de política laboral que hoy es más frecuente.

La situación del trabajo en México

México ha seguido el modelo neoliberal más estrictamente que quizá otros países de América Latina con sus consecuencias negativas sobre todo para el desarrollo y el empleo. Según Carrillo Pacheco (2013:5) “las transformaciones en la dinámica económica en los últimos 30 años están marcadas por las políticas neoliberales que inundaron al país a partir de los años ochenta con la llamada reconversión industrial”. Esta situación ha generado nuevas configuraciones de los escenarios laborales y condiciones de trabajo que ponen en cuestión, incluso, el mismo concepto del trabajo. No solamente se expresaron estas políticas en la reducción del salario mínimo en México, sino en el recorte de programas sociales que han profundizado la pobreza en el territorio.

Según estudio realizado por Bensusán y Moreno-Brid (2012) de 5 países latinoamericanos: Argentina, Brasil, Chile, México y Uruguay durante el periodo 1996 a 2010, México es el que tiene la política industrial mas horizontal y menos intervencionista sectorialmente y la política laboral más restrictiva. Los autores anteriores también señalan que los países del cono sur durante 2003 a 2008 experimentaron un fuerte crecimiento, contrario a México debido a que éste le apostó a una inserción internacional casi exclusivamente al mercado de Estados Unidos, sin una estrategia de transformación productiva que encadenara a las exportaciones con el resto de la economía y de una reforma fiscal que elevara substancialmente los ingresos tributarios y redujera su dependencia del petróleo.

Según Álvarez Béjar (2013) en 2011 el INEGI registró 14 millones de trabajadores en la informalidad y sólo 13.2 millones en la formalidad, aunado a 30 millones de la PEA ocupada sin otra prestación que no sea de salud y 14 millones que no tienen siquiera contrato de trabajo por escrito, entre otras condiciones desfavorables, resulta clarísimo que en México vivimos un desastre laboral y social. Bensusán y Moreno-Brid (2012) señalan que la agenda laboral México se encuentra rezagado de los demás países, ubicándose al menos una década atrás y probablemente seguirá sin introducir cambios de fondo en sus políticas públicas a menos que enfrente mayor presión política para abandonar los postulados del Consenso de Washington, así como para redefinir la manera en que se inserta actualmente en la economía mundial.

El gobierno y su papel en el desarrollo regional y el empleo

Por todo lo visto anteriormente, podemos afirmar que el empleo requiere de políticas proactivas específicas a cada país y a cada región dentro del país para

la generación de empleos productivos según las necesidades y condiciones. “La introducción de tecnologías intensivas en el uso de equipo capital, el incremento de los niveles de productividad de los factores, así como la posibilidad de deslocalización y segmentación de partes de la actividad productiva, hacen posible que los esfuerzos por incrementar la producción no tengan un reflejo paralelo en el aumento del empleo en un determinado territorio” (Alburquerque, 2004:13).

Dado que México ha basado su crecimiento en las políticas que impulsan las exportaciones principalmente a Estados Unidos, las crisis económicas de este país le ha afectado de manera diversa regionalmente. Se comprueba que las entidades federativas que sufrieron menos la gran recesión de 2009 son las vinculadas al sector primario, con un sector agrícola y agroalimentario importante, como Zacatecas, Veracruz, Morelos, Oaxaca, Chiapas, Nayarit, Aguascalientes y Guerrero; o las turísticas como Baja California Sur y Yucatán; o las petroleras como Tabasco. Mientras que las entidades federativas que sufrieron más la gran recesión de 2009 son en su mayoría las vinculadas a la manufactura, como Coahuila, Chihuahua, Tamaulipas, Nuevo León, Puebla, Querétaro, Baja California, Sonora, Estado de México, Guanajuato, Jalisco y San Luis Potosí, puesto que la recesión se transmitió a México y a sus regiones por la vía de la producción industrial, especialmente la manufacturera (Erquizio Espinal y Ramírez Rodríguez, 2013).

Para eliminar la pobreza, es necesario la intervención del gobierno a través de políticas de empleo para el desarrollo local. Para Alburquerque (2004:17) “el enfoque del desarrollo económico local dista mucho de constituir un proyecto autárquico”. Por el contrario, busca difundir el desarrollo desde abajo y con los actores locales, tratando de endogenizar territorialmente las bases de sustentación del crecimiento económico y el empleo productivo por lo que se hace obligada una intervención concertada de los diferentes actores sociales en favor de una estrategia más integral de desarrollo orientada a garantizar el empleo productivo, la cohesión social y la subsistencia digna para la mayoría de la población.

Al margen de la crisis, una de las peculiaridades que existen no solo en la zona del sureste de México, sino en todo el país, es la ausencia de una política de empleo promovida por el gobierno; esto mantiene -en condiciones normales- una baja promoción del empleo, lo cual se agrava en momentos de crisis. En ello se advierte el predominio de una perspectiva teórica que impide la acción del gobierno en materia económica y una exagerada confianza en el funcionamiento óptimo de un mercado con características ideales. Esta visión ha generado escenarios como el mexicano, donde el gobierno se niega a participar en proyectos de generación de empleos, y donde las necesidades de los “sin empleo” son disimuladas por la

“política social” como el “programa del primer empleo” o el de “empleos temporales” o el de “Guardería de madres trabajadoras” pierdan efectividad y sean absolutamente incapaces de recomponer las tendencias crecientes del alto desempleo y subempleo profesional (Campos Ríos, Martínez de Ita y Sánchez Daza, 2013:170).

El rol de la educación en el empleo

Según Romero González y Pérez Esparcia (1992:100) “la educación en los países menos desarrollados sufre problemas estructurales de difícil solución. Los más importantes se sitúan en relación a las propias deficiencias de los sistemas educativos, en todos los niveles, que son el reflejo de los que existen en los países desarrollados. Se da por tanto una desconexión entre necesidades reales para el desarrollo de estos países y planteamientos básicos que presiden los diferentes sistemas educativos”. Esto incluso impide analizar la realidad y proponer soluciones adecuados para el desarrollo.

Desde el enfoque del desarrollo regional y local, la educación se planea de manera integral con las necesidades específicas del desarrollo regional respondiendo a las capacidades endógenas para propiciar el empleo productivo. La educación a cada nivel debe cumplir con una parte significativo dentro del proceso de desarrollo. En este sentido concuerdo con Romero González y Pérez Esparcia (1992:101) cuando declaran que “la planificación de la enseñanza primaria en función de las verdaderas necesidades sociales de los países atrasados es una tarea muy compleja y requiere fuerte dosis de imaginación”. Lo que sí está claro es que han de ser sistemas educativos diferentes a los de los países desarrollados en los que se de una mayor respuesta a las necesidades reales más inmediatas, con una mayor integración entre escuelas y comunidades. Sin embargo, la experiencia en México demuestra que las relaciones entre educación y trabajo no asumen formas lineales y que tras diversas mediaciones, éstas son complejas y plurales, multidimensionales, interactivas, cambiantes, contradictorias e históricas (Ibarrola, 2006 citado por Maza y Ortiz Lazcano, 2013: 186). Para estos autores estas relaciones deben ser entendidas a la luz de diversos debates conceptuales uno de los cuales sería el concepto de mercado laboral.

Otros autores demuestran que en el caso de México es claro que el conocimiento, en sí mismo, no puede ser garantía de seguridad laboral; este depende básicamente de las condiciones de equilibrio en la ley de oferta y demanda de profesionistas, con lo cual se plantea la existencia de un segmento de mercado específico de este tipo de trabajadores, en donde privan reglas y normas típicas para ellos, tanto para su ingreso como para su permanencia, lo cual involucra el nivel de salarios y el paquete

de beneficios laborales (Campos Ríos, Martínez de Ita y Sánchez Daza, 2013).

El estudio de Maza y Ortiz Lazcano (2013:204) también arrojó que en cuanto a las redes que ayudaron a conseguir dicho empleo, la mayor parte de las respuestas se ubican en los profesores y compañeros de la universidad, así como familiares y amigos; es decir que no funciona como un mercado con el juego exclusivo de oferta y demanda, además de mostrar una condición en la que predomina la importancia de las redes sociales sobre las competencias.

Aunado a lo anterior, la falta de relación entre profesiones y mercado laboral es vista como una responsabilidad individual del profesionista y no por un sistema educativo desvinculado de la realidad económica y social o por las políticas educativas y públicas que también ignoran la importancia de estas dos variables para lograr el desarrollo nacional, regional y local. De hecho una conclusión de estos estudios estableció que pareciera que la educación poco puede hacer para reducir las diferencias, más bien se traduce en un factor más de las distinciones (Maza y Lazcano, 2013: 190).

Una investigación realizada por Maza y Ortiz Lazcano (2013:186) sobre educación y trabajo con egresados de la Universidad de Colima y la Universidad Autónoma de Aguascalientes presentó que los egresados desarrollaban simultáneamente varios trabajos, lo cual podría ser considerado como una condición de la precariedad laboral, aspecto que resultó muy difícil de medir. Este aspecto también coincide con los resultados del estudio de Campos Ríos, Martínez de Ita y Sánchez Daza (2013) cuando estos declaran que a fin de cuentas los profesionistas comparten el destino de los proletariados al ser indiscutible su creciente proletarización, debido a la pérdida de su condición de empleados con salarios seguros; en la práctica, sus salarios son cada vez menores, en muchas ocasiones muy cercanos a los de trabajadores con menor calificación, además su formación no siempre se ocupa en su puesto de trabajo. La precarización del mercado de trabajo es un proceso que no afecta a todos por igual, sin embargo, se trata de una tendencia que atañe a amplios sectores de la población. Así como una combinación en la que los factores individuales son importantes pero los estructurales marcan límites a los sujetos; entre estos últimos vale la pena mencionar las legislaciones laborales y las políticas de empleo de las propias empresas.

Finalmente, los autores dan un cierto peso a la acción reguladora del Estado y la diversidad de intereses a los que éste responde; pero establecen que es claro que existe una tendencia del Estado mexicano a desregular el mercado laboral, lo que favorece a las grandes empresas y produce un mercado laboral precarizado (Maza y Lazcano, 2013:190). Coubes (2004, citado por Maza y Ortiz Lazcano, 2013: 186)

también menciona al Estado como un actor preponderante para regular la mano de obra, ya que si se deja que predomine el juego de mercado la tendencia será a la informalización de los puestos de trabajo. Para el desarrollo regional es ineludible el papel del estado para guiar el desarrollo de la sociedad a través de brindar las mejores condiciones para la educación pertinente y el empleo productivo.

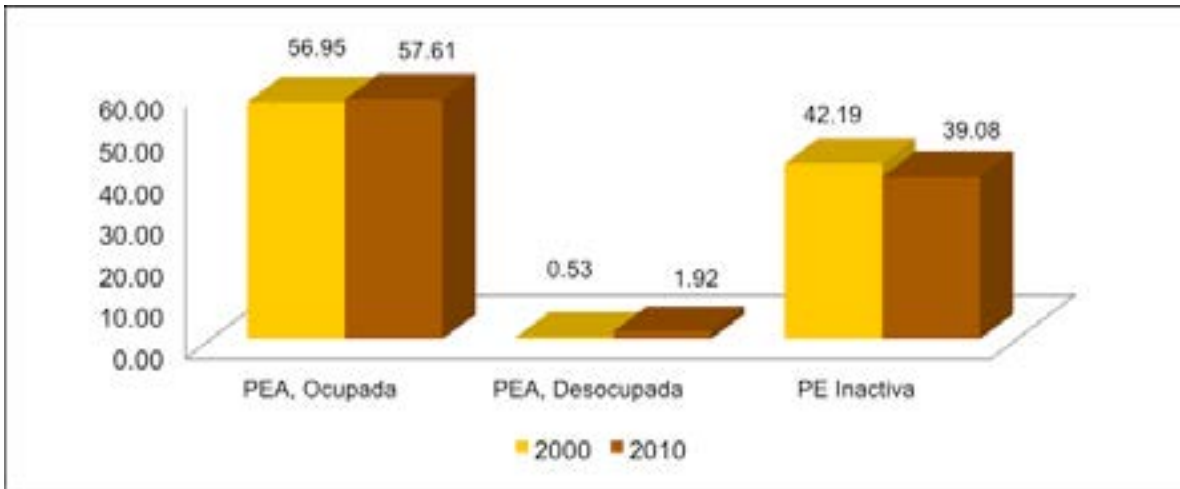
Las actividades económicas y el empleo en Quintana Roo

Quintana Roo vive del turismo, pero no toda su población se ha insertado a esta actividad, de hecho sería imposible que lo hicieran porque existen otras actividades económicas tradicionales y espacios dentro del estado que no son aptos al turismo que se promueve. El turismo que México ha privilegiado es el de sol y playa porque correspondió al mercado turístico en crecimiento en los 70s y principio de los 80s cuando México estaba ansioso por divisas.

El turismo en Quintana Roo se inicia en la pleno etapa neoliberal en México. La búsqueda de divisas, como estrategia del modelo neoliberal lo lleva a impulsar el turismo en las costas mexicanas. La apertura de Cancún en 1976 coincide con la obtención de la soberanía del estado que se otorgó en 1974. En los ochenta, Cancún se desarrolla aceleradamente llevando a su ampliación para abarcar gran parte del norte del estado en lo que se dio a conocer como la Riviera Maya, en la década de los 90. La economía de Quintana Roo es un micro ejemplo de la introducción y penetración del modelo neoliberal en México. El estado de Quintana Roo está económicamente dependiente del turismo. Esto en Quintana Roo también ha propiciado la creación de nuevos municipios para poder proveerse de infraestructura y de cierta autonomía para dinamizar la actividad turística. Primero fue la separación de Solidaridad en 1993, ubicando la cabecera en Playa del Carmen que hoy goza de un acelerado crecimiento turístico, luego se separó Tulum con cabecera en la ciudad del mismo nombre y finalmente se creó el municipio de Bacalar en el 2010. Hoy Quintana Roo cuenta con 10 municipios: 4 se especializan en turismo, principalmente de sol y playa y los demás tienen como actividades preponderantes la agricultura, el comercio y un incipiente turismo de naturaleza.

EJE 7

Cuadro 1. Distribución porcentual de la población de 12 años y más según condición de actividad económica y de ocupación. Quintana Roo, 2000 y 2010.



Nota: La distribución porcentual no suma 100%, porque al capturar la información no se tomó en cuenta el valor del no especificado.

Fuente: Elaboración propia en base a datos del INEGI. XII Censo General de Población y Vivienda 2000; Censo de Población y Vivienda 2010.

Quintana Roo, igual que otros estados en México, muestra un aumento de su población desocupada de 2000 a 2010. Aquí lo más importante a analizar es la situación que guardan los municipios.

Cuadro 2. Distribución de la población de 12 años y más según condición de actividad económica y de ocupación por municipio. Quintana Roo, 2000- 2010

Cozumel



Felipe Carrillo Puerto

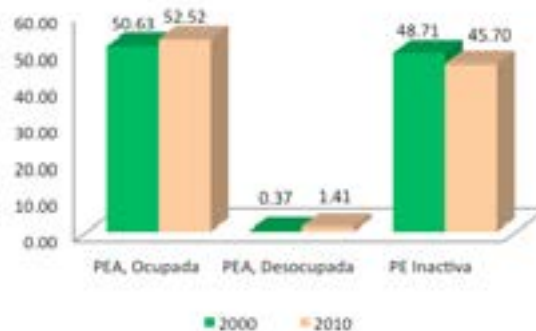


EJE 7

Isla Mujeres



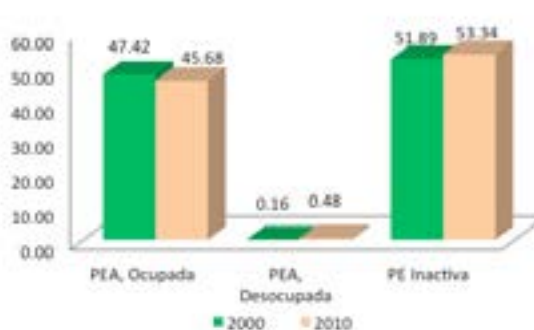
Othón P. Blanco



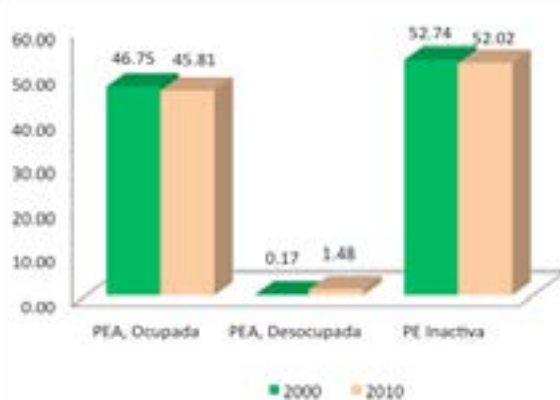
Benito Juárez



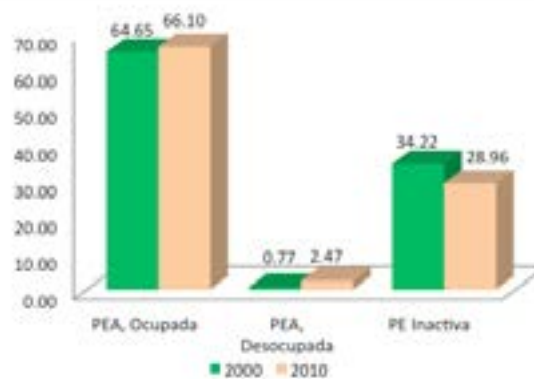
José María Morelos



Lázaro Cárdenas



Solidaridad



Nota: La distribución porcentual no suma 100%, porque al capturar la información no se tomó en cuenta el valor del no especificado.

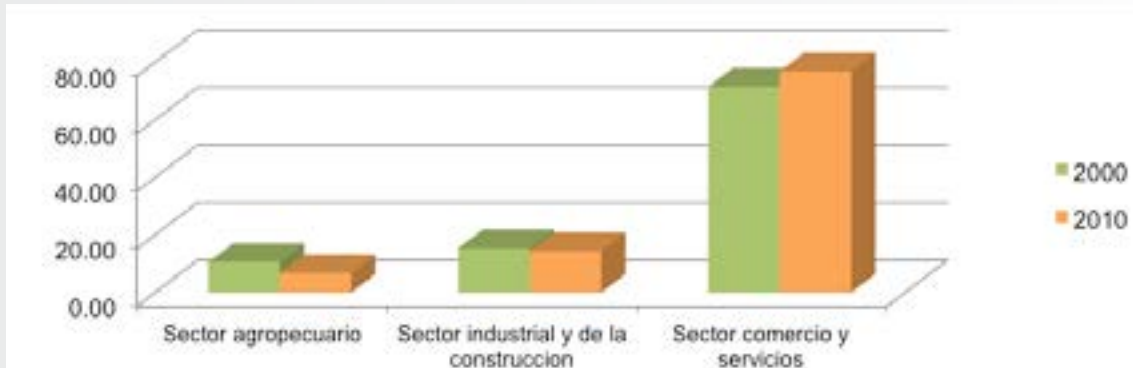
Fuente: Elaboración propia en base a datos del INEGI. XII Censo General de Población y Vivienda 2000; Censo de Población y Vivienda 2010.

Como se puede apreciar, en todos los municipios el PEA desocupada aumento de 2000 a 2010. En los municipios turísticos la desocupación aumentó superando el 2%, y paradójicamente es mayor en el municipio de Solidaridad donde en su cabecera, Playa de Carmen se caracteriza por su mayor dinámica turística. Los municipios de Cozumel e Isla Mujeres son turísticos y vemos que también la desocupación alcanzó un porcentaje mayor al 1.5% en el 2010. Los municipios de Felipe Carrillo Puerto, José María Morelos y Lázaro Cárdenas son principalmente agrícolas. Estos también experimentan un crecimiento en su PAE desocupada pero no magnitud más baja que los turísticos. José María Morelos, que es el más pobre de los municipios en Quintana Roo no muestra un cambio muy marcado en la desocupación de 2000 a 2010. Por último, el municipio de Othón P. Blanco es el que alberga la capital del estado, la ciudad de Chetumal, y es el segundo municipio más poblado, después de Benito Juárez donde se ubica la ciudad de Cancún. Othón P. Blanco es seguido muy de cerca por Solidaridad en cuanto a población, pero este último tiene un tasa de crecimiento poblacional más elevado del estado e incluso del país. Como sede de gobierno, Othón P. Blanco ha dependido, como fuente de empleo, de la burocracia. Se aprecia que de 2000 a 2010, su PEA desocupada aumento, llegando a 1.41%, esto se debió principalmente al despido masivo que ha ocurrido en el sector público por medidas de austeridad a causa del galopante endeudamiento público a nivel federal, estatal y municipal.

Quintana Roo y el empleo por sectores, 2000 y 2010

Como hemos dicho, Quintana Roo es básicamente turístico, sin embargo, no todos los municipios tienen esa vocación. Dado que la política nacional y estatal fomenta el turismo a través de dotación de infraestructura y promoción de las zonas, los municipios turísticos se han visto beneficiados por las inversiones públicas y privadas. Como se ha mencionado en este trabajo, las inversiones se han dejado libre para que se empleen en los espacios más redituables, por lo que los municipios sin atractivo para las inversiones se marginan. Esto ha sido el caso de los municipios agrícolas y de turismo de naturaleza, que hoy aún persisten en solicitar al gobierno de los tres niveles programas de asistencia para su desarrollo. Veremos, en lo que sigue, la especialización de la mano de obra en Quintana Roo por sector y por municipio.

Cuadro 3. Distribución porcentual de la población ocupada de 12 años y más por sector de actividad económica, Quintana Roo, 2000 y 2010.



Nota: La distribución porcentual no suma 100%, porque al capturar la información no se tomó en cuenta el valor del no especificado.

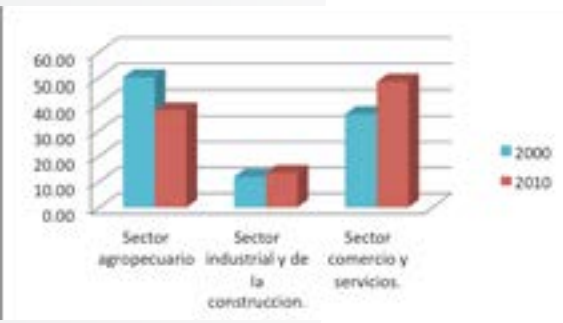
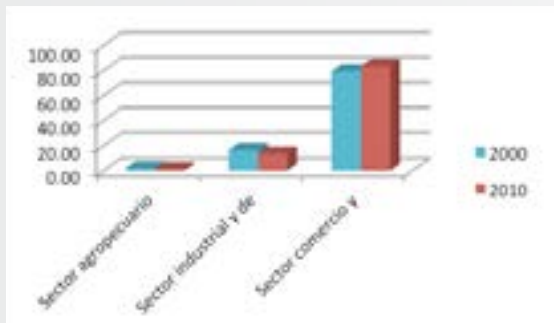
Fuente: INEGI. XII Censo General de Población y Vivienda 2000. Tabulados básicos; Censo de Población y Vivienda 2010. Tabulados básicos.

Como podemos notar, Quintana Roo responde a las tendencias de terciarización que está sucediendo en todo el país, más como resultado de su especialización en el turismo. Los datos manifiestan que mientras Quintana Roo se terciariza, el sector primario va perdiendo importancia, con graves consecuencias en el nivel de ingreso de los agricultores, ganaderos, pescadores y los que trabajan la silvicultura. Es importante mencionar que Quintana Roo cuenta con una diversidad de actividades económicas. Otra consecuencia de la terciarización de la economía y la pérdida de la importancia del sector primario es la migración campo ciudad que es un fenómeno normal en Quintana Roo. Incluso la mano de obra profesional emigra a la zona norte en busca de mejores empleos y salarios.

Cuadro 4. Distribución porcentual de la población ocupada de 12 años y más por sector de actividad económica, según municipios, Quintana Roo, 2000 y 2010.

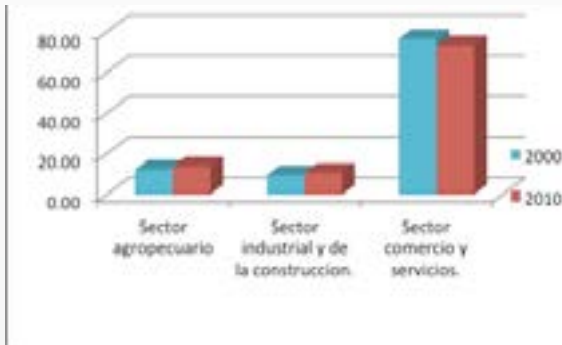
Cozumel

Felipe Carrillo Puerto

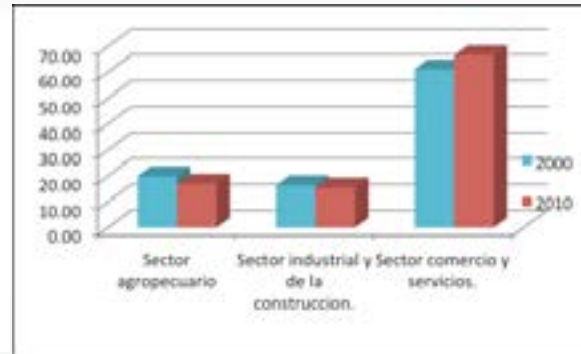


EJE 7

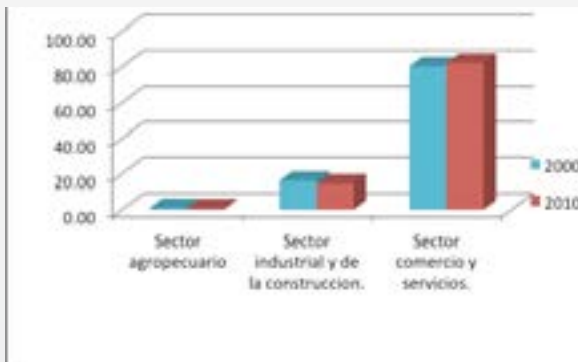
Isla Mujeres



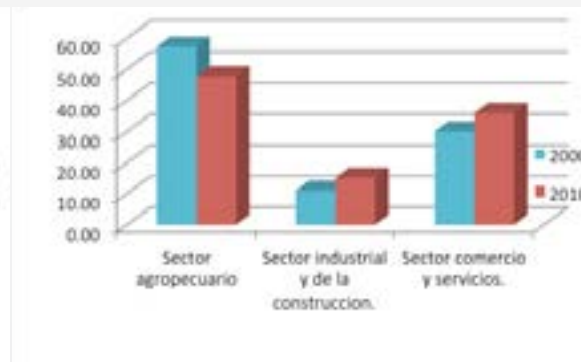
Othón P. Blanco



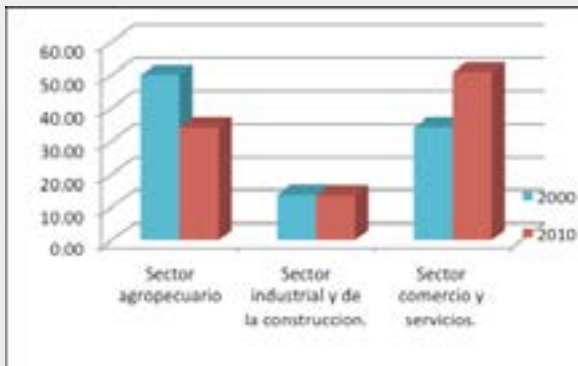
Benito Juárez



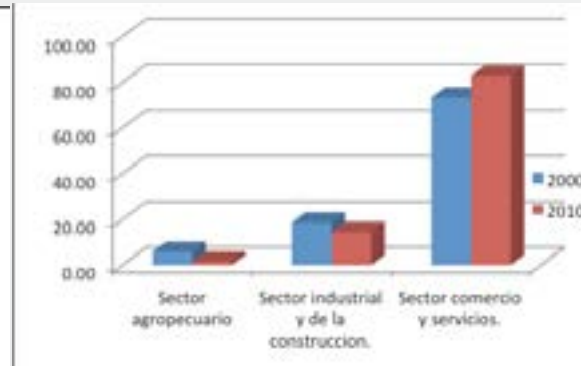
José María Morelos



Lázaro Cárdenas



Solidaridad



Nota: La distribución porcentual no suma 100%, porque al capturar la información no se tomo en cuenta el valor del no especificado.

Fuente: INEGI. XII Censo General de Población y Vivienda 2000. Tabulados básicos; Censo de Población y Vivienda 2010. Tabulados básicos.

Como se puede observar, los municipios turísticos son los que tienen una mayor concentración de su PEA ocupada en el sector terciario, especialmente en el sector comercio y de servicios, entre estos se encuentran Cozumel, Isla Mujeres, Benito Juárez y Solidaridad, siendo esto más del 70% de su PEA ocupada y registrando

un aumento de 2000 a 2010, con excepción de Isla mujeres. En cuanto a Othón P. Blanco, el sector terciario también es el más importante debido a los servicios que se prestan al sector gobierno y por el comercio que históricamente ha sido la actividad económica más significativa. Este sector terciario también experimente un leve ascenso. También se observa que Felipe Carrillo Puerto, José María Morelos y Lázaro Cárdenas tienen una concentración de su PEA ocupada en el sector primario. Estos municipios también coinciden con los más marginados del estado dado que los ingresos que reciben de las actividades primarias son muy bajas y no existe ningún programa público eficiente que apoye la tecnificación y el aumento de la productividad de estas actividades. Esta situación es un reflejo de lo que sucede a nivel nacional, puesto que México no cuenta con programas de empleo ni sociales para las actividades que no se dedican a la exportación. El sector primario de este estado está a nivel de casi subsistencia. Othón P. Blanco, de entre estos municipios es el más diversificado, por lo mismo vemos que muestra aproximadamente un 15% de su PEA ocupada en el sector primario en el 2000 pero el mismo disminuye levemente en 2010. También cuenta con casi el 12% de su PEA ocupada en el sector secundario, el cual no se ve muy variante de 2000 a 2010. Este municipio también cuenta con un incipiente pero potencial desarrollo del turismo de naturaleza. Tanto los datos de ocupación como de especialización de la PEA ocupada en Quintana Roo nos revela que existe un desarrollo desequilibrado regionalmente reflejado por un crecimiento más dinámico de los municipios turísticos y la marginación de los que son agrícolas o de otro tipo de turismo. Para completar este análisis es importante revisar el desempeño de la educación en este estado.

Quintana Roo y el nivel de educación de los jóvenes

Se ha enfatizado en este estudio, la importancia de la educación para el desarrollo de la sociedad. Desafortunadamente, dado las reformas que en los últimos años ha hecho México, los niveles de empleo y su calidad no están correspondiendo con la preparación de los jóvenes. Quintana Roo pertenece a la región sureste de México, donde la situación de pobreza es la más grave, pero este estado no lo padece de manera crítica debido al turismo. Sin embargo, como hemos demostrado el turismo no cubre las necesidades de empleo bien remunerado para todos los municipios. En esta “región sur- sureste es perceptible un crecimiento inusitado del número de profesionistas existentes” (Campos Ríos, Martínez de Ita y Sánchez Daza, 2013:173). Sin embargo estos autores aseveran que este aumento en la preparación, al no estar correspondido con una política de empleo pertinente ha llevado a la precarización laboral.

Cuadro 1. Población de 12 años y más, según nivel de escolaridad, Quintana Roo, 2000 y 2010.

| Nivel de escolaridad | 2000 | 2010 |
|---|-------|-------|
| Primaria | 43.71 | 30.60 |
| Instrucción Secundaria | 28.64 | 31.55 |
| Estudios técnicos o comerciales | 0.18 | 0.33 |
| Instrucción con media superior y superior | 26.51 | 36.04 |

Fuente: INEGI. XII Censo General de Población y Vivienda 2000. Tabulados básicos; Censo de Población y Vivienda 2010. Tabulados básicos.

A nivel primaria el porcentaje de población preparada disminuyó de 2000 a 2010. En los niveles superiores, los porcentajes han aumentado, concordando con la tendencia a nivel regional. Otro estudio realizado por Franco Ortiz (2012) se demostró que Quintana Roo cuenta con el nivel de escolaridad más alto de la península, sin embargo, es el estado con el nivel más alto de desempleo.

Cuadro 2. Población desocupada y promedio de escolaridad con respecto a la PEA desocupada en Yucatán, Quintana Roo y Campeche en porcentajes, 2006.

| | Yucatán | Quintana Roo | Campeche |
|-------------------------|---------|--------------|----------|
| Población desocupada | 2.24 | 2.7 | 2.02 |
| Promedio de escolaridad | 8.0 | 8.9 | 8.5 |

Fuente: Franco Ortiz, A (2012). INEGI, Encuesta Nacional de Empleo y Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. http://quinto.informe.gob.mx/archivos/anexo_estadistico/pdf/est_x_ent_economia.pdf

Lo anterior demuestra que aunque Quintana Roo tiene el nivel más alto de escolaridad, también presenta el PEA desocupada más elevado de la región. Esto significa que el nivel de educación no garantiza mayor nivel de empleo. Esta situación en Quintana Roo también fue explicada por la autora señalando que la tendencia en el estado, en el momento del estudio, fue de la entrada de franquicias nacionales e internacionales que emplean mayormente personas con carreras trucas. Esto como hemos explicado más arriba es la situación que se vive a nivel nacional y que pone de manifiesto la precariedad laboral.

Conclusiones

En Quintana Roo, los estudios arriba presentados, nos indican que existe una concentración de la mano de obra en el sector terciario debido a que el estado ha aprovechado las políticas públicas nacionales que buscan la obtención de divisas para equilibrar los indicadores macroeconómicos. El comercio y los otros servicios que complementan al turismo también ayudan a elevar esta concentración. Pero solamente 4 de los municipios que se ubican al norte del estado son los turísticos, los restantes son agropecuarios y se ubican en el centro. Estos se caracterizan por un bajo nivel de empleos bien remunerados dado que se dedican mayormente a la agricultura de subsistencia ya que carecen de tecnificación que les permita ser productivos y vender a un mercado que les permita mayor ingreso.

En cuestión de educación, vemos que Quintana Roo tiene el nivel más avanzado con respecto a Yucatán y Campeche; situación que no concuerda con el nivel de ocupación dado que también es Quintana Roo que presenta mayor desempleo. Esta situación claramente apunta a la precarización laboral dado que ha sido demostrado en varios estudios que el nivel de profesionalización no necesariamente significa mejores trabajos y mayores salarios.

Sin embargo, esta situación entre el trabajo y la educación que se vive en Quintana Roo se vuelve más grave cuando vemos que aun existiendo municipios donde la agricultura es importante, no existe un atractivo para dedicarse a estudios que se especialicen a solucionar esos problemas del campo que mantiene a su población en pobreza.

Otra situación que se hace evidente en Quintana Roo es la falta de políticas públicas locales para impulsar las actividades agropecuarias tanto como se hace para el turismo. Esto incluye la provisión de infraestructura y la promoción de la actividad. Para subsanar la pobreza del campo, existen programas sociales, que como vimos más arriba, son ineficientes para crear empleos productivos en la zona rural.

La política neoliberal que ha seguido México, al pie de la letra de los organismos internacionales, ha conducido a la inversión pública para atraer a la privada en los municipios de Quintana Roo con potencial turístico, ignorando que estas inversiones privadas son enclaves internacionales a los que poco les importa sus efectos adversos en cuestiones económicas, sociales e incluso ambientales.

Así vemos que si bien a nivel nacional Quintana Roo no califica como marginado, existen 6 de sus 10 municipios que no disfrutan de los altos ingresos que algunas actividades turísticas dejan. De hecho el turismo de masas que se caracteriza por ser de temporada, ocupa mano de obra de manera precaria dado que ofrecen contratos de corto plazo y por lo mismo sin prestaciones.

El reto que enfrenta Quintana Roo es similar al que enfrenta el país en su totalidad, es decir, revertir la precariedad del empleo, hacer políticas públicas locales y relevantes a las condiciones del espacio y de la sociedad, planificar integralmente la calidad de la educación con las necesidades de las vocaciones productivas locales y regionales. Estos retos son urgentes que se enfrenten con imaginación para revertir la pobreza que se extiende conforme el empleo se hace más vulnerable.

Bibliografía

Alburquerque, F. 2004. El Enfoque del Desarrollo Económico Local. Cuaderno de Capacitación No. 1. Serie: Desarrollo Económico Local y Empleabilidad. Programa AREA - OIT en Argentina - Italia Lavoro. Organización Internacional del Trabajo. Argentina.

Álvarez Béjar, A. 2013. «Los eslabones del contagio por la crisis internacional: México 2012» en Álvarez Béjar, A y Sánchez Daza, G. (Coordinadores). La crisis mundial y sus efectos en México. Análisis sectoriales y regionales. Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. Facultad de Economía. Editorial Itaca. México.

Bensusán, G y Moreno-Brid, J.C. 2012. “Realineamiento político e innovación en las políticas públicas: políticas macroeconómicas y laborales en América Latina” en Calva, J.L. (Coordinador) ¡Si se puede! Caminos al Desarrollo con Equidad. Análisis estratégico para el Desarrollo. Vol. 16. Consejo Nacional Universitario. Juan Pablos Editores, México.

Campos Ríos, G., Martínez de Ita, M.E. y Sánchez Daza, G. 2013. “Las profesiones en la crisis: el caso del mercado en el sureste mexicano” en Álvarez Béjar, A y Sánchez Daza, G. (Coordinadores). La crisis mundial y sus efectos en México. Análisis sectoriales y regionales. Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. Facultad de Economía. Editorial Itaca. México.

Carrillo Pacheco, M.A., Martínez, J. y Lara, J. 2008. Los nuevos retos de la contratación colectiva. Universidad Autónoma de Querétaro, Plaza y Valdés, México.

Carrillo Pacheco, M.A. 2013. “Presentación” en González Juárez, M. T. (Coordinadora). Actores laborales y desarrollo regional. Apuntes para la teoría social. Las Ciencias Sociales, Universidad Autónoma de Querétaro, Miguel Ángel Porrua, México.

Corragio, J. L. 2009. “Introducción” en Cattani, A. D., Coraggio J. L., y Laville, J.- L. (Organizadores). Economía de trabajo. Diccionario de la Otra Economía, Universidad Nacional General Sarmiento/ALTAMIRA/CLAACSO, Buenos Aires.

Delgado Wise, R. y Márquez Covarrubias, H. 2012. “Reestructuración capitalista, exportación de fuerza de trabajo e intercambio desigual” en Calva, J.L. (Coordinador) Crisis económica mundial y futuro de la globalización. Análisis estratégico para el Desarrollo. Vol. 1. Consejo Nacional Universitario. Juan Pablos Editores, México.

Erquizio Espinal, A. y Ramírez Rodríguez, R. 2013. “Los impactos regionales diferenciados de la gran recesión de 2009 en México” en Álvarez Béjar, A. y Sánchez Daza, G. (Coordinadores). La crisis mundial y sus efectos en México. Análisis sectoriales y regionales. Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. Facultad de Economía. Editorial Itaca. México.

Franco Ortiz, A. C. 2012. Desempleo en la juventud profesional; un comparativo de Quintana Roo con Yucatán y Campeche durante el periodo 2000 al 2006. Tesis de Licenciatura en Economía y Finanzas. Universidad de Quintana Roo, México.

INEGI. XII. Censo General de Población y Vivienda 2000. Tabulados básicos;

INEGI. XIII. Censos Generales de Población y Vivienda 2010. Tabulados básicos

Maza, O y Ortiz Lazcano, D. A. 2013. “El proceso de incorporación de los egresados universitarios al mercado laboral” en González Juárez, M. T. (Coordinadora). Actores laborales y desarrollo regional. Apuntes para la teoría social. Las Ciencias Sociales, Universidad Autónoma de Querétaro, Miguel Ángel Porrua, México.

Romero González, J. y Pérez Esparcia, J. 1992. Pobreza y desigualdad en los países en desarrollo. Colección Espacios y Sociedades, Serie General No. 25. Editorial Síntesis, España.

Stuckler, D y Basu, S. 2013. El costo humano de las políticas de recorte. Por qué la austeridad mata. Editorial Taurus, México.

PRECARIEDAD LABORAL Y PERSPECTIVAS LABORALES EN JÓVENES UNIVERSITARIOS DE LA ZONA METROPOLITANA DE QUERÉTARO

DAVID BOTELLO TEJEDA¹

Resumen

El proyecto estudia las trayectorias laborales y de vida, así como perspectivas laborales de jóvenes universitarios de la ciudad de Querétaro, específicamente las dificultades para acceder a un mercado laboral precarizado y las estrategias de adaptación que desarrollan los jóvenes en este contexto.

El objetivo general es describir y comprender las experiencias de los jóvenes universitarios respecto a la precariedad laboral y sus perspectivas de trabajo al mercado laboral en la zona metropolitana de Querétaro, comparar las estrategias de adaptación y perspectivas laborales entre los cuatro grupos de jóvenes universitarios a investigar. Para comprender las experiencias de jóvenes universitarios en su ingreso al mercado laboral en la zona metropolitana de Querétaro propongo un acercamiento a un campo complejo de influencias sociales y subjetivas provenientes de medios de socialización como la familia, la escuela o el discurso dominante respecto al trabajo y las condiciones actuales que enfrentan los jóvenes al insertarse al mundo laboral en la zona metropolitana de Querétaro y, comprender la relación entre la inserción laboral de jóvenes en la ciudad de Querétaro y cómo ésta incide en su transición a la adultez.

¹ Licenciado en sociología por la Universidad Autónoma de Nuevo León. Cursando 2do semestre de la maestría en estudios multidisciplinarios sobre el trabajo de la Universidad Autónoma de Querétaro.

Introducción

El presente trabajo estudia las trayectorias laborales y de vida, así como perspectivas laborales de jóvenes universitarios de la ciudad de Querétaro, específicamente las dificultades para acceder a un mercado laboral precarizado y las estrategias de adaptación que desarrollan los jóvenes en este contexto.

A pesar de la atención que el fenómeno de la precariedad laboral ha tenido dentro de la literatura especializada sobre el tema, ésta sigue siendo relativamente escasa ante las cifras crecientes de la precariedad laboral en México, 16.4% de los jóvenes queretanos estaban desempleados hacia 2009, por ejemplo. Por ello, en años recientes el fenómeno de la precariedad laboral cobra relevancia en el campo de los estudios del trabajo; ya sea para definir con mayor precisión la precariedad, realizar análisis sociodemográficos o considerar la dimensión subjetiva del fenómeno.

La precariedad laboral es un fenómeno que ha crecido en dimensión en nuestro país, especialmente durante la primera década del siglo XXI. Uno de los grupos más vulnerables ante esta situación de precarización del empleo es la población juvenil que, en muchos casos, apenas busca integrarse al mercado de trabajo. Dentro de la población juvenil está el grupo de jóvenes que, con instrucción universitaria, busca ingresar al mercado laboral y posee expectativas laborales elevadas que no es posible satisfacer para gran parte de esta población.

En las últimas dos décadas ha comenzado a ser más visible, en el campo de los estudios del trabajo, el fenómeno de la precariedad laboral en jóvenes. Han surgido investigaciones y artículos cuyos objetivos varían, desde lograr una definición sólida de precariedad laboral, analizar la prevalencia de este fenómeno en términos estadísticos y, más recientemente, investigaciones que buscan ahondar los aspectos subjetivos de los sujetos que viven la precariedad laboral.

El presente trabajo surge de un protocolo de investigación con miras a echar luz en el fenómeno de la precariedad laboral en jóvenes desde una perspectiva multidisciplinaria en la que convergen, dentro de los estudios del trabajo, la fenomenología, la sociología clínica y el enfoque biográfico; todas estas herramientas que permiten comprender a mayor profundidad cómo el fenómeno de la precariedad laboral incide en los sujetos y las estrategias de estos para afrontar dichas dinámicas sociales, siento ésta una pregunta central de la investigación. Al momento de presentar esta ponencia se ha realizado un recorrido por el estado de la cuestión dentro del fenómeno de la precariedad laboral en México, así como un diseño metodológico desde el cual abordar el problema de investigación.

Situación del mercado laboral en México

Durante la pasada década, la población económicamente activa (PEA) se incrementó de 36 millones en el año 2000 a 46 millones hacia el 2009 (García, 2012: 93). Este incremento de la fuerza de trabajo en nuestro país no ha ido a la par con la creación de empleos que posean las condiciones necesarias para que esta población desempeñe un trabajo que corresponda con su grado de estudios. Este fenómeno afecta principalmente a la población juvenil que posee un nivel educativo mayor que las generaciones pasadas. Debido a esta oferta de mano de obra cada vez más calificada, los empleos que ofrece el mercado laboral mexicano han ido incrementando el nivel de estudios que requieren, así como reduciendo los salarios que se ofrecen y hacia el año 2000 sólo el 27% de los egresados de universidades u otras instituciones de educación superior lograban posicionarse en un empleo que requiriera su grado de estudios (Muñoz, 2006: 79).

La situación de los jóvenes en el mercado laboral mexicano

En los últimos años, la situación del trabajo en nuestro país se ha caracterizado por la desregulación, la pérdida de calidad en el empleo, la precarización del trabajo asalariado. Todo esto debido en parte a las características del modelo productivo que sigue México que busca lograr la competitividad a nivel internacional en base a la reducción del costo de la fuerza de trabajo (Oliveira, 2012: 157)

El trabajo realizado por (2012c) muestra que los efectos de la precarización del trabajo en los la última década han sido más grandes en la población juvenil (de entre 12 a 29 años) que en el total de trabajadores ocupados. En 2004, la población juvenil que se encontraba en condiciones críticas de ocupación, esto es “porcentaje de la población ocupada que se encuentra trabajando menos de 35 horas a la semana por razones de mercado, más la que trabaja más de 35 horas semanales con ingresos mensuales inferiores al salario mínimo” (INEGI), era de 31.3% para los jóvenes, mientras que en la población ocupada en general esta condición se presentaba en un 26.1% (Mora y Oliveira, 2012c: 158).

Sin embargo, en el caso que es de interés principal para este trabajo, se trata mayormente del subempleo dentro de los estudiantes y recién egresados de carreras universitarias y cómo su trayectoria laboral es moldeada por las perspectivas de trabajo que se habían formado por varias vías de socialización, como las universidades mismas, la familia, etc.

La precariedad laboral se entiende como una condición del empleo caracterizada

por la inestabilidad e inseguridad en el trabajo. La primera por la incertidumbre temporal del empleo y, la segunda, por las condiciones salariales, contractuales y de seguridad social (Oliveira, 2006: 53-54).

La precariedad laboral en México ha ido en aumento desde la década de 1980, esto debido a la instauración de políticas neoliberales (de apertura comercial y liberalización económica) que condujeron a una cada vez mayor flexibilización del trabajo. Es en este contexto en el que pueden apreciarse los efectos de las crisis económicas en el mercado laboral y, más específicamente, el mercado laboral juvenil (Mora y Oliveira, 2011: 376).

Esta precarización de trabajo como fenómeno generalizado en México, junto con el aumento de la educación formal en nuestro país; han generado además que los jóvenes pasen a través de más etapas de transición en su paso de la vida familiar hasta su incorporación adulta a la vida social (Guerra, 2009: 11). Entonces, otro de los aspectos que han sido analizados por algunos investigadores es la cada vez más compleja transición a la adultez de los jóvenes. Minor Mora (2008) y María Irene Guerra (2009) han retomado el concepto de la transición a la adultez para incorporarlo a los estudios sobre la precariedad laboral en jóvenes. En síntesis, los jóvenes viven un proceso de transición a la vida adulta que presenta nuevas características; entre ellas, el paso por empleos precarios.

Durante la última década, la precariedad laboral incide en un mayor porcentaje entre los jóvenes que en la población en general; por ejemplo, en 2004 el 31.3% de los jóvenes (entre 12 y 29 años) se encontraban en condiciones de alta precariedad, mientras que sólo el 26.1% del total de la población ocupada se encontraba en estas condiciones. Entre las características de los empleos de esta población está la falta de un sueldo base, ausencia de contrato y seguridad social, actividades no relacionadas a los estudios de quien las realiza y jornadas excesivas de trabajo (Mora y Oliveira, 2011: 377). Ante las condiciones mencionadas, los jóvenes que ingresan al mercado laboral generan nuevas estrategias de adaptación a las nuevas realidades del mercado de trabajo. Por esa razón es de suma importancia analizar las condiciones de trabajo de los jóvenes universitarios y lograr una buena comprensión de sus estrategias de adaptación.

Entonces, entre los indicadores de precariedad laboral, además de los ya mencionados, se encuentra la falta de continuidad en las relaciones laborales del individuo. Sobre la ausencia de un contrato escrito dentro de una relación laboral en México, durante el período comprendido entre 2002 y 2005, sólo el 64% de los asalariados contaban con un contrato escrito (García, 2009: 74).

Para dimensionar la incidencia del fenómeno de la precarización del empleo

juvenil, cabe mencionar que hacia 2009 la población joven (entre 14 y 29 años) era alrededor de 13 millones; de estos, 4 millones eran parte de la población económicamente activa (cerca de un 30%). De los otros 9 millones de jóvenes, 7 millones se dedicaban a estudiar y el resto no estudiaba ni participaba en actividades económicas. Por lo tanto, alrededor de 4 millones de jóvenes que ingresaban al mercado laboral en 2009 (y los millones que ingresan a éste actualmente) lo hacen bajo condiciones adversas, por la flexibilización de los procesos de trabajo, la crisis económica y la consecuente desaceleración de la economía (Mora y Oliveira, 2011: 378-379).

De acuerdo a la Encuesta Nacional de Juventud 2005, es entre los 13 y 18 años que el 91% de los jóvenes en México acceden a su primer trabajo; de acuerdo a García Villanueva (2008: 217), este hecho es parte del tránsito a la adultez de los jóvenes. Sin embargo, un elemento en el que este proyecto pretende ahondar es las posibles contradicciones entre la realidad del mercado laboral y las perspectivas de trabajo introyectadas en los jóvenes universitarios a través de diferentes mecanismos de socialización.

Otro de los aspectos importantes a considerar es que, desde hace al menos un par de décadas, la precariedad laboral ha dejado de ser un fenómeno principalmente atado a los sectores tradicionalmente asociados con la informalidad, presentándose de modos diversos en prácticamente cualquier actividad productiva y tipo de empleo. Un ejemplo notable, es la cada vez mayor precarización de empleos ligados a empresas formales con gran número de empleados en donde se integran al mercado laboral gran número de jóvenes.

Empero hay que remarcar que aún en las empresas de mayor tamaño (100 a 998 trabajadores) cerca de un tercio de los jóvenes (28.9%) no cuenta con contrato laboral, cuando los hay, no son por tiempo indefinido, y cerca de 15% de los jóvenes en estas grandes empresas tiene jornadas excesivas de trabajo (superiores a 50 horas a la semana) [Cifras del ENJ del año 2000] (de Oliveira, 2006).

Respecto a las condiciones estructurales de la economía mexicana y su mercado laboral, una de las características durante las últimas tres décadas ha sido la volatilidad. Esta situación de volatilidad, junto con la dependencia económica con Estados Unidos, genera que en momentos de crisis económica (como la de 2008) el mercado laboral mexicano sea de los primeros en sufrir recortes. En el caso del mercado laboral juvenil, las crisis económicas agudizan las condiciones de desempleo, precariedad y falta de acceso a la seguridad social.

Debido a lo anterior, se plantea que existe una relación entre la situación de crisis económica y el aumento del desempleo entre la población juvenil, como lo muestran

las siguientes cifras: Durante la crisis económica de 2009 que afectó en diferente medida a las diversas regiones del país; los estados altamente industrializados, como Coahuila y Nuevo León, sufrieron una caída del PIB de -14.4% y -9.3 respectivamente (Mora y Oliveira, 2012a: 7). En el caso de Nuevo León, de 2008 a 2009, el desempleo en jóvenes de 14 a 19 años pasó de 12.4 a 19.3% en varones y de 14.8 a 25% en mujeres; la informalidad llegó a 25.1% en varones y 21.5% en varones para el 2009.

En Querétaro, otro estado con un alto grado desarrollo, el desempleo juvenil en varones se encontraba durante 2009 en 16.4% (en el mismo rango de edad que el caso de Nuevo León); mientras que 32.1% de estos jóvenes trabajaban en condiciones de informalidad durante el mismo año (Mora y, Oliveira, 2012a: 13). Utilizando estos datos, es pertinente indicar que la crisis que económica que enfrentó nuestro país en 2009 ha generado un crecimiento del desempleo, informalidad y precarización del trabajo en los jóvenes del estado de Querétaro, así como en otras regiones del país.

En el trabajo realizado por Sergio Gaxiola (2013) que analiza la precariedad laboral en la Ciudad de México, Guadalajara y Monterrey, se concluyó que en esta última ciudad la presencia de trabajadores en condiciones de precariedad era menor que en la Guadalajara o la Ciudad de México y que esto se debe a la presencia de un mayor número de trabajadores industriales en el núcleo urbano de Monterrey. A pesar de también ser una ciudad con una importante presencia industrial, Querétaro presenta mayores índices de desempleo juvenil, informalidad y desprotección del empleo (Mora y Oliveira, 2012a: 14); sería necesario analizar a profundidad las características del mercado laboral en la ZMQ, así como las de otras zonas metropolitanas, para comprender la razón de las diferencias existentes entre éstas.

Minor Mora y Orlandina de Oliveira (2012) han realizado importantes aportaciones a la discusión teórica y metodológica sobre el mercado de trabajo en jóvenes y la precariedad del mismo. Entre sus aportaciones se encuentran desde la definición de indicadores de precariedad, hasta trabajos comparativos de la situación del mercado laboral juvenil en las distintas entidades del país; caracterizando a los distintos estados por rezago social, población rural, migración y salarios.

También dentro de la discusión de la precariedad laboral, existen trabajos (Ibarra y González, 2010) que abordan este fenómeno desde el análisis de las políticas de liberalización económica y flexibilización laboral que imperan en América Latina desde finales del siglo XX. Desde esta perspectiva se analiza cómo organismos internacionales, como el Banco Mundial y la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE), promueven políticas de flexibilización de los mercados

laborales con la finalidad de generar mayor empleo y reducir la informalidad. Sin embargo, esta misma flexibilización facilita la contratación y despido de empleados, siendo un factor más en la precarización del trabajo en México y Latinoamérica (Ibarra y González, 2010: 38).

El recorrido por el estado de la cuestión sobre el fenómeno de la precariedad laboral juvenil no está aún completo y se seguirá desarrollando durante el transcurso de la investigación.

Algunos indicadores para el mercado de trabajo en México (empleo, subempleo y desempleo)

| | 2000 | 2009 |
|---------------------------------|-------------|-------------|
| Población económicamente activa | 39 millones | 46 millones |

| | |
|------------------------------------|---------------|
| Población de 15 años y más (2015) | 87.8 millones |
| Población económicamente activa | 52 millones |
| Ocupada | 49.8 millones |
| Desocupada | 2.2 millones |
| Población económicamente no activa | 35.8 millones |
| Disponible | 6 millones |
| No disponible | 29.8 millones |
| Población subocupada | 4 millones |

| | |
|--|--------|
| Población económicamente activa (1er trimestre 2015) | 58.88% |
| Población no económicamente activa | 41.12% |

| | Primaria in-completa | Primaria completa | Secundaria completa | Media superior y superior |
|----------------------|----------------------|-------------------|---------------------|---------------------------|
| Población desocupada | 6.69% | 15.98% | 39.91% | 37.41 |

| | Primaria in-completa | Primaria completa | Secundaria completa | Media superior y superior |
|----------------------|----------------------|-------------------|---------------------|---------------------------|
| Población subocupada | 16.64% | 24.20% | 35.57% | 23.54% |

(Datos: INEGI)

Planteamiento teórico

Preguntas de investigación

¿Cómo se relaciona, en la experiencia subjetiva de los jóvenes universitarios de

la ZMQ, sus perspectivas laborales con la inserción al mercado trabajo?

¿Cómo inciden las universidades en las perspectivas laborales que los jóvenes que en ellas estudian?

¿Qué estrategias desarrollan los jóvenes universitarios ante el mercado laboral precario al que buscan insertarse?

Hipótesis

Las carreras que cursan los jóvenes, la universidad en la que estudian, su historia de vida familiar y el barrio del que proceden son factores que inciden en las perspectivas laborales que forman. Estas perspectivas no siempre pueden llevarse a cabo debido a la realidad que presenta el mercado laboral precarizado y los jóvenes deben desarrollar estrategias de adaptación a éste. Estas estrategias también pueden estar relacionadas a los factores que incidieron en la formación de sus perspectivas laborales.

Sociología clínica y método biográfico

En este proyecto se plantea el estudio de las trayectorias laborales y de vida de estudiantes universitarios de la Zona Metropolitana de Querétaro (ZMQ), así como sus perspectivas laborales y estrategias de adaptación al ingresar a un mercado laboral precarizado.

Ahora bien, la sociología clínica o el método clínico en sociología es una propuesta teórico-metodológica hecha por Guy Bajoit (2008) así como por Vincent de Gaulejac. Es un modelo que nos ayuda a comprender realmente las motivaciones que llevan a la realización de una acción por un individuo. Un punto fundamental es, además, no sólo comprender las motivaciones conscientes que el actor puede fácilmente reconocer y decirnos como tales, sino también las motivaciones de las que no está al tanto y se encuentran inconscientes. Aquí la teoría y el método van estrechamente de la mano:

La cuestión del método desemboca necesariamente en una cuestión teórica, porque para saber cómo hacer aflorar las razones del actuar de los actores, se requiere saber primero cómo ellos seleccionan las que reconocen y las que prefieren ocultar a los otros y a sí mismos, cómo llegan a interiorizar y a ignorar otras, y cómo proceden para censurarlas. Ahora bien, estos tres procesos nos remiten a tres fuentes teóricas diferentes:

La teoría de la ideología: que consiste, en efecto, en disimular ante los otros y si es posible ante sí mismo, las razones inconfesables (ilegítimas) o difíciles de confesar (menos legítimas) que se esconden detrás de las razones confesables (legítimas).

La teoría del habitus: que consiste en una interiorización de las razones

(gustos, preferencias...) que influyen sobre la conducta del individuo a su pesar, independientemente de su voluntad, sea que él esté consciente de ello —porque puede estarlo—, sea que no lo esté.

teoría del inconsciente: que está formada, en efecto, por la represión de los deseos orientados a objetos ilegítimos o de legitimidad dudosa que el individuo sigue buscando, a pesar suyo, a través de su conducta, la más de las veces de modo inconsciente. (Bajoit, 2008)

Como Bajoit, Vincent de Gaulejac propone un método que conjuga la sociología y el psicoanálisis (posición multidisciplinaria para el entendimiento de lo social desde lo individual), es el caso de la sociología clínica, que nos dice que hay que ubicar la subjetividad (tanto del investigador como de los actores sociales con los que se trabaja) en el centro de la búsqueda del conocimiento y valorar lo que los actores nos dicen a cerca de su posición en la sociedad. En el momento en que nos damos cuenta que la producción y reproducción de lo social gira en torno al individuo dejamos de ver los *hechos sociales* como cosas. De este modo la subjetividad del individuo nutre la reproducción social y viceversa en una relación dialéctica. “Esta interioridad del mundo social cuestiona radicalmente las equivalencias habituales entre, por un lado, psicología/interioridad/psiquismo, y por otro lado, sociología/ exterioridad/social. Lo social y el psiquismo se nutren uno del otro permanentemente y de manera indisociable (de Gaulejac, 2008: 14)”

El método clínico en sociología se refiere a la cercanía con el actor, basado mayormente en el uso de historias de vida de los actores para conocer su historia familiar (o *novela familiar*, utilizando el término de Freud) y su historia social (su ascenso o descenso social, historia económica, conflictos entre la posición social y económica del actor y la de su entorno inmediato). Estar cerca del actor (cerca de la cama del “enfermo”) de ahí el adjetivo *clínico* que se le da a esta vertiente de las ciencias sociales, ya que se trata de estar como investigador lo más cerca posible de las vivencias directas de los actores y también a la realidad social que ellos viven, siempre en torno a la novela familiar y trayectoria social. El enfoque biográfico es utilizado por diversos autores, ya mencionamos a Guy Bajoit y otro que describe la pertinencia metodológica y teórica del mismo es Vincent de Gaulejac, quien nos dice al respecto del enfoque o método biográfico:

a) El método biográfico permite salir de la oposición entre individuo y sociedad, entre la subjetividad del hombre y las regularidades objetivas de lo social. Su objetivo es comprender la dialéctica de lo social, es decir las relaciones entre las condiciones concretas de existencia y lo vivido....

Ciertamente en el relato, permanece una historia singular de un destino único,

pero esta historia individualiza la historia social colectiva y es a la vez, el producto y la expresión. <<Lejos de ser el elemento más simple de lo social -su átomo irreductible- el individuo es igualmente una síntesis compleja de los elementos sociales. Este no funda lo social, es el producto sofisticado>>. A través de los relatos aparecen las tensiones entre la identidad heredada y la identidad adquirida... (de Gaulejac, 2005: 22)

Es esta tensión entre las dos identidades mencionadas por de Gaulejac, la que produce los conflictos identitarios que marcan las acciones y los mecanismos de adaptación que son el objeto de estudio de esta investigación. Por un lado se encuentra la identidad heredada por los padres mediante el proyecto parental y, por otro, una identidad que el sujeto debe adquirir al enfrentarse a condiciones materiales de existencia que no concuerdan con el proyecto introyectado. También se aprecia cómo el relato del sujeto es el material que lleva a entender la relación subjetiva y contradictoria entre su pasado (historia familiar) y su presente (trayectoria laboral). De esto surge la hipótesis sobre los conflictos que enfrentan los jóvenes en nuestro país al ingresar a un mercado de trabajo que no refleja las perspectivas que han formado gracias a la familia, las instituciones educativas y otros medios de socialización.

El enfoque biográfico también nos sirva para buscar las especificidades y los hechos marginales dentro de la norma o de la generalidad social, cosa en la que otras aproximaciones fallan. “El método biográfico permite captar “eso” que escapa a la norma estadística, a las regularidades objetivas dominantes, a los determinismos macro-sociológicos (de Gaulejac, 2005: 22)”. En síntesis, la metodología de las historias de vida nos permite situarnos en la coyuntura entre individuo y sociedad, ver cómo los actores son producto de sus condiciones de existencia y a la vez productores de las mismas, en este movimiento dialéctico es donde buscamos conocer la “realidad” desde la subjetividad, es decir, lo que los actores pueden decirnos a cerca de sus vivencias, sin nociones previas de lo que esto pueda ser y “reconocer en el saber individual un valor sociológico (de Gaulejac, 2005: 25)”.

Dentro de la metodología del enfoque biográfico, la intención no es tener un tamaño de muestra definido, como sería el caso de la encuesta en un estudio de corte cuantitativo; sino, con el transcurso de la recolección de datos mediante entrevistas, llegar a la saturación.

La recolección de datos se hará a través de entrevistas cualitativas no estructuradas con jóvenes en condiciones de precariedad laboral y el tamaño de la muestra será determinado por saturación de la información recabada; esto es, cuando las sucesivas entrevistas ya no aporten más datos significativos sobre el

objeto de estudio (Mason, 2010: 2). En todo caso, la saturación no dependerá de la mera observación; se trata de la representación que el investigador hace de su objeto de estudio y para ello será necesario diversificar lo más posible a los informantes (Bertaux, 1981: 8).

Para esta investigación se considera dividir a los jóvenes universitarios en 4 categorías, quienes estudian en universidades públicas y los que estudian en universidades privadas y, dentro de estas dos categorías, los jóvenes que estén en carreras de humanidades y los que cursen carreras de ingeniería o “ciencias duras”. Con esta categorización se pretende la máxima variabilidad de situaciones, así como poder realizar comparaciones entre los conflictos de identidad y, aspiraciones laborales y salariales entre estos cuatro universos.

La elección de jóvenes universitarios y dividirlos en cuatro categorías diferentes, de acuerdo al tipo de carrera y universidad en la que estudiaron, se justifica dado que en esta población las expectativas de acceso al mercado laboral y, las estrategias de adaptación y conflictos que surgen tras su inserción laboral son parte, no sólo de la historia de vida o trayectoria laboral; sino que son vivencias actuales para los sujetos con estas características.

Uno de los supuestos de la investigación es que la cada vez mayor dificultad de los jóvenes para acceder a un empleo no precario produce conflictos de identidad laboral que los jóvenes se formaron durante su tránsito por una carrera universitaria. Estos conflictos de identidad serían generados por la contradicción entre dos planos de la vida del individuo; por un lado, el proyecto de vida idealizado por el individuo (proyecto parental) y, por otro, la realidad del mercado laboral actual a la que los jóvenes se enfrentan.

Cuando se habla de precariedad laboral, también se habla de desigualdad, de dominación de una clase hacia otra, de conflictos de identidad, de adaptación. En otras palabras, cuando se trata la precariedad laboral, se habla de la “identidad herida”. El sufrimiento causado por las situaciones de pobreza, precariedad laboral, etc.; el sujeto no puede llegar a realizar las expectativas laborales que su historia familiar y su trayectoria social le han hecho internalizar. Entonces, su identidad está marcada por una carencia que le hace sufrir (de Gaulejac, 2009: 195-197).

A modo de conclusión

La literatura referente a jóvenes y trabajo es extensa tanto en América Latina como también en casos regionales como México. La mayor parte de las investigaciones que tratan estas dos variables se centran en las causas de la precarización laboral y la consecuente dificultad para la inserción de los jóvenes a los mercados de trabajo.

La aportación de este proyecto se centra en analizar las consecuencias de esta exclusión social que viven muchos jóvenes universitarios al buscar empleo y las experiencias y estrategias de adaptación de los jóvenes ante nuevas realidades del mundo laboral.

El trabajo que se ha realizado en nuestro país dentro de los estudios del trabajo, en particular en el tema de jóvenes y trabajo, muestran un claro aumento en las condiciones de precariedad e inseguridad laboral para este sector de la población. La inserción laboral de los jóvenes universitarios se da cada vez más en trabajos que no están relacionados con su grado de estudios; dado que es un fenómeno que se está incrementando desde hace más de una década es esencial que los estudios del trabajo se interesen, como está sucediendo, en esta población y las estrategias que desarrollan para adaptarse a las realidades del mercado de trabajo.

La sociología clínica y el enfoque biográfico son herramientas pertinentes para entender los mecanismos de adaptación al mercado de trabajo de la población juvenil universitaria en Querétaro. Dichas herramientas permiten encontrar el disonancia entre las perspectivas de trabajo que los jóvenes han formado mediante procesos de subjetivación relacionados a su historia familiar, laboral y escolar; y las oportunidades, o falta de, que ofrece el mercado laboral mexicano en la actualidad.

Bibliografía

- Bajoit, G. (2008). La renovación de la sociología contemporánea. *Cultura y representaciones sociales*. Vol. 3 No. 5. Pp. 9-31. México, D.F. UNAM. <http://www.journals.unam.mx/index.php/crs/article/view/16353/15559>
- Bertaux, D. (1981). El enfoque biográfico: Su validez metodológica, sus potencialidades. *Proposiciones*. Vol. 29. Santiago de Chile. Ediciones Sur.
- García, B. (2009). Los mercados de trabajo urbanos de México a principios del siglo XXI. *Revista Mexicana de Sociología*. Vol. 71. No. 1. México, D.F. UNAM.
- García, B. (2012). La precarización laboral y desempleo en México (2000-2009). *La situación del trabajo en México, 2012, el trabajo en la crisis*. Plaza y Valdés Editores. México, D.F.
- De Gaulejac, V. (2000). Articulaciones entre lo social y lo psicológico. *Psykhé*. Vol. 9 No. 1. Pp. 107-112.
- De Gaulejac, V., Rodríguez, S. y Tarracena, E. (2005). *Historia de Vida. Psicoanálisis y sociología clínica*. Querétaro, México. Universidad Autónoma de Querétaro.
- De Gaulejac, V. (2009). *Las fuentes de la vergüenza*. Buenos Aires, Argentina. Marmol Izquierdo Editores.
- Gaxiola, S. (2013). Análisis comparativo de la precariedad laboral en las tres principales metrópolis mexicanas para el 2010. *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*. Vol. XXI. Num. 1. Universidad Militar Nueva Granada. Colombia. Bogotá.
- Guerra M. (2009). *Trayectorias formativas y laborales de jóvenes de sectores populares. Un abordaje biográfico*. México, D.F. ANUIES. Biblioteca de la Educación Superior.
- Ibarra, M. y González, L. (2010). La flexibilidad laboral como estrategia de competitividad y sus efectos sobre la economía, la empresa y el mercado de trabajo. *Revista Contaduría y Administración*, Vol. 55 (Núm. 2),

33-52, <http://contaduriayadministracionunam.mx/articulo-14-254-0.html>.

Mason, M. (2010). Sample size and saturation in PhD studies using qualitative interviews. *Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research*, 11(3). Retrieved from <http://www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/view/1428/3027>

Mora, M y de Oliveira, O. (2008). Desigualdades sociales y transición a la adultez en el México contemporáneo. *Papeles de población*. Vol. 14. Num. 57, 117-152

Mora, M. y de Oliveira, O. (2011). Jóvenes mexicanos en medio de la crisis económica: Los problemas de integración laboral. *Revista Sociedade e Estado*, Vol. 26 (Núm. 2), 373-401, <http://periodicos.unb.br/index.php/estado/article/view/6151/5062>.

Mora, M. y de Oliveira, O. (2012a). El deterioro de la situación laboral de los jóvenes en tiempos de crisis. México: El Colegio de México.

Mora, M. y de Oliveira, O. (2012b). Las vicisitudes de la inclusión laboral en los albores del siglo XXI: trayectorias ocupacionales y desigualdades sociales entre jóvenes profesionistas mexicanos. *Estudios Sociológicos*, XXX: 88.

Mora, M y de Oliveira, O. (2012c). Los dilemas de la integración laboral juvenil en tiempos de crisis. *La situación del trabajo en México, 2012, el trabajo en la crisis*. Plaza y Valdés Editores. México, D.F.

De Oliveira, O. (2006). Jóvenes y precariedad laboral en México. *Papeles de población*. Vol. 12. Núm. 49. Pp. 37-73

Muñoz C. (2006). Determinantes de la empleabilidad en jóvenes universitarios y alternativas para promoverla. *Papeles de población*. Vol. 12. Núm. 49. Pp. 75-89.

CONDICIONES LABORALES EN MÉXICO. UNA MIRADA GEOGRÁFICA DE LA PRECARIEDAD

MARÍA GUADALUPE LÓPEZ PEDROZA¹
YOLANDA ORNELAS URIBE²



En México, las condiciones laborales son cada vez más difíciles y se caracterizan por: la falta de seguridad en el empleo, la pérdida del poder adquisitivo del salario, las condiciones en las relaciones contractuales y la disminución de las prestaciones laborales. Sin embargo, existen evidencias de que la precariedad la experimentan de manera diferenciada por país, sector económico, región o grupo de población, y los jóvenes son los más vulnerables. Pero como se comporta geográficamente la precariedad laboral en nuestro país.

Este trabajo se utiliza el método multivariado de valor índice medio para conocer el nivel de precariedad laboral que prevalece en los estados de la república mexicana y que cuentan con niveles muy bajos o muy altos de precariedad de acuerdo a las variables seleccionadas de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) elaborada por el Instituto Nacional de Geografía y Estadística (INEGI) para el segundo trimestre de 2014. Con este método es posible precisar las diferencias particulares que existen entre unidades clasificadas como “muy semejantes” o muy diferentes”. Para ello: se caracterizan las unidades territoriales (estados de la república) para establecer patrones que permitan identificar grupos que cuentan con condiciones similares, e identificar los niveles de precariedad laboral de la población asalariada por nivel de ingreso, condiciones de acceso a las instituciones de salud, prestaciones laborales y disponibilidad de contrato escrito.

Palabras clave: precariedad laboral; nivel de precariedad, método multivariado de valor índice medio.

¹ Profesor-investigador. Centro de Estudios Observatorio Social. Centro Universitario de Ciencias Sociales y Humanidades. Universidad de Guadalajara. asesorapedroza@yahoo.com.mx

² Profesor-investigador. Departamento de Estudios Políticos. Centro Universitario de Ciencias Sociales y Humanidades. Universidad de Guadalajara. yolyornelas@gmail.com

Introducción

No es una novedad en los análisis del mundo del trabajo, el fenómeno de la precariedad laboral. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) utilizó dicho concepto por primera vez en 1974, y era definido por la inestabilidad en el puesto de trabajo, ya sea por la inexistencia de contrato, o por contratos por tiempo determinado. La preocupación por el tema creció a medida que avanzaban los cambios estructurales en la economía, pero siempre la precariedad era pensada como un efecto no deseado y hasta necesario de la reestructuración productiva, la incorporación de las tecnologías al proceso productivo y la implementación de nuevas formas de organización del trabajo (Aguilar, 2008).

En México, las políticas de ajuste y reformas estructurales aplicadas desde la década de los ochenta, sumadas a la reciente crisis financiera han acelerado y acentuado el deterioro de las condiciones de vida de amplios sectores de la población, principalmente de aquellos que se encuentran en los niveles medios y bajos de la estructura social. Un factor que explica este deterioro es el que está relacionado con las transformaciones del mercado de trabajo: bajos salarios, desempleo, disminución de prestaciones laborales, falta de contratos permanentes, etc. (López y Órnelas, 2013).

A este escenario, se suma la reciente reforma laboral implementada en el país en noviembre 2012, lo que posiblemente acentué aun más la precariedad laboral, puesto que las empresas ya no tienen presiones de tipo legal para utilizar discrecionalmente la mano de obra; los salarios se fijan según la eficiencia y la productividad de cada trabajador, además se flexibiliza el pago por hora, a destajo, a domicilio o por proyecto. El *outsourcing* o subcontratación también es legal y permite a los patrones evadir sus obligaciones patronales y prescindir de la mano de obra con facilidad. Por lo que, la inestabilidad en el empleo se acentúa aún más, al aprobar los contratos temporales y a prueba, así como legalizar la polivalencia de la mano de obra, lo que afecta el derecho sindical y el derecho a huelga, limita a un año el pago de salarios caídos y se elimina la obligación del patrón de avisar por escrito las causas del despido, entre otras ventajas para los patrones. En pocas palabras, se institucionaliza más la precariedad de los empleos, sin derechos laborales y con ingresos insuficientes (López, 2012). Entonces cabe preguntarse, ¿los estados del país siguen una tendencia nacional de la precariedad laboral? ¿Cuál es el nivel de precariedad de los estados?

En este contexto, el objetivo de este trabajo es hacer un análisis geográfico y estadístico para regionalizar las condiciones laborales que prevalecen en el país.

Esta investigación se divide en tres secciones. En la primera, se hacen algunas consideraciones sobre el empleo precario. En la segunda, se da a conocer el nivel de precariedad que presentan los trabajadores asalariados de las entidades del país de acuerdo a las variables seleccionadas de la ENOE para el segundo trimestre³ de 2014, como son: nivel de ingreso, condiciones de acceso a las instituciones de salud, prestaciones laborales y disponibilidad de contrato escrito. Para ello: 1) se caracterizan las unidades territoriales (estados de la república) para establecer patrones de precariedad que permitan identificar grupos con condiciones similares, y 2) se identifican aquellos estados donde la precariedad laboral es muy alta o muy baja. Por último se presentan las principales conclusiones.

1. Consideraciones sobre el Empleo Precario

A partir de la década de los ochenta del siglo pasado, la flexibilidad del mercado de trabajo se generalizó tanto en los países desarrollados como los en vías de desarrollo, lo que provocó una gran mutación en el mundo del trabajo. Esta última se caracterizó por el aumento de la precariedad, la multiplicación de formas “atípicas” de empleo y la transformación de las condiciones de trabajo (López, 2011).

A partir de entonces se han multiplicado los estudios referentes a la precariedad laboral. Sin embargo como han constatado varios autores (Hualde, 2009; Mora, 2005) no se encuentra un cuerpo teórico que discuta el concepto de precariedad laboral. El término se ha relacionado con la emergencia y expansión de contratos atípicos, temporales, trabajos no permanentes, trabajos a destajo y algunas otras denominaciones como trabajo estacional y a tiempo parcial, así como para dar cuenta del deterioro de las condiciones de trabajo en términos salariales y de derechos laborales (Mora, 2005 a).

Ante la dificultad para definir el concepto de precariedad laboral, se han propuesto diversos enfoques. Por ejemplo, Cano (1998) muestra que en los países industrializados con la crisis de la década de los setenta, el proceso de flexibilidad fue considerado como un elemento que precarizó las condiciones laborales. Desde una perspectiva simple se refiere a las estrategias de las empresas en la contratación, despido y duración de las jornadas laborales. La flexibilidad en términos complejos, describe las capacidades de la empresa para modificar la organización del trabajo y la movilidad de tareas, lo que provoca la precarización de las condiciones de los

³ Se toman los datos del segundo trimestre, ya que es en el que presenta una situación del empleo más estable. Generalmente, el cuarto trimestre generalmente hay más empleo debido al crecimiento de la demanda de bienes derivado de la temporada navideña, mientras que en el primer trimestre ocurre el fenómeno inverso. Por su parte, el tercer trimestre está afectado en el empleo eventual por las vacaciones de verano, en especial en el sector educativo, uno de los mayores empleadores a nivel estatal y nacional.

trabajadores, en la medida que reduce el control sobre sus condiciones de trabajo. El autor define la precariedad como un aumento de la vulnerabilidad de los trabajadores como consecuencia de las relaciones que definen la continuidad y control de su trayectoria profesional. Ello comporta un incremento de la inseguridad, dependencia y vulnerabilidad del trabajador tanto en la estabilidad del empleo como la calidad de las condiciones de trabajo.

En América Latina se han hecho esfuerzos para conceptualizar la precarización laboral y se proponen dimensiones que explican ese fenómeno social: a) desregulación laboral; b) reestructuración productiva y flexibilidad laboral y; c) debilitamiento del actor sindical (Mora, 2002; citado en Pérez, Sáinz, 2002). En estudios más recientes, se propone una cuarta dimensión sobre la pérdida de seguridad en la continuidad del empleo y la vulnerabilidad social, dicha dimensión está en mayor medida relacionada a las condiciones de pobreza y vulnerabilidad social que caracterizan a las sociedades latinoamericanas (Mora, 2005 a).

En México, los estudios de precariedad laboral son escasos, según Rojas y Salas, (2008) se debe a: 1) la falta de acuerdo en los estudios con respecto a los indicadores para estimar la magnitud de la precariedad en el empleo; 2) las limitaciones propias de las fuentes de información disponibles; y 3) la tendencia de las investigaciones sobre el sector informal. A pesar de ello, podemos constatar dos tipos de investigaciones que estudian el fenómeno: 1) los estudios de corte cuantitativo (Rojas y Salas, 2008; Oliveira, 2006; Bayón, 2006; Salvia y Tissera, 2004; Mora y Oliveira, 2010) que analizan la precariedad laboral a través de indicadores estadísticos, para conocer las características del empleo, salario y seguridad social, y 2) estudios de corte cualitativo para estudiar la precariedad desde una perspectiva multidimensional y la percepción de los sujetos sobre dicho fenómeno (De la O, 2008 y Lindón, 2003).

Un elemento que resalta en la precariedad laboral es la falta de consenso en su definición, debido a la multiplicidad de dimensiones que se asocian con las condiciones laborales. Así Mora (2005: 29) retoma las dimensiones de Rodgers “inestabilidad, desprotección, seguridad social e ingresos, mismas que coinciden con las propuestas por Guerra (1994) específicamente para el trabajo asalariado: inseguridad, inestabilidad e insuficiencia de ingreso.

En este sentido, la precariedad laboral es un constructo conceptual aún en evolución que abarca formas de inserción y relaciones laborales muy heterogéneas que las hace difícilmente comparables y homologables en una sola gran categoría (Tissera, 2009). De esta manera, en lugar de hablar de una diferenciación radical entre trabajadores precarios y no precarios, autores como Cano (1998: 208)

recomiendan hablar de dimensiones de precariedad, presentes en diversos grados y modalidades, en todas las formas de empleo.

Retomando la propuesta de Rubio (2010) sobre la construcción del concepto de precariedad laboral a partir de la literatura revisada sobre el tema se puede describir en el siguiente cuadro.

Cuadro 1: Dimensiones de la precariedad laboral y sus causas

| Dimensión | Explicación | Factores que la propician |
|-------------------------------|--|--|
| Temporalidad | - Inseguridad de la relación laboral (falta de contrato) o contratación a tiempo definido | - Reformas a la legislación laboral tendientes a la flexibilización - Programas atípicos de empleo - Abuso de la figura de contratación por tiempo definido - Falta de supervisión de las autoridades laborales |
| Vulnerabilidad | - Degradación de las condiciones de trabajo, tales como empleo en las calles, condiciones insalubres y con riesgos para la seguridad física y de salud, etc. | - Falta de supervisión por parte de las autoridades laborales y de salud |
| Insuficiencia salarial | - Niveles salariales por debajo del mínimo necesario para tener alimentación, educación, salud y vivienda | - Baja educación y capacitación - Falta de creación de empleos de alto valor agregado - Ciclos de inestabilidad económica y del nivel general de precios |
| Desprotección laboral | - Reducción de prestaciones laborales y protección social | - Debilidad de la protección sindical - Flexibilización laboral tendiente a reducir costos |

Fuente: Cuadro 1 de Rubio (2010: 79).

Según el análisis de Rubio (2010) encontró que la precariedad laboral: 1) es un fenómeno de magnitud importante en todas sus dimensiones para los mercados de trabajo en México, 2) aun cuando es menor, persiste durante períodos en los que no hay crisis económicas, lo que indica el carácter estructural de la misma; 3) el indicador de precariedad laboral absoluta de los hombres está por encima del de las mujeres en todo el período de estudio. Sin embargo, un hallazgo interesante es que la brecha entre la precariedad absoluta de los hombres con respecto a la de las mujeres se ha reducido consistentemente a lo largo del período, y 4) se comporta de manera diferente en cada una de las entidades del país. En general, el menor grado de precariedad se encuentra en los Estados del norte del país, los más desarrollados, mientras que la mayor precariedad se concentra en el sur de México,

donde están los Estados con menos niveles de desarrollo.

Por su parte García (2012) constató en su estudio que la precariedad laboral de los asalariados continua siendo elevada, principalmente por la ausencia de contratos escritos y la contratación temporal⁴, además de la falta de acceso a las instituciones de salud. Estos fenómenos se extienden a lo largo del territorio mexicano, pero están relativamente menos presentes en algunas ciudades norteafricanas. Además afirma que los trabajadores sin contratos y sin acceso a las instituciones de salud son los que perciben los ingresos menores. Asimismo, los trabajadores temporales perciben remuneraciones más reducidas que los permanentes y sólo ligeramente superiores a aquellos trabajadores que no tienen contrato alguno. Estos últimos resultados se sostienen incluso tomando en cuenta (o controlando en el sentido estadístico), aspectos tales como la edad, la condición de hombre o mujer, la escolaridad y el sector laboral de desempeño.

En este sentido, nuestro trabajo consiste en conocer si los resultados sobre la precariedad laboral en nuestro país han cambiado o se han acentuado en el segundo trimestre del 2014? Esta pregunta nos conduce al siguiente apartado de este trabajo.

2. Los niveles de precariedad laboral en México

Constantemente escuchamos como las condiciones laborales de los trabajadores asalariados han ido empeorando con el tiempo. Esta situación se ha agravado aún más a partir de la reciente reforma laboral. Sin embargo, el impacto no ha sido igual a lo largo de todo el país, ya que el desarrollo económico de un estado o región, el tipo, el origen, así como los sectores económicos que reciben mayor inversión determinan las condiciones de la oferta de trabajo.

En esta sección realizamos analizamos cuáles son las entidades del país que presentan niveles más altos o más bajos de precariedad laboral. Para ello tomamos los datos proporcionados por la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) con respecto a la población remunerada y subordinada por entidad federativa, y se retoman las siguientes variables: nivel de ingreso, acceso a los servicios de salud, prestaciones laborales básicas y el tipo de contrato para el segundo trimestre de 2014.

Se utilizó el Método Multivariado Valor de Índice Medio implementado por el García de León (1989), que es útil para clasificar un conjunto de unidades territoriales con

⁴ La autora señala que los trabajadores temporales están aumentando en forma moderada en el país, aunque las transformaciones en los instrumentos de recolección de información dificultan precisar el ritmo de dicho aumento. En las encuestas de empleo se ha cambiado, tanto la forma en que se capta a los trabajadores asalariados, como la opción de las respuestas en lo que corresponde al contrato, dándole ahora más prioridad a los contratos temporales.

base en un índice obtenido a partir de la información de diversas variables. Con este método es posible precisar las diferencias particulares existentes entre unidades clasificadas como “muy semejantes”, o bien, las semejanzas presentes en unidades calificadas como “muy diferentes” en lo general, con lo que se tiene ventaja sobre otras técnicas multivariadas empleadas en análisis regional. En este caso podremos determinar grupos de casos a partir de promedios y dispersiones con datos estatales y municipales.

Para el análisis de precariedad laboral de los trabajadores asalariados se consideraron las siguientes variables: Menos de tres salarios mínimos⁵, sin acceso a servicios de salud, sin acceso a aguinaldo, vacaciones con goce de sueldo o reparto de utilidades, contrato temporal menor a seis meses. Para conocer el nivel de precariedad laboral de cada uno de los estados, primero se calculó el promedio nacional de cada una de las variables seleccionadas (cuadro 2).

Cuadro 2. Estadísticos Básicos para las variables seleccionadas. 2do. Trimestre de 2014

| Variables seleccionadas | Promedio Nacional | Desviación Estándar |
|---|--------------------------|----------------------------|
| Menos de 3 salarios mínimos | 63.79 | 8.26 |
| Sin acceso a servicios de salud | 53.65 | 12.48 |
| Sin acceso a aguinaldo, vacaciones con goce de sueldo o reparto de utilidades | 40.00 | 12.05 |
| Contrato temporal menor a 6 meses | 5.38 | 2.31 |

Fuente: Elaboración propia con base en datos de la ENOE, INEGI 2014.

A partir de los resultados del cuadro 2, se formaron cinco grupos para conocer el nivel de precariedad, como son:

Muy baja precariedad: los valores porcentuales para las variables seleccionadas son menores que el promedio nacional y además se encuentran alejados del mismo.

Baja precariedad: algunas características de precariedad evaluadas son menores que el promedio nacional, aunque o existe mucha distancia con respecto a éste.

Precariedad Media: en este nivel algunos estados, los valores de las variables se sitúan por encima del promedio nacional y otras por debajo, por lo que el dado el

⁵ La situación crítica de México es que, según la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, casi 30 millones de trabajadores, en torno a 60% de la población ocupada, recibe hasta tres salarios mínimos, es decir, ganan cinco mil 115 pesos mensuales o menos, y que muchas familias mexicanas dependen de ellos. Si cada dos trabajadores de ese estrato salarial mantuvieran a una familia mexicana de cuatro miembros, 60 millones de mexicanos tendrían ingresos inferiores a la línea de bienestar. Precisamente, la Covenal admite que ese número de mexicanos son los que, en efecto, reciben recursos monetarios inferiores a los necesarios para vivir dignamente.

procesamiento de los datos realizado, se obtuvo un valor índice medio regular.

Alta Precariedad: las entidades mostraron niveles superiores a la media nacional para la mayor parte de las variables estudiadas.

Muy alta precariedad: los valores analizados se encuentran por encima del promedio nacional y además se encuentran alejados del mismo.

Presentación de resultados

De acuerdo a los resultados obtenidos, los estados que presentan los niveles más altos de precariedad son Tlaxcala, Hidalgo y Guerrero con promedios para las cuatro variables seleccionadas muy por encima del promedio nacional.

Las posibles explicaciones para cada uno de estos estados serían: en Tlaxcala encontramos una economía muy débil, aporta solo 0.5% al Producto Interno Bruto (PIB) Nacional, esta entidad junto con Colima se encuentran en el último lugar de la tabla de participación para este indicador.

Según el estudio “Así van los estados, semáforos estatales” (Asociación “México ¿Cómo vamos?”, 2014), Tlaxcala muestra estancamiento económico en 2014, ya que no registro crecimiento alguno (0%) con respecto al año anterior, captó sólo el 0.2% de la Inversión Extranjera Directa que ingreso al país y se observa que no cambió con respecto al 2013, siendo este porcentaje muy bajo con respecto al promedio nacional. En dicha investigación también señala que 7 de cada 10 trabajadores de esta entidad lo hacen en el sector informal.

Con respecto al estado de Hidalgo, éste aporta el 1.5% del PIB (Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática, 2009), lo que le permite colocarse en el lugar número 20 del ranking nacional. Su sector industrial es relativamente menor comparado a nivel nacional, y el sector de los servicios aporta más de la mitad del PIB. La inversión extranjera que recibió fue casi inexistente, puesto que entre el 2013 y 2014 aumento únicamente 0.4% del total nacional.

Por su parte, el estado de Guerrero aporta el mismo porcentaje al PIB que Hidalgo (1.5%) de acuerdo al INEGI, se ubica en el lugar número 21, su actividad económica preponderante es el comercio y los servicios. Esta entidad no sólo no creció sino que tuvo un decremento de 0.9% entre 2013 y 2014. Además, presenta la tasa de informalidad más alta del país, puesto que un 72.4% de las personas ocupadas laboran en el sector informal.

Lo anterior, puede confirmar que el nivel muy alto de precariedad laboral de los trabajadores asalariados de Tlaxcala, Hidalgo y Guerrero se traduce en un incremento en los niveles de pobreza. Según datos del Consejo Nacional de Evaluación de la

Política de Desarrollo Social (Coneval), entre 2012-2014 la variación porcentual del número de personas en pobreza en Tlaxcala aumentó 4.7 punto porcentuales, en Hidalgo se incrementó 5.6 puntos. En el caso del estado de Guerrero, dicha variación porcentual disminuyó 5.2 puntos (de 2,442.9 mil a 2,315.4). Muy posiblemente en este estado disminuyó la pobreza, debido a que es considerada zona de atención prioritaria (ZAP), cuya población registra índices de pobreza, marginación o rezago en el ejercicio de los derechos para el desarrollo social.

El gráfico 1, nos muestra el alto porcentaje de trabajadores asalariados que ganan menos de tres salarios mínimos, que no tienen acceso a servicios de salud, ni prestaciones laborales básicas y que trabajan con un contrato temporal menor a seis meses.



Fuente: Elaboración propia con base en datos de la ENOE, INEGI 2014.

En el otro extremo, encontramos a los estados que registraron un nivel muy bajo de precariedad, ya que se sitúan por debajo del promedio nacional, como son Nuevo León, Baja California y Sonora. Sin embargo, esto no indica que no existan las mismas características de precariedad laboral que padecen los trabajadores asalariados que el resto del país. En todo caso, la situación en estas entidades es menos grave. En el siguiente cuadro se muestran los porcentajes de personas que se encuentran trabajando bajo situaciones laborales precarias para cada estado.

Cuadro 3.
Condiciones laborales precarias. Nuevo León, Baja California y Sonora.
2do. Trimestre 2014

| Variables Seleccionadas | Porcentaje de trabajadores subordinados y remunerados | | |
|---|---|------------|--------|
| | Baja California | Nuevo León | Sonora |
| | Porcentajes | | |
| Menos de 3 salarios mínimos | 59.19 | 47.80 | 59.52 |
| Sin acceso a servicios de salud | 26.07 | 25.05 | 32.50 |
| Sin acceso a aguinaldo, vacaciones con goce de sueldo o reparto de utilidades | 26.52 | 22.58 | 30.17 |
| Contrato temporal menor a 6 meses | 5.39 | 5.61 | 5.02 |

Fuente: Elaboración propia con base en datos de la ENOE, INEGI 2014.

Lo anterior, nos permite corroborar que un nivel muy bajo de precariedad laboral, contribuye a disminuir la pobreza de la población. De acuerdo a la información del Coneval (2015), entre 2012-2014 la variación porcentual del número de personas en pobreza en Baja California disminuyó 2.5 puntos, en Nuevo León se redujo en 9.7 puntos. En cambio en Sonora se incremento el número de personas pobres en 3.7 puntos. En este último caso, llama la atención puesto que el estado entre 2013 y 2014, el PIB decreció 2.9%, sólo se crearon 9 empleos por trimestre aumentó notablemente el porcentaje de sus exportaciones como porcentaje el PIB alcanzando su máximo nivel, 48.6% en 2013, de toda la historia del indicador (2007). Disminuyó su tasa de Informalidad de 43.9% a 41%, entre el tercer trimestre del 2014 y el mismo trimestre del año anterior. Es una disminución de 2.9 puntos porcentuales, más del doble de lo que disminuyó a nivel nacional (1.3 puntos porcentuales). Sin embargo, registró el segundo trimestre consecutivo con crecimiento negativo, -2.9% en el tercer trimestre de 2014, lo que lo coloca como el segundo estado que más decreció, el primero es Campeche. Es el segundo estado que más redujo su productividad, Campeche fue el primero. Pasó de \$890 en el tercer trimestre de 2013 a \$751 mismo periodo de 2014. Es una disminución de -\$139 que contrasta con el aumento de \$7 que tuvo la productividad nacional (Asociación “México ¿Cómo vamos?”, 2014).

Otro de los objetivos de este trabajo consiste en calcular los distintos niveles de precariedad en los estados del país. Para ello fue utilizado el Método del Valor Índice Medio calculado según las variables analizadas, lo cual arrojó los siguientes resultados (ver cuadro 4).

Cuadro 4. Niveles de precariedad por entidad federativas según el Valor Índice Medio calculado

| Entidades Federativas | Valor índice medio |
|-----------------------|--------------------|
| Nuevo León | 1.75 |
| Baja California | 2 |
| Sonora | 2 |
| Aguascalientes | 2.25 |
| Chihuahua | 2.25 |
| Coahuila | 2.25 |
| Distrito Federal | 2.25 |
| Baja California Sur | 2.5 |
| Tamaulipas | 2.5 |
| Jalisco | 2.75 |
| Querétaro | 2.75 |
| Quintana Roo | 2.75 |
| Sinaloa | 2.75 |
| Colima | 3 |
| Durango | 3 |
| Campeche | 3.25 |
| Guanajuato | 3.25 |
| Morelos | 3.25 |
| San Luis Potosí | 3.25 |
| Tabasco | 3.5 |
| Yucatán | 3.5 |
| Estado de México | 4 |
| Nayarit | 4.25 |
| Oaxaca | 4.25 |
| Zacatecas | 4.5 |
| Michoacán | 4.75 |
| Chiapas | 5 |
| Puebla | 5 |
| Veracruz | 5 |
| Guerrero | 5.25 |
| Hidalgo | 5.25 |
| Tlaxcala | 6 |

Fuente: Elaboración propia con datos de Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, INEGI. 2014.

En general, para el segundo trimestre de 2014, que el nivel de precariedad laboral encontramos:

Muy baja precariedad, tres estados: Nuevo León, Baja California y Sonora, ya que los valores porcentuales para las variables son menores que el promedio nacional.

Baja precariedad, doce estados: Aguascalientes, Chihuahua, Coahuila, Distrito Federal, Baja California Sur, Tamaulipas, Jalisco, Querétaro, Quintana Roo, Sinaloa, Colima y Durango, porque algunas características de precariedad evaluadas son menores que el promedio nacional.

Precariedad Media, siete estados: Campeche, Guanajuato, Morelos, San Luis Potosí, Tabasco, Yucatán y Estado de México, donde los valores de las variables se encuentran por encima del promedio nacional y otras por debajo, por lo que el dado el procesamiento de los datos realizado, se obtuvo un valor índice medio regular.

Alta Precariedad, siete estados: Nayarit, Oaxaca, Zacatecas, Michoacán Chiapas, Puebla y Veracruz que mostraron niveles superiores a la media nacional para la mayor parte de las variables estudiadas.

Muy alta precariedad, tres estados: Guerrero, Hidalgo y Tlaxcala, ya que los valores se encuentran por encima del promedio nacional.

Pudimos constatar geográficamente que para el segundo trimestre del 2014, la menor precariedad del trabajo se presenta en tres estados del norte del país (Nuevo León, Baja California y Sonora), mientras los de mayor precariedad se concentran en Guerrero, Hidalgo y Tlaxcala (ver gráfico 2).

Lo anterior denota que la precariedad laboral se identifica con la falta de oportunidades de desarrollo, aunque existen Estados desarrollados como el Distrito Federal (2.25 índice medio), Jalisco (2.75 índice medio) y el Estado de México (4 índice medio) donde los niveles de precariedad, si bien no son de los más altos, son relevantes ya que el promedio a nivel nacional es de 3.4.

Gráfico 2. Geografía de la precariedad laboral en México, 2014



Fuente: Elaboración propia con datos de Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, INEGI. 2014

Consideraciones Finales

El análisis de la situación laboral para cada una de las entidades requiere un estudio exhaustivo de las condiciones propias de cada uno de los estados, con el fin de estar en posición de aportar propuestas. Sin embargo, el mismo conocimiento de la gravedad de la precariedad en la que se encuentra la población, aporta información relevante para la toma de decisiones.

Se tuvo oportunidad de detectar algunas limitaciones en la aplicación de ésta metodología, debido a las variables utilizadas. Existen casos en los que el nivel de precariedad obtenido no refleja la realidad, como es el caso de los estados de Michoacán, Chiapas y Puebla, ubicados en un nivel de precariedad bajo debido a que el índice de las personas que cuentan con un contrato temporal menor a seis meses es muy bajo.

Lo que de acuerdo a los supuestos de nuestro análisis, es muy bueno, contrario a

lo que ocurre en la realidad, ya que al examinar la variable trabajadores sin contrato escrito, se observó un porcentaje muy alto de personas que se encuentra bajo esta modalidad con respecto al promedio nacional. Lo que indica que en los estados de Michoacán, Chiapas y Puebla más de la mitad de los trabajadores que reciben una remuneración lo hacen en el sector informal, por lo que se podría considerar, que en nivel de muy alta precariedad no solo estarían los estados de Guerrero, Hidalgo y Tlaxcala, sino que se agregarían estos otros tres estados.

Pudimos confirmar que el 13% de los trabajadores subordinados y remunerados se encuentran un nivel muy alto de precariedad laboral en nuestro país. Si a este resultado se le agregan las personas que se encuentran en un nivel alto de precariedad (12%), se obtiene que el 25% de los trabajadores laboran bajo malas o nulas condiciones laborales.

Nuestros resultados coinciden con los proporcionados por Rubio (2010), donde la precariedad laboral se comporta de manera diferente en cada uno de los Estados de la república. En general, la menor se encuentra en los del norte del país, los más desarrollados, mientras que la mayor se concentra en estados del centro (Hidalgo y Tlaxcala) y Guerrero que cuenta con menor nivel de desarrollo.

Las evidencias encontradas nos aportan elementos para apoyar la idea de que el crecimiento económico no ha sido suficiente para crear mejores empleos, sino por el contrario el crecimiento de la economía bajo el modelo económico orientado a las exportaciones y reafirmado con las nuevas reformas estructurales es tan deficiente que la calidad de los empleos ha empeorado en la mayor parte del país, lo que se traduce en un incremento de la pobreza. Por lo que es necesario y urgente cambiar el modelo económico vigente, apostar por el mercado interno, elevar el poder adquisitivo de los trabajadores, generar empleos y que la economía nacional no dependa en gran medida de las inversiones extranjeras.

Bibliografía

Aguiar, S. (2008), "Inquisiciones sobre la economía del tiempo. La Confrontación de la figura del trabajo precario" en Cuadernos N°4 Estudios del trabajo, Santiago de Chile.

Asociación "México ¿Cómo vamos? (10 de Junio de 2014). México como vamos. Obtenido de <http://www.mexicocomovamos.mx/publicaciones/asi-van-los-estados-semaforos-economicos-estatales-2/>

Bayón, MC. (2006). "Precariedad social en México y Argentina: tendencias, expresiones y trayectorias nacionales". Revista de la CEPAL: No. 88. Pp. 133-151.

Cano, E (1998), "La lógica de la precariedad laboral: el caso de la industria valenciana del mueble". Cuadernos de Relaciones Laborales. 207-227. <http://revistas.ucm.es/rla/11318635/articulos/CRLA9898220297A.PDF>

CONEVAL (2015). Medición de la pobreza en México y en las Entidades Federativas 2014. www.coneval.gob.mx
De la O, ME y Medina, N. (2008), "La precariedad como trayectoria laboral. Las mujeres de la industria

maquiladora en México". Carta Económica Regional. <http://cartaeconomica.cucea.udg.mx/preliminar/administracion/uploads/articulo826.pdf>

García de León Loza Armando (1989). La metodología del valor índice medio. Boletín del Instituto de Geografía. Volumen 19. Ed. Libros der México. www.ideograf.unam.mx/sigg/publicaciones/boletin.php?cual_boletin...

García, B. (2012). "La precarización laboral y desempleo en México (2000-2009). En La situación del trabajo en México, 2012, el trabajo en la crisis. De la Garza, E. (coord.), Plaza y Valdés, México. 91-118.

Guerra, P. (1994), "La precarización del empleo: algunas conclusiones y un intento de operacionalización", en El empleo precario y el empleo atípico: revisión bibliográfica y propuestas para el debate, Documento de Trabajo núm. 105, PET, Santiago de Chile.

Hualde, A (2009), "El concepto de precariedad: una revisión de los enfoques europeos y latinoamericanos". El Colegio de la Frontera Norte. En Heterogeneidad ocupacional, precariedad laboral y desigualdades de género en México. Ciudad de México.

Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática. (2015). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. www.inegi.org.mx

Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática. (2009). Sistema de Cuentas Nacionales de México. México: INEGI. www.inegi.org.mx

Lindón, A. (2003), "La precariedad laboral como experiencia a través de la narrativa de vida". Gaceta Laboral. 9 (3). 333-352. www.redalyc.org/articulo.oa?id=33609302

López Pedroza, MG y Órnelas Uribe, Y, (2013). "La interminable precariedad laboral en Jalisco". En transformaciones en el mundo del trabajo: retos actuales, perspectivas a futuro. Ebook. Asociación Mexicana de Estudios del Trabajo. Universidad de Aguascalientes. Aguascalientes. 391- 404.

López Pedroza, MG, (2012). "El surrealismo de la Reforma Laboral". En Retos y prospectivas de México para el próximo sexenio. Moreno González, Carvajal Silva y Hernández (coord.) Universidad de Guadalajara. Guadalajara. Jalisco. 291-315.

López Pedroza, MG, (2011). "La precarización del mercado de trabajo en dos regiones de Jalisco. 1990-2010". Memoria Electrónica. VII Congreso Nacional de la AMET. Mérida. Yucatán.

Mora Salas, M (2005), "Empleo precario: notas conceptuales", in Ajuste estructural y empleo precario: el caso de Costa Rica, Tesis de doctorado en Ciencias Sociales con especialidad Sociología, Centro de Estudios Sociológicos, El Colegio de México. (2005 a), "Ajuste y empleo: notas sobre la precarización del empleo asalariado". Revista de Ciencias Sociales. II (108). 27-39. <http://redalyc.uaemex.mx/pdf/153/15310803.pdf>

Mora, M y De Oliveria, O. (2010), "Las desigualdades laborales: evolución, patrones y tendencias". En Los grandes problemas de México. Tomo V. Desigualdad social. El Colegio de México. México. D.F.

Oliveira, O. (2006), "Jóvenes y Precariedad Laboral En México". Papeles de Población. 049. 37-73. <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=11204902>

Pérez Sainz, JP 2002, "Exclusión laboral en América Latina: viejas y nuevas tendencias; Política y sociedad, pp. 107-138.

Rojas, G, y Salas, C. (2008), "La precarización del empleo en México, 1995-2004". Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo. 13. 39-48.

Rubio, J. (2010), Precariedad laboral en México. Una propuesta de medición integral. Revista Enfoques, VIII (13), 77-87. www.redalyc.org/articulo.oa?id=96016546006

Salvia, A y Tissera, S (2004). "Heterogeneidad y precarización de los hogares asalariados en Argentina durante la década del 90". <http://www.econ.uba.ar/www/institutos/economia/Ceped/publicaciones/cuadernoscep-ed/Cuad%204/4%20Salvia%20Tissera.PDF>

Tissera, S. (2009), "Precariedad laboral y desocupación: hacia condiciones de desprotección en el Gran Buenos Aires". Materiales de trabajo. Estudios metodológicos. Serie 2.

INFORMALIDAD LABORAL EN MÉXICO: LA REALIDAD Y EL DESAFÍO PARA LOS JÓVENES

PATRICIA JUÁREZ ARISTA¹



El siguiente trabajo tiene como finalidad desdibujar las características actuales de la situación laboral de los jóvenes en México en el campo de la economía informal. Para ello comenzaremos por abordar la situación de empleo de los jóvenes en la actualidad, ya que consideramos que la problemática del trabajo informal en este sector de la población tiene raíces profundas; ubicadas en el mal funcionamiento del mercado de trabajo, siendo el empleo una variable clave que nos permite puntualizar de primera instancia un diagnóstico preciso del cual partir. Posteriormente iremos aterrizando en el análisis tanto de las causas como las consecuencias que permean el fenómeno del trabajo informal en los jóvenes. Consideraremos la informalidad laboral como la consecuencia de un problema aún más grande que tiene que ver en su mayoría con las políticas del actual modelo económico en México y en los países de América Latina. Es claro que las políticas neoliberales y los efectos de una crisis capitalista más generalizada han agudizado diversos problemas en el campo económico y social, siendo este último el más importante por atender. Al final de este trabajo propondremos diversos puntos que se deben considerar claves para emprender un mejor camino hacia el trabajo digno en la población joven de nuestro país la cual tiene hoy más que nunca el reto de sobrevivir a las adversidades del actual mercado laboral.

¹ Estudiante de maestría del Centro de Estudios del Desarrollo Económico y Social (CEDES) de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla y Licenciada en Economía por la misma universidad. Sus líneas de investigación son temas relacionados con la educación; tema bajo el cual ha desarrollado propuestas en torno al modelo de titulación BUAP. Ha colaborado en áreas relacionadas con la Cooperación Internacional y actualmente trabaja temas relacionados con la economía informal.

El concepto integrado de la informalidad

El concepto de informalidad ha venido mostrando cambios importantes a lo largo del tiempo, de tal manera que se han venido sumando cada vez más rasgos; ello como resultado del complejo abanico de actividades y realidades actuales. Es en 1972 cuando el uso de la categoría “sector informal” fue utilizado formalmente por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en su mayor parte categorizó negocios no regulados con capacidad económica de operar por lo general a pequeña escala. Las condiciones de las unidades económicas cambiaron en el mundo y las tendencias hacia una mayor diversificación de la economía abrieron el paso a nuevas categorías que necesitaban ser medidas; ello aunado a una creciente pobreza en los países en vías de desarrollo que obligaba a los individuos a adoptar trabajos por su propia cuenta en un clima informal ajeno al marco legal de regulación. Por lo cual en 1993 la OIT incluyó la medición de las características de las unidades económicas, sin embargo dicha medición dejó fuera características importantes como el dejar fuera a ciertas modalidades laborales que incluían contratos contractuales en marcos no regulados por un marco jurídico. En 1997 se crea el denominado grupo Delhi² que ha venido adoptando diversas metodologías de medición de economía informal, en dicho grupo el Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática (INEGI) ha participado de manera activa en diversas colaboraciones como lo fue la redacción del manual “Measuring Informality: a Statistical Manual on the informal sector and informal employment”, publicado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) el 31 de octubre de 2012. De aquí en adelante las estadísticas ofrecidas por el INEGI se harán en base a estos lineamientos reflejándose de manera inmediata en las bases de datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo de los Hogares (ENOE).

Es importante destacar que el concepto utilizado por el INEGI está integrado por dos dimensiones; la primera tiene que ver con el tipo de naturaleza de aquellas unidades económicas que no llevan a cabo registros básicos de contabilidad para registrar su actividad denominando a este grupo “sector informal”. La segunda dimensión incluye la perspectiva laboral en la cual se contempla las actividades laborales que se realizan sin un amparo de marco legal; lo cual es denominado como “Empleo informal”.

Por lo tanto llegamos a la siguiente definición reconocida por INEGI, denominada como “definición integradora” de la informalidad que define de la siguiente manera:

Conjunto de actividades económicas realizadas por los individuos que, por el

² En el año de 1997 diversos estadísticos respaldados por la OIT emprenden una serie de reuniones a fin de analizar las estadísticas del sector informal, en el 2001 el grupo contribuye a la ampliación del concepto al incluir a trabajadores precarios y bajo formales no estándares.

contexto en que lo hacen, no pueden invocar a su favor el marco legal o institucional que corresponda y será entonces ocupación informal todo el espectro de modalidades ocupacionales, ya sea dependientes o independientes, sobre las que gravita esta circunstancia (INEGI 2013). Dicha definición es la que utilizaremos para fines del presente trabajo

Panorama general del desempleo en los jóvenes: un diagnóstico poco alentador

Panorama mundial de los jóvenes

El contexto económico mundial se ha mostrado poco alentador con respecto a tiempos pasados. La crisis económica del 2008 vino a alterar de manera importante la dinámica de los mercados de trabajo, teniendo repercusiones serias para los jóvenes y sus oportunidades de empleo. Diversos países en el mundo han visto agudizados los efectos de crisis cada vez más pronunciadas en cortos espacios de tiempo. El desempleo ha fungido como uno de los principales indicadores que salta la vista no solo por ser consecuencia de una crisis capitalista con un horizonte poco alentador; sino por la magnitud en la cual se incrementa. Según un informe de la OIT del 2012 se espera que en los próximos 5 años las perspectivas laborales empeoren, con un promedio de más de 201 millones de personas desempleadas en el año 2014 y se prevé que la cifra aumente en ocho millones para los siguientes 4 años.³

Ante esta situación diversos organismos internacionales han coincidido en que el grupo de población más vulnerable son los jóvenes y las mujeres. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha reconocido en su discurso que la creación de empleo en los jóvenes tiene que ser un objetivo primordial en la política económica de los países pues dicho sector poblacional se ve más vulnerable ante una acentuada desigualdad del ingreso, bajo poder adquisitivo en los salarios, una política social muy mermada y condiciones precarias de trabajo debido a la flexibilización laboral excesiva de los últimos años.

Para el 2014 la ONU calculó que en promedio 9 de cada 10 jóvenes en el mundo viven en países en desarrollo. Así mismo se ha estimado que la población de niños y jóvenes en los países menos desarrollados es la más alta en comparación con anteriores periodos; al respecto se estima un promedio de 1.7 billones de niños y 1.1 billones de jóvenes en todo el mundo de éstos un promedio de 75 millones de jóvenes se encuentran desempleados, dicha cifra se espera se mantenga en dicho

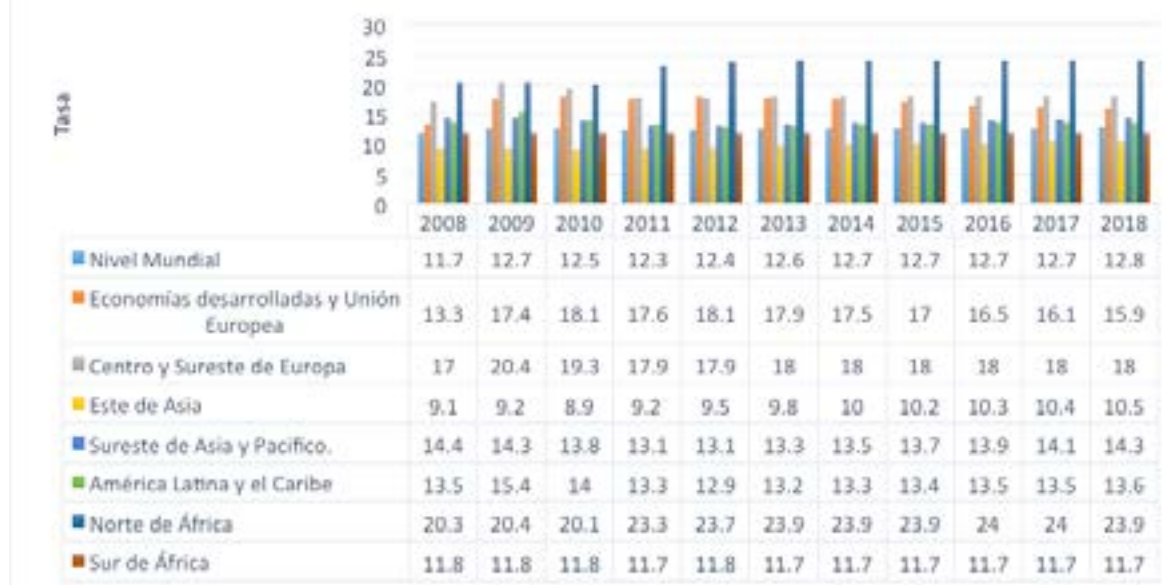
³ En el año 2012 se da una de las principales reuniones que van a retomar la problemática del empleo en los jóvenes, dicha reunión encabezada por la OIT concluyó con la elaboración de un informe bastante detallado titulado “la crisis del empleo de los jóvenes: Actuemos ya”; el cual comprende un diagnóstico de los jóvenes en cuanto empleo retomando puntos importantes del trabajo informal.

EJE 7

rango hasta el 2016 (ONU 2013). Las cifras anteriores hacen ruido si las comparamos con la calidad del empleo de los jóvenes actualmente, la cual tiene una correlación importante con el nivel de desigualdad existente en el mundo; dicha desigualdad se ha venido incrementando.

La tendencia de la tasa de desempleo en el mundo para los jóvenes está lejos de tener una tendencia a la baja, como lo muestra la gráfica 1: la tasa de desempleo mundial en jóvenes no ha bajado del 12.7%, la cual cabe resaltar que es mucho mayor que los adultos que desde el 2013 no ha presentado grandes variaciones del 4.6 %. También se hace evidente que el grueso de las economías desarrolladas presenta altos índices de desempleo juvenil, lo cual ha ido forjando protestas y reclamos sociales por parte del estrato juvenil. Por su parte América Latina y el Caribe presentan tasas de desempleo que oscilan el promedio de 13.5%. Estas cifras nos reflejan una tendencia permanente en los niveles de desempleo, lo cual nos habla de un panorama poco alentador. Sin embargo la problemática detrás de este desempleo va mucho más allá y se refleja en diversos aspectos, uno de ellos se refiere a la economía informal, pues muchos de los jóvenes ante la reducida posibilidad de conseguir un empleo se insertan en trabajos informales.

Grafico 1. Tasa de desempleo según proyecciones de la OIT. Periodo 2008-2018



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la OIT 2013

En la conferencia Internacional del trabajo número 101 celebrada en el 2012 celebrada por la OIT se vislumbraron interesantes tendencias en cuanto a la crisis

del empleo en los jóvenes, resaltando con especial atención el empleo informal que figura como una importante variable que está definiendo el presente y el futuro del panorama laboral de este sector de la población.

El número de trabajadores informales es más acentuado en países en desarrollo, en los cuales los trabajadores pobres ocupan la mayor participación. Por otro lado la mayoría de gente joven se encuentra en países en desarrollo (90 % según estimaciones de la OIT en el 2012) los cuales se encuentran entre la población con altos índices de pobreza, padeciendo en muchos casos una situación laboral precaria. El mismo informe de la OIT señala que países como Chile, Colombia, Ecuador, México, Panamá y Perú en donde los índices de informalidad son altos, los jóvenes superan en 30 puntos porcentuales el trabajo informal en comparación con los adultos. Por si fuera poco se calcula que el 56% de los jóvenes son trabajadores informales contra un 46% de los adultos a nivel mundial, es decir los jóvenes son mayoría en dicho rubro y por lo tanto son más proclives a la inserción en mercados laborales informales. Así mismo la economía informal absorbe a más de la mitad de los trabajadores del mundo y abarca al 90% de las pequeñas y medianas empresas, las cuales son en su mayoría provenientes de países en desarrollo. Como se ha venido mencionando la excesiva flexibilización de los mercados de trabajo ha colaborado a la afluencia de empleos temporales, ello junto a altas tasas de desempleo resulta en el trabajo de las y los jóvenes en el sector informal. Sin embargo la problemática del trabajo informal va mucho más allá y nos habla de un síntoma generalizado de crisis social y económica capitalista que ha venido acentuándose en las últimas décadas, por ello el estudio del trabajo informal nos permite evidenciar múltiples planos de dicha crisis que es importante evidenciar a fin de plantear alternativas.

La informalidad laboral en América Latina y México

Como se mencionó en el apartado anterior el panorama laboral en América Latina al igual que en muchas regiones del mundo es poco alentador, ello junto con otros factores ha repercutido de manera importante en la calidad de vida de los jóvenes a nivel mundial. Buena parte de la urgencia de atender la problemática de la informalidad en la juventud y el empleo precario es la inevitable transición demográfica que afronta el mundo en diferentes niveles; pues para países desarrollados que se encuentran en la tercera etapa de transición demográfica con una población adulta mayoritaria el papel de la población joven en es imprescindible para sostener el desarrollo económico futuro en esos países junto con otros factores. Sin embargo la crisis económica de los últimos años ha golpeado de forma importante a dichas

economías imposibilitando para sus generaciones venideras el acceso a las mismas oportunidades laborales en calidad y en cantidad en comparación con las generaciones pasadas. Para países en vías de desarrollo como México la posibilidad de convertir a la población joven en una oportunidad de impulso al desarrollo es imprescindible cuando de futuro se habla. Muchos de estos países se encuentran en la segunda etapa de la transición demográfica que significa la permanencia de una población mayoritariamente en edad de trabajar, dicha permanencia de jóvenes en el escenario laboral suele durar en promedio 50 años según estudios de la OIT.⁴ América Latina tendrá una población mayoritariamente adulta entrada en tercera edad en décadas venideras según estimaciones como se muestra en la gráfica 2.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la ONU 2013.

La población de más de 60 años aumentará en porcentaje pasando de un 9.7% a un 23% de manera general para América Latina, así mismo la población de 0 a 14 años disminuirá un poco más de 10 puntos porcentuales, por lo cual podemos esperar que el costo de las necesidades sociales en la población se incremente, este hecho es importante puesto que si la población económicamente activa en la actualidad tiene altas tasas de informalidad podremos esperar una población adulta con pocas garantías de una vida económica sin preocupaciones. Por ello es urgente atender y mejorar las condiciones de trabajo para los jóvenes en América Latina de lo contrario el costo social en generaciones venideras será bastante caro.

La mayor parte de países en América Latina se encuentran en vías de desarrollo, y cuentan con altos índices de pobreza y marginación lo que hace más complicado

⁴ El incremento del porcentaje de jóvenes dentro de la población en edad de trabajar que ocurre en la segunda etapa es pasajero y suele durar unos 50 años. Aun así, ese lapso de tiempo dura lo suficiente como para tener repercusiones importantes en los países afectados. Informe OIT 2012.

EJE 7

encontrar empleos que cubran bien las necesidades de una familia promedio latina, aun cuando la región se considera una de las menos afectadas por las crisis actuales es interesante notar que sus tasas de economía informal no son bajas en ningún sentido. La grafica 3 muestra las variaciones en tasas de economía informal para un bloque de países latinoamericanos; la variación se ha mostrado negativa para países como Costa Rica, Ecuador, Paraguay y Perú, tambien podemos decir que dicha tendencia es generalizada; sin embargo es importante notar que dicha tasa se mantiene por encima del 46%. México en el 2013 presento una tasa casi del 54% y como se puede observar los países con mayores tasas son Honduras, Guatemala, El Salvador, Perú y Paraguay con tasas por encima del 60%.

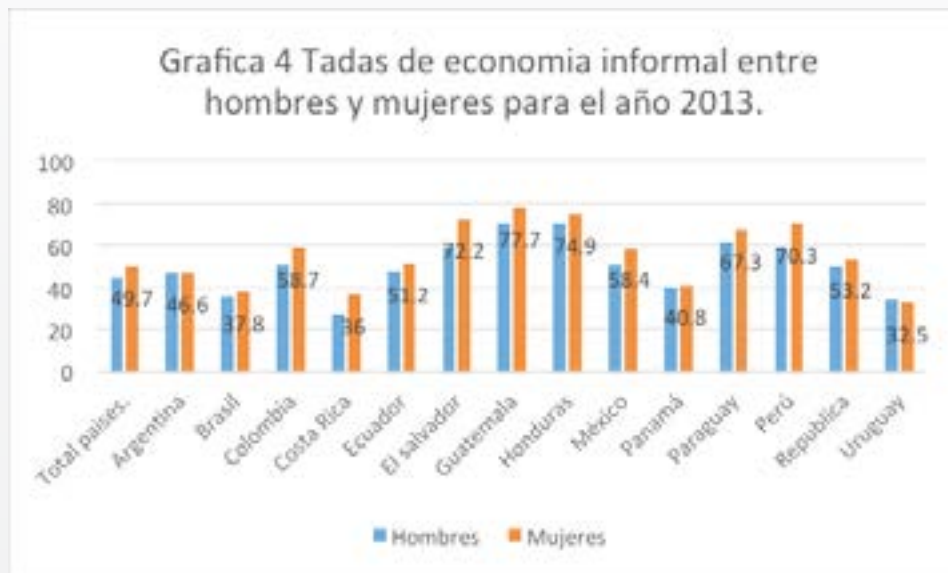


Fuente: Elaboración propia a partir de datos de OIT 2014.

Para el 2014 se estimó que América Latina contaba con aproximadamente 618 millones de personas, de las cuales 165 millones se encontraban entre los 10 y 24 años,⁵ por otro lado en el año 2014 la tasa de crecimiento promedio para la región fue del 1.2% (OIT 2015) y la tasa de desempleo se situó por encima del 13%. Estos datos son importantes pues para poder explicar la problemática del sector informal en América Latina es necesario reconocer toda una serie de realidades que hay detrás; la realidad del empleo informal alcanzado sin duda alguna a los jóvenes, tan solo para el año 2010 se estimó una tasa de informalidad entre los adolescentes del 82,4%, en comparación con el 56,5% entre los adultos jóvenes. Dichas cifras no han variado demasiado tomando en cuenta que la tasa de informalidad ha bajado según ciertos organismos pero no en una proporción considerable. Las cifras de la informalidad juvenil

⁵ La Organización de las Naciones Unidas estima que por lo menos en 17 países en vías de desarrollo la mitad de su población es joven. ONU: Informe de población mundial 2014.

esconden detrás una realidad de desigualdad, ejemplo de ello es la diferencia entre las cifras de empleo informal entre hombres y mujeres, estas últimas se consideran como un grupo vulnerable en medio del panorama laboral ya descrito.



Fuente: Elaboración propia con datos de OIT.

Como se aprecia en la gráfica 4 la tasa de informalidad en mujeres supera a la de los hombres en la mayoría de los países; las mujeres de América Latina se ven más vulnerables ante las circunstancias económicas y sociales de la región, diversos estudios han revelado que en promedio los hombres tienen más oportunidades de conseguir un empleo formal que las mujeres, estas cifras dan cuenta también de una importante participación de la mujer para el sostenimiento de la su familia, sin duda alguna el rostro de la informalidad en América Latina tiene un rostro mayoritariamente femenino.

Al principio de este trabajo mencionamos la preocupación de diversos organismos internacionales entorno al trabajo informal, pues son cada vez más y más las reuniones y foros que buscan mejorar la situación, el reto es muy grande y requiere una acción conjunta entre gobierno y sociedad civil para poder amortiguar la situación precaria de muchos trabajadores informales. A lo largo de la última década se han implementado por parte de los gobiernos una serie de planes y programas para aminorar la situación, la implementación de dichos programas busca contrarrestar la situación de desempleo y empleo informal en los jóvenes, sin embargo los alcances logrados apenas han sido evaluados. Al respecto tenemos que reconocer que los programas son solo una parte de un esfuerzo conjunto que debe de abrirse paso para mejorar la situación, tanto los programas contractuales como aquellos de pasantías y muchos otros que buscan la formalización de los espacios informales actúan bajo gobiernos que siguen una lógica económica que merma el gasto social. El número de

pobres es de aproximadamente 165 millones de personas (CEPAL 2013), así mismo el gasto social no ha repercutido de manera sostenida en esquemas de protección al trabajo apoyo a iniciativas locales de emprendimiento productivo, lo anterior es imprescindible para generar propuestas y políticas eficientes como veremos más adelante.

Mexico: desdibujando el rostro de la informalidad de las y los jóvenes mexicanos

Recordemos que el concepto de trabajo informal ha venido cambiando a lo largo del tiempo y ha presentado modificaciones en sus marcos conceptuales en medida en la que surgen nuevas realidades. Como se ha mencionado anteriormente este trabajo engloba tanto a las unidades económicas no reconocidas bajo un marco legal dado como a aquellos que se encuentran insertos en un trabajo con nula protección social. En el siguiente apartado pasaremos a analizar la situación de nuestro país en sus diversas aristas para tener un panorama amplio de la problemática que engloba al tema de la economía informal en los jóvenes.

La situación del trabajo informal en jóvenes en México no es menos importante que el resto de los países de América Latina, ello por la realidad económica y social compleja que alberga. El crecimiento de la economía Mexicana ha sido de apenas un 2.5%, el porcentaje de pobreza es del 37% más un 14% de personas en situación de indigencia⁶ que sumado nos da un total de 54% de la población total en condiciones no dignas para vivir. Estos datos son importantes para explicar la necesidad que muchos jóvenes tienen de emplearse en trabajos mal remunerados de informalidad, también es importante tomar en cuenta que las oportunidades de obtener un empleo con cierto estatus económico se ven disminuidas cuando se vive en condición de pobreza al no poder acceder a servicios básicos y educación de calidad que permita a los jóvenes competir en condiciones justas con el resto de la población en edad de laborar.

La población de jóvenes asciende a 34.5 millones que comprende una edad de entre 10 y 24 años. En el año 2013 el total de jóvenes ocupados fue de 9.1 millones de los cuales el 8.2% trabajan de manera independiente, 14.4% es como auxiliares sin un acuerdo de remuneración establecida y 77.4% tienen un trabajo subordinado remunerado (2013 INEGI). En cuanto al desempleo en 2014 el 9.1% de la población en edad de 15 y 24 años se encontraba en dicho estatus. Para efectos de analizar la naturaleza del empleo en el cual se encuentra laborando este sector de población,

⁶ Ver Informe de Panorama Social en América Latina CEPAL 2014.

empezaremos por abordar los datos de distribución de la ocupación de jóvenes según INEGI del año 2013, la cual se muestra en la gráfica 5.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos oficiales de INEGI en 2013 sobre economía informal.

Como se muestra en dicho gráfico el primer lugar de empleo en jóvenes con un 28% de las y los jóvenes están empleados en negocios familiares, después el 27% de la ocupación se realiza en el marco de la economía informal es decir casi una tercera parte, porcentaje que se comparte con aquellos empleados en sociedades y corporaciones establecidas legalmente. Estas cifras pueden darnos importantes rasgos del trabajo juvenil, en primer lugar hay que reconocer el papel que tiene las pequeñas empresas en nuestro país las cuales son importantes cuando de empleo se habla, así mismo hay que notar que en los últimos años el gobierno ha impulsado múltiples programas de emprendimiento dirigido a jóvenes principalmente que se interesan en tener un negocio, dichas estrategias con parte de un compendio de medidas a las cuales los gobierno mexicanos han apostado para corregir el problema de desempleo; el autoempleo en un negocio propio se ha convertido en un discurso bastante atractivo para muchos jóvenes que salen de la universidad en busca de empleo y al no encontrarlo emprenden ideas de negocios cuyo futuro en la mayoría de los casos es incierto. En segundo lugar hay que notar que el sector informal ocupa un lugar preponderante en el cual se puede esperar que las cifras aumenten en los años venideros pues la población joven en México sigue incrementándose en las mismas condiciones de bajo crecimiento económico y aumento de pobreza, por ultimo hay que considerar que el papel de las empresas constituidas legalmente que emplean a jóvenes no están exentas de brindar empleos mal remunerados en los cuales los contratos de poca duración y una mayor flexibilización laboral son un punto importante, al respecto la tercerización de la economía que se ha venido

incrementando impacta en la naturaleza y expectativas que se pueda tener de dichos empleos en cuanto a remuneración.

Para el resto de los espacios como lo son la agricultura campesina de subsistencia, gobierno e instituciones públicas y servicio doméstico las condiciones laborales no siempre han sido las mejores, ya que se ha demostrado que incluso en instituciones de corte gubernamental el empleo eventual y de baja remuneración se ha ido presentando de forma cada vez más recurrente.

Por otro lado el 28% del cual se habló hace unos momentos en buena parte de su composición labora en el marco de informalidad ya que muchos jóvenes no pagan impuestos por evitar un pago extra que merme aún más sus ingresos, mientras que existen también unidades económicas que contratan a mano de obra con nula protección social en su mayoría, INEGI ha estimado que sumando dichas formas de informalidad nos da un total de 5.8 millones de jóvenes que en promedio representan al 68% de la población joven del país inserta en la informalidad.⁷

La diferencia entre hombre y mujeres en la economía informal es bastante diferencial; se calcula que del total de personas en dicho rubro el 61.1% son hombres y el 38.9% son mujeres, sin embargo las mujeres y los jóvenes son los grupos más afectados por la informalidad, ya que las mujeres además de afrontar un trabajo con nula protección social tienen que enfrentarse a un panorama laboral más hostil en el trabajo al tener que llevar la organización del hogar lo cual representa una carga laboral mayor. Sin contar que los trabajos informales para mujeres son más precarios al tener que lidiar con malos tratos en muchos casos y horarios extenuantes de trabajo. Si bien las mujeres compiten con los hombres por empleos; las condiciones en las cuales se realiza esta competencia no son iguales, pues los hombres tienen mayor probabilidad de insertarse en un empleo decente que las mujeres, lo mismo ocurre con el salario en donde está demostrado que las mujeres ganan menos en comparación con los hombres para países en vías de desarrollo como el nuestro.

Con lo ya analizado hasta el momento podemos tener un panorama general de la situación de los jóvenes en nuestro país en cuanto a informalidad, sin embargo es importante para este análisis puntualizar las características que consideramos principales en nuestra juventud bajo las condiciones en las que se encuentran a manera de ir conjeturando rasgos importantes de este trabajo.

1) Vulnerabilidad: Las y los jóvenes son un sector poblacional vulnerable en el

⁷ INEGI estima que 2.4 millones de jóvenes que trabajan para micro negocios no registrados (lo que tradicionalmente se le venía denominando como sector informal) se les añaden todas las otras formas de ocupación que, aunque laboran para otro tipo de unidades económicas ello no les está proporcionando acceso a la seguridad social, se tiene un monto de jóvenes en informalidad global de 5.8 millones, esto es, se encuentran en condiciones de informalidad el 63.8% del total de los jóvenes ocupados en el mercado de trabajo". INEGI 2013.

sentido de no contar con una ampliada protección social en sus empleos lo cual como mencionamos anteriormente altera de manera importante las expectativas que tiene de los trabajos, por otro lado una población joven creciente con alto índices de informalidad nos habla de una población empobrecida más vulnerable a los golpes económicos y sociales.

2) Pobreza: Como se mencionó anteriormente el famoso bono demográfico poco podrá hacer por el país si se sigue teniendo un esquema de pobreza generalizada en casi la mitad de la población, familias pobres albergan a jóvenes también pobres que en dicha situación son más proclives a ubicarse en empleos informales al no competir en las mismas condiciones en el mercado laboral.

3) Flexibilización laboral: La flexibilización adoptada en los contratos de empleos son ya una realidad naturalizada en los jóvenes, no solo implica aceptar condiciones de empleo por periodos cortos; encierra también una importante disminución en la garantía de protección social en el largo plazo, lo cual como hemos visto será devastador cuando dicha población llegue a un rango de edad adulto y no cuente con un régimen de pensión que le brinde una vejez tranquila. La flexibilización laboral también ha alentado que muchas empresas no se comprometan con la protección a los derechos de los trabajadores jóvenes, los cuales son vistos como empleados con poca experiencia y merecedores de bajos salarios lo cual alienta la subcontratación en condiciones de informalidad laboral.

4) Frustración: es imposible no pensar en las repercusiones de carácter personal que tiene en un joven él no encontrar empleo y tener que incluirse en empleos informales para sobrevivir, estudios de la OIT aseguran que los primeros años una vez concluida la universidad son claves en la vida laboral en el largo plazo, pues aquellos que no encuentran trabajo tienden a insertarse en empleos informales y con ello sus probabilidades de regresar posteriormente a empleos formales es menor y se va disminuyendo con el paso de los años, esto trae sentimiento de frustración entre los jóvenes, la sociedad ha idealizado un imaginario social en el cual se espera una inserción a un trabajo formal de manera casi inmediata una vez concluidos los estudios, sin embargo esto no es así en la vida laboral real.

5) Exclusión social: hablar de exclusión social en los jóvenes es referirnos a una serie de elementos que se combinan y hacen eco en la realidad diaria de la población joven. Un país en el cual casi el 50% de la población es pobre las oportunidades de aspirar a una buena educación, a seguridad social y a una vida digna son cada vez más minúsculas. Por otro lado el panorama político lejos de plantear un diálogo social con la opinión joven ante los reclamos de ésta; actúa en muchos casos criminalizando las formas de protesta social juvenil y de diálogo. En

esto aspectos la exclusión social del joven mexicano puede llegar a convertirse en la perfecta herramienta de elites más poderosas para aminorar futuros efectos de protestas y reclamos sociales que amenacen ciertos intereses.

Los esfuerzos por formalizar lo informal

La atención que diversos organismos internacionales como la ONU, OIT y BM han puesto en las alarmantes cifras de economía informal ha hecho eco en los gobiernos de todos los países, en América Latina muchos de los países han implementado políticas para mejorar la situación de los jóvenes. Tanto organismos internacionales como gobiernos apuestan a estrategias encaminadas en las siguientes direcciones:

a) Formalizar la informalidad. Ejemplo de ello lo encabeza México que en el 2014 adoptó el programa Federal “Crecamos juntos”, el cual tiene por objetivo facilitar el paso de la informalidad a la formalidad eliminando en cierto grado los trámites para legalizar negocios. Ello se pretende lograr por medio de la agilización de trámites, descuentos en impuestos a cambio de protección social y prestaciones. Sin embargo para muchas organizaciones informales este régimen lejos de simplificar los trámites los hace más complicados, puesto que al no estar familiarizados con los procesos en línea muchos negocios gastan en contadores y personal que pueda realizar dichos tramites lo cual merma sus ingresos.

b) Programas de capacitación laboral: La Secretaria de Trabajo y Previsión Social (STPS) ha impulsado por medio del gobierno mexicano una serie de programas de becas para apoyar a la capacitación, ejemplo de ello es el “Subprograma Bécate” que busca incentivar la capacitación de la población económicamente activa en busca de empleo. La promoción de mejora en las habilidades laborales que permita mejores herramientas para competir en el mercado laboral es un punto clave para incentivar el empleo formal, en muchos de los casos se ofrecen programas de capacitación bastante robustos. Al respecto es importante considerar que estos intentos por mejorar la oferta laboral deben de ir aparejados con un impulso en la demanda de empleos, en muchos casos son pocos los programas que se encargan de focalizar esfuerzos en el aumento de la demanda de empleos decentes.

c) Impulso a programas de emprendimiento productivo con habilidades de dirección entre jóvenes: es interesante el impulso que se ha brindado a estos programas que buscan brindar las capacidades directivas y habilidades de promoción a jóvenes que buscan emprender su negocio, como observamos caso una tercera parte de la población juvenil en edad de trabajar está inserta en negocios por cuenta propia, sin embargo dichos programas tiene que ir acompañados por una política

macroeconómica que busque proteger el mercado local a fin de que la durabilidad de negocios sea más amplia, pues se calcula que en México en el segundo año de cada 100 negocios el 68% muere.⁸

d) Programas de colocación en puestos de empleo para jóvenes: Son muchos los programas que impulsan bolsas de empleo para jóvenes, el alcance de dichos programas si bien ha tenido resultados en el corto plazo poco se puede decir del largo plazo, en muchos de los casos no se realiza un seguimiento a los empleados colocados, sin contar que herramientas como internet se han vuelto una de las principales herramientas que utilizan los jóvenes para encontrar trabajo.

Consideraciones finales sobre el trabajo informal de la Juventud mexicana.

Ante el panorama ya descrito en el presente trabajo es importante considerar puntos importantes sin los cuales las iniciativas para promover el trabajo decente y reducir la informalidad difícilmente conseguirá sus objetivos. Por ello a continuación enmarcaremos los que consideramos puntos clave de los cuales partir.

1) La mejora de las condiciones de trabajo en los jóvenes así como de su panorama social debe partir sin duda alguna de replantear los objetivos del modelo económico actual. El modelo neoliberal y de libre mercado no ha logrado arrojar resultados positivos por el contrario ha aumentado la situación de precariedad en la población, un modelo económico que pondere la inversión social eficiente y una protección al mercado local es un punto imprescindible.

2) Mejorar los sistemas educativos: mucho se ha hablado sobre la importancia en la educación para mejorar las condiciones de empleo, dicha aseveración es correcta sin embargo poco se ha hecho para asegurar educación de calidad en los jóvenes, la educación privada es cada vez más grande y la oferta educativa en espacios públicos es cada vez menor, en una población empobrecida esto no favorece al futuro laboral puesto que la exclusión social se da de primera instancia en ese punto.

3) Focalización pertinente en programas: como se mencionó anteriormente parece que se han hecho esfuerzos sin poco impacto para combatir la informalidad laboral, por lo cual es necesario emprender programas bien focalizados a jóvenes cuya eficiencia sea puntual. Diversificar programas de apoyo en muchos casos hace que se pierdan los verdaderos objetivos, así mismo es importante que se reconozca la heterogeneidad que existe en la población joven del país y no generalizarla en ciertos criterios. Dichos programas tiene que partir de buenos diagnósticos.

⁸ Los datos también sugieren que en los primeros 5 años de cada 100 negocios emprendidos el 75 % muere. Esperanza de vida de los negocios en México. INEGI.

4) Fiscalización efectiva: la base fiscal de nuestro país tiene una base muy débil y en muchos casos marcada por corrupción, la formalización de la informalidad no va a dar por sí sola la solución a dicho problema, más allá de más impuestos y mayor índice de recaudación lo que se necesita es hacer eficiente el sistema fiscal mexicano. Pocos impuestos bien recaudados a nuestro punto de vista es mejor que muchos impuestos mal recaudados.

5) Impulsar el diálogo social. Este es uno de los puntos más importantes y de reflexión en el cual pretendemos hacer especial hincapié, la inclusión de la voz de los jóvenes es importante, el espacio político debe dar apertura a la voz de las demandas y reclamos de las y los jóvenes. La criminalización de los jóvenes ante protestas y movilidad social habla de una falta de diálogo social y empeora la imagen institucional que se percibe. El empoderamiento de las y los jóvenes parte de ese reconocimiento político, las generaciones actuales se enfrentan a un panorama poco alentador por todos los puntos ya expuestos; es una generación en la cual el esfuerzo por sobrevivir es sin duda más difícil que las generaciones anteriores. No es posible por lo tanto emprender acciones sin un diálogo incluyente con un marco institucional eficiente.

Bibliografía

Anuario Estadístico de América Latina y el Caribe. CEPAL (2014). En línea. Chile. Disponible en: <http://www.cepal.org/es/publicaciones/37647-anuario-estadistico-de-america-latina-y-el-caribe-2014-statistical-yearbook> [2015, 15 junio]

Coyuntura laboral en América Latina y el Caribe. CEPAL (2015). En línea. Santiago de Chile. Disponible en: <http://www.cepal.org/es/publicaciones/38051-coyuntura-laboral-en-america-latina-y-el-caribe-proteccion-social-universal-en> [2015, 1 junio]

El poder de 1800 millones, los adolescentes, los jóvenes y la transformación del futuro. UNFPA (2014). New York Estados Unidos. Disponible en: <http://www.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/SWOP2014%20Report%20Web%20Spanish.pdf> [2015, 20 junio]

Formalizando la informalidad juvenil. Experiencias innovadoras en México. OIT (2014). En línea. México. FORLAC. Disponible en http://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_360448/lang-es/index.htm

Global Employment Trends for Youth A generation at risk. OIT (2013). En línea. Ginebra. Disponible en http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/-dcomm/documents/publication/wcms_212423.pdf [2015, 17 de junio]

Gutiérrez, Moreno Patricia (2013). Evasión e informalidad en México un estudio comparativo con otros países de América Latina. México: Editorial Universitaria,

La crisis del empleo de los jóvenes: Actuemos ya. OIT (2012). En línea. Ginebra. Disponile en el siguiente link: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_176940.pdf [2015 9 de junio]

La transición de la economía informal a la economía formal. Estadísticas sobre economía informal. OIT (2015). En línea. Ginebra. Disponible en http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_348418.pdf [2015, 1 julio]

Negrete, Prieto Rodrigo. (2011, Septiembre) El enfoque estadístico de la informalidad y su integración bajo el esquema del Grupo de Delhi. Revista internacional de estadística y geografía. [en línea], No. 3 Volumen 2. Disponible en http://novomania.com/wiki/pub/SaludInteligente/Parra01Abril2013/030_Ninis_em_Mxico.pdf

Panorama temático laboral. Transición a la formalidad en América Latina y el Caribe. OIT 2014. En línea. Santiago de Chile. Disponible en http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_315054.pdf [2015, 5 julio]

Panorámica de la población joven en México desde la perspectiva de su condición de actividad 2013. INEGI (2013). En línea. México. Disponible en http://www.inegi.org.mx/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/estudios/sociodemografico/panora_joven/DoctoJovenes.pdf [2015, 20 de mayo]

Perfil Sociodemográfico de jóvenes. INEGI (2010). En línea. México. Disponible en http://www.inegi.org.mx/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/censos/poblacion/2010/perfil_socio/jovenes/702825056636.pdf [2015, 30 junio]

Ramírez, Baca Martín. (2014). Informalidad juvenil en México desde una perspectiva de mercado segmentado. Tesis de Maestría en Gobierno y Asuntos Públicos. Facultad Latinoamericana en Ciencias Sociales. México.

Word Population Prospects que 2012 revision. ONU (2013). En línea. Economics and social affairs. Statistics about population a view general. Disponible en http://esa.un.org/wpp/documentation/pdf/wpp2012_%20key%20findings.pdf

LA SITUACIÓN DEL EMPLEO JUVENIL EN TOLUCA, 2000 Y 2010

ROSA AZALEA CANALES GARCÍA
YULIANA GABRIELA ROMÁN SÁNCHEZ
CLAUDIA YOLANDA ALBARRÁN OLVERA



Resumen

Para las naciones, la población joven representa un importante acervo de capital humano cuya capacidad puede impactar positivamente sobre los ámbitos económico y social a través de incentivos a la productividad y la innovación. El objetivo de la presente investigación radica en analizar la situación del empleo juvenil en el municipio de Toluca, Estado de México, a partir de la vertiente desarrollo regional endógeno. Para tal efecto, se construye un modelo de regresión logística binaria enfocado a determinar los factores sociodemográficos incidentes en que los jóvenes accedan o no a una fuente de empleo. Los datos para construir este planteamiento provienen de los Censos de Población y Vivienda 2000 y 2010. Se considera adecuado el análisis del municipio de Toluca debido a su trascendencia económica a nivel estatal y su relevancia en términos del número de habitantes jóvenes. Los hallazgos del estudio permiten inferir que los jóvenes de mayor edad, generalmente hombres, cuyo estado civil en algún momento de su vida fue compartido en pareja; que no asisten a la escuela y aquellos que poseen cierto grado de escolaridad asumen mayor probabilidad de estar empleados y debido a su preparación, posibilitan potenciar el capital humano e incentivar el desarrollo endógeno regional.

Introducción

En la actualidad, tanto a los niveles mundial, nacional, regional y local, la situación relativa al empleo juvenil resulta preocupante e incluso alarmante (OIT, 2004; OIT, 2005; Navarrete, 2001; Aranda, 2005; De Oliveira, 200; Weller, 2006). Sin bien, los jóvenes representan para los empleadores una fuente de beneficios y una forma de reducir los costos de producción por la posibilidad de contratar personas dispuestas a percibir bajas remuneraciones y otorgar una mayor productividad; para los trabajadores este tipo de empleos simbolizan bajos ingresos, escasa seguridad laboral y falta de prestaciones sociales.

En el contexto mexicano, tal escenario es particularmente importante dado que el país posee un bono o dividendo demográfico, que en lugar de constituir una ventaja para el país al tener una mayor oferta de trabajo, pareciera más bien complicar la situación de los jóvenes que acuden a los mercados laborales en busca de empleo, trayendo nuevos retos y exigencias para dichos mercados.

Las modificaciones de la pirámide poblacional se caracterizan por el incremento de la participación de la Población Económicamente Activa. El aumento de este segmento de población, incluidos los jóvenes, trae como consecuencia mayor oferta de mano de obra y una creciente demanda de puestos de trabajo, que ante una economía que no logra tasas de crecimiento suficientes termina por deteriorar las condiciones laborales ya existentes en el mercado laboral.

Dada la circunstancia precedente, es indispensable examinar los mercados de trabajo de las regiones y/o municipios. Para ello, se propone incorporar la perspectiva desarrollo regional endógeno que faculta identificar los elementos territoriales promotores de una mejor calidad de vida.

En particular, el objetivo del presente trabajo es analizar la situación del empleo de la población joven en el municipio de Toluca, Estado de México, desde la perspectiva desarrollo regional endógeno. El cumplimiento de esta finalidad requirió de la estimación de un modelo de regresión logística binaria enfocado a determinar los factores sociodemográficos incidentes en que los jóvenes accedan o no a una fuente de empleo; utilizando los datos dados por los Censos de Población y Vivienda 2000 y 2010. La consideración del municipio de Toluca como espacio geográfico en estudio radica en su importancia económica a nivel estatal, así como, su trascendencia en términos del número de sus habitantes jóvenes.

La investigación consta de cuatro apartados y una sección de conclusiones. En el primero describe el enfoque desarrollo regional endógeno. El segundo contiene aspectos cuantitativos que puntualizan el comportamiento demográfico de la

población joven de Toluca, las características de los jóvenes que se encuentran ocupados y las peculiaridades de la demanda de trabajo en el municipio. El tercero contiene los fundamentos teórico-matemáticos del modelo de regresión logística, así como la selección de variables y la descripción general de la fuente de datos. El cuarto hace referencia a los factores sociodemográficos que influyen en el empleo o desempleo de los jóvenes toluqueños (edad, sexo, nivel de escolaridad, asistencia a la escuela y estado civil).

1. El empleo juvenil desde la perspectiva Desarrollo regional endógeno

En la actualidad se ha exteriorizado la falta de homogeneidad económica entre las distintas regiones del mundo; manifestando la necesidad de buscar alternativas que indaguen las causas subyacentes a tales disparidades. Una de las vertientes que indaga esta circunstancia es el *Desarrollo regional endógeno*.

Específicamente, en este punto de vista la endogenidad caracteriza el desarrollo como producto de la innovación, originada por un sistema productivo basado en la flexibilidad, el capital humano, el conocimiento, las economías de aglomeración y la enunciación de políticas públicas comprometidas con la valorización de las capacidades y recursos regionales (Vázquez Barquero, 1999; De Mattos, 1999).

En contraposición con la ortodoxia neoclásica que enfatiza sobre el libre juego de las fuerzas de mercado para asegurar el desarrollo económico, el enfoque endógeno señala que éste depende en gran medida de la acumulación de capital físico, tecnológico y humano; siendo relevante la intervención gubernamental, en grado intermedio, con el propósito fundamental de generar ambientes favorables a la inversión privada y la innovación.

De acuerdo con Madoery (2001) el énfasis central radica en la actuación de los actores regionales y sus capacidades personales e institucionales para relacionarse con su entorno. Prioritariamente, puntualiza que el desarrollo regional endógeno se halla fundamentado en cinco pilares:

- 1) El territorio concebido como un conjunto organizado de actores, instituciones y recursos (físicos y cognitivos) que interactúan con el contexto.
- 2) La calidad, orientación y dotación de infraestructura básica.
- 3) La incidencia de los factores históricos, sociales, institucionales y ambientales sobre el proceso de transformación socioeconómica de un territorio.
- 4) La adopción de nuevos modelos de organización y gestión.
- 5) La priorización de acciones colectivas sobre las individuales y la importancia

de establecer redes horizontales.

Por su parte, Boisier (1997) explica el desarrollo endógeno a partir de cuatro planos: político; económico; científico-tecnológico; y cultural. El político, relacionado con la capacidad para tomar decisiones inherentes a las opciones, estrategias e instrumentos que fomenten el desarrollo. El económico, refiere a la apropiación de ganancias derivadas de la innovación y el empleo de los recursos productivos. El tecnológico, describe la capacidad interna del sistema para generar sus propios impulsos de cambio tecnológico, capaces de provocar modificaciones cualitativas en la región; y el factor cultural, es la matriz generadora de identidad socio - territorial. Integrar estos cuatro aspectos requiere que los involucrados posean la capacidad de autorregularse ya que cuanto más débil sea ésta, más intensa debe ser la política regional.

Adicionalmente, Madoery (2001) plantea que la endogenización representa un sistema complejo en el cual se configuran estrategias de cooperación y coordinación de los sistemas productivos, educacionales, gubernamentales y tecnológicos cuyo objetivo de vinculación se halla en desarrollar el “*saber hacer*” a través del aprendizaje interactivo, lo cual requiere políticas enfocadas a consolidar procesos de transferencia e intercambio de conocimiento, cambio cultural y construcción política; generadas por actores locales a partir de sus propias capacidades.

En concordancia con Vázquez Barquero (2002) el enfoque desarrollo endógeno es trascendental como mecanismo para comprender el papel de la interacción entre la tecnología, el capital humano, la organización de la producción, el desarrollo urbano y las instituciones. Desde esta panorámica, el progreso tecnológico conforma la principal fuente de desarrollo económico, el cual a su vez, es consecuencia de la creación y difusión de innovaciones, la adopción de patrones de organización flexible, la generación de economías de aglomeración y los distintos contextos en que se desenvuelven las ciudades y sus instituciones. Al respecto, las relaciones entre los actores locales y regionales incidirán positiva o negativamente en el desarrollo dado que alientan o desalientan el proceso de acumulación de capital y explican la diversidad de particularidades de cada sistema.

Para Vázquez Barquero (2002; 2007) el desarrollo endógeno es una interpretación para la acción, cuando la sociedad civil es capaz de reaccionar a los retos que produce el aumento de la competencia en los mercados globalizados. En virtud de ello, la endogenidad y las políticas encaminadas a incentivarla constituyen una respuesta a los problemas de desempleo, el cierre de empresas y desindustrialización.

Conviene precisar la relevancia del marco institucional en el contexto endógeno dado que el desarrollo económico se finca en las instituciones cuya solidificación

sienta las bases para modificar estructuras económicas y sociales (González, 2009).

Como se observa, aunque no existe un punto de vista único para analizar el desarrollo regional endógeno, el punto de convergencia entre los diversos enfoques se halla en el énfasis otorgado al contexto institucional, el capital humano, los sistemas productivos y la innovación como detonante económico.

Como es palpable, la endogenidad es un fenómeno complejo que considera la acción conjunta de factores sociales, económicos, productivos, educacionales e institucionales que pueden ser inhibidores o promotores de desarrollo. En este marco, es pertinente remarcar la importancia del capital humano ya que es generador de aprendizaje colectivo, conocimiento, innovaciones, cambio tecnológico y desarrollo económico.

Dada la importancia del capital humano en la perspectiva endógena, se plantea retomar el estudio de la población joven y su situación laboral en el municipio de Toluca debido a que constituye una mano de obra con elevado potencial para incentivar la productividad e impulsar la economía regional desde la endogenidad.

2. Población joven ocupada en Toluca

El Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI, 2000) considera como población joven a las personas cuyas edades oscilan entre los 14 y 29 años. Este grupo poblacional ocupa un segmento relevante dentro de la estructura por edad en Toluca, Estado de México.

Al respecto, los Censos de Población y Vivienda puntualizan que la población joven en el municipio de Toluca ha ido en descenso, en el año 2000 equivalía a 216 mil 270 personas y 238 mil 586 una década después. De acuerdo con Proyecciones del Consejo Nacional de Población (CONAPO, 2015) para el año 2015 este grupo descendió a 236 mil 079 y se prevé que para el año 2020 represente la cifra de 241 mil 777 y 247 mil 439 en el año 2030. En términos relativos, la reducción equivale a poco más de tres puntos porcentuales en tres décadas, al pasar de 25 por ciento al 22 por ciento de 2000 al 2030. Lo anterior como resultado del proceso de envejecimiento de la población en la entidad.

La disminución de la participación de los jóvenes también se ve reflejada en el mercado laboral, los datos censales muestran que en el año 2000 un total de 99 mil 618 jóvenes, que equivalen al 46.1%, se encontraban insertos en un trabajo. Para el año 2010 la cifra de jóvenes ocupados fue de 101 mil 297, quienes representaban 42.5% del total de la población joven de Toluca, es decir la tasa de desocupación de la población joven aumenta de 3.9% a 7.5%. La estructura por edad y sexo de la

población joven total y población joven ocupada muestra que los jóvenes ingresan al mercado de trabajo conforme incrementa su edad. En otras palabras, cuando los jóvenes tienen 14 años de edad su participación laboral es baja y alcanza niveles máximos en las edades de 25 y 26 años en los varones, y en los 23 y 27 años en las mujeres, lo cual conduce a pensar en trayectorias de vida distintas para mujeres y hombres jóvenes, relacionadas con actividades propias de su género.

Si bien existe cada vez una mayor inserción de las mujeres al mercado laboral, aún es mayor el porcentaje de hombres que deciden acudir a los mercados de trabajo y que logran ocuparse, situación que no ha tenido grandes cambios a lo largo de 10 años, en la estructura por edad y sexo del total de los jóvenes y de los ocupados, en el año 2000 se observa una proporción mayor en el número de hombres que trabajan, en contraposición con las mujeres. Esta realidad es particularmente notable en los rangos de edad entre los 23 y 29 años. Para el año 2010, no existen grandes variaciones, presentándose un contexto similar al descrito en los diez años precedentes, aunque es palpable un decrecimiento sensible en la participación laboral de los hombres jóvenes y un aumento ligero en la aportación de las mujeres, principalmente, en los grupos de edades entre los 23 y 29 años.

2.1 Características socioeconómicas de los jóvenes en Toluca

Toluca es el municipio central de la Zona Metropolitana del Valle de Toluca, comparte fronteras con Metepec, Zinacantepec y San Mateo Atenco, además de su cercanía con el Distrito Federal. Debido a esta ubicación estratégica y su trascendencia económica, este municipio mexiquense representa un espacio con alta vocación industrial, donde se ubican 32,994 empresas (INEGI, 2009).

Consecuencia de ello, el mercado de trabajo constituye un factor trascendental; por un lado, el volumen de la oferta de trabajo o mano de obra se convierte en un elemento de competitividad, y por otra parte, la demanda de trabajo del sector empresarial se halla condicionada a las características y tipo de organización de la estructura productiva, principalmente, la relación de capital / trabajo, el tamaño de las unidades económicas, la estructura de costos y aspectos micro y macro económicos (fluctuaciones de la demanda de producción, el desarrollo tecnológico y la competencia global).

En la presente investigación, la oferta de trabajo o mano de obra es utilizada como aproximación al capital humano, aspecto fundamental para detonar desarrollo regional endógeno. En particular, se retoma el comportamiento de la población joven, misma que se ha visto reducida en las últimas décadas. Del estudio de este

segmento, es posible realizar inferencias respecto a factores que pueden incidir sobre el capital humano y, en específico, sobre el desarrollo regional endógeno.

Al respecto, los datos del Censo de Población y Vivienda muestran que en el año 2000, la población joven se hallaba compuesta principalmente por mujeres (52.3%) ubicadas prioritariamente, entre los 14 y 19 años (38.5%). En el año 2010, se presenta una situación similar aunque la población femenina disminuyó sensiblemente en casi un punto porcentual en contraposición con lo observado diez años antes; en tanto, el porcentaje de varones aumentó perceptiblemente al pasar de 47.7% en el 2000, al 48.8% en el año 2010, ubicándose el grueso de los hombres jóvenes en el rango edad de los 14 a 19 años (42%).

Respecto al estado conyugal, en el año 2000, el mayor porcentaje de los hombres era soltero (31.2%). En 2010, la tasa de varones solteros aumentó a 34.7%. Una situación similar se observa para las mujeres jóvenes, en el año 2000, el 29.6 por ciento de la población femenina era soltera; en 2010, el porcentaje creció a 31.5%. También es relevante puntualizar que en el análisis del estado conyugal de los jóvenes en el periodo comprendido del año 2000 al 2010, se palpa tanto en hombres como mujeres, el aumento porcentual de las personas que viven en unión libre, que pasó de 6.5% a 11.9%; y la reducción porcentual de los jóvenes casados, la cual descendió de 31.1% a 19%. Estos datos permiten ver cambios en la conformación de uniones de la población joven.

Las cifras anteriores pueden complementarse con el número de hijos correspondiente a la población joven de Toluca para los años 2000 y 2010. En el año 2000, el mayor porcentaje de las mujeres (57.4%) no tenían ningún hijo, seguido por el 16.9% con uno, 11.8% con dos, 5.9% con tres, 1.1% con cuatro. Para el 2010, el porcentaje de las mujeres jóvenes que no tenían ningún hijo ascendió cuatro puntos porcentuales (61.2%), mientras que 17.6% tenía uno, 12.8% con dos, 4.4% con tres. Esta información corrobora que en Toluca la mayor parte de la población es joven y sin hijos, así como la reducción de la fecundidad en este segmento de población.

Relativo al nivel de escolaridad de los jóvenes se observa que la mayoría cuenta con estudios de secundaria o preparatoria (54.9% en 2000 y 63.3% en 2010). Del total, un pequeño porcentaje cuenta con instrucción profesional y posgrado (13.9% en 2000 y 19.1% en 2010); siendo mayor la participación de las mujeres en estudios profesionales en relación a los hombres, tanto para el año 2000 como para el 2010. De esta circunstancia, se puede deducir la falta de conocimientos especializados ya que únicamente un porcentaje pequeño cuenta con estudios técnicos y profesionales, sin embargo, esta situación no es concluyente dado que la mayoría de las personas jóvenes del municipio se encuentran en el grupo de edad entre los 14 y 19 años,

periodo en que se encuentran cursando secundaria y preparatoria.

La variable nivel de escolaridad es fundamental para el desarrollo endógeno debido a que representa el conocimiento práctico, las habilidades adquiridas y las capacidades aprendidas de un individuo que lo diferencian potencialmente de otro. En términos económicos, este capital humano posibilita a las organizaciones crecer en la medida en que las personas se capacitan, aprenden y están mejor preparadas para cumplir con sus objetivos personales y profesionales (De Luna, 2008). En virtud de lo anterior, resulta indispensable examinar la escolaridad como aproximación para cuantificar el impacto del capital humano de los jóvenes sobre el desarrollo endógeno de Toluca.

La observación precedente puede complementarse con el estudio de la condición de actividad de los jóvenes. Al respecto, es destacable que en el año 2000, el 30.2% de los hombres y 16.5% de las mujeres tenían trabajo remunerado. En tanto, el 11.2% de los hombres y el 12.2% de las mujeres estudiaba, el resto de la población se hallaba buscando empleo o dedicándose a otras labores no necesariamente remuneradas. Para 2010, el porcentaje mayor de hombres y mujeres describe las situaciones ocupado y estudiantes; sin embargo, es pertinente destacar que la diferencia entre 2000 y 2010 radica en una menor tasa de población trabajando y una mayor proporción dedicada a los estudios, escenario que se presenta tanto en hombres como en mujeres.

De la población que se encuentra ocupada o tiene un trabajo, es factible conocer su posición laboral. En el año 2000, el grueso de la población se encontraba laborando como empleado u obrero con 48.2% de los hombres y 28.2% de las mujeres, seguido por el desempeño como patrón o empleador, los porcentajes restantes son menores al 1% y corresponden a trabajos de jornalero o peón, ayudante y trabajador por cuenta propia.

Durante el 2010, el mayor porcentaje de los jóvenes se encontraba siendo empleado u obrero (con 43.1% para hombres y 29.7% de mujeres), no obstante, la circunstancia cambia en contraposición a la presentada en el 2000, ya que aumentó la tasa de personas trabajando de ayudantes y por cuenta propia; además disminuyó la proporción de los que laboran como patrón o empleador. Lo anterior, puede tener repercusiones importantes en términos económicos, dado que es probable que se presente una precarización laboral materializada en la falta de prestaciones sociales y oportunidades para insertarse formalmente en el mercado de trabajo, circunstancia que inhibe el desarrollo regional endógeno.

Las prestaciones sociales constituyen una aproximación del panorama laboral, solamente accesibles para aquellos jóvenes que se encuentran en situación de

formalidad. De la población joven de Toluca en categoría de empleado, en el año 2000 y 2010, los porcentajes son bajos tanto de hombres como de mujeres que tienen acceso a servicios médicos, aguinaldo, vacaciones pagadas, reparto de utilidades y ahorro para el retiro. Los datos muestran que uno de cada dos jóvenes recibe servicios médicos, aguinaldo y vacaciones con goce de sueldo, mientras que sólo tres de cada diez recibe utilidades y ahorro para el retiro. Asimismo, es destacable que las porciones son mayores en los hombres contrastando con la población femenina

Asimismo, los datos muestran que un reducido número de jóvenes reciben otras prestaciones por su empleo, lo cual retrata que el resto carece de estabilidad y formalidad laboral. Los porcentajes no alcanzan el 15%, escenario que conduce a plantear que más de la mitad de los jóvenes desempeña actividades sin prestaciones, complicando aún más su desenvolvimiento económico y social.

Resulta trascendental analizar la duración en horas de las jornadas de trabajo de la población joven del municipio en estudio. En porcentaje, las mujeres tanto en el año 2000 como en 2010, tienen una jornada laboral menor comparada con la realizada por los varones. Asimismo, se observa que el grueso de la población joven cumple con una carga laboral de 35 a 48 horas, seguido por jornadas de más de 48 horas. Esta información permite visualizar que solamente alrededor del 30% de los varones y 17% de las mujeres cumplen con una jornada de trabajo acorde a lo establecido por la Ley Federal del Trabajo, el resto se encuentra subempleado o con una carga laboral excesiva. Este panorama puede tener consecuencias en términos de desarrollo regional al desincentivar la productividad y afectar el capital humano debido a la posible generación de problemas relacionados con la salud, el agotamiento físico y la falta de prestaciones.

Adicional a la información antepuesta, es necesario indagar si los jóvenes toluqueños asisten o no a instituciones educativas con la finalidad de observar si tal segmento se encuentra capacitándose profesionalmente a fin de ser aptos, en su momento, para generar nuevos conocimientos e innovaciones y contribuir con ello, a impulsar el desarrollo endógeno regional.

Al respecto, los datos censales del año 2000 y 2010 señalan que los jóvenes que asisten a la escuela son mayoritariamente personas del sexo femenino, aumentando en este periodo diez puntos porcentuales al pasar de 29.4% a 39.9%. Tal circunstancia no es necesariamente indicativa de que la población joven del municipio es analfabeta sino posiblemente no asisten a la escuela dado que ya no se encuentran en edad para hacerlo, o bien, han concluido su instrucción académica.

Relativo al ingreso de la población joven ocupada en el municipio de Toluca, las

cifras muestran que los habitantes jóvenes reciben una remuneración insuficiente debido a que uno de cada dos jóvenes percibía menos de dos salarios mínimos en 2000, para el año 2010 la proporción se dedujo a uno de cada cuatro. En el caso de las mujeres, la percepción salarial es menor en siete puntos porcentuales en contraste con los varones. Por otro lado, los datos muestran que sólo cinco de cada cien jóvenes varones recibe más de cinco salarios mínimos contra tres que perciben mujeres en la misma situación en 2010. Tales resultados evidencian la desigualdad salarial entre hombres y mujeres jóvenes así como a la inseguridad económica en la que se encuentra este segmento de población.

En suma, la información precedente muestra una panorámica de la situación de los jóvenes toluqueños relacionada con la edad, sexo, nivel de escolaridad, asistencia a la escuela, empleo, jornada laboral e ingresos. Tal aproximación describe la necesidad de incentivar la instrucción técnica y profesional, mejorar condiciones laborales para insertar a los jóvenes entre los 14 y 29 años a un contexto que posibilite mejorar sus capacidades y contribuir al desempeño del capital humano detonante de desarrollo endógeno. Además, es notable que una proporción importante del grupo poblacional en estudio labora bajo condiciones de ingresos insuficientes, carecen de atención médica y prestaciones sociales, así como, prestan sus servicios con jornadas inferiores a las establecidas por la Ley Federal del Trabajo. Lo anterior conduce al deterioro de las condiciones laborales, al tiempo que desincentiva la productividad del capital humano y por ende, impacta negativamente sobre el desarrollo regional de Toluca.

2.2 Características de la demanda laboral en Toluca

Respecto a la demanda de trabajo, los resultados dados por el Censo Económico del año 2009 puntualizan que las microempresas y empresas pequeñas de Toluca, Estado de México demandan 98% del empleo total; mientras que el restante 2% se encuentra en empresas medianas y grandes.

La trascendencia económica de las micro y pequeñas empresas es también palpable en este municipio cuya composición se halla estructurada por el 92.8 % de microestablecimientos (de las cuales 96.7% tiene un establecimiento fijo), seguidas por las empresas pequeñas con 5.2%; 1.6 por ciento pertenecen a unidades económicas medianas y solo el 0.4% son grandes.

Estudios precedentes revelan que generalmente, los microestablecimientos ocupan trabajadores con bajo nivel de calificación laboral (ayudantes, peones, aprendices) dado que las actividades realizadas originan escaso valor agregado

debido al bajo nivel de utilización de tecnología y/o conocimiento; por ello, para obtener un empleo en este tipo de empresas no es necesario poseer conocimiento especializado u instrucción académica profesional. Tal situación repercute negativamente sobre la formación de capital humano y desarrollo regional, al tiempo que contribuye a acentuar las diferencias salariales y las condiciones laborales entre los jóvenes. Adicionalmente, esta estructura productiva posibilita inferir que es una de las causantes de la precaria situación laboral que experimentan los jóvenes en Toluca en cuestiones de acceso a prestaciones, ingresos y jornadas acordes a la Ley Federal del Trabajo.

En relación al sector en el cual se desempeñan las empresas en el municipio mexiquense, del total de unidades económicas, el 54% se dedica al comercio al por menor y sólo 8.2 % son industrias manufactureras. De lo anterior, es posible deducir que el empleo juvenil se halla principalmente en actividades comerciales minoritas; panorama que ofrece condiciones laborales desfavorables y escasa generación de valor agregado dado que no se requiere tecnología y conocimiento especializado. Todo ello implica inhibir el desarrollo regional endógeno por la situación precaria del capital humano.

A fin de corroborar las deducciones anteriores y observar las variables sociodemográficas de mayor peso sobre el empleo juvenil en Toluca y que indirectamente impactan sobre la configuración de capital humano y desarrollo regional; se estimó un modelo de regresión logística mismo que se describe en el siguiente apartado.

3. Metodología

3.1 Fuente de datos y tamaño de muestra

Para la presente investigación se emplearon fuentes secundarias a partir de los Censos de Población y Vivienda, 2000 y 2010. La razón principal en utilizar estos documentos radica en que a diferencia de encuestas especializadas; los Censos recopilan información a nivel municipal.

Respecto al tamaño de la muestra, para el año 2000, ésta estuvo compuesta por 16 mil 527 jóvenes; mientras que en 2010, por 6 mil 305 personas de 14 a 29 años de edad.

3.2 Modelo de regresión logística binaria

Con la finalidad de predecir los factores sociodemográficos que inciden sobre la situación de empleabilidad de los jóvenes en el municipio de Toluca se utilizó como

técnica metodológica el *modelo de regresión logística*; donde la *variable dependiente* fue dicotómica (0= no trabaja y 1= trabaja). En tanto, las *variables independientes* fueron las características sociodemográficas de la población joven, entre ellas: *sexo, edad, nivel de escolaridad, estado conyugal, asistencia a la escuela* y número de hijos.

Matemáticamente la función de distribución logística se expresa como:

Donde:

P_i = Probabilidad del evento i

B_i = Coeficiente i

X_i = Variable i

$Z = B_i + B_j X_i$

Es importante señalar que en los modelos de regresión logística el componente central se denomina *probabilidad (odds)*. Éste se define como el cociente de la probabilidad de que un evento ocurra (éxito) entre la probabilidad de que no ocurra (fracaso o complemento del éxito) $p/(1-p)$. En otras palabras, se trata de un número que expresa cuánto más probable es que se produzca un evento frente a que no se produzca (O'Connell, 2006; Gujarati y Porter, 2010).

Así, en concordancia con los dos modelos de regresión estimados, se asumieron categorías de referencia: *no trabaja* para la variable dependiente; *sexo* referenciado a las mujeres; *nivel de escolaridad* a través de los jóvenes sin instrucción; *estado conyugal* mediante la población joven en unión libre; *asistencia a la escuela* representada por aquellos jóvenes que no reciben instrucción académica; y para la edad, no se asumió categoría debido a que es una variable continua.

3.2.1 Bondad de ajuste de los modelos de regresión logística binaria

El análisis de la bondad de ajuste en los modelos de regresión logística binaria se llevó a cabo utilizando los siguientes estadísticos: *prueba de máxima verosimilitud, pseudo R2, pseudo R2 ajustada, count R2, count R2 ajustada, prueba de Wald, error típico de cada coeficiente, el valor Z, la probabilidad asociada al valor z e intervalos de confianza de cada coeficiente*. Los resultados describen un ajuste adecuado de los modelos estimados.

4. Efecto de los factores sociodemográficos que influyen en el empleo de los jóvenes

Las variables originalmente consideradas para estimar los modelos de regresión fueron representadas por el sexo, la edad, el nivel de escolaridad, el estado conyugal, la asistencia a la escuela y el número de hijos. Es importante señalar que el número de hijos no resultaba estadísticamente significativo y además, reducía el valor de la Pseudo R^2 (un estadístico que refleja la bondad de ajuste); por tanto, se eliminó esta variable. En virtud de lo anterior, los aspectos sociodemográficos pertinentes para analizar que los jóvenes laboren o no, están dados por el sexo, la edad, el nivel de escolaridad, el estado conyugal y la asistencia a la escuela.

Los resultados obtenidos a partir de la estimación de los modelos de regresión logística binaria utilizando las variables sociodemográficas significativas se exponen en el cuadro 1 y se describen como sigue:

Sexo: estadísticamente esta variable es significativa y asume un efecto positivo sobre la probabilidad de que un joven obtenga un trabajo. De acuerdo a los momios de probabilidad, ser hombre incrementa la razón de probabilidad¹ de trabajar en 6.82 veces en el año 2000 y en 4.74 veces en 2010. En otras palabras, en el 2000, los varones tuvieron mayor probabilidad de obtener un trabajo en comparación a las mujeres. No obstante, la diferencia entre sexos se redujo en un decenio. Estas cifras hacen evidente que el sexo femenino se encuentra en desventaja laboral respecto al masculino, situación que está relacionada con actividades propias del cada género, donde los hombres son considerados como los responsables de la manutención y las mujeres dedicadas a las actividades hogareñas.

Edad: tiene un efecto positivo sobre la probabilidad de que la población joven acceda a un empleo y también es estadísticamente significativa. Los momios indican que por cada año de edad alcanzado por un joven se incrementa la probabilidad de conseguir un trabajo en 13% para el año 2000 y 16% en 2010. Tal circunstancia asume una connotación de vulnerabilidad y desventaja de la población joven ya que debido a su edad, poseen menor experiencia laboral y nivel de escolaridad. Además, dado que una proporción de este sector se encuentra aún en formación académica, les impide obtener un empleo de tiempo completo, o al menos, dedicar algunas horas a desarrollar alguna actividad remunerada. Bajo este panorama, la evidencia estadística encontrada en esta investigación posibilita deducir que la edad constituye un factor de discriminación que subestima la capacidad productiva otorgando a los jóvenes condiciones laborales inadecuadas o negándoles la oportunidad de emplearse.

¹ La razón de probabilidad se define como el cociente que representa la frecuencia de ocurrencia del evento, en este caso que un joven trabaje, sobre la frecuencia de su no ocurrencia, en nuestro caso que el joven no trabaje.

Escolaridad: al igual que las variables precedentes, ésta mostró ser significativa en aquellos niveles superiores a la instrucción primaria. Además, describe un patrón de probabilidad positivo para que los jóvenes accedan a un empleo. Para los dos años de análisis, los resultados de los momios de probabilidad muestran que conforme aumenta el nivel de escolaridad también incrementa la posibilidad de que la población joven obtenga trabajo. Esta circunstancia permite sostener que con niveles de estudios más avanzados, los jóvenes tienen mayores probabilidades de conseguir un empleo. Más aún, aquella población joven con estudios de licenciatura o posgrado tuvo mayores posibilidades de laborar en contraposición con aquellos que carecen de instrucción (4.97 veces en 2000 y 7.21 veces en 2010). De estos hallazgos, se deduce que en una década han aumentado las exigencias académicas necesarias para insertarse en el mercado laboral; en parte, consecuencia del ambiente cada vez más competitivo y globalizado que requiere de individuos con conocimientos y capacidades especializadas, por ello, es fundamental incentivar el capital humano detonante de innovaciones, cambio tecnológico y desarrollo económico.

Estado conyugal: asume un efecto positivo sobre la probabilidad de que la población joven acceda a un empleo. Al respecto, los resultados describen que en el año 2010, aquellos jóvenes que en algún momento compartieron su vida en pareja, asumen 2.19 veces mayor probabilidad de laborar en contraste con quienes están en unión libre. En tanto, los solteros tienen 1.61 veces de posibilidades de trabajar sobre aquellos en unión libre. La situación conyugal de casados fue estadísticamente significativa pero influye de manera negativa para lograr obtener un empleo, en otras palabras, el hecho de estar casado reduce en 62% la posibilidad de obtener un trabajo. Para el 2000, todas las categorías del estado conyugal fueron estadísticamente significativas, sobresalen los jóvenes que alguna vez estuvieron unidos, debido a que éstos registran la razón de probabilidad de 4.5 veces más respecto a aquellos en unión libre de estar trabajando. Estos resultados permiten deducir que la formalización de las relaciones aunadas a asumir responsabilidades repercute de forma positiva o negativa en la probabilidad de trabajar o no hacerlo.

No asistencia a la escuela: es estadísticamente significativa y tiene un efecto positivo en la razón de probabilidad de que los jóvenes estén empleados. En otras palabras, cuando un joven no asiste a la escuela el momio de probabilidad de que este trabajando aumenta en 15.3 veces para el 2000 y 15.3 veces en 2010, en relación con aquellas personas que asisten a la escuela. En este sentido, los resultados son congruentes debido a que estudiar es una de las actividades más representativas de la población joven en el municipio mexiquense.

EJE 7

En suma, los resultados obtenidos proporcionan una panorámica de la situación laboral de los jóvenes en Toluca. Mediante la observación de las variables socioeconómicas representativas es palpable que los jóvenes radicados en ese municipio mexiquense se hallan en desventaja para desenvolver su potencial como capital humano e impactar positivamente sobre el desarrollo regional. Por tanto, es necesario incentivar las capacidades académicas de la población al tiempo que, también es trascendental otorgar mejores condiciones laborales y sociales para con ello, estimular la productividad y el desarrollo del municipio.

Cuadro 1. Modelos de regresión logística binaria para la población de Toluca, 2000 y 2010

| 2000 | | | | | | | |
|----------------------------|------------|----------------|--------|--------------------------|-------------------|--------|--|
| LR chi2(13)= | 6988.02 | | | | | | |
| Prob > chi2= | 0 | | | Numero de observaciones= | 16499 | | |
| Máxima verosimilitud= | -7906.5219 | | | Pseudo R2= | 0.3065 | | |
| Trabaja | Odds ratio | Error estándar | z | P> z | valo de confianza | | |
| Hombre | 6.826 | 0.295 | 44.430 | 0.000 | 6.272 | 7.430 | |
| Edad | 1.137 | 0.007 | 20.980 | 0.000 | 1.124 | 1.151 | |
| Escolaridad | | | | | | | |
| Preescolar | 1.014 | 0.676 | 0.020 | 0.983 | 0.275 | 3.742 | |
| Primaria | 2.722 | 0.439 | 6.220 | 0.000 | 1.985 | 3.733 | |
| Secundaria | 3.039 | 0.486 | 6.950 | 0.000 | 2.221 | 4.158 | |
| Preparatoria | 2.874 | 0.487 | 6.230 | 0.000 | 2.061 | 4.006 | |
| Normal o estudios técnicos | 4.579 | 0.768 | 9.070 | 0.000 | 3.295 | 6.362 | |
| Licenciatura o posgrado | 4.974 | 0.847 | 9.420 | 0.000 | 3.563 | 6.944 | |
| Estado conyugal | | | | | | | |
| Algunza vez unido | 4.507 | 0.829 | 8.190 | 0.000 | 3.143 | 6.463 | |
| Casado | 0.815 | 0.064 | -2.610 | 0.009 | 0.699 | 0.950 | |
| Soltero | 2.553 | 0.204 | 11.720 | 0.000 | 2.183 | 2.986 | |
| No asisten | 18.364 | 1.168 | 45.750 | 0.000 | 16.211 | 20.802 | |
| 2010 | | | | | | | |
| LR chi2(13)= | 2804.48 | | | | | | |
| Prob > chi2= | 0 | | | Numero de observaciones= | 6284 | | |
| Máxima verosimilitud= | -2877.3953 | | | Pseudo R2= | 0.3277 | | |
| Trabaja | Odds ratio | Error estándar | z | P> z | valo de confianza | | |
| Hombre | 4.749 | 0.337 | 21.980 | 0.000 | 4.133 | 5.457 | |
| Edad | 1.166 | 0.012 | 14.470 | 0.000 | 1.142 | 1.191 | |
| Escolaridad | | | | | | | |
| Preescolar | 7.619 | 9.320 | 1.660 | 0.097 | 0.693 | 83.784 | |
| Primaria | 3.064 | 1.326 | 2.590 | 0.010 | 1.312 | 7.157 | |
| Secundaria | 4.520 | 1.922 | 3.550 | 0.000 | 1.964 | 10.402 | |
| Preparatoria | 5.088 | 2.178 | 3.800 | 0.000 | 2.198 | 11.773 | |
| Normal o estudios técnicos | 7.290 | 3.159 | 4.580 | 0.000 | 3.118 | 17.045 | |
| Licenciatura o posgrado | 7.212 | 3.104 | 4.590 | 0.000 | 3.102 | 16.767 | |
| Estado conyugal | | | | | | | |
| Algunza vez unido | 2.192 | 0.471 | 3.650 | 0.000 | 1.438 | 3.341 | |
| Casado | 0.622 | 0.067 | -4.420 | 0.000 | 0.503 | 0.768 | |
| Soltero | 1.613 | 0.169 | 4.550 | 0.000 | 1.313 | 1.982 | |
| No asisten | 15.373 | 1.515 | 27.730 | 0.000 | 12.673 | 18.648 | |

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

Conclusiones

El estudio de la situación de empleabilidad de los jóvenes en el municipio de Toluca, Estado de México permite arrojar luces sobre variables socioeconómicas que retratan problemáticas inherentes a este grupo poblacional; mismas que deben ser atendidas por los hacedores de política pública ya que los jóvenes asumen particularidades que permiten potenciar el desarrollo humano y la capacidad de la economía para detonar desarrollo regional.

En específico, la perspectiva desarrollo regional endógeno es trascendental para analizar el contexto laboral de la población joven dado que éste constituye una aproximación para investigar respecto al capital humano creador de innovaciones, cambio tecnológico y desarrollo socioeconómico.

En Toluca el segmento poblacional joven representa poco más del 20% del total de los habitantes, sin embargo, los hallazgos de la investigación arrojan que se trata de un grupo en condiciones de vulnerabilidad y precariedad laboral que difícilmente podrá insertarse exitosamente en un contexto global y competitivo debido a la baja escolaridad que presentan, la carencia de prestaciones sociales y las jornadas laborales por arriba de lo señalado legalmente.

En suma, esta investigación aporta elementos para apoyar el planteamiento de que deben incentivarse mecanismos que posibiliten desenvolver el capital humano en los jóvenes de tal forma que puedan acceder a un empleo y que éste tenga buenas condiciones laborales y económicas, incentivado con ello la productividad y el desarrollo regional. Además, observar el trabajo juvenil desde la perspectiva endógena proporcionará una panorámica de los factores inhibidores de la competitividad regional. Por ello, es fundamental observar las características sociodemográficas como consecuencia de un entramado de relaciones que pueden incentivar o impedir las potencialidades regionales.

Bibliografía

Boisier, S. (1997), "El vuelo de una cometa. Una metáfora para una teoría del desarrollo territorial", *Revista Eure*, N° 69, P.U.C/I.E.U, Santiago de Chile.

CONAPO, (2015). Proyecciones de Población, 2000-2030. www.conapo.mx

De Mattos, (1999). "Teorías del crecimiento endógeno: lectura desde los territorios de la periferia", *Estudios Avanzados* 13 (36).

González, R. (2009), "Lo local en la teoría y la política" en Von Baer E. (ed.) *Pensando Chile desde sus regiones*, Universidad de La Frontera, Temuco.

Gujarati, D. y Porter, D. (2010), *Econometría*, Quinta edición, México D.F., Editorial McGrawHill / Interamericana.

INEGI, (2000), *Jóvenes en México*, Aguascalientes, México.

INEGI, (2000), *XII Censo General de Población y Vivienda, 2000*, Aguascalientes México.

INEGI, (2010), *XIII Censo de Población y Vivienda, 2010*, Aguascalientes México.

Madoery, O. (2001): "El valor de la política de desarrollo local". Capítulo 3. Transformaciones globales, instituciones y políticas de desarrollo local. Vázquez Barquero y Madoery (compiladores). Homo Sapiens, Rosario.

O'Connell, A. (2006), *Logistic regression models for ordinal response variables*, Series/Number 07-146, Estados Unidos de América, Sage University Papers, Series Quantitative Applications in the social sciences, International Educational and Professional Publisher.

Vázquez Barquero, A. (1999), "Desarrollo, Redes e Innovación. Lecciones sobre desarrollo endógeno", Ediciones Pirámide, Madrid, España.

Vázquez Barquero, A. (2002): "Desenvolvimento endógeno em tempos de Globalização", UFRGS Editora, Porto Alegre, Brasil.

Vázquez Barquero, A. (2007). "Desarrollo endógeno. Teorías y políticas de desarrollo territorial", *Investigaciones Regionales*, núm. 11, Asociación Española de Ciencia Regional España, pp. 183-210.



EJE 8

FAMILIAS Y OTRAS FORMAS DE EMPLEO

NIÑAS, NIÑOS Y ADOLESCENTES EN SITUACIÓN DE TRABAJO INFANTIL EN MÉXICO

ADRIANA PÉREZ AMADOR¹



En este artículo se pretende aproximar al tamaño y las características de la población que se encuentra en situación de trabajo infantil. Más allá del concepto de ocupación, que considera toda actividad económica destinada a producir o proporcionar bienes y servicios para el mercado, o la producción para el autoconsumo en el sector primario; se busca presentar el marco conceptual que permite cuantificar el trabajo infantil a partir de un concepto más restringido, en términos del universo al que se refiere, pero más amplio o complejo, respecto a la información que se precisa. Para llevar a cabo el ejercicio de aproximación empírica, se revisa la información disponible en el Módulo de Trabajo Infantil 2013 (MTI 2013). Dicho Módulo forma parte de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, y tiene una periodicidad bianual; iniciando su levantamiento en el cuarto trimestre del 2007. Con base en su diseño estadístico, cuenta con representatividad a nivel nacional, con un desglose por entidad federativa, y áreas más y menos urbanizadas.

Con base en los resultados del MTI 2013, se busca mostrar las características demográficas y las condiciones de ocupación de la población de 5 a 17 años. El alcance de este artículo, consiste en establecer qué población realiza trabajo por debajo de la edad mínima para acceder al mercado laboral como primera aproximación a las niñas, niños y adolescentes en situación de trabajo infantil.

¹Licenciada en Política y Gestión Social por la Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Xochimilco. Maestra en Demografía por el Colegio de México. Concluyó el plan de estudio del Doctorado en Ciencias Sociales y Humanidades de la Universidad Autónoma de Aguascalientes. Miembro de las siguientes comunidades académicas: Sociedad Mexicana de Demografía, Asociación Latinoamericana de Población, Asociación Mexicana de Estudios del Trabajo y Asociación Latinoamericana de Sociología del Trabajo.

Marco normativo nacional e internacional

La población infantil es objeto de interés y preocupación por parte de organismos internacionales y nacionales, tanto gubernamentales como de la sociedad civil. La atención se centra en buscar los mecanismos que permitan defender y proteger a las niñas y los niños; y a la vez, reconocerlos como agentes sociales y titulares activos de sus propios derechos. Todo ello con el fin de mejorar sus condiciones de vida; y garantizar la calidad de los años que transcurren hasta llegar a la vida adulta (UNICEF, 2004).

Los dos principales organismos internacionales que inciden en esta materia son el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Del primero se desprende la Convención sobre los Derechos del Niño (Convención), primer tratado internacional en materia de derechos humanos de la niñez que, en su artículo 32, precisa fijar edades mínimas para trabajar; reglamentar horarios y condiciones de trabajo (UNICEF, 2006). Nuestra Carta Magna, en su artículo 1°, reconoce los derechos humanos conforme a los tratados internacionales; y en el artículo 4° eleva a rango constitucional el interés superior de la niñez. Este principio se materializa en la nueva Ley General de los Derechos de niñas, niños y adolescentes, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 4 de diciembre de 2014 (Ver Anexo).

Del segundo organismo internacional se desprende la resolución sobre estadísticas del trabajo infantil XVII CIET, el Convenio 182 sobre las peores formas de trabajo infantil³, y el Convenio 138 sobre la edad mínima de admisión al trabajo. Dicho convenio sugiere que la edad mínima de admisión al empleo sea 15 años, por ser la edad media a la que finaliza la escolaridad obligatoria (OIT, 2015). A nivel nacional, con la reciente reforma al artículo 123 de nuestra Carta Magna, se elevó la edad mínima de admisión al trabajo de 14 a 15 años (OIT, 2015a). En consecuencia, la Ley Federal del Trabajo, ley reglamentaria en la materia, establece en el Artículo 22 Bis la prohibición del trabajo de menores de quince años; también señala que no podrá utilizarse el trabajo de mayores de esta edad y menores de dieciocho años que no hayan terminado su educación básica obligatoria (DOF 12-06-2015).

³ En 1999, se aprueba el Convenio sobre la prohibición de las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación (Convenio 182 de la OIT). Se refiere a actividades en condiciones de servidumbre y la explotación criminal de los niños y las niñas mediante la prostitución

Marco conceptual

La Decimoctava Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (18ª CIET), celebrada en 2008 en la ciudad de Ginebra, estableció una definición estadística amplia del trabajo infantil: Niños y niñas en actividades productivas: que abarca a los menores de entre 5 y 17 años que, en el período de referencia, hayan participado en cualquier actividad comprendida dentro de la frontera general de la producción, establecida por el Sistema de Cuentas Nacionales (SCN).

La frontera general de la producción incluye la frontera de la producción y otras actividades productivas fuera de la frontera de producción económica. De la primera se desprende la categoría de niñas y niños ocupados en la producción económica, aquellos que realizan cualquier actividad dentro de la frontera de producción del SCN, es decir, producción para el mercado, producción para el autoconsumo, y trabajo doméstico para un empleador, es decir, fuera del propio hogar.

El trabajo infantil es un subconjunto de la categoría anterior, por lo tanto es un concepto restringido respecto al universo que lo integra. Comprende las peores formas de trabajo infantil y el trabajo por debajo de la edad mínima. La OIT estima que los niños que realizan trabajos peligrosos constituyen la gran mayoría de los menores que son víctimas de las peores formas de trabajo infantil (por lo menos un 90 por ciento). Además, si la información proviene de entrevistas en hogares, es más factible que los que se capte sea el trabajo peligroso y que el resto de actividades aberrantes queden fuera de la medición.

Así, al limitarse a la frontera de producción, el trabajo infantil es aquel que los niños no deberían realizar porque son demasiado jóvenes, y si no lo son, porque el trabajo es peligroso para ellos (OIT, 2015). Incluye entonces al trabajo no peligroso por debajo de la edad mínima y al trabajo peligroso sin importar la edad (OIT, 2010).

Con base en esta definición, el trabajo infantil tiene dos componentes principales, la edad y las condiciones de trabajo. El primer componente es más sencillo de visualizar para determinar qué población realiza trabajo por debajo de la edad legalmente permitida. Pero para observar a todo el conjunto población que se encuentra en situación de trabajo infantil, también es preciso reconocer aquellas actividades que se consideren peligrosas, y así establecer quién realiza trabajo peligroso sin importar que haya superado la edad mínima de ingreso al trabajo.

Si se tratara de subconjunto excluyentes, una aproximación a la población en situación de trabajo infantil estaría conformada por la población menor de 15 años, sobre la que se existe prohibición absoluta por el único componente de la edad. A este grupo se agrega la población de 15 años cumplidos, sobre la que se aplica una

restricción en la duración de la jornada. Finalmente, la población de 16 y 17 años cumplidos que laboran en malas condiciones.

Niños y niñas ocupados en la producción económica

En México 2.5 millones de niñas, niños y adolescentes realizan alguna actividad económica. Esta cifra corresponde al cuarto trimestre de 2013, cuando la tasa de ocupación de la población infantil, de 5 a 17 años, se ubicó en 8.6% a nivel nacional (INEGI, 2014).

Este indicador se refiere la proporción de población infantil que realizó alguna actividad económica, al menos una hora a la semana, respecto al total de la población infantil. Dicho universo, corresponde al concepto de niños y niñas ocupados en la producción económica, que se desprende de la resolución de la 18ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET), encargada de establecer normas internacionales en materia de estadísticas del trabajo; encuentro en que se establecieron las definiciones estadísticas del trabajo infantil (OIT, 2008).

La tasa de trabajo infantil, así calculada, da cuenta de una realidad nacional en la que un importante contingente de niñas, niños y adolescentes realiza actividades económicas. Este indicador parte de un concepto amplio de trabajo que considera toda actividad económica destinada a producir o proporcionar bienes y servicios para el mercado o la producción para el autoconsumo en el sector primario. Se establece como límite superior de edad los 17 años cumplidos, en virtud de que la Convención y convenios Internacionales reconocen como niño a todo ser humano menor de dieciocho años. Por su parte, el límite inferior de edad se establece en cinco años de edad, con base en las experiencias internacionales en la recolección de datos sobre el trabajo infantil (INEGI, 2014⁴).

Entre dicha población ocupada, la distribución por sexo señala que la mayoría son niños y adolescentes varones (67.4%); y cerca de una tercera parte son niñas y adolescentes mujeres (32.6%).

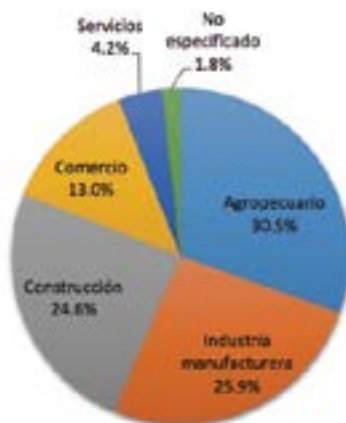
La distribución por grupos de edad señala que la mayoría son adolescentes entre 14 y 17 años (70.6%). En el 2013, este grupo de edad se encontraba en la frontera de la edad permitida para laborar, de acuerdo con la legislación entonces vigente. El resto (29.4%) se encontraba por debajo de la edad mínima de admisión al trabajo.

⁴ La Ley General de los Derechos de niñas, niños y adolescentes establece que son niñas y niños los menores de 12 años, y adolescentes las personas de entre 12 años cumplidos y menos de dieciocho años (DOF 04-12-2014).

Por grupos de ocupación, más de la mitad son trabajadores en actividades de apoyo (55.4). Le sigue en importancia los comerciantes y empleados de ventas (20.4%) y los trabajadores en actividades agrícolas (9.0%).

El sector en el que más se ocuparon los hombres fue el agropecuario (39.6%), en tanto que las mujeres se ocuparon más en el comercio (38.6 por ciento).

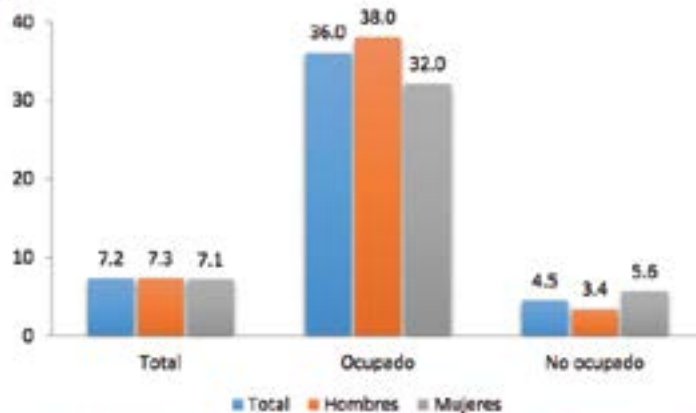
Distribución porcentual de la población ocupada de 5 a 17 años según sector de actividad 2013



Fuente: Cálculo propio con base en INEGI. Módulo de Trabajo Infantil 2013. Tabulados básicos.

Garantizar la asistencia escolar de todas las niñas y niños es un derecho fundamental y además es un factor que contribuye a prevenir y erradicar el trabajo infantil (OIT, 2010). La tasa de inasistencia escolar total de las niñas, niños y adolescentes de 5 a 17 años es de 7.2 por ciento. Sin embargo, por condición de ocupación, 36% de niñas, niños y adolescentes ocupados no asisten a la escuela, frente a 4.5 por cada 100, en el caso de aquellos que no trabajan.

Tasa de inasistencia escolar de la población de 5 a 17 años por sexo según condición de ocupación 2013



Fuente: Cálculo propio con base en INEGI. Módulo de Trabajo Infantil 2013. Base de datos.

Situación laboral

El trabajo infantil es un fenómeno complejo desde distintos puntos de vista. En primer lugar se inserta en la discusión sobre lo que se define o no como trabajo. Como afirman Negrete y Ramírez,

“la vindicación de las tareas domésticas no remuneradas, por ejemplo, ha obligado a reconsiderar el concepto mismo de trabajo; si éste debe quedar acotado o no a una relación laboral o a un contexto de transacciones de mercado. Ello ha vuelto necesario reconsiderar el uso corriente de un término con algo que dé cuenta que el proceso de reproducción social tiene momentos de mercado y no de mercado” (Negrete & Ramírez, 2015, p. 96).

Y es que las actividades que realizan los niños son difíciles de delimitar. Desde el punto de vista de la relación laboral, tenemos que de los cerca de 2.5 millones de niñas, niños y adolescentes que realizan alguna actividad económica, 61.7% trabaja para un familiar .

De modo que sus actividades, si bien son para el mercado, se realizan en el ámbito cuasi privado, que en muchas ocasiones puede considerarse por parte de la familia “como una instancia de aprendizaje, capacitación y compromiso con las responsabilidades” (Padrón & Navarrete, 2012, p. 75). Por ello, es tan común que la persona para la que trabajan o ayudan sea un familiar⁵.

En cuanto a la remuneración por su trabajo, la información muestra que 45.9% de la población infantil que realiza actividades económicas no recibe un ingreso, seguidos por aquellos que reciben hasta un salario mínimo (28.4%) y solamente 1.2% perciben ingresos mayores a tres salarios mínimos.

Lo anterior da cuenta de la necesidad de fuerza de trabajo infantil, más que de su ingreso (69.1% no aporta ingresos al hogar). Ya sea que sea que contribuyan a la supervivencia de la unidad económica (más de la mitad 56.4% labora en negocios de hasta cinco personas); o sea una forma de supervisar las actividades que realizan los menores.

Por ello, los principales motivos por los que trabajan es porque el hogar necesita de su trabajo (22.5%) y para aprender un oficio (13.5%).

⁵ 34% trabaja para una persona que no es familiar y 4.2 de cada 100, trabaja solo o por su cuenta.

Otros motivos que llevan a los niñas, niños y adolescentes a trabajar pueden ser de distinta naturaleza, 23.3% del total de la población de 5 a 17 años ocupada trabaja para pagar su escuela y/o sus propios gastos; 22.4% por gusto o solo por ayudar; y 8.7 por que su hogar necesita de su aportación económica.

Distribución porcentual de la población de 5 a 17 años ocupada según nivel de ingresos 2013



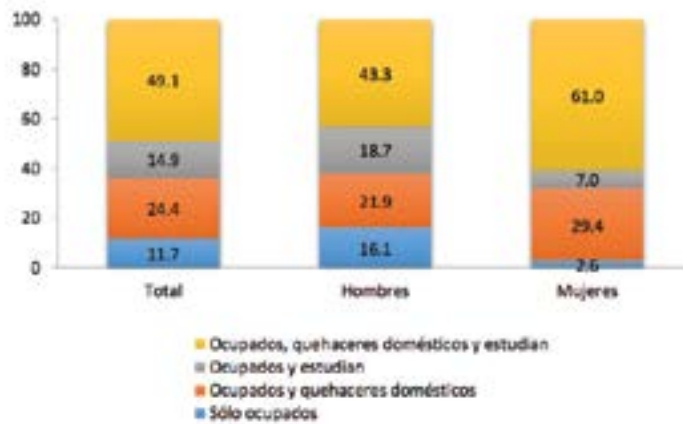
Fuente: Cálculos propios con base en INEGI. Módulo de Trabajo Infantil 2013. Tabulados

Trabajo doméstico

Desde el punto de vista de la participación en el proceso de reproducción social, a través del trabajo doméstico en su propio hogar, en México siete de cada 10 niñas y adolescentes de 5 a 17 años participan en este tipo de actividad (68.5%). En nuestro país esta situación se encuentra naturalizada por la cultura (Padrón & Navarrete, 2012).

Respecto a la combinación de actividades, del total de niñas, niños y adolescentes ocupados de 5 a 17 años, 49.1% también estudia y realiza quehaceres domésticos; y 14.9% únicamente combina el trabajo con los estudios. Por su parte, 24.4% combina el trabajo únicamente con quehaceres domésticos; y 11.7% solo trabaja. Por sexo, seis de cada 10 niñas y adolescentes mujeres (61%) realizan quehaceres domésticos y estudian, además de estar inmersas en actividades laborales; situación que se presenta en 43.3% de niños y adolescentes varones.

Distribución porcentual de la población ocupada de 5 a 17 años por sexo según tipo de actividades que realizan 2013

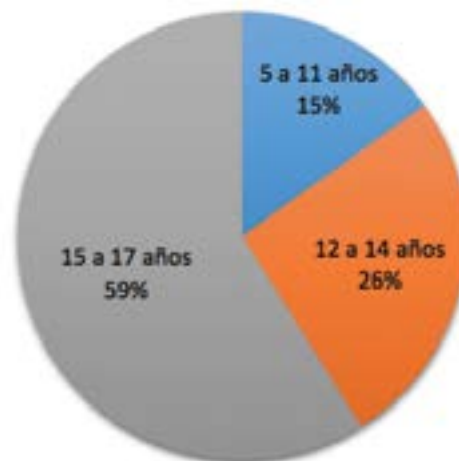


Fuente: Cálculo propio con base en INEGI. Módulo de Trabajo Infantil 2013. Base de datos.

Edad mínima para trabajar a partir de la nueva legislación

Del total de niñas, niños y adolescentes ocupados de 5 a 17 años, 15.1% son niños de 5 a 11 años; 26.1 por cada 100 son adolescentes de 12 a 14 años; mientras que la participación en actividades económicas se presenta mayormente en el grupo de adolescentes de 15 a 17 años (58.9%). Con base en lo anterior, 41.1% tiene menos de 15 años, edad mínima de admisión al empleo. Por lo tanto, cerca de un millón de niñas y niños realizan actividades económicas fuera de la edad legal permitida.

Distribución porcentual de la población ocupada de 5 a 17 años según grupo de edad 2013



Fuente: Cálculo propio a partir de INEGI. MTI 2013. Base de datos.

La jornada laboral

Considerando al grupo de edad de 5 a 17, 29.3% de la población años ocupada trabaja 35 y más horas a la semana. El Banco Interamericano de Desarrollo señala algunas condiciones de trabajo infantil inadecuadas que pueden determinar que el trabajo se convierta en una actividad de riesgo; una de ellas es la duración de la jornada por encima del límite legal permitido (Becerra, 2005). Como lo señala el marco normativo, en México está prohibida la utilización del trabajo de los menores de quince años. Además, a la jornada de trabajo de la población de quince años cumplidos, y menores de dieciséis años, no puede exceder de seis horas diarias.

Trabajo peligroso

Entre la población ocupada de 5 a 17 años, 4.7% tuvieron un accidente, lesión o enfermedad y 31.5% están expuestos a riesgos en su trabajo, lo que equivale a cerca de 800 mil niños. Por su parte 6.2% labora en lugares no apropiados y 14.9% de las y los adolescentes ocupados de 12 a 17 años, utilizan equipo de protección para llevar a cabo sus labores.

Reflexión final

Los cambios en la legislación sobre la edad mínima para ingresar al trabajo tienen un impacto importante en virtud de que anteriormente 29.4% se encontrarían por debajo de la edad mínima de admisión al trabajo, frente al 41.1% actual. De acuerdo con el marco conceptual para estudiar a la población en situación de trabajo infantil, queda pendiente indagar más sobre las situación laboral de los niños y niñas ocupados en la producción económica.

Finalmente, cabe mencionar que el concepto estadístico del trabajo es un concepto operativo y no un concepto teórico acabado. La realidad es compleja, dinámica y sólo visible desde cierta perspectiva ontológica, epistemológica y metodológica. Por lo tanto, en este texto no se pretende dar una cifra definitiva sobre población en situación de trabajo infantil y mucho menos ofrecer un concepto acabado; sino divulgar el marco normativo que da lugar a su medición y presentar una aproximación a partir de una definición operativa, resultado del estado actual de las convenciones internacionales. Mientras tanto, la discusión sobre el trabajo infantil, su problemática, sus facetas visibles e invisibles continuará· reconstruyéndose.

Bibliografía

- Becerra, A. (2005), Trabajo infantil en México. Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública.
- DOF (12-10-2011). Decreto por el que se reforman los párrafos sexto y séptimo del artículo 4o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Diario Oficial de la Federación. Disponible en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/dof/CPEUM_ref_198_12oct11.pdf.
- DOF (17-06-2014), Decreto por el que se reforma la fracción III del apartado A del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Diario Oficial de la Federación. Disponible en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/dof/CPEUM_ref_219_17jun14.pdf
- DOF (04-12-2014), Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes. Diario Oficial de la Federación. Disponible en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGDNNA_041214.pdf
- DOF (12-06-2015), Decreto por el que se reforman y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, en materia de trabajo de menores. Diario Oficial de la Federación. Disponible en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/fft/LFT_ref27_12jun15.pdf
- INEGI (2014), Resultados del Módulo de Trabajo Infantil (MTI) 2013: Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Aguascalientes: Instituto Nacional de Estadística y Geografía.
- INEGI (2014a), Módulo de Trabajo Infantil (MTI) 2013 : Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo: documento metodológico, Aguascalientes: Instituto Nacional de Estadística y Geografía.
- Negrete, R., & Ramírez, T. (2015), "Resolución de la XIX Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo y su impacto en la estadística laboral en México". Realidad, Datos y Espacio. Revista Internacional de Estadística y Geografía , 6 (1), 92-131.
- OIT (2008), Resolución sobre las estadísticas del trabajo infantil. Adoptada por la decimoctava Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo. Recuperado el 30 de junio de 2015, de http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/standards-and-guidelines/resolutions-adopted-by-international-conferences-of-labour-statisticians/WCMS_112462/lang-es/index.htm.
- OIT (2010) Intensificar la lucha contra el trabajo infantil. Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Conferencia Internacional del Trabajo. 99ª reunión, 2010. Informe I (B). Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_136697.pdf
- OIT (2015), Versión de los Convenios de la OIT sobre trabajo infantil destinada a los jóvenes. Obtenido de <http://www.ilo.org/ipeconf/product/download.do?type=document&id=26037>
- OIT (2015a), México ratifica el Convenio 138 de la OIT sobre la edad mínima de admisión al empleo. Obtenido de http://www.ilo.org/mexico/noticias/WCMS_359411/lang-es/index.htm.
- OIT-IPEC (2009) Demos una oportunidad a las niñas – Luchar contra el trabajo infantil: Una clave para el futuro, (resumen para la prensa), Oficina Internacional del Trabajo, Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC), Ginebra: OIT.
- OIT-IPEC (2014), La acción del IPEC contra el trabajo infantil 2012-2013: Avances y prioridades futuras, Oficina Internacional del Trabajo, Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC), Ginebra: OIT.
- Padrón, M., & Navarrete, E. L. (2012). Una mirada sobre el trabajo infantil en México. El Módulo de Trabajo Infantil de la ENOE. Coyuntura Demográfica (2), 75-80.
- REDIM (2014), La Infancia Cuenta en México 2014, Subsistema de Protección Especial de los Derechos de la Infancia en México. México: Red por los Derechos de la Infancia en México (REDIM).
- UNICEF (2004), Estado mundial de la infancia 2005. La infancia amenazada, Nueva York: Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia. Recuperado el 15 de Mayo de 2015, de http://www.unicef.org/spanish/sowc05/sowc05_sp.pdf

UNICEF (2006), Convención sobre los Derechos del Niño. Recuperado el 30 de julio de 2015, de http://www.unicef.es/sites/www.unicef.es/files/CDN_06.pdf

UNICEF (2010), Los derechos de la infancia y la adolescencia en México: una agenda para el presente. México: UNICEF. Recuperado el 30 de julio de 2015, de http://www.unicef.org/socialpolicy/files/Los_Derechos_de_la_Infancia_y_la_Adolescencia_en_Mexico.pdf

UNICEF (2014), Estado mundial de la infancia 2015: resumen. Reimaginar el futuro. Innovación para todos los niños y niñas. Nueva York: Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF).

Anexo

Resumen cronológico de la normatividad nacional e internacional sobre trabajo infantil

1973 En la 58ª reunión de la CIT se adopta el Convenio 138 sobre la edad mínima de admisión al empleo, que entró en vigor el 19 de junio de 1976.

1989 La Asamblea General de las Naciones Unidas aprueba la Convención sobre los Derechos del Niño.

1990 México ratifica la Convención, con lo que se obliga al Estado mexicano a garantizar el cumplimiento de las disposiciones y medidas que de ella emanan (Unicef, 2010)

1999 En la 87ª reunión de la CIT se adopta el Convenio 182 sobre las peores formas de trabajo infantil, que entró en vigor el 19 de noviembre del 2000.

2000 México ratifica el Convenio 182 de la OIT.

2008 En la XVII CIET se aprueba la resolución sobre estadísticas de Trabajo Infantil.

2011 El Congreso de la Unión aprueba la reforma al Artículo 4o de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en materia de derechos de niñas, niños y adolescentes (DOF 12-10-2011)

2014 El Congreso de la Unión aprueba la reforma a la fracción III del apartado A del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que eleva la edad mínima a 15 años y establece, para la población de 15 años cumplidos y menores de dieciséis, una jornada máxima la de seis horas. (DOF 17-06-2014)

2015 Se reforman y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, en materia de trabajo de menores. (DOF 12-06-2015).

2015 México ratifica el Convenio 138 de la OIT. El Convenio entrará en vigor el 10 junio 2016
Fuente: Elaboración propia.

A DIOS ROGANDO Y CON EL MAZO DANDO: CARACTERÍSTICAS PRODUCTIVAS Y EMPRESARIALES DE SAN MIGUEL EL ALTO

DR. MOISÉS HUSSEIN CHÁVEZ HERNÁNDEZ¹
DR. OCTAVIO M. MAZA DÍAZ CORTÉS²



Resumen

Este trabajo tiene sus bases en un esfuerzo realizado por parte del grupo de trabajo Políticas para el Empleo y el Trabajo de la Red Temática del CONACyT Pobreza y Desarrollo Territorial cuyo objetivo era definir las ventajas de los modelos de desarrollo basados en una industrialización de comunidades altamente especializadas, denominadas así pues dichas poblaciones combinan características de lo rural y lo urbano, existe en ellas una alta especialización de la mano de obra, una concentración de pequeñas unidades productivas, muestran una tendencia hacia la informalidad, un uso de relaciones sociales y capital social, etcétera (véase Maza y García, 2011) que son un factor clave para el éxito económico ya que facilita el acceso a recursos familiares o comunitarios. Por otro lado, Chávez (2013) pone especial atención en los entornos sociales y culturales característicos, que son reproducidos en la esfera productiva y que explican en buena medida al empresario, al trabajador y a las dinámicas laborales que dan sentido a los datos rescatados en la encuesta.

En este artículo discutimos los resultados de la encuesta aplicada a 63 empresarios textiles de la comunidad de San Miguel el Alto en el estado de Jalisco. Dicha población se consolidó como un polo de industrialización del vestido desde la década de los ochenta, además de ser un receptor de la mano de obra especializada de otras poblaciones aledañas.

¹ Dr. En Ciencias Sociales y Humanidades. Profesor-investigador del Departamento de Sociología y Antropología. Líneas de investigación: MyPEs, desarrollo regional, desarrollo endógeno, pobreza.

² Dr. En Estudios laborales por la Universidad Autónoma Metropolitana – Iztapalapa. Profesor investigador del Departamento de Sociología y Antropología.

Acerca de la muestra y encuesta

La encuesta fue aplicada en San Miguel el Alto, Jalisco entre los meses de Enero – Junio de 2013. En la ésta participaron tres alumnos de la Universidad Autónoma de Aguascalientes nacidos en dicha localidad, que tenían conocimiento del tema y conocían la dinámica industrial de la comunidad, lo que permitió acceso a 63 empresarios, ya sea en sus casas, empresas o puntos diversos de reunión.

Las características de la muestra se explican por las limitaciones en tiempos, razón por la cual se determinó un muestreo cualitativo. Dadas las características de las Comunidades Altamente Especializadas (casas taller, talleres maquiladoras de otras empresas, trabajadores a domicilio, etcétera) no se cuenta con un número específico de empresas ni trabajadores. Por tanto, se decidió realizar un muestreo no probabilístico buscando las unidades de análisis a las que tuviéramos acceso en función de la capacidad de recolección y análisis. El levantamiento se realizó por medio de la muestra en cadena o por redes (también conocido como bola de nieve) en tres vías:

a) La primera por medio de recomendaciones que realizó un portero: El sacerdote de la localidad que conocía y tenía acceso a empresarios.

b) La segunda por medio de la recomendación de un segundo portero: Un cronista de la ciudad que era un personaje conocido pues se desempeñaba en ese entonces como secretario del Ayuntamiento.

c) La tercera se definió en función de los conocidos de los encuestadores antes mencionados.

Las tres redes o cadenas iniciaban encuestando a los empresarios recomendados y, una vez finalizada la encuesta, se les preguntaba si conocían a otros empresarios que pudieran aportar información a la investigación. Es importante aclarar ésto pues se tomó la precaución de recolectar datos de diferentes dimensiones que permitieran dar un panorama amplio de la población.

Características de la comunidad

El municipio colinda al norte con Jalostotitlán y San Juan de los Lagos, al oriente con los municipios de San Juan de los Lagos y San Julián, al sur con Arandas, y al poniente con los municipios de Valle de Guadalupe, San Ignacio Cerro Gordo y Tepatitlán de Morelos. Cuenta con una población para el 2010 de 31166 habitantes, 14999 hombres y 16167 mujeres. De acuerdo con el índice GINI que nos muestra la distribución de la riqueza en la comunidad para el 2005 en la población de San

Miguel el Alto, el coeficiente GINI fue de .4, inferior incluso al del municipio capital (.5). Esto significa, en términos relativos que la relación entre los más pobres y los más ricos es de 13 veces, lo que implica una distribución del ingreso mucho más equitativo que el resto del estado y del país.

Para fundamentar el argumento de la especialización productiva utilizamos el coeficiente de especialización e índice de Herfindahl³ para obtener el grado de especialización productiva de los municipios. Lo municipios donde se presenta una especialización productiva en la fabricación de textiles en el Estado de Jalisco son:

Municipios con especialización manufacturera y textil

| | |
|----------------------|------|
| Zapotlán del Rey | 8.27 |
| San Miguel el Alto | 6.49 |
| Villa Hidalgo | 6.44 |
| Atoyac | 6.07 |
| Colotlán | 5.35 |
| Unión de San Antonio | 4.63 |
| Zapotlanejo | 4.23 |
| Jalostotitlán | 4.11 |

Por otra parte, las poblaciones de Jalisco que presentan una concentración manufacturera textil y del vestido son:

Municipios con concentración manufacturera y textil

| | |
|--------------------|------|
| Zapotlán del Rey | 0.95 |
| San Miguel el Alto | 0.59 |
| Villa Hidalgo | 0.58 |
| Atoyac | 0.51 |

Como se mencionó anteriormente el coeficiente de especialización nos permite identificar la existencia de una especialización productiva en una región. Por lo tanto, se elabora el índice de Herfindahl para identificar el grado de especialización de las localidades anteriores, este índice oscila entre 0 y 1 mientras más se acerque a la

³ Se retoma la fórmula de Bernal y Ortiz (2008) Coeficiente de especialización: $CE_{ij} = (X_{ij}/X_j) / (X_i / XT)$ Índice de Herfindahl $IH_j = \sum (X_{ij}/X_j)^2$

Donde:

X_i es el valor de la variable empleo para el sector i

X_j es el valor total del empleo en el municipio

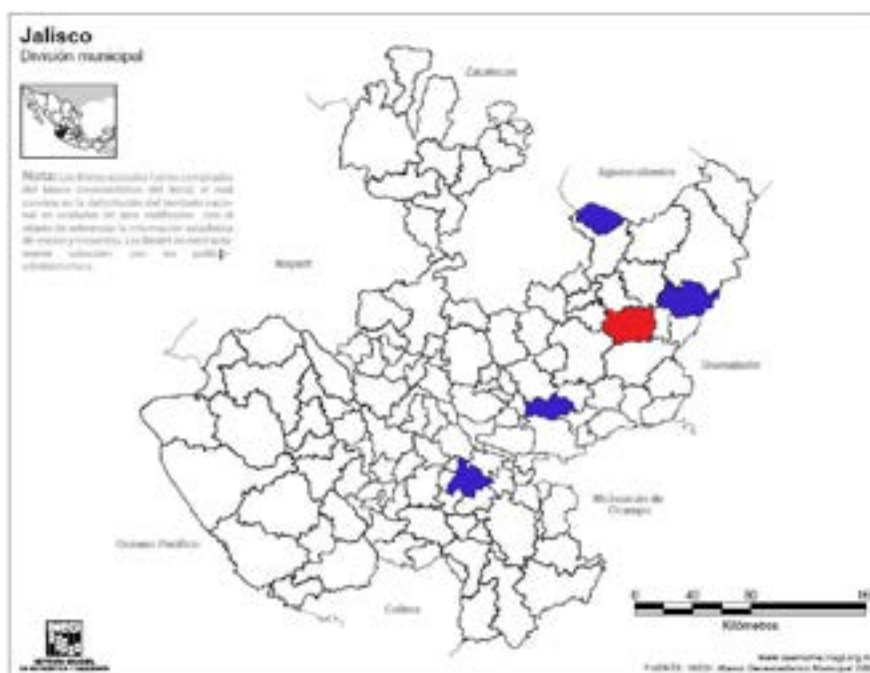
X_{ij} es el valor del empleo del sector i en el municipio j

XT es el valor total del empleo en el estado.

unidad el grado de especialización es mayor.

La comunidad de San Miguel el Alto, de acuerdo al índice Herfindahl, se ubica en tercer lugar del estado de Jalisco, sólo debajo de Zapotlán del Rey y Atoyac. Podemos concluir que la población de San Miguel el Alto, puede considerarse especializada en la producción textil y del vestido, ya que sus índices de concentración y especialización de la producción resultan relevantes en el contexto del estado y la región en general. Los datos de su concentración y especialización con comparables con los de las comunidades de Moroleón y Uriangato en el estado de Guanajuato, que cuentan con 7.5 y 6.1 en la concentración respectivamente y ambos cercanos al .8 en la especialización.

Mapa 6. Comunidades de Jalisco que presentan una concentración manufacturera Textil y del vestido



Resultados

La encuesta se planteó como objetivo explicar las razones del desarrollo productivo de la población, para lo cual se abordan tres aspectos:

- Primera parte: Localidad, arraigo y perfil ocupacional
- Segunda parte: Perfil de la empresa, colaboración y redes, apoyo gubernamental y aprendizaje.
- Tercera parte: Asociacionismo, confianza y datos socioeconómicos.

Primera parte: Localidad, arraigo y perfil ocupacional.

Una característica importante en la población en general es el hermetismo en cuestiones sociales y económicas. Y eso se objetiva en que el 100% de los entrevistados empresarios de la localidad son nativos del municipio, cuando preguntábamos por empresarios foráneos la respuesta era un desconocimiento de alguno. No parecería rara la ausencia de empresarios foráneos pues las propias tradiciones del municipio, los hacen parecer muy precavidos en abrir sus puertas y vínculos sociales a desconocidos. Por otra parte eso no implica que no tengan relaciones con empresarios de otras localidades, se verá más adelante que esa es una práctica recurrente, pero para el caso de que un empresario se instale en la comunidad no se encontraron casos.

En cuanto a la trayectoria laboral de los empresarios encontramos que su actividad laboral en la industria se remonta a los años 70's fecha que coincide con el inicio de operaciones de la empresa LOMA, que fue una empresa de telas que se consolidó como proveedor de insumos textiles para la fabricación de prendas. Por tanto, el 19% de la población inicia sus operaciones tratando de aprovechar el dicho impulso industrial. En este sentido los empresarios refieren haber aprendido su oficio en empresas del grupo Jomar, el cual incluye a Loma. El inicio del proceso de industrialización a partir de una sola empresa permite observar la centralidad de ésta, así como sus vínculos tanto económicos, como sociales con el pueblo, a decir de los informantes fue una especie de escuela o centro de capacitación de gran parte de los empresarios y trabajadores de la localidad.

El 24% de los empresarios inician las operaciones de sus empresas en la década de los 80's y el 43% en los 90's. El alcance que tuvo la industria en la localidad permitía a personas crear sus talleres o empresas, aprovechando la atmósfera económica que facilitaba el crecimiento y desarrollo de los emprendimientos. La posibilidad de emprender un negocio se veía incrementada por la recurrencia a la imitación, es decir que los empresarios pequeños aprendieron el oficio tanto técnico como los saberes de organización y lo replicaron en sus propios negocios. De alguna manera la lógica de los empresarios era ver que a los otros les funcionaba, lo que les animaba a aprender y emprender. Por otra parte, muchos empresarios eran migrantes que salieron del país en los años setentas y a su regreso se incorporaban a la industria para potenciar el capital que habían acumulado en su estancia en los Estados Unidos.

Un 13 % de los empresarios encuestados inicia sus operaciones hasta después del año 2000, es un porcentaje menor a los de décadas anteriores cuya explicación

se encuentra en las crisis económicas que afectaron a México y la región. En ese periodo consideraban que la inversión era muy riesgosa, pues en esa época, diversas empresas locales estaban siendo rescatadas por familiares directos a manera de traspasos, tal es el caso de Confecciones Gama.

El 93% de los empresarios entrevistados tuvieron un trabajo anterior al arranque de su empresa. Entre las actividades que desarrollaban se encontraban: Repartidor, secretaria, lavacoches, peón de albañil, agente de ventas, agricultor, cocinero, obrero, costurera, ganadero. Resulta interesante que a excepción del obrero, no encontramos relación directa con el aprendizaje que obtuvieron para crear su empresa o taller. Además, todas las actividades laborales que desempeñaba anteriormente se distinguían por ser trabajos subordinados o remunerados a excepción de agricultor y ganadero.

La ocupación del padre es otra variable interesante para entender como fue el posible proceso de aprendizaje de la industria. En ese apartado encontramos que entre los trabajos que eran desarrollados por los padres se ubican: agricultor, ganadero, obrero y comerciante. Las dos primeras resultan obvias puesto que era la actividad económica preponderante en la localidad antes de la industria. Sin embargo, un buen número de actuales empresarios comentaron que sus padres eran obreros no se especifica en que rama de la producción se desempeñaban. Sin embargo la disciplina del trabajo obrero es parte de los saberes tácitos que se transmiten, además de que de acuerdo con Gutiérrez (2012) los aprendizajes, en este tipo de industrias, son adquiridos tácitamente en el mercado laboral, de tal suerte que pertenecer a un sector determinado brinda habilidades que se encuentran fuera del sistema educativo formal.

En promedio 2.6 personas de cada familia de los empresarios se encuentran trabajando en la industria textil y del vestido ya sea en otros talleres o como empresarios también. Cabe aclarar que uno de los rasgos culturales que define la relación laboral es el definir la relación de trabajo, como ayuda, es decir que cuando se inquiriere por el lugar de trabajo, ellos responden “le ayudo a...” y no “trabajo para” lingüísticamente se presenta la primera como una relación horizontal, que explica en gran medida las cercanas relaciones sociales que se perciben en la comunidad.

Al preguntarles por la combinación de las actividades de su taller con otras actividades económicas, los empresarios respondieron de la siguiente manera: El 65% sólo se dedica a atender su taller o empresa, por otra parte un 10% de los empresarios encuestados combina las labores de la industria con las del campo. Siguen conservando algunas tierras, y animales, aunque ellos conciben la actividad principal en la industria, las otras son para el auto consumo. Un empresario comenta:

“la empresa me da lo que necesito y que mi familia esté bien, pero yo disfruto más estar en el campo, por eso no lo he dejado y nunca lo dejaré”. Esta combinación entre el trabajo agrícola y el industrial es fundamental en la configuración empresarial y laboral.

Por otra parte, el 35% de los encuestados menciona que si se dedica a otra actividad, mencionan que trabajan para otras empresas, algunos de ellos trabajan en Loma, son operarios, cortadores, etc. y al final de su jornada laboran en sus propios talleres. También se detecta ocupación en el comercio, aunque no precisamente de sus productos sino de otro tipo de mercancías.

Características de las empresas

Como ya habíamos adelantado, algunos encuestados aprendieron el oficio como obreros en otros talleres o empresas. Sólo uno de ellos cuenta con estudios de nivel licenciatura, y las habilidades del oficio fueron aprendidas principalmente fuera del sistema educativo formal. De acuerdo a los datos obtenidos, encontramos que la transmisión de conocimiento fue entre pares, es decir, aprendieron el oficio por enseñanzas de algún familiar. El vínculo familiar entonces, podría ser una variable explicativa ya que se presenta como un vínculo ordenador de las relaciones sociales económicas.

Los empresarios decidieron iniciar sus negocios por un proceso de imitación, como ya lo mencionamos párrafos anteriores, el fenómeno se desarrolló cuando veían que familiares o amigos cercanos se involucraban en la industria y quisieron imitarlos, al cobijo de la atmósfera económica que brindaba la familia o el desarrollo mismo de la industria en la localidad. Sin embargo, de acuerdo a lo expresado por los informantes, se menciona el papel de una persona como artífice del proceso de industrialización a José Martínez, es mencionado reiteradamente por los empresarios.

Empresario local hasta tercera generación

Entre los empresarios locales 4.3 menciona que alguno de sus padres nació en la localidad, cifra bastante baja comparada con las otras dos. Los encuestados que respondieron que alguno de sus abuelos nació en la localidad (segunda generación) fueron el 32.6% mientras que el 63% de los empresarios encuestados manifiesta sus genealogía desde sus bisabuelos o más. El arraigo en la comunidad permite la capitalización social aunque como una doble posibilidad: Propicia para los negocios o negativa para los mismos, depende de las cualidades de las relaciones

que se establecen, ya que no existen datos de fuerte movilidad social.

En cuanto al capital inicial para comenzar el negocio encontramos que 69.6% de los encuestados inició su taller con capital individual. De acuerdo con autores que estudian pequeños establecimientos urbanos se sabe que primordialmente utilizan finiquitos o préstamos (Alba, 1995). En cuanto al origen de los capitales iniciales las posibles explicaciones son:

a) Ahorros familiares a lo largo del tiempo. Arias (1998) documenta que en la región se acostumbraba el ahorro ya que provenían de actividades económicas como la ganadería y agricultura que dependían completamente del temporal y se hacía necesario prever las distintas posibilidades, y eso se hacía en función del ahorro.

b) Venta de propiedades. El papel tradicional de las llamadas oligarquías, las cuales poseían tierras y las fueron perdiendo como parte del proceso de modernización. Grupo que fue perdiendo posición frente a la dinámica de la propia industria. Es por eso que algunos antiguos oligarcas locales o familias de clase media, vendieron propiedades para capitalizarse y crear sus talleres o empresas.

c) Uso de las remesas. Como mencionamos al inicio del artículo, en los años setenta existió una fuerte expulsión de habitantes en la comunidad, principalmente hacia los Estados Unidos, quienes mandaban remesas importantes a su familia en la localidad, o bien, regresaban y usaban sus recursos invirtiéndolos en actividades económicas que les fueran rentables en ese momento, como la industria textil y del vestido.

d) Con préstamos personales a bancos u otras instituciones financieras. Entre las entrevistas realizadas a informantes clave nos dimos cuenta que en los años ochenta se desarrolló una fuerte política de otorgamiento de créditos bancarios, los cuales eran promovidos con la intención de garantizar que las pequeñas empresas se capitalizaran o se iniciaran nuevos talleres o empresas.

e) Financiamiento por parte de autoridades religiosas. De acuerdo a los datos históricos recabados en las entrevistas podemos acceder a información que nos indica que sacerdotes, coloquialmente llamados señor cura, financiaron a empresarios. De manera específica se menciona a Guadalupe Becerra y Guadalupe González en sus respectivos tiempos. Sin embargo, se hace evidente que dichos recursos no estaban al alcance de cualquier persona, eran opción sólo de los cercanos a la iglesia y que cumplieran con las condiciones de moralidad y con la cercanía social y política adecuada.

f) El restante 30.4% de la población encontró su capital inicial en familiares.

Merece especial atención el inciso e, el cual da muestra de una composición novedosa, en la que se hace evidente el papel de la iglesia como agente económico. Por otra parte el inciso f es relevante porque muestra una de las características principales de este tipo de empresarios y que es la vinculación entre la familia y la actividad económica, tal como lo hemos visto en distintos trabajos en los que se estudian las empresas tradicionales mexicanas. La familia aparece como centro de la vida social y económica para los habitantes de estas comunidades. Por otra parte al preguntar sobre la participación en organizaciones sociales o en grupos, las respuestas se distribuyen como sigue:

a) 30% respondió que no participaba, sus vínculos eran exclusivamente con familiares y amigos cercanos pero no formalmente.

b) El 13% dijo participar en actividades diversas con COPARMEX SMA que promueve actividades de capacitación y promoción de recursos públicos a sus agremiados.

c) El 39% mencionó formar parte de los locatarios de la Plaza del Vestido de San Miguel, un grupo fuerte dentro de la dinámica económica de la localidad, aproximadamente 56 tiendas de ropa que agrupan a un número doble de talleres.

d) El 17% dijo pertenecer a grupos religiosos. De acuerdo a la información obtenida la pertenecía a este tipo de grupos permite aumentar la capacidad de negociación de los agremiados frente al estado en materia de apoyo (vía política pública), seguridad o inversión.

El papel de la iglesia católica aparece nuevamente como articuladora del proceso de industrialización, ahora al organizar reuniones en sus instalaciones para buscar la unión de los distintos grupos. Esta promoción de la actividad económica incluye, también, conferencias y la búsqueda de estrategias para solventar las crisis económicas. En las visitas realizadas a la comunidad se tuvo noticia de los múltiples eventos que la parroquia organizaba, trayendo investigadores y consultores para promover las actividades económicas.

La confianza aparece como uno de los elementos centrales de posibles formas de asociación, de tal forma que es relevante conocer la visión que tienen los pobladores de la confianza hacia diversas instituciones. Para la medición de esta dimensión generamos una escala donde 1 era poca confianza y 10 mucha confianza, para posteriormente establecer un promedio. Los resultados se presentan en el cuadro siguiente:

Tabla 1. Nivel de confianza en Instituciones

| | Confianza |
|--------------|-----------|
| Familia | 10 |
| Policía | 2 |
| Amistades | 8 |
| Gobierno | 2 |
| Empresarios | 6 |
| P. Políticos | 2 |
| Vecinos | 8 |
| Iglesia | 10 |
| Jueces | 2 |
| Compadres | 8 |
| Maestros | 9 |

La confianza de los encuestados se deposita primordialmente en la Iglesia Católica y en la familia, las cuales resultan ser también los motores de la actividad económica de la comunidad. Si bien la modernización y secularización llevan a la pérdida de preeminencia de las autoridades religiosas en el imaginario alteño tal como lo advierten López (1998) y Gilabert (2004), existe una fuerte presencia además de que su actuar trasciende diversos campos, en este caso el aspecto económico. Esta confianza refleja vestigios aún vivientes de la pasada identidad alteña, que han sido elementos de gran peso económico y político. Sin duda uno de los elementos que aparecen como centrales en la capacidad de lograr la vinculación entre actores empresariales, consolidados o emergentes, con sectores amplios del mercado.

La forma de trabajo implica que muchos de los talleres se ubiquen en los hogares, lo que hace muy confuso el definir la conformación de las jornadas. Sin embargo, los tiempos de producción no son muy variables en cuanto a las otras poblaciones especializadas. En este sentido es importante contemplar el giro de cada uno de los talleres para conocer sus tiempos y horarios, en épocas intensivas de producción de uniformes escolares por ejemplo, se establecerán al menos dos meses con hasta tres turnos para alcanzar con los compromisos con los clientes.

En cuanto al recurso humano, los resultados arrojados muestran un promedio de 22 trabajadores con rangos de entre dos trabajadores y cincuenta. En promedio, la participación de la mujer es muy superior al del hombre. La mujer alcanza un promedio por taller de 12.9 mientras que los hombres sólo 9.2. Temas al respecto se habían desarrollado con Arias (1997), Rosales (2003) y Cota (2004) que visibilizan la participación de la mujer en dinámicas de producción enclavadas en espacios

rurales y semiurbanos.

Por otra parte, en cuanto a la participación de más miembros de la familia en el taller que fue realizada la encuesta encontramos lo siguiente:

- 2.72 son miembros de su familia nuclear
- 2.09 son miembros de la familia extensa
- 4.3 no son miembros de su familia, pero son conocidos.

Casi 3 miembros de la familia nuclear trabajan en la empresa o taller, es decir tres personas de esa empresa tienen parentesco con el dueño de esposa, hijo, hermano, padre, etc. Frente a poco más de 2 miembros de la familia extensa como sobrinos, tío, primos, etc. trabajan en la empresa o taller. Ante estas dos variables, encontramos un dato interesante al establecer que poco más de la mitad de personas que laboran en los talleres en la comunidad de San Miguel tiene algún tipo de relación de parentesco con el dueño, como lo explicaría la siguiente figura:

Imagen 3. Distribución de personal en talleres de SMA



La forma de reclutamiento, es relevante pues muestra cómo se conforma un mercado de trabajo interno, en nuestra encuesta preguntamos por la estrategia para el ingreso de nuevos trabajadores a las empresas, de acuerdo a los resultados obtenidos logramos la siguiente información:

a) Apoyo o recomendación de otras personas. Un 89% dijo haber contratado a algún trabajador por la recomendación de alguna persona de su confianza.

b) Apoyo o recomendación de otros empresarios. Si partimos de la idea que los encuestados cuentan con familiares empresarios también, se hace evidente que una forma lógica de contratación sean las referencias de otros empresarios. El 10% argumentó que habría contratado normalmente a alguien por recomendación de otro empresario local.

Las formas tradicionales reflejan las estrategias de los empresarios, tal como se menciona en una de las entrevistas a profundidad realizadas: “para bien o para mal aquí nos conocemos todos, sabemos de qué familia vienes, con quien te juntas, con quien ha trabajado, cómo has salido de ahí... es decir, sabemos todo, incluso que nos puede venir a pedir trabajo, porque acá todos los empresarios nos conocemos”.

Los empresarios hacen uso del conocimiento que tienen de la comunidad, un saber que se remonta hasta tres generaciones de los habitantes de la comunidad lo que afecta tanto a empresarios como trabajadores, generando algo que semeja un sistema cerrado. Sin duda este mutuo conocimiento es un factor que incide en la configuración del mercado de trabajo. Estas características que ya de por sí dejan ver una estructura tradicional, se agudizan al analizar la contratación del personal de confianza, quienes son reclutados, sin importar otro tipo de habilidades, por sus “cualidades religiosas”. De tal forma que para los empresarios es importante la contratación de ex seminaristas, ya que ellos asumen que existe una garantía de moralidad y prestigio social. Tal como lo expresó uno de nuestros entrevistados: “Los puestos de confianza en mi empresa son para los ex seminaristas... claro, no los que corren del seminario, sino los que se formaron ahí pero no decidieron salirse porque descubrieron que no era su vocación”.

Así, identidades religiosas vuelven a salir a la luz y dan cuenta de elemento más finos en variables ampliamente estudiadas en las redes sociales. Por otra parte, en un par de casos nos encontramos que la contratación dependió en gran medida por la intercesión de algún sacerdote de la comunidad, que al enterarse de la condición económica de feligrés, pidió el favor a un empresario para que le diera trabajo.

En cuanto a la tecnología utilizada en la comunidad y de acuerdo a las encuestas, los empresarios comentan que el 63% de ésta es tradicional, que tiene la característica de ser maquinaria obsoleta, uso intensivo de la mano de obra y dependencia casi en su totalidad de la mano de obra. Los recorridos por las empresas permiten observar la convivencia de los tipos de tecnología tradicional, moderna y automatizada. El uso de los equipos se define en función de los procesos en el que se usaría la maquinaria. En términos generales se observa convivencia

de distintos niveles de tecnología en diversos procesos productivos en una misma empresa.

El restante 37% nos comenta que la tecnología principal de sus talleres es la moderna, que se caracteriza por la maquinaria semiautomatizada con menor dependencia de la mano de obra. A la luz de los datos, se rescata que la maquinaria es principalmente propia, un 68% de los empresarios encuestados así lo comentó, frente a un 19 % que mencionó que las máquinas son prestadas, principalmente por un familiar directo. En algunos casos se encontró que la maquinaria es compartida por varios productores. El acuerdo se realiza de la siguiente forma: dos familiares directos necesitan usar una determinada maquinaria para cierto proceso, pueden distribuirse en tiempo, sólo el proceso productivo saldrá de alguno de ellos para ser desarrollado en las instalaciones de otro. Con una distribución del tiempo anteriormente acordada.

El origen de los principales proveedores con los que cuentan los empresarios de San Miguel el Alto es de otra localidad del estado de Jalisco, tal como respondió el 44% de los encuestados. El 30% se encuentra en otro Estado de la República, mientras que sólo el 26% de los encuestados, mencionó que los proveedores de insumos para la producción son locales.



Origen principal de los proveedores de empresas en SMA

En cuanto el origen de los clientes principales de los empresarios sanmiguelenses se encuentran poblaciones de otro estado. El 57% de los encuestados respondió que poblaciones que se ubican en otros estados son sus clientes principales frente al 43% que mencionó que sus clientes se ubican principalmente en una comunidad del mismo estado. Dato relevante es que no se identifiquen posibilidades de clientes entre la misma comunidad. Todo lo anterior se representa en la siguiente gráfica.



Origen principal de los clientes de Empresas en SMA

Frente a la colaboración entre empresarios locales encontramos una tendencia que se presenta a continuación:

- a) El 40 % dijo no haber colaborado con ninguna empresa.
- b) El restante 61% asumió haber colaborado con algún empresario local. Entre estos :
 - el 44% del total de empresarios participó en procesos de comercialización de sus productos con otros empresarios locales.
 - El 4% mencionó que participó con otros empresarios en relación con la capacitación de sus trabajadores. Muchos de ellos aprovechando algunos de los programas de apoyo que promueve la secretaría de economía del Estado de Jalisco.
 - El 13% de los encuestados dijo haber participado en procesos de maquila con otras empresas. Este proceso en particular no es unilineal, es decir, la cooperación se manifiesta en cuanto que un empresario no tiene capacidad para cumplir con algún contacto.
 - El 54 % lo hicieron con empresas locales, el 18% con empresas de familiares, un 30% participó en proceso de colaboración con contactos de negocios y sólo el 6.5% con empresas ubicadas en otras localidades del estado.
 - Ninguna de las empresas encuestadas mencionó haber colaborado con empresas ubicadas en otro país.

Casi la totalidad de los empresarios entrevistados dijeron no recibir ni usar programas ni apoyos gubernamentales. Cerca del 93% de los encuestados así lo refirió. Al cuestionarlos si nunca los habían recibido, respondían afirmativamente, pero

refieren malas experiencias, particularmente en lo que se refiere a la capacitación, ya que al final resultaba más costoso el proceso que si se hubieran contratado instancias privadas. Por otra parte, consideran que los planes de capacitación del gobierno Además, argumentan que dichos apoyos gubernamentales no responden a las necesidades reales del proceso productivo, ya que son planeadas con nulo conocimiento del mercado local.

Conclusiones

En términos generales nos encontramos con una comunidad que ha logrado altos estándares productivos en la industria del vestido. Se trata de una forma de hacer negocios que se encuentra anclada en la tradicional cultura de los Altos de Jalisco, en el Occidente mexicano.

Creemos que una de las principales aportaciones de este artículo radica en detectar la fuerte presencia de la jerarquía eclesiástica como actor fundamental de la vida económica, lo que marca el perfil de empresarios y trabajadores. Otro de los factores primordiales que se dejan ver es la preeminencia de la familia, como centro de los vínculos económicos. La confianza está centrada en este para de instituciones, lo cual hace ver las posibles rearticulaciones que se pueden dar a partir de los nuevos arreglos económicos.

En este sentido debemos problematizar la forma en la que estas comunidades, con sus valores se pueden integrar y ser competitivas en las nuevas condiciones de los mercados internacionales.

Bibliografía

Alba, C. (1995). "La utilidad de lo minúsculo: el significado de las micro y pequeña industrias" en *La utilidad de lo minúsculo: Informalidad y microempresa en México, Centro América y los países Andinos*. Alba, C y D. Kruijt coord. Colegio de México. México, DF.

Arias, P. (1998). "El empleo a domicilio en el medio rural: La nueva manufactura" en *Estudios sociológicos* Vol. VI, núm. 18, septiembre–diciembre, Colegio de México.

Arias, P. y Wilson, Fiona. (1997). *La Aguja y el Surco: Cambio regional, consumo relaciones de género en la Industria de la ropa en México*. Universidad de Guadalajara, Centre for Development Research. México.

Chávez, M. H., & Maza, O. M. (2015). Empresas familiares y contextos sociales: Casos JOMAR y Loren's. *Przedsiębiorczość i Zarządzanie, Tomu XVI, Zeszytu 7, Części I (Firmy rodzinne: doświadczenia i perspektywy zarządzania)*, 231-248.

Chávez, M. (noviembre, 2012). "Configuraciones productivas en comunidades especializadas: el caso de San Miguel el Alto" en: I Congreso Internacional de Sociología. Pre-ALAS 2012. Guadalajara, Jalisco.

Chávez, M. H. (2013). Relaciones entre actores religiosos y actores empresariales en el proceso de industrialización textil y del vestido en San Miguel el Alto, Jalisco. (Doctorado en Ciencias Sociales y Humanidades), Universidad Autónoma de Aguascalientes, Aguascalientes, México. (378733)

Cota, M.R. (2004). "Estructura organizacional de la empresas de la confección en Zapotlanejo, Jalisco" en Problemas del desarrollo Revista Latinoamericana de economía, Vol. 35, núm. 138.

Gilabert, C. y Camarena, M. (2004). *Trayectorias Evolutivas de los Altos de Jalisco: Evolución Política y Sociocultural en la Era de la Sociedad Global*. Primera Edición, Universidad de Guadalajara y El Colegio de Jalisco, México.

Gutiérrez, E. (2012). *La influencia de las redes sociales en el aprendizaje de un oficio del vestir en la industria del vestido en Zapotlanejo, Jalisco*. Tesis para optar por el grado de Maestro en Ciencias Sociales, Universidad de Guadalajara. México.

INEGI (2010) *Resultados del Censo de Población y Vivienda* en <http://www.censo2010.org.mx/>

López, E. (1998). *Último cielo en la cruz: cambio sociocultural y estructuras de poder en los Altos de Jalisco*. Tesis doctoral no publicada, Universidad Autónoma Metropolitana, México, D.F.

Maza, O; García A.; Ortega, G. (julio, 2011). "Análisis de casos exitosos de comunidades centradas en el desarrollo de PyMEs" en XXIV Seminario Internacional de Sociología de las Organizaciones. Guanajuato, Guanajuato.

Rosales, R. (enero-abril, 2003). "Tlaxcala, ¿Un distrito industrial?" en *Sociológica*. Año 18, Número 51. pp. 132-163.

DESEMPLEO, INCERTIDUMBRES Y EXPECTATIVAS LABORALES FAMILIARES. LOS CASOS DE MOROLEÓN Y URIANGATO, GUANAJUATO Y SALTO DE TEPUXTEPEC, MICHOACÁN

OMAR PASILLAS LÓPEZ¹
EDGAR BELMONT CORTÉS²

Resumen

En la ponencia se presenta el avance de la investigación en curso, en la localidad de Salto de Tepuxtepec (Michoacán) y los municipios de Moroleón y Uriangato (Guanajuato). El estudio es de carácter comparativo y entrecruza casos de estudios con el objetivo de comprender cómo se “gestiona” -en la unidad domestica- la incertidumbre e inseguridad causada por el desempleo prolongado o por la falta de regularidad en la fuente de trabajo. A partir de éste estudio, se busca comprender las estrategias de subsistencia en lugares que enfrentan procesos paralelos pero con marco culturales, sociales, políticos y productivos distintos.

La premisa es que la inserción al trabajo continúa siendo un componente que ofrece seguridad y estabilidad en el desarrollo de las expectativas de las personas, pero también ofrece un soporte importante en la organización de la unidad doméstica. En este sentido, el sentimiento de incertidumbre que se crea por la falta de empleo o de acceso a una fuente de trabajo más o menos regular, es un elemento que hoy en día recompone la unidad doméstica. En esta perspectiva, se propone analizar la problemática del desempleo a partir de la percepción de los actores, de las estrategias de subsistencia que se despliegan en la unidad doméstica, de los cambios que se experimentan en la organización intrafamiliar y de los conflictos y tensiones que se generan entre los miembros de la unidad domestica frente a los vínculos (estables o no) que se construyen con el trabajo y el empleo.

¹ Alumno de la Maestría en Estudios Antropológicos en Sociedades Contemporáneas por la Universidad Autónoma de Querétaro. Es Licenciado en Sociología por la Universidad Autónoma de Aguascalientes.

² Profesor investigador de la Universidad Autónoma de Querétaro. Es Doctor en Sociología por la Université d'Evry Val d'Essonne (Francia), UFS Sciences Sociales et Gestion (Centre Pierre Naville) y en Estudios Sociales por la Universidad Autónoma Metropolitana Iztapalapa.

Palabras clave: desempleo, incertidumbre, unidad doméstica, estrategias de subsistencia.

Introducción

La dinámica de la mundialización económica y los cambios estructurales que reconfiguran las dinámicas económicas, políticas y sociales, convergen en la recomposición de las relaciones laborales y en los ajustes de los mecanismos de regulación del trabajo y del empleo. Dichos cambios impactan no sólo los espacios sociales en los que la regulación del trabajo y del empleo se desarrolló bajo la tutela del Estado, configurando mecanismos de inserción social, que en la perspectiva de Robert Castel (1997) daban forma a la llamada sociedad salarial, espacios que en el caso de México se expresaron –particularmente- alrededor de las empresas estatales o del rol del Estado como patrón; sino también, en los espacios sociales y productivos en donde la regulación de las relaciones laborales se han sujetado a “otros” mecanismos de regulación. La liberalización del mercado nacional, con la firma de tratados de libre comercio y las reformas estructurales instrumentalizadas en México, ha contribuido a la reorganización de diferentes sectores económicos, escenario que ha impactado en las dinámicas sociales, políticas y económicas de diferentes territorios.

En el caso de Salto de Tepuxtepec, el cierre de la empresa pública Luz y Fuerza del Centro (LyFC) -10 de octubre de 2009- modificó los marcos de regulación del territorio y las relaciones sociales que se construyeron alrededor de la empresa (Belmont, 2015). En el lugar, alrededor del 90% de la población dependía directamente del trabajo en la empresa estatal, pero a partir de su extinción, las expectativas y los vínculos con el trabajo y el empleo se han modificado significativamente. Además del cierre de comercios y de negocios, la migración, la depresión emocional, las situaciones de divorcio y de suicidios, reflejan el impacto que resienten las personas ante la pérdida del empleo. Si bien, integrantes del Sindicato Mexicano de Electricistas (SME) han permanecido en resistencia, en la “lucha” por la restitución de la fuente de trabajo, las “familias electricistas” se reorganizan y se reconfiguran frente a la situación de incertidumbre que enfrentan.³ El despido colectivo transformó no sólo la rutina y hábitos de consumo de los integrantes de las familias, sino también sus marcos referenciales y vida cotidiana, pues la cimentación de la planta hidroeléctrica en la localidad, trajo consigo la construcción de espacios de integración social como escuelas, iglesia y espacios de convivencia. A partir de lo anterior, el cierre de la empresa pondría en juego la estabilidad de la unidad doméstica y el orden social, al modificarse

³ Documental titulado: “*Son ellos o somos nosotros, Grita Tepuxtepec*”. Disponible en <https://www.youtube.com/watch?v=iRIQRxp0vWI>. Recuperado en noviembre de 2014.

sustancialmente las lógicas de integración y de cohesión social que se construyeron alrededor de la empresa.⁴

En el caso de Moroleón y Uriangato (Guanajuato) el auge económico se desarrolló alrededor de la industria textil⁵, si bien se inició con la fabricación de rebozos, la expansión de la industria del vestido en el lugar se apoyó en la organización de los hogares que incorporaron maquinaria textil y esquemas flexibles en sus actividades productivas. Dicha composición se ha transformado con el proceso de mundialización económica, si bien existen aún numerosos talleres familiares que han sobrevivido a los impactos de la política de apertura del mercado del vestido, otros tantos han cerrado ante la dificultad de hacer frente a la competencia que prevalece en el sector. En este sentido, los ajustes estructurales que impactan la industria del vestido también afectan en las dinámicas sociales y laborales que se construyen en los talleres y en las unidades domésticas. La pérdida del trabajo, a causa del cierre de talleres, se combina con el sentimiento de incertidumbre que viven los trabajadores que se mantienen en la industria⁶. Diversas causas como son la apertura comercial o las fluctuaciones en el mercado con la moda, las “difíciles” negociaciones que pequeños fabricantes realizan con empresas comercializadoras (Copel, Soriana y Suburbia) o las variaciones en las “temporadas”, imponen marcos referenciales en el que el acceso al trabajo se sujeta a cambios (visibles o no) que lo precarizan y que lo vuelven algo “incierto”.

Frente a esta problemática, en la que se rompe con la idea del empleo estable y protegido y en el que la continuidad del trabajo está sujeta a variaciones y negociaciones que lo vuelven incierto, nos preguntamos sobre las respuestas diferenciadas que construyen los actores para hacer frente al sentimiento de incertidumbre que experimentan o para construir un margen de seguridad y estabilidad en la unidad doméstica.

Ahora bien, a partir del método etnográfico, la ponencia resalta las reflexiones de diversos entrevistados que enfrentan procesos sociales que son paralelos pero bajo marcos referenciales distintos. Comprender la percepción de los individuos sobre la incertidumbre frente al trabajo y al empleo, permitirá identificar estrategias diferenciadas en la re-organización de las unidades domésticas, pero también la puesta en juego de los marcos referenciales que en uno y en otro lugar se han

⁴ Para el caso de estudio de la empresa LyFC (*Salto de Tepuxtepec*), se retoman algunos objetivos de un proyecto más amplio respecto a la problemática de la desestructuración de enclaves productivos energéticos. El responsable del proyecto es el Dr. Edgar Belmont Cortés, profesor-investigador de la Universidad Autónoma de Querétaro.

⁵ Monografía (2012). *Lugar donde el sol se pone levantado*. Uriangato, Gto: H. Ayuntamiento 2009-2012. Recuperada en el archivo histórico del municipio, enero de 2014.

⁶ Notas de diario de campo (2013).

construido alrededor de la idea de seguridad.

Dicha problemática se inscribe en los debates sobre la sociología del desempleo, la incertidumbre laboral y las estrategias de subsistencia. Al respecto, las preguntas rectoras que guían la exposición son: ¿Cómo es la experiencia de la pérdida de trabajo en los lugares?, ¿cómo se resuelve en la unidad doméstica la incertidumbre provocada por el desempleo?, el análisis de éstos datos permitirán identificar aquellas convergencias y divergencias que se construyen en ambos espacios.

Incertidumbre frente al empleo y el trabajo

El despido, el desempleo generalizado o la falta de continuidad en el trabajo, son eventos que impactan en la trayectoria de vida de las personas, provocan sentimientos de injusticia y de incertidumbres ante la vulnerabilidad de no disponer de una fuente de ingresos regular que asegure la reproducción de la familia, pero también son eventos que ponen en juego los marcos referenciales y económicos de los individuos que disponen o que construyen alrededor de sus experiencias y vínculos con el trabajo y/o con el empleo. Por empleo hacemos referencia al vínculo jurídico que se crea con el trabajo en tanto éste está mediado por un contrato que regula la relación laboral.

Desde esta perspectiva, el desempleo suele interpretarse en una dimensión objetiva a partir de la ausencia de protección social y salarial, pero también, en un sentido subjetivo, al afectar a los individuos en su integridad y realización como persona. La pérdida del empleo y del trabajo alteran además las relaciones sociales en su conjunto y la vida cotidiana dentro y fuera del espacio doméstico (Araujo, 2002 & Zapata, 2009). El estudio sobre la inseguridad laboral permite comprender la percepción de los trabajadores en torno a su situación laboral actual, en tanto la ruptura, discontinuidad y/o la inestabilidad en el trabajo y en el empleo, siendo estas situaciones expresadas en diversos sentimientos como en el miedo a ser despojados de la fuente de ingreso, en la amenaza a la precariedad, a la desocupación o la falta de protección social (Mancini, 2011 & Sanchis, 2003)

El análisis de la subjetividad de quien perdió su trabajo y de su impacto en la unidad doméstica del cual forma parte, constituye una unidad de análisis que ha sido explorada en torno a los postulados de la teoría de los estadios, en la cual se señala que frente a la pérdida del empleo se transita por diversas fases: resignación, desesperación, apatía y estabilidad (Lazarsfeld, Jahoda, Zeisel, 1996 & Delfino, 2006); o bien, por etapas⁷ consecutivas: miedo, angustia, insensibilidad, apatía,

⁷ Si bien, esta clasificación por etapas se construyó en un determinado contexto y tiempo determinado, convendría rescatar su contenido para re-definirlas en los espacios que se estudian en esta investigación.

adaptación a la situación, esfuerzo por encontrar empleo, desesperanza y aceptación (Jahoda, 1987).

Ahora bien, las respuestas diferenciadas que se crean a una situación de desempleo o de desocupación prolongada exigen considerar, además de los recursos (capitales) de las personas y de las familias; los contextos, las representaciones y los valores sociales que en determinados lugares se han construido alrededor del trabajo y del empleo, así como los mecanismos que regulan la vida social. Así, la pérdida del empleo con el cierre de una empresa, puede significar la ruptura en los marcos de regulación social que se crearon en el lugar, mientras que en otros lugares donde las trayectorias laborales son más inestables, el desempleo no necesariamente representa un punto de quiebre en sus marcos referenciales (Bayón, 2003). En este sentido, las trayectorias o cursos de vida laboral de las personas en determinado contexto económico pueden variar significativamente de un lugar a otro a partir incluso de los valores que se construyen alrededor del trabajo.

Si bien, la categoría de (des)empleo enmarca la regulación del trabajo asalariado, en la narrativa de diversos entrevistados esta categoría aparece para hacer referencia en general a los vínculos “formales” con el trabajo⁸. Precisamente, la ruptura o fragilidad de dichos vínculos subjetivos con el trabajo se traduce en un sentimiento de incertidumbre.

El concepto de incertidumbre conlleva a construir una definición que permita comprender sus alcances en términos empíricos. Reygadas (2011) argumenta que la incertidumbre laboral trastoca la subjetividad en tanto provoca angustia, desorientación social, pérdida de la identidad y hasta temor en las personas, aun cuando insiste en que los individuos son capaces de hacer frente a su condición y de desplegar diversas capacidades para enfrentar su situación. Castel (1999) señala que son muchos los que no tienen los medios para ser los individuos que tendrían que ser, es decir, que carecen de los soportes o los recursos mínimos para realizarse como individuos plenos, de modo que estos están forzados a encontrar formas de integración en ambientes adversos e inciertos. “Vivir al día”⁹ implica por lo tanto no poder hacerse cargo de sí mismos (autónomos, libres, responsables), como se reclama en el discurso meritocrático en el presente, por lo que la posibilidad de “organizar su porvenir” se ve limitada al despliegue de estrategias de subsistencia.

⁸ En este estudio se integra todo tipo de actividad económica -ya sea empleo estable, por cuenta propia, negocio familiar, formal-informal- y que al perderla, genera incertidumbres.

⁹ Se entiende la expresión “*vivir al día*” en el sentido de sobrevivir con los ingresos económicos que se obtienen diariamente por la realización de una actividad económica por parte de uno o varios integrantes de una unidad doméstica, y que sólo es suficiente para cubrir las necesidades básicas de consumo: alimentos y vivienda.

En una situación inestable, los individuos¹⁰ “organizan su vida” de acuerdo a la resolución de necesidades inmediatas, situación que les impide definir horizontes de largo plazo e intervenir en el diseño de su curso de vida.

Desde esta perspectiva, los efectos del despido en los trabajadores que contaron con protección social y salarial, provocan mayores incertidumbres en tanto que las repercusiones en la estabilidad emocional y laboral se combinan con el proceso de precarización y flexibilización del mercado de trabajo. De igual forma, el empleo por “obra determinada” o temporal sitúa a los trabajadores que lo viven, en medio de fuertes tensiones ante la dificultad de ejercer control ante la discontinuidad de la fuente de trabajo. En este marco, la búsqueda de la seguridad exige considerar no sólo los soportes institucionales y las políticas que se definen y emplean desde el Estado para regular el mercado de trabajo; sino también los soportes sociales y los recursos que los individuos y las familias disponen para hacer frente a las rupturas o a la fragilidad de los vínculos con el trabajo y, en su caso, con el empleo. En el esquema conceptual de Castel (2004) las situaciones de incertidumbre nos interrogan sobre los condiciones que se deben generar para construir un mínimo protección, pues la búsqueda de seguridad es una condición humana. En todo caso, tanto el “Estado” como la “familia” son estructuras que se ponen a prueba frente a una creciente inestabilidad laboral, pues las aspiraciones del empleo estable y protegido son escasas.

Ahora bien, el desempleo pone en tensión a los individuos y a las unidades domésticas de la cual forman parte. El hogar, visto como un espacio en el que se “gestiona” la incertidumbre con el diseño de estrategias de subsistencia, se vuelve crucial para comprender el impacto de la precariedad laboral en la reproducción de la familia y en la construcción de alternativas laborales en determinados contextos.

Es importante señalar que la organización y la reproducción cotidiana y generacional de las unidades domésticas exigen considerar no sólo que los hábitos de consumo dependen del tipo de trabajo y del ingreso económico que es obtenido por uno o varios miembros de la familia (Chayanov, 1985., Estrada, 1995., & Oliveira & García, 2012), sino también en los procesos de negociación que se llevan a cabo en su seno, en tanto que la incertidumbre se socializa y distribuye de diferente manera entre sus integrantes, quienes se comportan además como sujetos estratégicos al tomar decisiones, movilizar imaginarios y reconfigurar sus prácticas sociales en el diseño de las estrategias de subsistencia.

Dado que los hogares experimentan una situación de riesgos y de incertidumbres, las estrategias de reproducción social en los hogares, son una herramienta analítica

¹⁰ Castel (1997) sostiene que el desempleado se convierte en un individuo negativo por no tener las condiciones necesarias para ser un individuo en sentido pleno, no tiene marcos sociales para desarrollarse.

que es útil para el estudio de las negociaciones que se desarrollan en su interior, ya que esta perspectiva permitirá comprender la puesta en juego de las representaciones sociales y la división del trabajo doméstico para desarrollar el curso de acción ante situaciones adversas. De esta forma, la posibilidad de comprender la variedad de hogares y de estrategias de reproducción social implica entrecruzar la puesta en juego de los roles y de los diversos recursos que disponen los integrantes de una familia para la subsistir, mejorar y/o mantener su posición en el espacio social (Bourdieu, 2011).

Del mismo modo, el despido, el perder el empleo y el no contar con un trabajo estable, van más allá de una parálisis económica en la unidad doméstica, pues en los conflictos y en las tensiones que se construyen en los hogares, entran en juego los valores y las representaciones que se construyen alrededor del trabajo. Ante dichas circunstancias, los miembros del hogar no sólo elaboran estrategias para la obtención de ingresos que aseguren una manutención diaria; sino que ponen en juego sus marcos referenciales y horizontes de vida.

Si bien, el término de estrategias de subsistencia se conformó a partir de estudios en contextos de crisis económicas, es pertinente señalar que la descripción de éstas exige considerar los contextos culturales y los espacio sociales particulares (Cuellar, 1996) en tanto que la gente, como diría Bourdieu (2011) hace lo razonable en virtud del escenario en el que despliega su acción.

Entender el espacio doméstico, necesariamente implica reconocer las estrategias de reproducción, las ideologías, los valores y las creencias de los hogares, ya que es un medio para la comprensión de las acciones y prácticas que realizan los agentes para enfrentar nuevas situaciones (Yanagisako, 1979 & Wallace, 2002). Además de la propiedad, las actividades domésticas del hogar son los soportes por medio de los cuales los miembros participan, se relacionan y organizan en tanto las necesidades del día a día, considerado a partir de -los ingresos y gastos- una unidad de presupuesto (Yanagisako, 1979).

La desocupación transforma las relaciones sociales que se construyen en determinado territorio, modifica la división del trabajo y los intereses individuales, al quedar subordinados a las decisiones colectivas de la familia. Precisamente, en algunos casos los proyectos individuales se detienen ante la prioridad de asegurar la subsistencia de la familia como colectivo (Estrada, 1995 & Bazán, 1999). En este sentido, el sentimiento de incertidumbre se genera, por lo menos: 1) por la pérdida de un trabajo formal -estable- con protección y seguridad social; 2) mediante el trabajo temporal ausente de protecciones 3) por la inestabilidad y flexibilidad laboral, 4) mediante el empleo formal que -aparentemente- garantiza seguridad a largo

plazo y 5) por los ciclos naturales y/o climas que regulan la temporalidad del trabajo. Frente a ello, los elementos que se consideran para definir la incertidumbre en el plano individual y familiar son: la imposibilidad de planear a futuro, el sentimiento de intranquilidad provocado por el desarrollo de actividades de corto plazo o por respuestas a situaciones de emergencia, el sentir de una incapacidad de tener control sobre el curso de “vida”, el sentimiento de inseguridad y de vulnerabilidad por la fragilidad de los colectivos, la preocupación que genera la carencia económica, la ruptura de las rutinas y la modificación de la estructura familiar. Aspectos que se entrecruzan en la sistematización de los testimonios que presentamos a continuación.

La experiencia del desempleo en la unidad doméstica

Perder el empleo modifica las relaciones sociales y la economía del hogar, pero también provoca sentimientos de incertidumbre que son vividos y socializados por quienes fueron despedidos o están temporalmente sin trabajo. Diversos testimonios dan cuenta de los sentimientos y vulnerabilidad que experimentan diversos actores en estos espacios productivos:

Hay mucha gente sin empleo, por lo mismo de que hay muchos talleres que ya pararon, en el radio de aquí de Moroleón va mucha gente a pedir trabajo, [y les dicen] ¿para que solícita?, de lo que sea, se pintar, se bordar, cortar, mandadero, de lo que sea”¹¹.

...pero más que nada yo siento que socialmente el problema es en la familia por el estrés de que no hay, o que darle de comer a los hijos o mandarlos a la escuela, ¿Qué tiene que hacer esa gente, los obreros, o más bien que hacen?, pues todos buscan trabajos alternos, tanto se pueden ir a una tienda, se pueden ir a otro taller ganando hasta menos, pero ¿qué pasa?, pues tienen que llevar al igual que uno la papa a los chiquillos...¹².

Aquí [un compañero] ya tiene arto tiempo aquí, aquí tiene su familia, su casa, ya andaba ya no podía, ya no sabía qué hacer, ¡no te preocupes le digo, siempre no te apures, yo te voy a echar la mano! [Con voz de imitación] ¡Échame la mano por ahí a trabajar en algo en lo que podamos!...” A mí lo que me preocupaba con él por ejemplo sus hijos pa que coman y todo pa todo pa la escuela...¹³

¹¹ Conversación personal con trabajadora de un taller.

¹² Conversación personal con funcionaria del municipio de Uriangato y con un dueño de taller de confección.

Son cinco años ya de desgaste, entonces el ánimo de la gente pues ya está, toda la gente cansada ya no cree a veces, pierde la fe, llega el momento de muchas dudas y eso...muchos si hasta depresión les dio nomás estaban cerrados en la casa, varios compañeros de aquí ya jubilados...”¹⁴

La experiencia del desempleo en estos espacios productivos, se explica de acuerdo a la ideología, a los valores y representaciones que se definen por los marcos sociales y laborales construidos a partir de una determinada actividad productiva. Ante el despido, no sólo se interioriza la incertidumbre por no saber qué pasará con el futuro laboral, también entran en juego otros mecanismos de regulación social y laboral que han sido implementados y/o construidos históricamente en estas regiones, los cuales, coadyuvan a la definición de determinadas acciones y estrategias colectivas para la subsistencia.

La idea de la protección social y salarial y de la relación obrero-patrón, son elementos que enmarcan la dimensión ideológica, política y social que define la situación del trabajo –en términos formales y/o informales- en los territorios. Tal como lo expresa un ex electricista: “teníamos la prestación y nos prestaban para el programa habitacional y órale ya nos vendían...el pueblo iba creciendo rápido y ahí con el decreto se estancó y ahora un montón de casas solas, un montón de casas deshabitadas”¹⁵. La dependencia a ciertos márgenes de seguridad social y salarial, contribuyó a la planificación y expectativas de vida de los trabajadores de LyFC, escenario que afectó la economía de numerosos hogares tras el cierre de la empresa y los dejó vulnerables ante la imposibilidad de construir alternativas laborales, ya que durante décadas la empresa pública había sido el principal soporte económico en el lugar.

Por su parte, en Moroleón y Uriangato, los márgenes formales laborales son interpretados por los trabajadores como un mecanismo de regulación y control que afecta en cierta forma su dinámica social y laboral, debido a que las condiciones del trabajo en esta región mantienen un esquema temporal y las relaciones laborales son flexibles en los talleres, contexto que permite que la seguridad laboral y social se construya a partir de diversos “vínculos” sociales:

En términos de la informalidad, algunos trabajadores prefieren ganar más y no se acercan a tener estas prestaciones...es que durante un año hay ciertos meses de mayor producción, digamos de agosto a diciembre muchos talleres están produciendo

¹³ Conversación personal con jubilado de LyFC.

¹⁴ Conversación personal con un ex trabajador electricista.

¹⁵ Conversación personal con un jubilado de LyFC.

*mucho, en enero por ejemplo baja la producción, entonces vemos que de pronto hay descansos...entonces si no vemos estas prestaciones, nuestra pregunta es ¿Qué hace el trabajador, cómo construye esa seguridad para vivir durante ese tiempo no?*¹⁶

La temporalidad productiva en la región se enmarca en relación a los meses del año, los cuales van marcando los ritmos, el reclutamiento y la intensidad del trabajo. Las trayectorias laborales de los trabajadores son inestables dada la discontinuidad en la producción, situación que deviene en varios periodos de descanso¹⁷ al año (Pasillas, 2014). La siguiente tabla muestra los doce meses del año, el color rojo indica que en enero y febrero la mayoría de los talleres cierran temporalmente. En algunos talleres comienzan a comprar las telas y materiales en marzo. En abril, muchos talleres ya reclutaron a la mayoría de sus trabajadores. Mayo y junio son estables laboralmente. A partir de julio, el trabajo se va haciendo más intenso, algunos talleres experimentan periodos de descanso que pueden mantenerse de una a tres semanas. Noviembre y diciembre son los meses de mayor producción y las jornadas laborales pueden abarcar hasta 12 horas y en ocasiones se contemplan domingos y horarios nocturnos.

Tabla 1. Producción anual 2014

| | |
|--|---------------------------------|
| | periodo de descanso |
| | preparación en el taller |
| | reclutamiento de trabajadores |
| | producción estable |
| | Producción con breves descansos |
| | producción intensa |



Fuente: elaboración propia a partir de los testimonios de los informantes 2014.

La discontinuidad y flexibilidad laboral que se presenta en Moroleón y Uriangato, son componentes que permiten observar otro tipo de relaciones laborales y salariales, por lo tanto, la idea de las prestaciones (seguridad social) y de protección al trabajador (sindicatos) no es relevante, ya que entran en juego otros valores y

¹⁶ Conversación personal con dueño de fábrica textil.

¹⁷ Para propósitos de este estudio, la definición de periodo de descanso que se formuló es la siguiente: “un periodo de tiempo en el cual no se trabaja ni se recibe remuneración y puede ocurrir durante días, semanas o meses. Se presenta una ruptura en la continuidad del trabajo en la casa-taller debido a dos situaciones: fin de temporada productiva y reducción de la demanda del mercado”. Definición que se elaboró a partir de los testimonios durante el trabajo de campo en 2014.

costumbres relacionadas al ámbito del trabajo, en donde los vínculos familiares y la relación entre trabajadores y patrones juegan un papel más importante en la cooperación y solidaridad que se construye.

Si bien, la familia y los vínculos sociales son un soporte para enfrentar la incertidumbre, en Salto de Tepuxtepec, el papel del SME sigue siendo crucial para la definición de los horizontes laborales de la comunidad. La cohesión social que este colectivo ha cimentado, representa décadas de lucha por mantener las condiciones de trabajo estables y protegidas. Para los despedidos que permanecen en la resistencia, sigue siendo difícil que interioricen la idea de renunciar al trabajo –protegido- que otorgaba LyFC, por lo tanto, las expectativas laborales y de re-inserción laboral son sólo negociables a través del sindicato:

La idea es que este con una empresa público-privada, con inversión privada con participación pública también y obviamente en el sector eléctrico y zona de atención en lo que era Luz y Fuerza, entonces la primera propuesta incluso el gobierno era entregarnos la planta que tenemos...la propuesta central del sindicato es que la reinserción se dé con el sindicato pues y con un contrato colectivo, sea de forma colectiva porque ha habido anteriormente propuestas de ¡si te contrato pero...!, entonces la propuesta es que sea a través del sindicato y con contrato colectivo. También cuando se estuvo en el tema de las jubilaciones quería el gobierno hacer los convenios directamente con cada uno de los trabajadores entonces al final se logró que se reconociera que el convenio era a través del sindicato como respaldo de los trabajadores¹⁸.

Por otra parte, el desempleo modificó la organización y los roles en las unidades domésticas, generando a su vez conflictos, tensiones, desesperanza y presión intrafamiliar y en algunos se manifestó en la falta de apoyo entre los miembros del hogar, ya que “hubo familias, padres...que les dijeron a sus hijos, ¡rúscate como puedas!¹⁹...” Otros testimonios señalan diversas situaciones:

...y sí se dejaron, te digo situaciones así, familias que la presión yo creo fue fuerte y entraron a otro tipo de problemas, se han separado, otras les ha servido para resistir, familias donde la esposa dijo; ¿sabes qué?...aprendió a hacer un oficio y empezó a ayudar a la economía de la casa y el esposo a las movilizaciones, o sea cosas feas, pero también cosas así bonitas que se han escuchado...²⁰

¹⁸ Conversación personal con un jubilado y un ex electricista.

¹⁹ Conversación personal con un ex electricista.

²⁰ Conversación personal con un dirigente sindical y ex electricista.

Por ejemplo [a un amigo] al principio, su esposa es maestra le dijo; *¡sabes que no hay bronca vemos como la aguantamos!, ya pasaron dos meses y vio que no era tan fácil la señora y le dijo: ¡mira aquí tus hijos no comen de resistencia, no sobreviven de resistencia, aquí le caes o!...*, él estuvo a punto de liquidarse hasta que otro compañero le dijo: *¡mira quey es más fácil que te consigas otra vieja que otro trabajo de electricista!*²¹

En esta misma tesitura, las tensiones que se observan en Moroleón y Uriangato, están relacionadas con la resignación y preocupación que viven los patrones y los trabajadores por la inestabilidad y discontinuidad. Tensiones que impactan en la economía familiar y en las expectativas laborales:

*Aquí se da un, no sé ahí tú le acomodas ese factor, muchos patrones, muchos patrones, la mayoría les vale madre, pos yo ya me gané esto y saben que de seguir trabajando y no vender nada a mejor parar, ¡yo paro, rásquense como puedan!...*²²

*....yo hay veces que si me preocupo cuando no hay mucho trabajo, me preocupa porque sé que todas son, o tienen niños o son amas de casa o las que son muchachas tienen sus necesidades si me preocupa el que haya trabajo para que ellas tengan solvencia...*²³

Las estrategias de subsistencia que se despliegan en los hogares en Moroleón y Uriangato, las clasificamos en tres tipos: a) el ahorro, b) la puesta en marcha de un negocio y c) por la negociación entre trabajadores y patrones. A partir del mes de junio en adelante, en muchos talleres se prolonga la jornada laboral y los ingresos de los trabajadores aumentan, por lo que pueden ahorrar y utilizar parte de esos fondos para los tiempos de paro laboral. La puesta en marcha de un negocio independiente y/o la prestación de algún servicio en particular, son estrategias practicadas fuera o dentro del hogar, en algunos casos se lleva a cabo *sólo durante* los periodos de descanso, otros mantienen el negocio o actividad económica permanentemente dada la irregularidad del trabajo en el taller: “...algunas se ponen a vender comida en su casa, como cena, tostadas, o sea frituras que puedan hacer y vender en el hogar, ahí en la calle, algunas otras trabajan en la limpieza, lavando, planchando...venden chicharrones, o venden cosas ahí en su casa, o sea sí lo hacen...se ganan algo, o voy a hacer esto, voy a vender esto”²⁴. Algunos testimonios señalan algunos casos:

²¹ *Ibíd.*

²² Conversación personal con dueño de taller de confección.

²³ Conversación personal con dueña de un taller de confección.

²⁴ Conversación personal con trabajadora y dueña de un taller de confección.

Como se viene la temporada fuerte en el invierno trabajan muchísimo desde que dios les amanece 6 de la mañana 5 y media, hasta las 10, 11 de la noche y ganan muy bien, entonces tienen un guardadito vamos a decirlo así y como que se la van capoteando, poco a poquito se la van llevando pero si es algo muy común...[O bien, les decía el patrón]... ¡Quiero tres turnos de bordado, tú de tal hora a tal hora! y así toda la noche y ya sabía uno que ese era el tiempo donde podías ahorrar y ya otra vez enero y ya otra vez lo mismo...entonces ya saben ellos que va a ver un lapso de que no trabajan y guardan el dinero.²⁵

Conozco un bordador, él trabaja como bordador y cuando le habla su patrón va y le ayuda a bordar y cuando no hay chamba de bordador él tiene un negocio de un ciber en su casa, si no hay trabajo de bordador pues él tiene el ciber en su casa, entonces de lo que se trata es que en la semana que hubo buen trabajo guardar el dinero, invertirlo en un negocio...²⁶

Los vínculos sociales y familiares existentes en el lugar, permite que en algunos talleres se establezca una fuerte relación entre patrones y trabajadores, situación que permite la negociación entre dichos actores en la relación laboral y deviene en la capacidad de acuerdo entre los mismos, dando como resultado una fuerte solidaridad y cooperación, contexto que genera ciertas ventajas laborales y productivas para numerosos trabajadores y sus hogares (Maza & Ortiz, 2015). Tal como se observa en algunos testimonios:

...a veces les dan préstamos también, les van dando préstamos hasta que se incorporen, como pagos por adelantado, y a veces este pues yo me imagino que también tiene lo de ahorro, ahorran"...²⁷

Yo trabajé en taller...a mí era lo que me ponían a hacer también casi las muchachas eran las que descansaban todas lo que son overlock, collareta, recta, pero los que estábamos en el bordado la cuestión del corte, sacar moldes todo eso, te buscaban como las chambitas, entos a unos les ponían a pintar el taller a otros nos mandaban a la cabaña del patrón y así te la llevabas...²⁸

²⁵ Conversación personal con tres diferentes actores; dueño de taller (empresario), cronista de Uriangato y una trabajadora de un taller.

²⁶ *Ibíd.*

²⁷ Conversación personal con ex trabajadora de un taller.

²⁸ Conversación personal con ex trabajador de un taller.

La flexibilidad para moverse de un taller a otro y/o la permanencia por larga data es otro factor en el lugar: “Hay gente que le gusta mejor rotar en talleres, porque ven que en otro taller pagan mejor y se van para allá, luego se sale de ese, se va al otro, y hay gente que tiene toda una vida y ahí se va a morir en el taller...”²⁹ En este sentido, Castel (2004) señala que la propiedad es el principal soporte sobre el cual los individuos subsisten sin depender de otros, les garantiza la seguridad frente a las incertidumbres laborales y asegura la subsistencia en aquellos que no tienen trabajo o no pueden hacerlo.

Las estrategias que se despliegan en Salto de Tepuxtepec, suelen negociarse entre los miembros de la unidad doméstica. La puesta en marcha de un negocio, el ofrecer servicio de música para eventos, el trabajo en las tierras de temporal y el comercio ambulante, son entre otras, las principales actividades económicas realizadas en el lugar. Anteriormente, trabajar las tierras de temporal era una actividad suplementaria al trabajo en la empresa. Hoy día, tener parcelas y ganado son un soporte vital para muchos habitantes de la comunidad. Por su parte, la figura del jubilado en la comunidad, es de suma importancia para el sostenimiento de muchos hogares y del movimiento de resistencia, ya que su salario –fijo, estable y catorcenal- suele compartirse en diferentes situaciones. Algunos testimonios:

...sí aquí se cultivan las tierras, entonces cuando pasó, este pues [los habitantes de la comunidad] tenían forma cuando menos de sacar el maíz, otra cosa o cuando menos los animales, en Necaxa³⁰ no...eso ayudó incluso mucho más porque por ejemplo hoy hoy aquí no tienes para comer te vas al cerro y a lo mejor te encuentras hasta nopales y llegas y ya comiste y ¿en el DF?...³¹

...sí, que los que tenían o pudiéramos haber tenido alguna cosa material...para poder subsistir, terrenos, casa, carros, herramienta o lo que fuera...y yo como se puso medio canija la cosa vendí un camión y dije ahí se los voy repartiendo [a los hijos] poco a poco para que vayan pasándola, ya con lo que me pagan a mí, les he ido apoyando³².

Varios, pues normalmente todos tenemos parcelas, si tenemos un rebañito ahí de borregas es lo bueno, ahí me ha mantenido ahí más o menos pero sí, el rancho

²⁹ Conversación personal con ex trabajador de un taller de confección.

³⁰ Nuevo Necaxa, es un municipio del Estado de Puebla en donde se encuentra otro enclave productivo de la empresa LyFC.

³¹ Conversación personal con un ex electricista.

³² Conversación personal con un jubilado.

y parcelas [...] normalmente con eso regamos todo, y es lo que nos ha mantenido ahorita, está bien más o menos la hemos estado sobrellevando ahí, si no, ya hubiera corrido desde cuándo³³.

...de hecho era como su trabajo, yo lo que les obligaba era que ensayaran martes y jueves, sino había un evento ya luego este, a tocar de a veces a casi todos los sábados sino teníamos unas 2 tocaditas en la semana los sábados era seguro una tocadita... no pues los chavos músicos que traía de eso vivían, no hacían otra cosa, algunos, uno era maestro, pero otros no hacían otra cosa, o sea trabajaban en el campo, pero o sea, cuando nos íbamos a tocar mínimo así por fregada que hubiera sido la tocada, de unos, cobrábamos unos 15 baros yo les daba a ellos mínimo 1200 pesos, les pagaba porcentaje, o sea les pagaba lo que me pagaban a mí les pagaba...les andaba dando su aguinaldo y a lo mejor yo no hice lana porque siempre quise ser solidario con todos, decía yo mientras haya, incluso a todos una pequeña ayuda, una despensa, yo estaba acostumbrado, bueno si a mí me ha ido bien, tengo obligación de compartir³⁴.

Conclusiones

Los testimonios aquí presentados reflejan la experiencia de diversos actores sobre las consecuencias subjetivas que provoca el desempleo en los lugares estudiados. La distinción de los marcos sociales y laborales de estos espacios productivos, permite contextualizar las problemáticas particulares que se viven cotidianamente en torno al desempleo y empleo temporal, pero también permite comprender la forma en la cual se socializan los sentimientos de incertidumbre que se producen en la unidad doméstica y a partir de ello, el desarrollo de estrategias de subsistencia, en donde la reinserción laboral y las necesidades del hogar -alimentación, educación y vestimenta- son las principales preocupaciones.

Un aspecto central que se observa en los lugares, es el tipo de vínculo social que se construye en torno a la búsqueda de alternativas laborales, siendo la familia el principal soporte para enfrentar la incertidumbre. Si bien, la unidad doméstica es el espacio en donde sus miembros toman decisiones y se movilizan para desarrollar determinada estrategia, en la localidad de Salto de Tepuxtepec, la figura del jubilado y las acciones realizadas por parte del SME, permiten la cimentación de mecanismos que posibilitan la subsistencia y la reinserción al empleo. Mientras que en Moroleón

³³ Conversación personal con un ex electricista.

³⁴ Conversación personal con un jubilado.

y Uriangato, las relaciones entre trabajadores y patrones permiten la construcción de alternativas y seguridades laborales ante la discontinuidad del empleo.

Los recursos sociales y materiales de los cuales se dispone en los lugares para desarrollar estrategias de subsistencia se diferencian por tres elementos: a) por la geografía y recursos naturales disponibles, b) por la propiedad material y c) por las relaciones sociales entre diversos actores. El conocimiento y la experiencia social que los actores tienen sobre la temporalidad productiva y la irregularidad del trabajo en Moroleón y Uriangato, les permite anticipar su acción ante las contingencias laborales, escenario que contribuye a la definición de diversas estrategias y a la búsqueda de seguridades sociales. Por su parte, el despido en masa dejó vulnerables a toda la localidad de Tepuxtepec, debido a la seguridad social y salarial que la empresa pública LyFC otorgaba a los trabajadores -electricistas-, contexto que influyó desfavorablemente para el desarrollo de “diversas” estrategias de subsistencia, debido al fuerte arraigo y experiencia construida -durante décadas- alrededor de la profesión de electricista.

La forma en la cual se interioriza el sentimiento de incertidumbre y se diseñan las estrategias en los hogares para hacer frente al desempleo, aparece divergente en los lugares, pero también debido a la heterogeneidad de casos y situaciones que se relacionan a la especialización y al puesto de trabajo que tenían los trabajadores, por lo tanto, aparecen distintas formas de construir los mecanismos de subsistencia y de percepción de la incertidumbre. Finalmente, la siguiente fase de la investigación consistirá en la elaboración de genealogías focalizadas en historias laborales familiares para observar la trayectoria laboral, el curso de vida, las expectativas y las estrategias que se producen en algunos hogares.

Bibliografía

- Araujo, N. (2002). Por una sociología do desemprego. *RBCS, revista de comunicação*, 17 (50) octubre.
- Bayón, M. (2005) Las huellas de los noventa en la sociedad argentina. Trayectorias, identidades e incertidumbres desde la inestabilidad laboral en *Revista Mexicana de Sociología*, 67(4), 729-753.
- Bazán, L. (1999). Casa y familia, los recursos de los desempleados de Pemex en la Ciudad de México. *Estudios sociológicos*, (17)50, 473-498.
- Belmont, E. (2015). *La desestructuración del mundo de los electricistas. El cierre de Luz y Fuerza del Centro y los horizontes de vida como campo de disputa*. [En prensa].
- Bourdieu. P. (2011). *Las estrategias de la reproducción social*. Buenos Aires. Siglo XXI editores
- Castel (2004). *Inseguridad social, ¿qué es estar protegido?* Buenos Aires, Manantial.
- Castel, R. (1997). *La metamorfosis de la cuestión social; una crónica del salariado*. Buenos Aires. Paidós.
- Castel, R. (1999). *Conferencia: cambios en el trabajo, las protecciones y el estatuto de los individuos*. Co-

laboración de la embajada de Francia. Recuperado de; <http://www.revistaminerva.com/>.

Chayanov, A (1985). *La organización de la unidad económica campesina*. Buenos Aires, Nuestra Visión.

Cuellar, O. (1996) Temas y problemas de la investigación sociodemográfica: estrategias de sobrevivencia, cursos de vida, hogares, familias y redes, *Revista de sociología*, 11(32).

De Oliveira, O., García, B. (2012). Familia y Trabajo: un recorrido por las diversas perspectivas de análisis. *Estudios sociológicos XXX*: número extraordinario.

Delfino, A. (2011). ¿Allá lejos y hace tiempo? Potencialidades y límites de los conceptos fundantes de la Sociología de la desocupación para los estudios latinoamericanos actuales. *Revista Venezolana de Sociología y Antropología*, 21(60).

Estrada, M. (1995). *Familias en las crisis*. México; CIESAS.

Jahoda, M. (1987). *Empleo y desempleo. Un análisis socio-psicológico*. Morata, Madrid.

Reygadas, L. (2011). La experiencia de la incertidumbre laboral. En E. Pacheco, E. De la Garza & L. Reygadas. (Ed), *Trabajos atípicos y precarización del empleo* (pp. 269-312). México: El Colegio de México.

Mancini, F. (2011). *Asir incertidumbres. Experiencias de inseguridad laboral en sociedades latinoamericanas complejas y periféricas*. [Tesis de doctorado] Colegio de México.

Maza, O. & Ortiz, D. (2015). *En el mismo barco. Reflexiones sobre la producción, el trabajo y las redes sociales: El caso de Uriangato, Guanajuato*. Universidad Autónoma de Aguascalientes.

Pasillas, O. (2014). *Construcción de certidumbres en los periodos de descanso de los trabajadores (as) en la Industria textil y confección de Moreleón y Uriangato, Gto. 2013-2014*. [tesis de licenciatura] Universidad Autónoma de Aguascalientes.

Sanchis, E. (2003). La experiencia del paro. *Política y Sociedad*, 40 (1), pp. 161-183.

Wallace, C. (2002). Household Strategies: Their conceptual relevance and analytical scope in social research. *Sociology*, SAGE publications Ltd. New Delhi. (36) 2, pp. 275-290.

Yanagisako, Sylvia Junko, 1979. Family and Household: The Analysis of Domestic Groups. *Annual Review of Anthropology*, (8), pp. 161-205.

Zapata, F. (2009). Hacia una sociología del desempleo. *Boletín Editorial*, El Colegio de México, (138), pp. 20-27.

Lazarsfeld, P., Jahoda, M. & Zeisel, H. (1996). *Los parados de Marienthal*. Madrid: editorial La Piqueta.

TRANSFORMACIÓN DEL TRABAJO EN NAYARIT, MÉXICO. LA EMERGENCIA DE LOS SIN CLASE Y LA SUPERVIVENCIA EN PERIODOS DE CRISIS

ALEJANDRO ENRIQUE OROZCO MORALES¹
HILDA ANTUANETT ESPINOSA FRAGOSO²

Introducción

Una crisis de múltiples dimensiones afecta a México, entre ellas las más evidentes son la seguridad y la económica que sin duda impactan en la vida cotidiana de los millones de mexicanos quienes, según los estratos sociales a los que pertenecen, hacen ajustes a sus actividades de toda índole para sortear las consecuencias cada vez más agudas de esta crisis. En estas circunstancias, existen transformaciones silenciosas, casi imperceptibles, que pueden configurar diversos patrones de relaciones entre el trabajo y el capital, los cuales reflejan la distribución del ingreso y las estrategias de la población ante los llamados *nuevos empleos formales* y de movilidad social. Ante esto, la población se ha visto obligada a ensayar distintas estrategias, algunas novedosas y otras no tanto, para afrontar el problema que representa, por un lado, la emergencia del *empleo reformado (trabajo flexibilizado)* y, por otra, la necesidad de complementar los ingresos.

Se observa así, que en Nayarit, ubicado en medio de dos estados como Sinaloa y Jalisco fuertemente vinculados a las actividades del narcotráfico, la crisis económica se refleja en un alejamiento y abandono, por lo cual se han desarrollado diversas formas *sui generis* de relación entre capital y trabajo, caracterizada aún por un *antagonismo estructurado*, pero que significan diferentes opciones de empleo y de ingreso que se espera redunden en la llamada movilidad social. En este sentido, el objetivo central del presente trabajo es describir de manera concreta la emergencia de un grupo humano, los *sinclase*, que refleja la situación particular de una población que accede a los recursos económicos de maneras poco convencionales pero cada vez más comunes.

¹ Profesor-investigador del Programa Académico de Ciencia Política del Área de Ciencias Sociales y Humanidades de la UAN, maestro en Estudios Sociales por la UAM-Iztapalapa. Perteneció al Cuerpo Académico Estado y Sociedad, actualmente participa en el Proyecto de Investigación “La formación de subsistemas identitarios: el consumo cultural entre jóvenes del Estado de Nayarit y su impacto en la generación de identidades”

² Profesora-investigadora del Programa Académico de Comunicación y Medios del Área de Ciencias Sociales y Humanidades de la UAN, maestra en Mercadotecnia por el ITESM-Guadalajara. Perteneció al Cuerpo Académico Comunicación, estudios culturales y desarrollo social, actualmente coordina el Proyecto de Investigación “La formación de subsistemas identitarios: el consumo cultural entre jóvenes del Estado de Nayarit y su impacto en la generación de identidades”

Palabras clave: Trabajo, Nayarit, mercado laboral.

I.- Del “momento mexicano” a la pesadilla de su población

Desde la aplicación del neoliberalismo en México en 1982, todo el sistema de administración pública y la idea del estado se reconfiguraron para dar paso a una nueva forma de operar los recursos del país y de entender-operar al estado. La vieja premisa de un estado social —cuya principal virtud era el reconocer las desigualdades sociales y atenuarlas con programas sociales de carácter universal— poco a poco se fue desmantelando a fin de generar un estado cuya principal característica es reconocer, más que clases o grupos sociales dentro de la sociedad mexicana, a los individuos cuya principal igualdad radica en su posibilidad de interactuar ante un *mercado* que dicta una nueva forma de interacción entre ellos.

Los recursos naturales y humanos entraron en una nueva lógica, se diseñaron diversas *reformas estructurales* desde la llegada de Carlos Salinas de Gortari (1988-1994) que, se anunciaba, pondrían a México en el camino de la modernidad. Por lo visto en la actualidad, esto no ocurrió así y en el caso del recurso humano, las reformas no han terminado de configurarse en su totalidad, en virtud de los cambios económicos y sociales surgidos a partir de ese mismo año que llegaron a materializarse en una reforma laboral a mediados del año 2012.

Con la implementación de este modelo económico como vía para lograr el desarrollo de la economía mexicana y con ello “el bienestar” de las familias, se abrió el camino para la desincorporación de las empresas del estado y se permitió el ingreso de compañías de diversas partes del orbe a fin de introducir mercancías y operar los recursos naturales como los bosques, el agua, los mares, las minas de oro y en fecha reciente el mismo petróleo, otrora baluarte de la economía mexicana, entre un largo etcétera, con lo cual terminaron por afectar directamente a quienes con su trabajo, formal o informal obtenían lo necesario para vivir de alguna u otra manera (mayormente precaria), pero al final, de forma más o menos segura.

Con lo anterior, uno de los mayores recursos de cualquier sociedad, es decir los recursos humanos, ha sido trastocado desde las llamadas reformas estructurales, particularmente con la reforma laboral, para flexibilizar el mercado y permitir condiciones ventajosas a uno de los actores laborales por excelencia, el capital.

En el caso mexicano, en la vieja ecuación de atenuar el conflicto entre el trabajo y el capital, el principal árbitro renunció a esta facultad para quedar como un simple espectador ante la vorágine de reconfiguración del mercado laboral y la emergencia cada vez mayor de desempleados y un creciente número de empleos informales.

La crisis social develada por el movimiento zapatista al inicio de 1993 y 2010 continúa aún en nuestros días; los crímenes políticos y la devaluación de fines de 1994 y de 2010 pusieron en relieve la realidad que el modelo neoliberal no solo había propiciado, sino también agudizó en muchas familias quienes, durante la última década, veían la pérdida de su poder adquisitivo, el encarecimiento del costo de vida, la pérdida de oportunidades de formación profesional y laboral, e incluso hoy se enfrentan a la incertidumbre de un futuro carente de seguridad social en lo que a atención médica, pensiones y jubilaciones se refiere.

Por otra parte, en los primeros años de este siglo, en México se ha manejado como un logro extraordinario la reducción a un dígito de la inflación anual, sin embargo, ello no ha significado ninguna mejora en la economía de los pequeños negocios, ni en cuanto a aspectos laborales se refiere, mucho menos para el bolsillo de los mexicanos que han padecido por décadas los embates de la escasez de empleo formal y bien remunerado. El desempleo, el subempleo y los criterios de contratación discriminatorios para jóvenes sin experiencia laboral o para aquellos que rebasan los 40 años de edad, en la actualidad convergen simultáneamente con la reforma fiscal del presidente Peña Nieto, la cual a partir de su toma de posesión en el 2012, buscan la formalidad de cientos de miles de mexicanos que obtienen un magro ingreso a partir de un trabajo informal, muchas veces con un origen doméstico y clandestino para la elaboración de productos perecederos o para la prestación de servicios básicos sin tener un local adecuado y formalmente establecido para ello, mismos que, además, compiten con la creciente cantidad de tiendas departamentales y de autoservicios, así como farmacias y tiendas de conveniencia que emplean a un número importante de personas dada su oferta de servicio las 24 horas del día.

En torno a este nuevo modelo económico, el panorama de las ciudades grandes y pequeñas en México se ha transformado en la última década, supliendo un importante número de pequeños negocios familiares en muchas colonias y vecindarios de todos los estratos sociales, con establecimientos de venta de bienes de uso común y servicios varios.

De esta manera, los recursos humanos se han tenido que adaptar a las exigencias de este tipo de empleadores quienes, bajo criterios de selección muy particulares, exigen un perfil de empleado dispuesto a todo: a sacrificar horarios y días de descanso, a rolar turnos de trabajo, a trabajar más de las ocho horas diarias y, por lo regular, también en días festivos, a perseguir metas de ventas y de productividad inalcanzables, incluso a firmar su renuncia desde el mismo día que ingresan a trabajar, todo ello a cambio de un precario ingreso que no solventa más allá de lo que se consume para sostenerse en ese empleo. Asimismo, en algunos casos los trabajadores son contratados por terceros (*outsourcing*) con contratos de uno o

dos meses que no permiten nunca lograr un empleo estable con las prestaciones establecidas en la ley como son el seguro social, el acceso a un fondo de ahorro para el retiro, las cuotas patronales para la adquisición de una vivienda en zonas populares, el pago de primas vacacionales, entre otras.

La violación flagrante a los derechos laborales —e incluso humanos en algunos casos— ocurre ante la indolencia de un gobierno obcecado en la aplicación de reformas que no contribuyen a mejorar las garantías de trabajo bien remunerado, - el trabajo decente como lo llama la Organización Internacional del Trabajo (OIT), para una fuerza laboral en paro conformada cada vez más por un amplio número de personas, entre las cuales se encuentran adultos que rebasan el límite de edad de contrataciones, así como un ejército de jóvenes con o sin estudios universitarios concluidos (algunos de ellos convertidos a temprana edad en padres y madres de familia), e incluso, por personas de la tercera edad carentes de pensiones o familias que los sostengan.

En general, podemos señalar que en el plano mundial la confianza de los defensores del llamado modelo neoliberal mexicano ya han mostrado sus serias dudas. El llamado momento mexicano, término acuñado para referirse a la llegada de Peña Nieto a la presidencia del país y a su decisión de aplicar reformas estructurales en cuanto a la energía, el petróleo, lo fiscal, lo laboral y lo educativo para instaurar un nuevo rumbo en el desarrollo económico del país, quizá desde un contexto global sea visto aún con algo de nostalgia o de posibilidad acotada, pero en lo interno no solo perdió brillo y atracción, simplemente para muchos mexicanos de origen y destino humilde, jamás existió.

II.- De las Transformaciones del Estado y del trabajo en México

Por lo que toca a México, es evidente la existencia de tres planos de transformaciones significativas que han delineado un nuevo derrotero: la emergencia del modelo neoliberal desde el año 1982 y hasta nuestros días; la transformación del estado en relación con el trabajo y la propia metamorfosis del trabajo, esta última mutación que debe reconocerse no solo en su propia lógica, sino en su cada vez más acuciada flexibilidad laboral aplicada ya desde antes de la reforma laboral y potenciada hoy en día.

Las transformaciones del trabajo en nuestro país están asociadas con el modelo económico, la puesta en marcha del modelo neoliberal trastocó, como ya se reseñó, el papel del estado en las políticas que se desarrollaron, así como en el tema del empleo y el trabajo. Sin ánimo de agotar la temática y con la intención de presentar

un breve mapeamiento, es importante reconocer la existencia de una vasta literatura sobre las transformaciones del trabajo con diferentes énfasis: por una parte, existen teorías que hablan de las transformaciones en las formas de producción, en ellas el análisis se centra en los cambios que se presentan en varios niveles: la tecnología, la organización del trabajo, el medioambiente organizativo, los mercados tanto laborales como de productos, entre otros; y por otra, están las teorías que dan cuenta de éstos cambios, en las formas de producción, en un nivel de relación laboral, entendida en un nivel amplio de relaciones que establecen entre el capital y el trabajo (tanto individual como en sus formas asociativas).

La tabla 1 intenta mostrar en una apretada síntesis las principales mutaciones que ha tenido el estado mexicano en relación con la emergencia de un nuevo patrón contractual, una nueva forma no sólo de entender sino de gestionar-administrar las actividades del mismo estado, vinculada con el trabajo y el capital en nuestro país. En ella, puede verse de manera sucinta cómo ha mutado el papel del estado de simple “administrador” del conflicto estructural entre capital-trabajo, a un promotor del rezo neoliberal en el sentido de desmantelar a la clase trabajadora, en tanto clase social.

Tabla 1
Comparación de Estados

| ESTADO BENEFACTOR | ESTADO NEOLIBERAL |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Contratación colectiva. | <input type="checkbox"/> Contratación individual. |
| <input type="checkbox"/> Contrato por tiempo indeterminado. | <input type="checkbox"/> Contrato eventual y temporal. |
| <input type="checkbox"/> Restricciones a la subcontratación. | <input type="checkbox"/> Libertad matizada para subcontratar y maquilar. |
| <input type="checkbox"/> Pago de indemnización por despido. | <input type="checkbox"/> Despido justificado por razones de producción sin indemnización. |
| <input type="checkbox"/> Puesto fijo por trabajador. | <input type="checkbox"/> Libre movilidad del trabajo en la empresa, a voluntad del patrón. |
| <input type="checkbox"/> Remuneración por jornada y de séptimo día, vacaciones y otras prestaciones. | <input type="checkbox"/> Remuneración por productividad y por hora. El salario desciende según las condiciones de la empresa. |
| <input type="checkbox"/> Libertad regulada por los cambios en la organización de trabajo. | <input type="checkbox"/> Libertad absoluta para organizar el trabajo en la empresa. |
| <input type="checkbox"/> Ascensos por antigüedad y capacidad. | <input type="checkbox"/> Ascensos solo por capacidad. |
| <input type="checkbox"/> Autorización previa para modificar las condiciones colectivas de trabajo. | <input type="checkbox"/> Libertad patronal para modificar las condiciones colectivas de trabajo según sus necesidades. |
| <input type="checkbox"/> Soluciones de conflictos a través del sindicato. | <input type="checkbox"/> Solución directa patrón -trabajador. |

Esta es la nueva realidad que impera en nuestro país y cuya máxima se encuentra en los preceptos de la llamada reforma laboral. Desde la implementación del modelo neoliberal en la economía, ya se delineaban algunos de los aspectos citados en el gráfico, incluso es posible identificar diversos momentos del mismo; por ejemplo, en 1986-1988 los empresarios empujaron la necesidad de modificar

el marco regulatorio. En concreto se intentaba “flexibilizar” la ley laboral, que llegó para quedarse en la literatura especializada del trabajo. Para el siguiente año el PRI, partido político identificado con el neoliberalismo, con su bancada obrera logró que el Congreso de la Unión, hiciera una consulta popular acerca de las posibles modificaciones a la Ley Federal del Trabajo, a través de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. No hubo resultados.

Los esfuerzos del *management* no quedaron inertes, por el contrario, un nuevo embate se generó en 1994, en el cual las principales agrupaciones patronales de nuestro país como son Coparmex, Canaco y Canacintra generaron un documento de trabajo, con énfasis en aspectos económicos y un apartado laboral. No obstante, la administración del entonces presidente Zedillo impulsó lo que se conocería como la nueva cultura laboral, cuyo énfasis estaba en la supuesta democratización del trabajo, sin embargo, en ella destacaban nuevos conceptos como el de productividad y salario por producto (trabajo a destajo). Desde entonces, la parte empresarial ha empujado iniciativas tendientes a flexibilizar el trabajo, y lo sigue haciendo.

Iniciado el siglo XXI, en México se presentó desde el poder legislativo, la discusión de una manera más formal; así se generaron Mesas de Trabajo y en el año 2002 ya se tenían sendas propuestas de Reforma Laboral pero nunca consensadas por los tres partidos que aglutinan la mayoría de representantes en el Congreso (PAN, PRI, y PRD). En el lapso de 2004 al 2008 –periodo en el cual gobernó el PAN, se agruparon una serie de transformaciones llamadas Reformas Estructurales, donde han venido colaborando especialistas del trabajo: abogados, sindicatos y empresarios, quienes no siempre coinciden. Todo este tramo desembocaría en una reforma laboral, cuya iniciativa fue presentada en el año 2012, con la novedad de ser parte de una iniciativa preferencial (producto de una reforma política en México).

Es importante recordar un elemento que no debe desdeñarse: esta reforma viene alineada con varias reformas laborales de diferentes países, entre ellos España, Grecia y Francia, además de formar parte de lo que muchos llaman “procesos de recomposición del capitalismo”.

III. Nayarit, una muestra de la crisis

Nayarit, puede verse como un *aleph* que permite delinear los estragos de la crisis en México. Según datos del *Censo de Población y Vivienda 2010* del INEGI, el estado tiene una población total de 1, 084, 979 habitantes, de los cuales 541, 007 son hombres (49%) y 543, 972 mujeres (51%). En Tepic, capital del estado, viven

más de 336,403, habitantes, es decir el 35% de la población total. Según el mismo conteo del INEGI, se reporta que la tasa media de crecimiento anual del estado es de 1.6%.

Desde la década de los 90 y en la actualidad, la población se concentra en las zonas urbanas de dos municipios: Tepic, y Santiago Ixcuintla; en ambos lugares se concentran el 43% de la población (INEGI, 2010). En materia de grupos humanos, en la entidad conviven cuatro grupos originarios: los Coras, en el municipio del Nayar; los Huicholes en los municipios de la Yesca y el Nayar; y los Tepehuanos y Mexicaneros en el municipio de Huajicori. La población indígena corresponde al 9.7 % de la población total del estado, es decir 106, 044 personas, misma que está sujeta a los diversos programas estatales y federales para el subsidio de sus necesidades primarias como vivienda, salud, alimentación y educación básica; no puede entenderse el desarrollo (ni el estancamiento) de estas comunidades sin la intervención del estado.

En cuanto al comportamiento de la economía, el estado de Nayarit pasó a ser un estado de naturaleza agrícola (hasta la década de los 80) a uno con tintes en los servicios, como se puede observar en la tabla 2:

Tabla 2
Aportación al PIB por sector económico

| Sector | Aportación al PIB (2012)* |
|-----------------------------------|---------------------------|
| Servicios | 57,696 mdp |
| Industria y transformación | 16,656 mdp |
| Actividades agrícolas y pesqueras | 6,786 mdp |
| Total | 81,138 mdp |

* Calculados a precios constantes de 2008
Fuente: (Cuentas Nacionales, varias series. INEGI, 2015)

En Nayarit, un estado con poco más de un millón de habitantes, (INEGI, 2010), el 72 por ciento de la población, es decir, 868, 845 habitantes mayores de 15 años están en edad de trabajar. Según estos mismos datos, refieren que la Población Económicamente Activa (PEA), corresponde a 555, 305 personas, en contraste con la Población Económicamente Inactiva, es decir, menores de 15 años, conformada por 313, 540 personas. Lo anterior implica que la fuerza de trabajo disponible en la entidad no es nada desdeñable, por el contrario, representa literalmente un ejército de trabajo equivalente a alrededor de las tres cuartas partes de la población total en

la entidad.

Por lo expuesto arriba, es preciso señalar que una de las principales fuentes de generación de riqueza está constituido por la exportación de su propio recurso humano, la migración legal e ilegal. En concreto, se calcula que sólo en el año 2006 existían alrededor de 300 mil nayaritas radicando fuera del estado, migrantes la mayoría de carácter ilegal ante la falta de empleo en la localidad; lo relevante del dato es que sesenta por ciento de los que emigraron -alrededor de 180 mil personas, no regresarán a su lugar de origen y el restante lo hará solo de manera transitoria.

De acuerdo con investigadores universitarios nayaritas (Márquez, Jarquin y Meza, 2010), existe una acentuada heterogeneidad entre los veinte municipios que conforman el estado. De acuerdo con los resultados de su investigación, en quince años la población en condiciones de pobreza pasó de 22 444 en 1989 a 204 123 personas en el 2004; en el mismo lapso, las personas con ingresos menores a un dólar per cápita pasaron de 2,75 a 22 por ciento del total de habitantes del estado.

En otro asunto, no menor, los ingresos generados en Norteamérica por los migrantes nayaritas no pasan por la contabilidad oficial de las remesas, segunda fuente de riqueza nacional solo por debajo de la renta petrolera. En Nayarit, es poco probable encontrar alguna familia que no tenga miembros migrantes hacia el norte del país, muchas de ellas tienen familiares en primer grado viviendo y trabajando allá, o bien, algunos miembros de ellas son migrantes intermitentes (El Universal, 2006).

En contraste, los jornaleros agrícolas que se quedan en el estado enfrentan graves problemas como son las deficientes condiciones de vida en los lugares a donde van a trabajar y los bajos salarios que perciben. Con el ingreso de estos trabajadores, sólo se cubre la tercera parte de las necesidades más elementales de sus familias, por lo cual deben incorporar al trabajo a varios de sus miembros para poder sobrevivir, incluidos menores de edad.

Por lo que toca al trabajo infantil, la participación de menores de edad en actividades laborales como mozos en la agricultura o ganadería, empaques en las tiendas de autoservicio, aseadores de calzado en las plazas públicas, limpiadores de carros, monaguillos en las iglesias católicas, músicos en bandas o vendedores de artículos en la vía pública no es tan nueva. De hecho, un dato relevante de la entidad es la fuerte presencia de mano de obra infantil en el campo, que sobra decir, está acorde a la situación nacional. El mismo INEGI reportó que en el año 2011 en México la participación laboral de niños en el sector agropecuario fue de 29.5 por ciento, seguido del trabajo en el comercio con 26.7 por ciento y del sector servicios con 25.4 por ciento (INEGI, Módulo Trabajo Infantil, 2012) aunque conviene señalar que mucha de ella es de carácter temporal.

IV. Los *cuentapropistas* un sector emergente de la *glocalización*

En los datos laborales del primer trimestre del año 2015 que se reportan en la entidad, se puede observar un fenómeno interesante como lo son los trabajadores a cuenta propia o *cuentapropistas*, ello incluye toda una serie de actividades agrupadas en este *gran bolsón* del sector económico en el que se encuentran los trabajadores nayaritas, quienes, en términos laborales y económicos no son un asunto menor. Toda una gama de nuevas experiencias laborales desde venta de artículos por catálogo (muchos de ellos pertenecientes a marcas con presencia global en la industria de cosméticos, ropa, suplementos alimenticios, artículos de uso personal, zapatos, utensilios del hogar, productos de limpieza y de alimentación) hasta empleos flexibilizados en empresas de venta nocturna, en estaciones de servicio de gasolina, enfermeras, personal al cuidado de niños o enfermos, entre otros. Uno de los problemas en las estadísticas laborales está representado por no expresar la amplia gama de experiencias del trabajo, es decir es necesario actualizarla, ya que este sector poblacional de *cuentapropistas*, incluye desde iniciativas individuales de autoempleo, trabajadores invisibles por formas de trabajo como *free-lance* u otras experiencias laborales.

Los datos de la Tabla 3, muestran que el 30.66% de la PEA total en Nayarit no cuenta con un trabajo estable, es decir, existe una masa de trabajadores *cuentapropistas* cuyo trabajo ocurre al margen de las instituciones que brindan seguridad social -independientemente de los ingresos, en muchas de las ocasiones, mayores al salario mínimo; ello representa 167, 832 personas quienes oscilan su vida laboral entre el trabajo sin pago (cuidado de menores y personas de la tercera edad) y el trabajo por cuenta propia (elaboración de productos caseros o prestación de servicios) o en el peor de los casos en el desempleo.

Tabla 3
Distribución de la Población Económicamente Activa en Nayarit, julio 2015.

| POBLACION ECONÓMICAMENTE ACTIVA 574, 724 (65.58%) | | | | |
|---|-------------|--------------------------------|------------------|-------------|
| Ocupados | | | | Desocupados |
| 547,421 | | | | 27, 303 |
| (95.25%) | | | | (4.75%) |
| Empleadores | Asalariados | Trabajadores por cuenta propia | Sin pago y otros | |
| 32,614 | 346,975 | 132,289 | 35,543 | |
| 5.96% | 63.38% | 24.16% | 6.49% | |

Fuente: Subsecretaría de Empleo y Productividad Laboral, STPS.
Datos para Nayarit, enero-marzo, 2015.

Otro dato ligado al anterior es la creciente emergencia del sector de los servicios; desde las décadas de los 80 y 90 del siglo pasado, se han venido sufriendo serias transformaciones las cuales han modificado sustancialmente a Nayarit. De ser un estado agropecuario a un estado con fuertes tintes en los servicios, la industria históricamente ha sido escasa en la entidad. Esto se expresa en el volumen de empleo que generan en conjunto estos tres sectores, al respecto puede observarse en la Tabla 3 que los servicios son los que reportan mayor volumen de empleo en la entidad, seguidos por el comercio, transporte y comunicaciones, gobierno y organismos internacionales además de otros servicios.

Tabla 4
Distribución de la PEA en Nayarit por rama de actividad, julio 2015

| Concepto | Nayarit | | |
|--|---------|------------------|----------------|
| | Total | Hom- bres (%) | Mujeres (%) |
| Ocupados por rama de actividad económica | 547,421 | 60.8 | 39.2 |
| Actividades agropecuarias | 120,945 | 92.1 | 7.9 |
| Industria manufacturera | 39,804 | 58.8 | 41.2 |
| Industria extractiva y electricidad | 2,893 | 81.8 | 18.2 |
| Construcción | 36,981 | 95.6 | 4.4 |
| Comercio | 101,055 | 42.8 | 57.2 |
| Transportes y comunicaciones | 19,447 | 86.8 | 13.2 |
| Otros servicios | 187,087 | 41.3 | 58.7 |
| Gobierno y organismos internacionales | 35,834 | 58.4 | 41.6 |
| No especificado | 3,375 | 59.6 | 40.4 |

Fuente: Subsecretaría de Empleo y Productividad Laboral, STPS.
Datos para Nayarit, enero-marzo 2015.

Con relación a los sueldos que se perciben, de acuerdo con datos gubernamentales, en el estado de Nayarit cerca del 43.2% de la población que se registró en la contabilidad oficial percibe menos de 2 salarios mínimos (136.56 pesos diarios/8.38 dólares por día), ingreso insuficiente para mantener una familia en Nayarit. Asimismo, otro dato preocupante radica en observar la inequidad que se demuestra en materia de género; en las cifras reportadas es posible apreciar que conforme aumenta el número de salarios mínimos proporcionalmente se abre una brecha en los ingresos, ellas tienen menos ingresos que los varones.

Tabla 5
Distribución de la Población por niveles de ingreso en Nayarit, julio 2015.

| No recibe ingresos | Ocupados por nivel de ingreso | % hombres | % mujeres |
|--------------------|-------------------------------|-----------|-----------|
| Total | 547,421 | 60.8 | 39.2 |
| No recibe ingresos | 39,578 | 50.5 | 49.5 |
| Menos de un SM | 91,950 | 46.7 | 53.3 |
| De 1 a 2 SM | 147,151 | 56.8 | 43.2 |
| Más de 2 a 5 SM | 203,789 | 70.8 | 29.1 |
| Más de 5 a 10 SM | 40,250 | 61.8 | 38.2 |
| Más de 10 SM | 8,984 | 71.8 | 28.2 |
| No especificado | 15,719 | 67.7 | 32.3 |

Fuente: Subsecretaría de Empleo y Productividad Laboral, STPS.
Datos para Nayarit, enero-marzo 2015.

Las ofertas de empleo e ingreso se han contraído, en la Tabla 5 es notable el porcentaje de la población sin ingresos que sumada a quienes reciben hasta dos salarios mínimos alcanzan el 50.90 por ciento de la PEA. Lo anterior se presta para la emergencia de nuevas pautas laborales, es decir la apertura de *nuevos empleos complementarios*, como es toda la informalidad del trabajo.

V. Los sin-clase en Nayarit

La acepción “sociedad sin clase” puede tener dos connotaciones, la primera referida a la promesa de la modernidad expresada en la doctrina marxista y anarquista, donde era posible una especie de igualdad social que partía del supuesto de la abolición de la estructura de clases de la sociedad burguesa y del establecimiento de una sociedad sin clases como objetivo del comunismo, el socialismo libertario y la mayoría de las formas de anarquismo; y la segunda, más fatalista, que pretende caracterizar algunas experiencias laborales que no pueden catalogarse como normales en el ámbito del sistema capitalista por excluir a los sujetos, a menudo anulados en los circuitos formales de producción y reproducción social.

Más que una promesa de la modernidad, los sin-clase recaen en una especie de pesadilla; grandes masas de población sin la experiencia del trabajo decente, bien remunerado, con seguridad social, en condiciones de trabajo dignas, y acorde para cubrir sus necesidades mínimas de subsistencia, miles de personas que no pasan por los circuitos del trabajo, catalogándose incluso como experiencias de “trabajo atípicos”, o como “los otros trabajos”, “trabajo en negro”, los “del otros sendero” (Recio, 1998; Moreno, 2011; De Soto, 1989); mismos que en su conjunto expresan amplias y muy peculiares formas de trabajo.

Lo anterior ha quedado patente en el caso de Nayarit, un estado privilegiado con agua dulce y de mar, así como tierras aptas para el cultivo y la ganadería casi en todo su territorio, donde el trabajo, ejercido por familias durante varias generaciones, pasó de ser agrícola y pesquero a ser un trabajo caracterizado por la construcción de negocios y establecimientos de servicios, para luego transformarse éstos mismos en centros de empleo para unos cuantos; además, las empresas que se establecieron no pertenecen a inversionistas locales, por el contrario son de procedencia nacional o extranjera.

Uno de los iconos de negocios de la entidad es el Grupo Empresarial Álica, conformado por doce empresas de bienes y servicios además de diez filiales de giros varios, lo que genera alrededor de 2 500 empleos directos y cerca de 7 mil indirectos, esto lo coloca en un primer lugar en la generación de empleos formales en Nayarit. Cabe mencionar que el jerarca de este corporativo, fue gobernador en el sexenio 1999-2005 producto de una alianza opositora en el estado, conformada por los partidos PAN y PRD, mientras que su esposa es actualmente senadora por el PAN.

No está de más decir que los tres últimos gobiernos locales han venido transformando la geografía económica y el mapa laboral de la entidad convirtiendo la zona norte en un proveedor de insumos agrícolas para el país y principalmente para el extranjero por ejemplo mango, plátano, frijol, entre otros productos; mientras que una buena parte de las costas del centro y del sur, han sido cedidas a una infraestructura hotelera denominada Riviera Nayarit, considerada como la primera o la mejor no solo del estado sino del país, con una interesante captación de recursos económicos principalmente del extranjero, donde se proyecta un crecimiento en la oferta de habitaciones que ascenderá a 4 mil el próximo año (Sipse, 2015). Esta vocación del sur del estado redundará en el empleo ligado a servicios turísticos principalmente conformado por turistas nacionales, aunque con un creciente interés tanto de turistas como inversionistas extranjeros quienes ven una oportunidad de negocio. El Observatorio Estratégico Tecnológico del Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Monterrey (ITESM, 2012), elaboró un mapa de oportunidades de negocios para cada uno de los estados del país, en el caso de Nayarit, los clusters actuales incluyen alimentos, bebidas, tabaco y confitería, así como servicios turísticos; los clusters futuros configuran productos agrícolas y de invernadero como ya es patente en la zona centro del estado. Asimismo a futuro se proyectan servicios de información, programación, almacenaje y procesamiento de datos; así como servicios médicos y hospitalarios.

En este contexto, encontramos tres condiciones fundamentales para entender

los ajustes ocurridos y que impactan a las familias de Nayarit: primero, se ha reestructurado la forma de acceder a un ingreso para el sostenimiento del hogar; segundo, quienes aportan ese ingreso no son los que típicamente lo hacían en el pasado y tercero tampoco se obtiene a través de un trabajo formal.

Respecto de la primera condición, se evidencia la desaparición de la agricultura y la ganadería como principal fuente de ingresos de varias familias, estos ahora provienen de unos pocos inversionistas o empresas que, incluso, emplean a personas originarias de otros estados donde este tipo de empleos comienzan a escasear o han desaparecido, por ejemplo los jornaleros itinerantes provenientes de Oaxaca, Chiapas y Guerrero que siguen diferentes tipos de cosechas por todo el pacífico mexicano. Además, el encarecimiento de los alimentos en general, ha hecho poco costea la producción agrícola, así como la crianza de animales de granja y la pesca de especies locales.

En la segunda condición, los padres de familia significaban en muchos hogares el sostenimiento de las necesidades familiares, aun cuando desde la década de los setenta cada vez más mujeres incursionaron en el trabajo fuera de casa. Los varones hasta hace unos años, constituían en su mayoría la figura que más aportaba al ingreso del hogar. En el censo más reciente del INEGI (2010), se encuentra como cabeza de familia a las mujeres en uno de cada cuatro hogares, es decir, en el 24.5% de ellos se carece de figura paterna, mientras que en otros los padres y madres de familia migraron hacia Estados Unidos para sostener a sus padres e hijos dejándolos al cuidado mutuo y a la espera de la remesa para sostener los gastos del hogar y/o los escolares. En este sentido, según datos oficiales del INEGI (2015) el promedio de remesas trimestrales que se envían al estado de Nayarit oscila los 90 millones de dólares como se puede observar en la tabla 6:

TABLA 6
INGRESOS POR REMESAS FAMILIARES EN NAYARIT

| Periodo | Nayarit |
|---------|---------|
| 2014/01 | 78.8 |
| 2014/02 | 89.2 |
| 2014/03 | 96.9 |
| 2014/04 | 96.8 |
| 2015/01 | 88.7 |

Fuente: INEGI, 2015.

En otros casos, se detecta el deterioro de la economía familiar que orilla a quienes quieren sostener sus estudios universitarios, a ingresar a un trabajo de medio tiempo

y sin prestaciones de ley, dado que no cuentan con el apoyo económico de sus padres para su desarrollo académico. Asimismo, de manera general en México, existen familias que dependen económicamente del pago de las pensiones o las jubilaciones de quienes pudieron acceder a un empleo formal que, en la actualidad, les provee de un exiguo pago quincenal o mensual de donde se cubren las necesidades básicas del hogar, particularmente los servicios básicos como el agua, el gas y la electricidad (La Jornada, 2015).

Por último, la tercera condición remite a la reconfiguración de la fuente de los ingresos económicos. Existen dos lógicas en Nayarit: por una parte, los ingresos monetarios disponibles tendrán un origen externo, producto de las remesas, que en el año 2014 oscilaron en el orden de los 90 millones de dólares por trimestre; mientras que la remuneración formal, como observamos en los datos oficiales del INEGI (2015), quienes tienen un empleo formal, cerca de 50 por ciento, recibe ingresos menores a dos salarios mínimos, es decir son ingresos muy bajos y magros para cubrir las necesidades básicas de una familia promedio en México. Sin duda, estos pueden catalogarse como ingresos inestables, irregulares, intermitentes y azarosos.

Conclusiones

Una reforma laboral cuestionada y un panorama económico nacional con pocas señales de recuperación, afectan cada vez más y con mayor profundidad a muchas familias. El trabajo decente, otrora fuente de ingreso, prestigio, honorabilidad y respeto, hoy es un anhelo casi inalcanzable para unos, mientras que para otros se ha convertido en una condición de humillación, desgaste y supervivencia de todos los días. Tener o no tener un trabajo, un empleo, una ocupación con ingresos precarios o dignos y suficientes para vivir, hoy queda sujeto ya no a la disponibilidad de espacios en el mercado laboral, sino a la determinación de los individuos a hacer esfuerzos, sacrificios e incluso a incurrir en actos de corrupción, que impliquen la posibilidad de un ingreso desde mínimo hasta extraordinario.

Muchas veces el trabajo se enriquece con el trabajador, de ahí que algunos modelos de producción piensan no solo en el producto, sino en el sujeto que hace los productos pero la regla más común es que el trabajo cambia, se muta, pero el trabajador es quien carga con el mayor costo.

Es claro que el panorama laboral a nivel mundial se ha transformado paulatinamente hasta convertir el trabajo en un lujo inalcanzable, donde el costo de ser empleado o trabajador implica remplazar las metas personales por las organizacionales, optimizando todos los recursos para lograr con menos los indicadores que desde su

planteamiento inicial buscan todo tipo de sacrificios, así sean sacrificios humanos.

La transformación de una economía muy clara en materia agropecuaria y su mutación a los servicios no ha significado la mejora tanto en volumen de empleo como en ingreso para el trabajador nayarita. La experiencia de los llamados cuentapropistas y la emergencia de empleos mal pagados es una realidad muy común en la geografía de la entidad. No obstante, en términos de su impacto en la población no debe desdeñarse la emergencia cada vez más acuciante de una población que no tiene una experiencia laboral decente. La construcción de una sociedad estratificada demanda un concepto llamado *igualdad de oportunidades*, sin embargo, se observa que en el caso de Nayarit esto no es posible o se está lejos de cumplir con ese precepto, al menos en el corto plazo.

Bibliografía

De Soto, H., Ghersi, E. y Ghibellini, M. (1989). *El otro sendero: la revolución informal*. Lima, Perú: Instituto Libertad y Democracia.

INEGI, (2011). *Encuesta en hogares. Módulo de trabajo infantil*. Recuperado de: <http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/Proyectos/Encuestas/Hogares/modulos/mti/mti2011/default.aspx>

ITESM (2012). Observatorio Estratégico Tecnológico. Mapa de México. Mapa de Oportunidades. México. Recuperado de: <https://oet.itesm.mx/portal/pls/portal/portsist03.templates.template2>

Jarquín Ávila, M. I. y Meza Ramos, E. (2012) *Estructura del empleo. La demanda de trabajo en Nayarit*. EUMED. Recuperado de: <http://www.eumed.net>. (<http://www.economia.unam.mx/profesores/aaparicio/Econom%C3%ADa.pdf>)

González Amador, R. (21 de mayo, 2015) *Con dependientes económicos 2 de cada 3 jubilados*. La Jornada En Línea. Recuperado de: www.jornada.unam.mx/2015/05/21/sociedad/036n1soc

Márquez González, A. R., Jarquín Ávila, I.; Meza Ramos, E. (mayo-agosto, 2010) *Desarrollo convergente y municipios pobres en Nayarit, 1989-2004*. Región y Sociedad, vol. XXII, núm. 48, pp. 37-76 Hermosillo, México: El Colegio de Sonora

Moreno A., G. (2011). *Crisis global, desempleo y nuevas formas de contratación. Pensamiento Universitario*. Recuperado de: <file:///C:/Users/Alejandro%20OM/Downloads/Dialnet-CrisisGlobalDesempleoYNuevasFormas-DeContratacionEn-3953646.pdf>

Sánchez, A., et.al. (2003). *Empleo informal y precariedad laboral: las empleadas del hogar*. En Sociología del Trabajo, No. 47, Siglo XXI editores, Madrid, España, pp. 75-106

Sipse, (2015). *El Caribe mexicano tiene competencia: Riviera Nayarit*. Recuperado de: <http://sipse.com/novedades/compite-el-caribe-mexicano-turismo-nacional-con-riviera-nayarit-156545.html>

Soriano Lima, A (2006, 23 de mayo). *Crece migración de nayaritas por crisis laboral. El Universal*. Recuperado de: http://archivo.eluniversal.com.mx/pls/impreso/noticia.html?id_nota=61311&tabla=estados

STPS, (2015, julio). *Nayarit. Información laboral*. Subsecretaría de Empleo y Productividad Laboral. Recuperado de: http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/conoce/areas_atencion/areas_atencion/web/pdf/perfiles/perfil%20nayarit.pdf

Weller, J., (2004). *El empleo terciario en América Latina: entre la modernidad y la supervivencia*. Revista de la CEPAL, No. 84, pp. 159-176.

MÁS ALLÁ DEL EMPLEO. LOS INTERESES DENTRO DE UNA COOPERATIVA DE PROTECCIÓN AMBIENTAL EN SAN ANTONIO DE LA CAL, TOLIMÁN, QUERÉTARO.

JUAN ÁNGEL SALINAS CHÁVEZ¹
DR. EDUARDO SOLORIO SANTIAGO²



Resumen

En el año del 2009 se declara, por decreto, Área Natural Protegida cerca de 263-91-51-.421 hectáreas en el territorio de San Antonio de la Cal, con el fin de declarar como Patrimonio Cultural Inmaterial (PCI) la Peña de Bernal y su paisaje cultural por parte de la UNESCO. En este proceso hubo una fuerte capacitación y acompañamiento de representantes de la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales (SEMARNAT) y de la Secretaría de Desarrollo Sustentable (SEDASU) para formar a un grupo de personas que se hicieran responsables del dicho territorio dentro de la localidad. Años después conformaron una cooperativa de nombre “La Biznaga” quienes consolidaron una Unidad de Manejo Ambiental (UMA), que en palabras de la SEMARNAT ofrece la posibilidad de “generar empleo y ganancias económicas”.

La presente ponencia busca analizar los intereses, motivos o propósitos de los integrantes de esta cooperativa que dicen “cuidar el medio ambiente” así como las condicionante y su capacidad de acción en eso que se presenta para la instituciones como “empleo” y “generador de ganancias económicas”. Es así que la investigación pretende responder ¿Por qué un grupo de personas tomaron bajo su responsabilidad hacerse cargo del Área Natural Protegida (ANP) ubicada en San Antonio de la Cal, Tolimán, Querétaro? ¿Cuáles son las ventajas de trabajar o formar parte de una UMA para las personas de San Antonio de la Cal? y ¿Cuáles son condiciones e intereses de cada una de las integrantes de Planta Madre?

¹ Licenciado en Historia por la Universidad Autónoma de Querétaro ha participado en proyectos del rescate de la historia oral en localidades campesinas de la periferia de la ciudad. Actualmente cursa la Maestría en Estudios Antropológicos en Sociedades Contemporáneas en la Universidad Autónoma de Querétaro

² Doctor en Antropología Social por El Colegio de Michoacán, dentro de sus principales líneas de investigación destaca el impacto de la migración en localidades rurales, los procesos de patrimonialización y el turismo en el Semidesierto en Querétaro.

Palabras clave: alternativa de empleo, cooperativa, intereses y motivos, medio ambiente e intermediación

Introducción

La declaración como Patrimonio Cultural Inmaterial (PCI) a la Peña Bernal por parte de la UNESCO trajo una serie de cambios en la microrregión que conforma Bernal, delegación del municipio Ezequiel Montes, y San Antonio de la Cal, delegación del municipio Tolimán, en el semidesierto queretano. En dicha región hubo una confluencia de intereses internos y externos que provocaron una serie de cambios políticos, económicos, sociales y culturales. Uno de los más sobresalientes fue la formación de grupos u organizaciones que se formaron durante dicho proceso.

Entre los grupos y organizaciones que se formaron durante este proceso fue Planta Madre la cual tiene el compromiso de proteger el Área Natural Protegida (ANP) que fue declarada por decreto en el 2009 en un proceso que fue alentado por instancias como la SEMARNAT, SEDESU y el INAH-Querétaro para conservar la flora y fauna local, y asegurar el resguardo de la Peña y su paisaje cultural. Además de ello otra de sus metas es “generar empleo y ganancias económicas” para detonar el “desarrollo económico” de las personas de la localidad, la cual es una de las metas establecida en el Plan de Manejo Ambiental.

Bajo este tenor se abren las siguientes preguntas: ¿Por qué un grupo de personas tomaron bajo su responsabilidad hacerse cargo del Área Natural Protegida ubicada en San Antonio de la Cal, Tolimán, Querétaro? ¿Cuáles fueron las ventajas de trabajar o formar parte de una UMA para las personas de San Antonio de la Cal? y ¿Cuáles son condiciones e intereses de cada una de las integrantes de Planta Madre?, y, finalmente ¿Se han logrado las metas que se han propuesto?

Para responderlas y conocer más a profundidad el proceso la siguiente ponencia estará organizada en cuatro apartados donde en un primer momento presentaremos breves antecedentes sobre la región donde se desarrolla este grupo. Posteriormente haremos un breve recuento de los cambios que han tenido últimos años la microrregión. En un tercer momento revisaremos el proceso de la formación del ANP y del grupo, hasta los últimos proyectos que realizan. Finalmente finalizaremos con los intereses, motivos y condicionantes que tiene los diferentes integrantes del grupo en donde analizaremos la divergencia de estos, lo que, en vez de certezas, abre de una serie de cuestionamientos.

Antecedentes del semidesierto queretano

El semidesierto se ubica al centro del estado, región que divide a la Sierra Gorda de los Valles Centrales del estado de Querétaro. Es un territorio conformado por seis municipios del estado entre los que se encuentran Tolimán, Colón, Peñamiller, Cadereyta, Ezequiel Montes y Tequisquiapan. Colinda al norte con el estado de Guanajuato y al sur con el estado de Hidalgo (Solorio, 2014; 207). Al ser un lugar intermedio de dos zonas ecológicas con altos contrastes la convierten en una frontera natural obligada (INAFED; 2005).

Es una región con una historia muy particular la cual tiene sus orígenes durante la conquista y colonización en la cual se establecieron grupo otomíes y chichimecas quienes han sobrevivido con la explotación de recursos naturales escasos por las condiciones geográficas y climáticas agrestes que ofrece el semidesierto. Estos grupos jugaron un papel muy importante durante la contención y pacificación de grupos nómadas, la evangelización de otros grupos y, sobre todo, ser poblaciones de avanzada que permitieron el paso hacia las zonas mineras (Utrilla y Prieto, 2012; 52, Castillo, 2000; 24 y Chemin, 1993). Debido a lo anterior, que varios autores han denominado esta zona, como “frontera cultural”, pues históricamente ha resguardado una historia de contacto, paso y asentamiento de grupos culturales diversos³.

Además del establecimiento de pueblos otomíes y chichimecas, el desarrollo histórico de la zona giró en torno a la formación de las haciendas ganaderas y cerealeras las cuales se desarrollaron por más de dos siglos ininterrumpidos, lo que dio paso a la conformación de una región económica muy particular la cual, siguiendo a Van Young, tiene una semejanza a la estructura de las clases sociales (1991; 105). En el caso particular del semidesierto, los pueblos indígenas, como los de San Pablo, San Antonio de la Cal y San Pedro y Tetillas o Vila Progreso, quedaron sometidos a los ranchos y haciendas de la zona, como Corral Blanco, El Jagüey y Bernal, los cuales, debido a la acaparamiento de los recursos, no tuvieron más opción que prestarse como mano de obra para los trabajos que la hacienda otorgaba (Solorio, 2007).

Por otra parte, al ser paso obligado entre las regiones y estados a finales del siglo XIX y XX, se convirtió en un territorio de flujo y distribución de mercancías que fueron controlados por los hacendados y rancheros de la zona. El poder de estos fue tal que en años posteriores impidieron el reparto agrario por medio de diversas estrategias y años más tarde fundaron el municipio de Ezequiel Montes el 26 de Abril de 1941 (Solorio, 2012).

³ Estos mismos autores la denominan “frontera cultural otomí-chichimeca” la cual carece de sentido debido a la omisión de la conformación histórica que tuvo en los siglos posteriores.

En síntesis, además de ser frontera natural y cultural también se ha denominado que por sus características hay una “cultura del semidesierto” que se construyó históricamente y que la distancia, caracteriza y la hace única en el estado de Querétaro (Solorio 2012). Pero ésta no es totalmente homogénea ni uniforme pues en cada localidad y microrregión la hace única como el caso de la que esta conformada por Bernal y San Antonio de la Cal, las cuales se encuentra en municipios distintos pero con una historia que las hace semejantes y complementarias.

Características de la microrregión Bernal-San Antonio de la Cal

San Antonio de la Cal es una de las tres delegaciones del municipio de Tolimán Querétaro mientras que Bernal o Villa Bernal es una de las dos delegaciones del ayuntamiento de Ezequiel Montes. Aunque diferenciadas por su delimitación política éstas dos localidades comparten, además de la cercanía a la Peña de Bernal, una historia de relaciones económicas, políticas y sociales.

El inicio de la relación tiene su epicentro durante la fundación de ambos territorios. En este proceso surgieron conflictos entre españoles y otomíes por la posesión de la tierra en el que al final fueron desplazados los otomíes. Ello explica quienes porque San Antonio de la Cal fue fundado el 13 de junio de 1685 mientras que Bernal fue declarado villa en 1647 (Mendoza, 2007; 17).

A partir de ahí la historia de la microrregión se circunscribe a la dominación de la fuerza que realizó la hacienda hacía los pueblo indígenas, en donde la Villa de Bernal fue centro eje económico y los ocho barrios que la circundan y la población de San Antonio de la Cal, compuesto de población indígena otomí, la periferia que brindaba la fuerza de trabajo al centro para poder subsistir.

Para la década de los cuarenta ambas localidades comparten nuevamente un periodo proceso histórico en el que se impidió la dotación de tierra de forma ejidal a los otomíes durante 1924 a 1931 tanto de San Antonio como de los barrios de Bernal, es por eso que actualmente comparten el régimen de la tierra como pequeña propiedad. Lo anterior se complementa con la conformación de la historia regional cuando se fundó el municipio de Ezequiel Montes del antiguo poblado llamado Corral Blanco del cual la elites políticas y económicas centralizaron los canales de comercialización de los productos de la región y la red política en la que lograron ocupar puestos de administración municipal y local. Esto permitió que los mestizos de Bernal pudieran adquirir tierras “comunales” en San Antonio de la Cal y años después invirtieran en la industrialización de la cal (Solorio, 2014; 223).

La concentración de las tierras “comunales” paso a manos de las familias Montes,

Cabrera, Vega y Feregrino quienes comenzaron a establecer un cobro como renta por el uso de suelo que hacían los pobladores de San Antonio que tenían como principal forma de subsistencia la producción de cal de forma artesanal y su posterior venta en diversas localidades de la región y los Valles (Solorio; 2014; 228) .

Esta economía de producción, en la cual participaba toda la unidad domestica era complementada con el trabajo que realizaban como peones y trabajadores de los ranchos ganaderos que mantenían las familias mestizas de Bernal. Dicha forma de vida perduró por varias décadas en San Antonio hasta el establecimiento de la primera calera que privatizó la tierra y explotó la cal de forma industrial en la década de 1960.

En las décadas posteriores, 1970 y 1980, el establecimiento de dos caleras (Cal San Antonio, 1971 y Cal Los Arcos, 1982) marcó el rumbo de San Antonio de la Cal en la que sus pobladores mostraron un mayor descontento debido a la privatización de tierras, al amurallamiento y cerca de los terrenos que les impidió el libre acceso para pastoreo, recolección de leña y de piedras para realizar la producción de la cal. Esto repercutió económicamente y dio paso la migración de sus habitantes a la cabecera municipal, Bernal y a la región de los Valles para emplearse como albañiles o trabajadores informales para poder subsistir. Esta migración, se aceleró debido al establecimiento de la carretera que fue construida en 1968, la cual comunica al municipio de Tolimán con Bernal y permitía el transito diario (Solorio, 2014; 240).

A partir de la década de 1990 la situación vuelve a cambiar en la microrregión debido a la transformación que tuvo la Villa de Bernal debido al fuerte impulso turístico que se dio por las familias que controlan la región. Esto llevó, de nueva cuenta, a otra forma de relación con San Antonio de la Cal en el que se generan nuevos procesos y transformaciones en la microrregión y en la relación en indígenas y mestizos (Solorio, 2012).

Transformaciones en las últimas décadas de microrregión

La región y su microrregión desde la década de 1990 comenzó a transformarse nuevamente lo que dio paso a otro escenario en el que cambiaron las relaciones económicas, políticas, sociales y culturales. Esto fue alentado por el impulso turístico como detonador del desarrollo en la zona en donde el proceso fue bastante complejo. Lo anterior, abrió la puerta para que formaran nuevos grupos a formar parte de esta economía, sobre todo aquellos que quedaron excluidos en épocas y procesos anteriores, como los indígenas de San Antonio de la Cal.

El inicio del proceso para la detonación del turismo en la zona fue la promoción que se realizó debido a una organización llamada “Amigos de Bernal” compuesta por personas de la elite local de esta Villa. Dicha organización comenzó a promover,

entre sus familiares y conocidos dentro de su red política y económica a personas a visitar de manera la Peña de Bernal y disfrutar de sus diversos platillos. Años después el grupo se consolidó como la comisión para la promulgación de Bernal como Pueblo Mágico los cuales comenzaron a preparar una serie de gestiones para mejorar la imagen de la Villa (Solorio; 2009; 140)

Mientras esto sucedía a nivel regional, a nivel nacional el Estado se reformaba para dar paso a los derechos indígenas que permitía entrar a escena a dichos grupos que había sido minimizados y excluidos del proyecto nacional. La exigencia y promulgación de leyes fueron aceleradas debido al levantamiento zapatista en 1994, lo cual abrió el debate para reglamentar un acuerdo en materia de autonomía y autodeterminación de los pueblos indígenas. A nivel estatal los grupos indígenas locales comenzaban a organizarse y a solicitar derechos al gobierno estatal, el cual, en el sexenio que va de 1997 al 2003 del entonces gobernador Ignacio Loyola Vera, la relación con las diversas organizaciones y grupos indígenas estaba distanciada debido al controversial paso de la caravana zapatista en Querétaro la cual fue apoyada por las recién formadas organizaciones indígenas (Solorio, 2012; 117)

A la entrada del nuevo gobernador, Francisco Garrido Patrón (2003-2009), la apuesta por el turismo fue una prioridad por lo que comenzó a destinarse gran parte del presupuesto a dicho rubro. Mientras que la relación con los grupos indígenas fue neutral debido a que se descendieron los conflictos del gobierno con dichos grupos con la administración pasada.

En la microrregión debido al impulso turístico la “reciente” nombrada comisión de Pueblo Mágico de Bernal –anteriormente llamada Amigos de Bernal- comenzó a impulsar el proyecto para que la Peña de Bernal se convirtiera en Patrimonio Cultural Inmaterial. Con el apoyo del gobierno estatal se comenzó a integrar un amplio equipo de personas de diferentes instituciones para que dicho proyecto fuera posible. Ente las instituciones que mayor relevancia tenían en el proyecto se encontraban la Secretaría de Turismo, El INAH-Querétaro y un comisionado especial del gobierno del estado (Solorio 2012; 80)

Entre las principales acciones que comenzaron a realizarse fue el mejoramiento de la infraestructura y el aspecto de la Villa. Lo anterior trajo una serie de consecuencias económicas para los grupos indígenas de la región que vendían ahí algunos de sus productos habitualmente, mismos que fueron reubicados de sus establecimientos lo que causó una serie de conflictos con las autoridades de Bernal. Como consecuencia, de esto, para los grupos indígenas abrió una nueva etapa de gestión y organización.

La organización, en gran parte, estuvo determinada por la serie de programas,

proyectos e inversiones que se hicieron en la zona debido a que estos alentaban la oportunidad de la participación de los indígenas. También porque estos recibieron capacitación por parte de diversos agentes institucionales que rompieron la vieja intermediación que realizaban los mestizos de la Villa. Por lo mismo la gestión y participación de los indígenas comenzó a ser directa con los diversos programas e instituciones del Estado.

El empoderamiento por parte de los indígenas, se debió al fomento que realizaban diversos promotores sobre la cultura que preservaban estos grupos. Esto traía un choque totalmente sobre lo que se consideraba como patrimonio para cada uno de los sectores de la microrregión. Los mestizos de la Villa sólo tenían como principal centro de atracción la Peña, como objeto de contemplación y admiración, mientras que para los otomíes el patrimonio se creaba y recreaba en las tradiciones, costumbres y el paisaje ritual que utilizaban en su vida cotidiana.

Con lo anterior los grupos indígenas comenzaron a romper la antigua intermediación de los mestizos de Bernal y comenzaron a organizarse para ser parte de la nueva economía que se generaba en la microrregión. Las organizaciones que se crearon, en un inicio, fueron de artesanos que comenzaron a pedir espacios dentro de la Villa para poder vender sus productos. Las principales, de que se tiene un amplio registro, fueron el grupo de la Canoa originaria de la Villa Progreso o Tetillas, y Piedra de Dios en San Antonio de la Cal, las cuales comenzaron a pedir espacios dentro de este tipo de desarrollo basado en el turismo (Solorio; 2009, 202-250)

En esa tónica, los proyectos continuaron alentados por actores internos y externos mismo que no dieron una solución real a los principales problemas que afectaban a San Antonio de la Cal, y como menciona Eduardo Solorio

estos programas han incidido de manera superficial y focalizada para paliar algunas de las necesidades más apremiantes de servicios básicos (red de agua potable y luz eléctrica), sin atender los problemas de fondo como la dependencia laboral histórica de San Antonio con Bernal, y a la disposición a integrarse como obreros a una de las tres industrias de la cal asentadas en la localidad y sus alrededores (Solorio, 2012;109).

En medio de este contexto surge se da la promulgación de ANP y con el surgimiento del proyecto de La Biznaga el cual es nuestro el cual tiene su sede en San Antonio de la Cal, el cual tiene un proceso bastante particular en el cual queremos abundar y es el principal objeto de investigación en este trabajo.

Antecedentes del ANP y el grupo Planta Madre

La declaratoria de ANP en el territorio de la microrregión Bernal-San Antonio

de la Cal fue parte de los requisitos para que se pudiera nombrar la Peña como PCI por parte de UNESCO. Como revisamos anteriormente, este proceso de patrimonialización abrió una serie de procesos los cuales tuvieron de nuevo una repercusión en dichos lugares. El que nos interesa, ahora documentar y analizar, es el caso de la Biznaga quienes se hicieron cargo de proteger y preservar dicha ANP, quienes además surgieron, también la declaratoria de PCI.

El inicio del proyecto para declarar estas tierras como ANP fue planeado tanto por el INAH-Querétaro como por personas de la SEMARNAT y de la SEDESU quienes buscaron el sitio idóneo para poder resguardar las tierras que “preservaría” la flora y fauna del lugar. Lo anterior resultó bastante complicado debido a que tanto el territorio de Bernal como el de San Antonio de la Cal se encontraba urbanizado. Sin embargo, ambos coincidieron que el lugar sería, la parte trasera de la Peña, en su mayoría terrenos de San Antonio en los cuales hay menor rastro de construcciones habitacionales y con mayor territorio conservado.

Ubicado el terreno comenzaron las gestiones y procesos necesarios para comenzar con la declaración del ANP. Ahí comenzó otro problema que no contemplaron las autoridades debido a que, como mencionamos, está que se decía que era tierra comunal, cuando en realidad se conformaba de pequeñas propiedades, por lo que durante este proceso comenzaron a aparecer sus dueños, quienes se negaban a que el territorio fuera declarado ANP debido a que sus predios comenzaron a aumentar su valor catastral, sobre todo, aquellos ubicados en el territorio de Ezequiel Montes, controlados por tres mestizos. Por lo que tardó un tiempo en para poder convencerlos de ceder los terrenos para dicha agilizar la declaratoria.

Mientras esto sucedía, y se negociaba con los dueños de dichos predios, la SEMARNAT y la SEDESU comenzaron una serie de talleres de sensibilización y capacitación a dos grupos de Bernal y San Antonio del Cal, quienes también eran propietarios de pequeños predios o vecinos de estos, para que pudieran hacerse cargo de proteger, reproducir y realizar una serie de acciones que se estipularon en el Plan de Manejo Ambiental que fue realizado por las instituciones a cargo del proceso de declaratoria (Solorio; 2009; 90)

En dicho proceso se formaron dos grupos con los propietarios y vecinos del ANP, sin embargo, como bien lo afirma Martha, la actual líder del grupo “el grupo que estaba en Bernal no siguió con el proceso y por eso se formó acá (en San Antonio de la Cal) la Biznaga”⁴.

El grupo se formó en los años de 2007 a 2009 con reuniones y capacitaciones. Fue conformado por 12 personas de las cuales 11 eran originarias de San Antonio

⁴ Entrevista, 15 de noviembre 20014, Querétaro, Querétaro.

de la Cal. Muchas de ellas eran hijas de los propietarios de los terrenos que son ANP y otros más se sumaron al proyecto durante el transcurso del proyecto por invitación de conocidos, como el caso de la actual líder.

Una vez que se llegó al acuerdo con propietarios de las tierras se declaró por medio de la promulgación del Plan de Manejo Ambiental el 5 del junio del año del 2009 como ANP 263-91-51-.421 de hectáreas de Bernal y San Antonio de la Cal⁵. Meses después de esta promulgación, se conforma como grupo las doce personas y se llaman así mismo La Biznaga.

Una vez como grupo comenzaron a emprender acciones destinadas no precisamente a “cuidar el medio ambiente” sino acelerar la forma en que podían dice Josefina, integrante del grupo, “impulsar el negocio de la venta de cactáceas y plantas”.⁶ Por lo que en un inicio se comenzaron a realizar pequeñas tareas como recolectar especies para la reproducción de las mismas, obtención de semillas y trabajos semanales de riego y cuidado de algunas plantas.

La promoción del grupo de “mujeres indígenas” por parte de la SEDESU en distintos ferias y eventos las promovió más allá del ámbito regional y nacional formando redes de apoyo, capacitación y experiencias en el ámbito. Por lo que se integraron a una red llamada Ekomujeres la cual esta formada por organizaciones de mujeres de México y Suecia quienes comenzaron a compartirlas experiencias de organización y sobre todo, darles la oportunidad conocer proyectos que son muy rentables⁷. Al menos eso cuenta la señora Josefina, otra de la integrantes, quien explica que se maravilló de ver experiencias como la de mujeres caficultoras y otras organizaciones que manejaban bosques de maderas preciosas en el estado de Chiapas, a la cual pudieron visitar gracias a dicha red⁸.

Antes de esa experiencia el grupo comenzó a analizar la posibilidad de formarse como cooperativa por lo que comenzaron tomar capacitaciones por parte de una persona que tenía larga experiencia el rubro. Debido a la forma de organización que les pareció, dice Josefina, “ ser cooperativa era mejor pus mejor así tratábamos de trabajar parejo”⁹. Es así que se conformaron como cooperativa quedando como presidenta Martha N., habitante de la ciudad de Querétaro, secretario, Emiliano M. y tesorera, Josefina M., estos últimos hermanos oriundos de San Antonio de la Cal¹⁰.

⁵ Proyecto del Programa del Plan de Manejo Ambiental. Área Natural Protegida con categoría de paisaje protegido “Peña de Bernal”, 2010 en http://www.queretaro.gob.mx/proyecto_programa_de_manejo_pena_bernal.pdf

⁶ Entrevista, 14 de Junio de 2014, San Antonio de la Cal, Tolimán Querétaro.

⁷ Artículo de la visita a Ekomujeres: <http://elpresente.net/?p=424>

⁸ Entrevista, 14 de Junio de 2014, San Antonio de la Cal, Tolimán Querétaro.

⁹ Ídem.

¹⁰ Acta constitutiva de la Sociedad Cooperativa, 14 de Octubre del 2008.

EJE 8

Como cooperativa comenzaron las primeras gestiones para comenzar a trabajar. Empezaron con una mínima gestión de diez mil pesos para poder empezar a reforestar una área de 3 hectáreas con sotol o “cucharilla” planta utilizada para realizar frontales o “chimales”¹¹ en fiestas patronales de la zona, la cual se encuentra en peligro de extinción debido a la fuerte explotación que se tiene de la misma. También empezaron a recibir apoyos por parte de SEDESU para comenzar a integrar pequeños invernaderos para comenzar a reproducir las cactáceas y, como dice, Josefina N., a empezar “bien el proyecto”.

Sin embargo debido a la prematura organización de los recursos y una mala comunicación comenzaron las primeras fracturas en el grupo. Estas se debieron a que la líder del grupo Martha N. comenzó a concentrar las gestiones, contactos, redes y apoyo financiero, lo cual hizo, que el grupo, no fuera un “grupo unido como cooperativa.. sino como si Martha fuera la tesorera, secretaria... o sea todo de la cooperativa”¹² como dice Raquel M. Esto quedó evidenciado, dice Esther Morán, cuando llegaron varios millones para la UMA que se nos otorgó por parte de la SEMARNAT quien la que dispuso del dinero fue Martha N., misma que no daba la información sobre los gastos que tenía sobre la gestión que se realizó.

Años más tarde, fueron saliendo otras personas, incluyendo al secretario Emiliano M., reduciéndose a un pequeño grupo de seis personas que actualmente se encargan de las tareas de reforestar, reproducir y vender plantas. Además de ello alternan otras actividades para poder subsistir, como trabajar vendiendo productos o siendo empleadas de hoteles, restaurantes y negocios en Bernal.

Entre los proyectos que realizan como La Biznaga es implementar ruta turística con la zona, algunos capacitaciones en otros municipio y varios talleres, ferias y congresos que tienen pensado realizar para promover y generar los “medios para poder vivir de esto de reproducir cactáceas”, dice Martha N., además agrega: “porque aun todavía generamos recursos para dejar nuestras actividades productivas diarias, que nos dan de comer, pero no desistimos de que algún día podamos vivir de esto que realizamos”¹³.

Intereses, condiciones y propósitos de los integrantes de La Biznaga

Hemos llegado al punto central del trabajo: si aun la cooperativa no ha llegado

¹¹ Estructura realizada de carrizos de medidas de 5 a 7 metros adornada con pencas de sotol en forma de flores, flores y frutas de la región que se levanta al frente de las iglesias durante la celebración del San Miguel Arcángel.

¹² Entrevista, 17 de Junio de 2014, San Antonio de la Cal, Tolimán Querétaro

¹³ Entrevista 15 de Noviembre de 2014, Querétaro, Querétaro.

a generar “empleos y ganancias económicas” como dicta la SEMARNAT entonces ¿cuáles son los intereses de cada una de las personas que la integran? ¿cuáles son sus condicionantes que limitan hacia su desarrollo?, y sino, ¿cuáles son sus propósitos? En términos generales y más analíticos ¿cual es la acción que tiene cada sujeto dentro del grupo? ¿por qué y para qué realizan esas acciones?, y finalmente ¿cómo lo hacen?.

Para responder ha estas preguntas hemos sistematizado los motivos, las diferentes condiciones y propósitos que hemos reunido durante el trabajo de campo y algunas entrevistas realizadas con las personas de la organización. Algunos de los aspectos tales como los motivos políticos y las relaciones de poder, la continuidad de la posesión de la tierra y, finalmente, el beneficio económico para unos cuantos reflejando así que queda muy lejos “el cuidado del medio ambiente, la generación de empleo y las ganancias económicas”.

Empecemos por el principio. La posesión de la tierra tenía propietarios, en su mayoría señores de edad adulta, los cuales al darse la declaración de ANP, tenían años que no trabajaban en los predios, produciendo cal artesanal, o con un tipo de ganado en esa tierra, por lo que en su mayoría dio el visto bueno para que su predio fuera declarado ANP. En su mayoría los posesionarios de los predios dejaron en manos de sus hijos e hijas la responsabilidad que las personas de las instituciones les solicitaron, entre las que destacaban: el impedimento de pastoreo, recolección de leña, libre acceso a cualquier persona y uso y explotación de los recursos naturales de la zona.

Tal es el caso de Josefina, Raquel y Emiliano M., Rubén y Leticia C., Rosario e Griselda A., Fernanda y Héctor C. así como de Consuelo O. quienes sus padre son o fueron dueños de los predios del ANP pero por la edad ya no se hicieron responsables de los mismos por lo que las propiedades quedaron en manos de los antes citados y quienes formaron el primer grupo por invitación por las personas de la SEDESU y de la SEMARNAT.

Un asunto importante es la herencia de la tierra la cual aumento su valor catastral debido a la declaración y la cual empezó de nuevo a tener importancia para sus herederos como el caso de Consuelo, única heredera del propietario, su papá, y que espera que su tierra sea para sus hijos¹⁴. Por lo que la responsabilidad de cuidar el terreno, preservarlo para los interés familiares y además protegerlo es parte del compromiso asumido ante la posibilidad del despojo.

Otro asunto que va en relación con la propiedad de la tierra son la cuestión de los limites de las tierras, de las cuales, a pesar del en el Plan de Manejo presentarse como

¹⁴ Entrevista, 24 de Junio de 2015, Querétaro, Querétaro.

homogénea y única siguen manifestándose los límites particulares de los que fueron integrantes como el caso de Domitila C., quien hace pocos años salió del grupo, quien expone: "... yo lo que quiero saber es qué va pasar con mi tierra... ya hace mucho que no voy con la señora Martha, yo le quiero decir que quiero cercar, plantar maicito, calabaza, yo que sé. Me dijeron que no plantara ni arrancara plantas, pero yo lo voy hacer porque no quiero que me quiten mi tierra, voy a cercar o plantar o a ver qué hago..."¹⁵.

También es el caso de las señora Raquel y Josefina M. quienes también exponen el mismo caso abogando porque la tierra de su padre no sea despojada por la actual líder del proyecto, ni por alguno otra institución. Porque, como dice doña Raquel "esas tierras fueron de mi papá y de nadie más... yo creo que deberían pagarnos por estar sembrando ahí plantas allá (en tierras de su padre) pues el terreno nos pertenesces por ser sus hijos, quiero saber con quién resolver eso de la propiedad(...)"¹⁶

El caso de la líder o lideresa del proyecto fue distinto. Ella llegó a San Antonio de la Cal invitada por Consuelo O, propietaria del mayor número de hectáreas en la zona, quien le pide la asesoré sobre su condición como propietaria debido a que "Martha, ella, estudio para abogada", dice María de los Ángeles, y además "es muy apreciada por nuestra familia, casi es como mi hermana, porque mis papás la tuvieron como su hija"¹⁷. Por lo que en su caso, la situación es distinta por no ser propietaria y no residir en San Antonio de la Cal.

Lo anterior nos lleva a la cuestión sobre los intereses políticos y de relaciones de poder que tiene la presidenta de la Biznaga. Si bien no fue posesionaria de ningún predio previo a la declaración y no tenía ningún tipo de parentesco con personas de la zona la desconfianza de las personas no se hizo de esperar¹⁸. Sin embargo, su carisma hizo que poco a poco fuera entrando en el grupo siendo la voz, posteriormente, y finalmente posicionándose como la líder. Años más tarde, por cuestiones administrativas y de gestión, decidió comprar un predio dentro del lo alrededores de la localidad lo que permitió tener identificación de la localidad, presentarse como originaria de la zona y finalmente hablar del pasado indígena de la zona¹⁹.

¹⁵ Entrevista, 17 de Junio de 2015, San Antonio de la Cal, Tolimán Querétaro.

¹⁶ Entrevista, 17 de Junio de 2015, San Antonio de la Cal, Tolimán, Querétaro.

¹⁷ Entrevista, 24 de Junio de 2015, Querétaro, Querétaro

¹⁸ En la entrevista con Juan José Flores Nava toca el tema de la desconfianza que le tenían las del grupo al no ser ni originaria ni posesionaria de la tierra, ver: <http://elpresente.net/?p=424>

¹⁹ En varios documentos que presentó para la gestión de un proyecto que tuvo asesoría del departamento de Vinculación de la Universidad Autónoma de Querétaro, se presentaron un Constancia de Posesión de una tierra que compró supuestamente el 2007 (aunque tiene un sello del 2009) y una Carta de residencia del 2011. Ver: Constancia de Posesión del 29 de Noviembre del 2011, Secretaría del H. Ayuntamiento de Tolimán, Querétaro, ramo administrativo, Número de oficio 0169/2011 y Constancia de Residencia del 29 de Noviembre del 2011, Secretaría del H. Ayuntamiento de Tolimán, Querétaro, ramo administrativo, Número de oficio 248/2011.

Al tener mayor grado de estudios, facilidad de palabra y una personalidad afable le permitió, durante y posteriormente, abrirse paso dentro de las instituciones. Esto permitió que fuera en un inicio la gestora de los proyectos del grupo y presentarse como su representante, lo que ganó la confianza del grupo para que posteriormente fuera elegida como su líder. Un factor importante es como dice Josefina M.: “por ser y vivir en Querétaro”. Pues la reuniones de trabajo con la SEMARNAT, la SEDESU y la serie de trámites que tiene que realizar le permitieron acaparar y concentrar la red de relaciones que se necesita para que el proyecto de Planta Madre pueda realizarse. Por eso, cuando las personas, que actualmente continúan el proyecto, lo primero que mencionan como el caso de Leticia, miembro del grupo, “Patricia es la que hace todo, nada más nos informa el martes que nos reunimos”²⁰.

Además de ello el capital social de Martha N., aumentó posterior a las capacitaciones que se dieron en San Antonio de la Cal porque pasaron de un pequeño círculo de capacitadores de la SEDESU a ingenieros, biólogos y antropólogos que comenzaron a darle herramientas para comenzar a enlazarse con instituciones de nivel federal como la SEMARNAT y la SAGARPA con las que tiene constantes capacitaciones y “talleres” quienes la han orientado para realizar inversiones fuertes, como la construcción del invernadero o UMA con la cual realizan reproducen algunas especies²¹. También su red institucional se ha fortalecido con los municipios de Tolimán, Cadereyta y Ezequiel Montes en donde brinda capacitaciones a personas, escuelas y organismos, así ser una de las proveedoras de cactáceas en estos.

Además de estas instituciones su red se ha ampliado con otras organizaciones como, mencionamos, Ekomujeres organización Suiza, ambientalistas de casi todo el estado Pamela Siurob, líder de Ambientalista de Querétaro y Patricia Ruiz Corzo del grupo Ecológico Sierra Gorda y varios productores de cactáceas de la región del semidesierto, con los que ha realizado varias ferias para la venta de cactáceas y platillos elaborados con las mismas.

De esta forma la red institucional, política y de poder de Martha N. es mucho más importante que la relación con la propiedad de la tierra que tienen los miembros y ex miembros del grupo. Aunque si bien pareciera que un factor con el otro no es compatible nos lleva a la discusión del tercer factor el cual es económico que ha unido, y disgregado a los miembros del grupo el cual siempre viene a relucir en las pláticas y referencias que hacen todas las personas.

En el sentido económico hemos encontrado dos tipos de referencias que tienen los miembros del grupo en cuanto a generación de ingresos uno perteneciente a

²⁰ Entrevista, 24 de Junio de 2015, San Antonio de la Cal, Tolimán, Querétaro.

²¹ Entrevista, 15 de noviembre 2014, Querétaro, Querétaro.

la gestión de recursos por medio de instituciones gubernamentales o particulares, y otro, en la producción y venta de las cactáceas. Aunque ambos rubros están relacionados, no tienen el mismo significado y beneficio para todos y podemos afirmar que tampoco la forma de subsistir.

Como hemos dicho en líneas anteriores, la economía de San Antonio de la Cal se encuentra directamente ligada a la economía de Bernal la cual se fortaleció debido a las transformaciones que ha tenido el turismo en la zona. En su mayoría los integrantes de la cooperativa, antes de conformar la Biznaga estaban inmersos en esta economía la cual les permitía subsistir. Entre las actividades que se encontraban el comercio de productos artesanales, la preparación de alimentos dentro de Bernal, empleados de hoteles como camareras y algunos trabajadores de la antigua calera de la localidad.

Al formarse el proyecto, las actividades no cambiaron el rumbo de su rutina ni de sus ingresos –muchas siguen sin cambiar-, incluso algunos ex integrantes dicen que les representaba un gasto extra debido a las cooperaciones que hacían para comprar productos para las plantas, tiempo perdido por realizar diversas tareas en los invernaderos y en la ANP y, opinan que no ganaron nada de dinero por todo el “trabajo” que se realizaba dentro de la cooperativa. Puesto que el negocio que se propuso de las plantas no le ha ofrecido para cambiar sus actividades económicas centrales. Los que continúan en el proyecto realizan sus actividades sin que exista una fuerte remuneración monetaria extra por lo que continúan con sus actividades cotidianas como amas de casa o trabajadoras de Bernal.

Las mismas opiniones las comparte la líder del proyecto debido a que por más intentos que tuvieron de convertirlo en un negocio que generara remuneraciones económicas y sea, lo que ella llama, realmente “un trabajo”, no se ha podido debido a que el producto no es del agrado de muchas personas, “no es vistoso”, y la producción de las plantas no es muy rápida ya que tardan de dos a tres meses en germinar y luego otros seis en crecer y para la venta se requiere por lo menos un año en lo que crecen las cactáceas y suculentas. Pero como afirma, gracias al invernadero (adquirido en el año del 2012) ya pueden acelerar la producción, sin embargo aun no logra concretarse y explica:

que el gran reto es que demostremos que esto si puede ser nuestra fuente de trabajo. Ahorita, todavía dependemos de otra actividad para sostenernos pero no hemos dejado de trabajar un solo día. Queremos que esto sea nuestro trabajo principal, todavía no podemos soltar lo que hacemos; ahorita justamente mis compañeras, es día comercial, se van a vender gorditas en los tianguis, dos más

están el molino. Todas hacemos ventas porque es la única actividad que permite sustentarnos, pero el invernadero es nuestro bebé, no podemos soltarlo, no podemos dejar un día sólo²².

Aun no contamos con datos concretos sobre la producción y distribución de los productos, tampoco de las ganancias debido actual evasión de la líder por inmiscuirnos de manera completa a la organización, sin embargo debido a lo que sabemos por datos recolectado en este trabajo de campo podemos afirmar que el beneficio no llega directamente a los bolsillos de los actuales miembros, ni en las mejoras a las instalaciones y reproducción de especies o a la reforestación en el ANP.

El recurso con el que contamos, y que es de carácter público, es en referente a los que se gestionan en instituciones gubernamentales del cual han se ha beneficiado la organización. Uno de ellos fue otorgado por la SEDESU por un monto de diez mil pesos para la reforestación de cerca de hectáreas del ANP con tres mil plantas de sotol o cucharilla del cual, la única que se hizo cargo de la administración del recurso fue Martha N. Otro apoyo fue el que se otorgó por parte de la SEMARNAT para construir pequeños invernaderos particulares a cada una de las integrantes con predios en la zona, el cual aun se desconoce el monto. Finalmente la última gestión fue realizada para obtener una Unidad de Manejo Ambiental o invernadero de reproducción intensiva de cactáceas por un monto de cerca de un millón de peso en el cual se hizo cargo de la construcción la SEMARNAT y quien hizo la gestión de nueva cuenta fue la mencionada líder.

Llegando a este punto vemos como la serie de diferencias en cuanto a la gestión y generación de recursos de parte de los integrantes y de la líder del grupo. Quisiéramos hablar abundar sobre las actividades económicas que tiene ella sin embargo aunque hemos tenido contacto con ella no pero no nos ha brindado la oportunidad de acompañarla detalladamente en sus actividades debido a, según ella “las múltiples ocupaciones, talleres, capacitaciones y actividades como madre de familia”. Pero hemos deducido que quizá sea la única y la mejor remunerada debido a que sus principales actividades dentro del grupo se encuentran: la gestión y manejo de los recursos institucionales, la venta particular de cactáceas a otros instituciones, el pago de honorarios por capacitaciones en diferentes municipios del semidesierto y los asesoramientos y gestiones que hace con otros grupos ambientalistas²³.

No sabemos si estas actividades represente un trabajo o empleo de la

²² Entrevista por Incentiva empresas el 19 de junio de 2013.

²³ Estos datos fueron obtenidos por una platica informal por celular con Martha N. el día 24 de Julio de 2015 en donde comentó que tenía “un trabajo” con otra organización en la que tenía que realizar un proyecto de producción de brócoli en donde nos había cancelado una visita con el grupo por quinta vez.

líder, aunque podemos deducir que sí debido a que ella dedica la mayor parte de su tiempo en ello. Tampoco sabemos si estas actividades anteriormente ya eran realizadas o fueron generadas debido a la conformación de la cooperativa. Lo más probable es que quizá ya haya tenido ciertas nociones de la realización de la gestión y elaboración de proyectos pero con la serie de reconocimientos que fue ganando el grupo en el estado²⁴ su capacidad y práctica en la realización de proyecto se consolidó, generando para ella, quizá, una verdadera alternativa de empleo de la que proclama la SEMARNAT y SEDESU.

Conclusiones

A partir de esta breve sistematización de datos podemos llegar a las siguientes conclusiones.

1. La posibilidad de generar “empleos y ganancias económicas” no son las mismas que todas las integrantes del proyecto debido a que cada una de ellas tiene intereses, motivos y condiciones diferentes. Esto abre la puerta para que el poco o mucho beneficio que se genera con la producción y ejecución de proyectos sea concentrado en una sola persona que tiene la posibilidad de, realmente, tratar de subsistir de lo que se realiza en la cooperativa.
2. En términos culturales e históricos el sentido de trabajo varía, también de la residencia y noción que tienen las integrantes, tal vez para las integrantes el hecho de regar, germinar y sembrar cactáceas y suculentas siga siendo una actividad de esparcimiento o recreación, debido a que durante mucho tiempo las han realizado. Sin embargo, para la líder del proyecto, que es la que más necesidad tiene de generar proyectos, vender plantas y promover a la organización sea una necesidad apremiante para la generación de incentivos económicos por lo que esta insistencia, también la haya posicionado como líder, la que centraliza las gestiones y ser la vocera del grupo.
3. Lo anterior, finalmente es importante porque esta concentración de redes políticas, institucionales y económicas no se traduzca, para algunos miembros del grupo y propietarios de las tierras, en una generación de injusticia sino en una oportunidad para poder mantener el orden social que requieren para evitar conflictos tanto con los propietarios mestizos de Bernal, con otros propietarios de San Antonio y conflictos familiares sobre la herencia de la tierra. Por lo que abre de nuevo el debate sobre la intermediación política y cultural en estos nuevos contextos, del cual sería importante de nuevo retomar para abundar.

²⁴ Premio al Merito Ecológico 2009 y reconocimientos por su labor proteger, reproducir y cuidar el ecosistema de la localidad.

Bibliografía

Entrevistas

Entrevista 15 de Noviembre 2015, Querétaro, Querétaro.

Entrevista 17 de Junio de 2015, San Antonio de la Cal, Tolimán Querétaro.

Entrevista 24 de Junio de 2015, San Antonio de la Cal, Tolimán Querétaro.

Bibliográficas

Castillo Escalona, Aurora, 2000, *La persistencia histórico-cultural. San Miguel Tolimán*, UAQ-Universidad Marista y Municipio de Tolimán, México.

Chemin, Heidi, 1993, Las capillas oratorio Otomíes de San Miguel Tolimán, Ya t'uloNijodegasödiñuhu ya menguNxmge, Consejo Estatal para la Cultura y las Artes/ Secretaria de Educación/ Gobierno del Estado de Querétaro, Querétaro.

Mendoza, Jesús, 2007, Los fundadores de Bernal, Serie Historia, Vol. VIII, Fomento Histórico y Cultural de Cadereyta, Querétaro.

Prieto Hernández, Diego y Beatriz Utrilla Sarmiento, 2012, "Amalgama de culturas: la región chichimeca otomí del semidesierto de Querétaro y Guanajuato", en Valle Esquivel, Julieta, Diego Prieto Hernández y Beatriz Utrilla Sarmiento (Coordinadores), *Los pueblos indígenas de la Huasteca y el Semidesierto queretano*, INAH-IN-ALI-UAQ-IQCA, pp. 51-67.

Solorio, Eduardo, 2012, *Reformas y proceso de cambio político local: un análisis del Proyecto Patrimonio Cultural Intangible de la UNESCO en el semidesierto queretano*, Tesis Doctoral, Colegio de Michoacán, , 2014, "Estrategias culturales de inserción laboral: el caso de la población otomí de San Antonio de la Cal, Tolimán, Querétaro, en *Dinámicas productivas: Estrategias de expansión, redes y territorio*, Marco Carrillo et al., Universidad Autónoma de Querétaro, 2014, pp. 205-245.

Van Young, E, 1991, Haciendo historia regional: consideraciones metodológicas y teóricas. En Pérez Herro, Pedro. *Región e Historia en México (1700-1850)*, pp. 99-122.

Electrónicas

Enciclopedia de los Municipios y Delegaciones de Mexico, Querétaro, Medio Físico en: <http://www.inafed.gob.mx/work/enciclopedia/EMM22queretaro/mediofisico.html>

Entrevistas en ELPRESENTE con Juan Jos Flores Nava: realiza en la coopse Gerie Historia, Vol. VIII, Fomento Historia de Educaciad. aiiade lo que se realiza en la coopé Flores Nava: <http://elpresente.net/?p=424>

Entrevista a Incentiva Empresas el día 19 de Junio del 2013: https://www.youtube.com/watch?v=ODKRB-WcmV_g

EL COMERCIO EN LA VÍA PÚBLICA EN SANTIAGO DE QUERÉTARO EN EL MARCO DEL PROGRAMA DE FORMALIZACIÓN DEL EMPLEO

LAURA KRISTHELL SÁNCHEZ NAVA



Introducción

El presente trabajo retoma las proposiciones planteadas en la tesis titulada “Las transformaciones del comercio callejero en el Centro Histórico de la Ciudad de México” que se presentó en agosto del 2014. Para ese entonces el Programa de Formalización del Empleo ya había sido aplicado y los medios así como las autoridades anunciaban los logros y beneficios de incorporar a miles de trabajadores a la formalidad.

Pero por qué es tan relevante dar seguimiento al tema, en primer lugar porque desde la reestructuración del estado mexicano en donde se aplican políticas neoliberales, en donde hay un desplome del estado de bienestar y en donde las multinacionales o grandes empresas o corporaciones están consolidadas, para mediados de la década de los años ochenta algunos países asiáticos ya representan una competencia incluso para economías desarrolladas como la estadounidense y las europeas.

Ante el contexto económico de la globalización y las políticas de libre mercado, la posición de América Latina es para algunos estudiosos una oportunidad para seguir los pasos de países como China que ha logrado alcanzar un crecimiento en sus exportaciones crucial en pocas décadas como lo muestran textos como *The dragon in the room* de Kevin P. Gallagher y Roberto Porzecanski y *How Asia Works* de Joe Studwell. Mientras que para otros especialistas no existen las condiciones necesarias para que América Latina emerja, al contrario todo indica que el nuevo orden económico requiere de países que sigan proveyendo de materias primas

baratas, de mano de obra aún más barata y que sean excelentes mercados de consumo de mercancías de desecho.

Un ejemplo de economía con estas características es México, en literatura reciente también podemos hallar diferentes posturas sobre la situación de este país, para algunos su economía está en proceso de desarrollo, para otros está creciendo aceleradamente y más con las nuevas reformas implementadas en el gobierno de Enrique Peña Nieto, otro sector está incierto pues no sólo contempla el ámbito económico, sino que incluye cuestiones de seguridad, impartición de justicia, el respeto a los derechos humanos, el estatus del crimen organizado, la migración, el narcotráfico, etc., y finalmente los que consideran que el rumbo que está tomando el país no conducirá a un verdadero cambio, al contrario cada vez las condiciones de vida son peor.

Una de las proposiciones que se buscó corroborar fue ver al comercio callejero más allá de una simple forma de lucha por la sobrevivencia, desde nuestra perspectiva es un mecanismo socioeconómico, porque se compone de un conjunto de elementos que están engarzados de tal forma (hay que descubrir de qué forma) que las transformaciones en el intermediarismo político pueden dar cuenta de la relevancia de actividades económicas que han sido perseguidas a lo largo de la historia.

Es cierto que la venta en las calles no es un fenómeno actual; pero la magnitud con que se manifiesta, el tipo de mercancía que ahora ofrece y el papel de las autoridades, así como sus acciones son puntos que hay que continuamente revisar para comprender como operan en un momento histórico. La propuesta es observar el comercio callejero como un fenómeno que ha logrado no sólo funcionar como una válvula de escape por la posición económica de México, sino que es una de las manifestaciones que evidencia claramente el uso político que implica corrupción, clientelismo, el despliegue de redes, la búsqueda y consolidación de alianzas; así como el empleo de la coerción.

El papel del Estado a través del gobierno es evidente, uno de los trasfondos del fenómeno se vincula con el control que debe ejercer este ente para mantener la cohesión inherente al Estado, una de las formulas es contener al pueblo frente a las dificultades que se presentan de tipo económico, político o social, pues al no hacerlo se corre el riesgo de debilitar o socavar la figura del Estado al grado de que se desintegre o se fraccione. Una de las vías por las que ha optado es la creación y sometimiento de organizaciones que se identifica como corporativismo, que para el caso del comercio en la vía pública algunos autores como Gisela Zaremborg exploran la posibilidad de denominarlo corporativismo informal.

La mediación de los representantes se concibió como el motor que permite que las transacciones internacionales de mercancías sean un negocio económicamente atractivo, por la demanda de mercancías del mercado mexicano de la que se benefician directamente productores, agentes aduanales, acaparadores, distribuidores y de forma indirecta funcionarios públicos de distintos niveles, líderes y vendedores.

Aparentemente la motivación es económica, pero si se rastrea la identidad política de las organizaciones o se analiza el comportamiento interno de las organizaciones, las formas de negociación empleadas y las alianzas entabladas se comprenderá parte de la cultura política de este sector que impacta en las prácticas políticas que a su vez permiten la reproducción de un sistema político de partidos limitado que impide u obstaculiza el acceso igualitario a puestos de decisión y poder, manteniendo en posiciones clave o estratégicas a grupos o élites que utilizan diversas estrategias que garanticen su permanencia en el poder.

Es necesario reconocer que esto a su vez responde a los intereses organismos que se encuentran en contextos más amplios como a las naciones desarrolladas que buscan conservar su posición. Para lograrlo echan mano de instituciones que en apariencia trabajan para impulsar una economía equitativa y justa, que en opinión de algunos autores es imposible, porque el propio sistema capitalista necesita funcionar bajo principios que Wallerstein apunta acertadamente al describir el papel de las naciones centrales y periféricas, incluso desde varias décadas previas a la consolidación de la economía global.

Un antecedente que explica la dinámica macroeconómica es el papel de Estados Unidos que era la potencia hegemónica en un sistema mundial unipolar. Su poder basado en una ventaja abrumadora en la productividad económica en 1945 y en un sistema de alianzas con Europa occidental y Japón, llegó a su apogeo alrededor de 1967-1973 (Wallerstein, 1998:13), los elementos que sustentan la aseveración del autor radican en 3 puntos que hay que resaltar porque explican porque algunos países asiáticos son los que han subido a escena por la inversión y el impulso que han dado sus gobiernos al aumento de la producción a partir de la creación e innovación tecnológica. Uno de los elementos es la concentración de energía nacional por el mejoramiento de la capacidad de producción como de innovación tecnológica, lo que a su vez influyó en el emprendimiento de cruciales campañas militares que dieron frutos en el aspecto económico y político y finalmente la ausencia de una destrucción de su infraestructura, por lo que institucionalizó que le permitieron dominar casi todas las decisiones importantes en los foros políticos y económicos.

El caso del tercer mundo entre la disputa de Estados Unidos y la URSS fue pasivo porque de acuerdo al orden y repartición del mundo por parte de estas

dos potencias no tenía un gran margen de acción sólo como señala Wallerstein Estas Unidos tenían un programa que fue la autodeterminación de los pueblos, que hacía referencia a que cada pueblo recibiría sus derechos políticos colectivos a la soberanía (1998:16) lo que evidencia que potencia les concedería ese derecho y bajo sus propios términos, situación que afectaría en el caso de América Latina en su autonomía y desarrollo económico a diferencia de lo ocurrido con los países asiáticos que superaron la imposición de políticas que los podían haber mantenido al margen del desarrollo económico.

En la década de los años setenta Estados Unidos al ver declinar su legitimación emprendió ciertas medidas una de ellas fue la aceptación de la derrota en Vietnam y el aumento de los precios del petróleo que según el autor sirvió para canalizar buena parte del excedente mundial hacia los bancos occidentales, obteniéndolo de los estados productores de petróleo que recibieron ganancias. A su vez el dinero fue enviado al tercer mundo en forma de préstamos a los estados, que les permitieron equilibrar sus presupuestos y continuar importando manufacturas occidentales, pues tendrían que pagar en la década de los años ochenta (Wallerstein, 1998:19).

A partir de esta operación es posible identificar como los estados hegemónicos ejerce su poder para orientar acciones y delinear las políticas o decisiones que deban emprender organismos internacionales aparentemente autónomos e independientes; que a través de préstamos con tasas de interés accesibles, con la imposición de ciertos parámetros que condicionan el otorgamiento de apoyos económicos y con la aplicación de políticas que representen un beneficio significativo para los estados fuertes; algunos ejemplos serían el Banco Mundial, el Fondo Monetario Internacional, la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos, la Organización Internacional del Trabajo, etc.

La discusión de la informalidad

Por el análisis que se pretende realizar es conveniente definir la situación del trabajo en la economía informal. Es polémico el uso del adjetivo informal dentro de estas actividades que se encuentran fuera del marco de la ley, sobre todo, porque muchas de las actividades económicas informales se llevan a cabo con el pleno consentimiento de las autoridades o funcionarios encargados de regularlas, entonces, ¿dónde está la informalidad? Aunque el tipo de trabajo que predomina en este ámbito de la economía es el autónomo o independiente, como lo podemos ver en el comercio en la vía pública. Según datos de la OIT en América Latina el trabajo en la economía informal llega a representar entre el 50% y 60% de los países latinoamericanos, aunque estos datos pueden diferir de las estadísticas de

EJE 8

los países porque no siempre se seleccionan los mismos criterios o se define de la misma manera la economía informal.

Como causa de la ambigüedad que existe sobre el término la OIT se ha dado a la tarea de especificar qué es la economía informal. Para este organismo se trata de un término que fue adoptado en el 2002 en la Conferencia Internacional del Trabajo y en la Resolución relativa al Trabajo Decente y la Economía Informal, donde concluyen que “es un problema de gobernanza, pues se trata de un conjunto de actividades económicas desarrolladas por los trabajadores y las unidades económicas que, tanto en la legislación como en la práctica, están insuficientemente contempladas por sistemas formales o no lo están en absoluto. Las actividades de esas personas y empresas se desempeñan al margen de la ley, o esta no se aplica o no se cumple porque es inadecuada, engorrosa o impone costos excesivos” (OIT, 2013:18).

La falta de condiciones para que se cumpla el trabajo decente dentro de la economía informal es uno de los grandes retos del trabajo decente; la situación del trabajo dentro de la economía informal está compuesto por sistemas de trabajo flexibles donde no existe estabilidad laboral ni la garantía de servicios de seguridad social. Estas condiciones ocasionaron que la resolución de la OIT exhortara a los gobiernos a desarrollar y aplicar políticas y programas para promover el trabajo decente y reducir el porcentaje de trabajo ubicado en la economía informal; a los sindicatos se les sugiere defender y ampliar su representación para resolver las necesidades de los trabajadores y de las unidades económicas. Ante esta situación de indefinición en la 17ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET) en 2003, se propuso una acepción para el empleo informal que se entiende como: “Número total de empleos informales, sean realizados en empresas del sector formal, empresas del sector informal u hogares, durante un periodo de referencia determinado” (OIT, 2013:20).

Dentro del mismo informe se enlistan seis tipos de empleo informal:

- 1) Los trabajadores por cuenta propia que son dueños de su propia empresa la cual por no realizar su declaración de impuestos, al no dotar de seguridad social a sus trabajadores y al no cumplir con las disposiciones reglamentarias de operación son consideradas como parte del sector informal.
- 2) Los empleadores dueños de sus propias empresas que también se desenvuelven en la informalidad.
- 3) Los trabajadores familiares auxiliares sin importar si la empresa donde laboran es formal o informal.
- 4) Los miembros productores de cooperativas informales.
- 5) Asalariados que son empleados por empresas del sector formal o informal, así

como por hogares que los contratan como trabajadores domésticos asalariados.
6) Los trabajadores por cuenta propia que producen bienes para uso final de su hogar.

Los empleos asalariados informales se distinguen por que la relación de trabajo no está sujeta a la legislación laboral nacional, al impuesto sobre la renta, a la protección social o a determinadas prestaciones como: indemnización por despido, vacaciones anuales pagadas o licencia pagada por enfermedad. Estas condiciones de trabajo se presentan por diversos motivos como: i) la falta de declaración de los empleos o asalariados, ii) por ser empleos ocasionales o de limitada duración, con un horario o salario inferior a un límite especificado para cotizar a la seguridad social, iii) si el empleador es una empresa no constituida en sociedad o un particular, en los casos en que el trabajo se realiza fuera del establecimiento de la empresa y además no existe un contrato de trabajo y iv) cuando la reglamentación laboral no se aplica o no se hace cumplir o respetar por otro motivo.

Abordar la relación entre trabajo precario y la economía informal es fundamental para los objetivos de este trabajo, que busca analizar las implicaciones de la aplicación del Programa de Formalización del Empleo y los resultados y problemáticas que ha generado en el contexto del estado de Querétaro. Cuando el 22 de julio de 2013 fue suscrito el Programa para la Formalización del Empleo por los gobiernos estatales y del Distrito Federal con el Gobierno de la República, se ponía en marcha parte de la Recomendación sobre la Relación de Trabajo (198), que fue adoptada en 2006 por la Conferencia Internacional del Trabajo, con la finalidad de establecer directivas para los Estados miembros en materia de política nacional de protección de los trabajadores vinculados por una relación de trabajo. De acuerdo con los boletines publicados por la Secretaría de Relaciones Exteriores (SER) con este instrumento se tiene el propósito de promover el tránsito de la informalidad en el ámbito del trabajo asalariado o donde existe una relación entre empleador y trabajador hacia el modelo de la formalidad.

Mientras no exista una transformación en la cultura política de los trabajadores, programas como la formalización del empleo no generará los resultados planteados, porque no sólo es necesario regular sino producir fuentes de empleo digno que no estén basados en el interés político de los partidos y sindicatos que buscan perpetuarse en el poder a través de políticas que aparentemente conducen a mejores condiciones de vida por sus implicaciones. Aprobar políticas públicas y ponerlas en práctica con las intenciones planteadas por las autoridades, hasta el momento no han producido las transformaciones orientadas a elevar la productividad, empleo, recaudación fiscal y el nivel de vida de los trabajadores.

La aparente presión que ejercen organismos internacionales como la OIT,

CEPAL, OCDE y otros ha conducido al diseño y aplicación de políticas públicas que tratan de erradicar o disminuir los niveles de informalidad, pero casualmente de determinadores sectores y no del comercio en la vía pública que podrían atender directamente. La hipótesis planteada en un principio podría esclarecer la razón por la que esto no sucede así, si las autoridades tuvieran como objetivo regular de forma transparente a los comerciantes callejeros emprenderían el registro adecuado de cada comerciante y realizarían el cobro adecuado de cuotas establecido en los reglamentos y leyes, además adecuarían espacios para la venta, condiciones para realizar el trabajo, establecerían y respetarían horarios y fechas de venta.

Ante esta hipotética actuación de las autoridades es preciso exponer lo que ocurre en el día a día de los comerciantes callejeros, por lo que surgen preguntas que se intentará dar respuesta con ayuda de la recopilación de experiencias procedentes de los mismos comerciantes y actores implicados en esta actividad, pero en un contexto distinto del que se exploró anteriormente. Ahora es el centro de Santiago de Querétaro el espacio que enmarca un fenómeno que aparentemente está controlado en comparación con lo ocurrido en el Centro Histórico de la Ciudad de México.

Reglamentación y regulación del comercio en vía pública

La última actualización hecha al Reglamento para el Desarrollo de Actividades Comerciales en Vía Pública del Municipio de Querétaro según palabras de la Lic. Thalia Tatiana Gutiérrez es del 10 de diciembre del 2003, en él se establece que su propósito es regular el ordenamiento, organización y desarrollo de actividades de los comerciantes en vía pública (Capítulo I, artículo 1, 2003:1) a los que se define como toda persona física que realiza de manera ordinaria actividades u operaciones de comercio en la vía pública (Capítulo I, artículo 2, 2003:1) por la que se entiende en resumen cualquier espacio abierto al libre tránsito de las personas o vehículos y que se rigen por el reglamento que se cita. De acuerdo a lo establecido en esta normatividad la muestra que proporciona los datos para emprender la tarea comparativa cumple con las características descritas, incluyendo la clasificación que comprende al comerciante con puesto semifijo que es el que predomina en el centro histórico de la ciudad, el comerciante con puesto fijo es menor, al ser los puestos de periódico y revistas y algunos de alimentos y botanas los que entran dentro de esta modalidad.

El comerciante ambulante rotativo es una modalidad que prolifera por algunas calles del centro histórico principalmente en temporada de vacaciones, pues la afluencia de turistas es mayor. Las mujeres indígenas *Hña Hñu* entrevistadas suelen desempeñar bajo esta modalidad su actividad, pero no porque así lo contemple el

reglamento, sino por la persecución que ejercen los inspectores sobre ellas, al no orientarlas para tramitar la licencia que les permita vender en la calle se ven obligadas a huir de estas autoridades que en ocasiones les decomisan sus artesanías, canasta con dulces, chalinas o el artículo que ofrecen.

Otro tipo de comerciantes que entra dentro de esta tipología son las personas que se ven caminar por las calles cargando bultos de flores, con cubetas de fruta y que provienen de poblados del estado de Michoacán, hombres que ofrecen bolsas con 4 jícaras de plástico, mujeres que venden gelatinas o niñas que venden coronas de flores artificiales. En calles aledañas al campus de la universidad del Cerro de las Campanas es común observar hombres jóvenes con carretillas que ofrecen fruta picada o dulces a granel como cacahuates, gomitas, habas con chile, garbanzos o caramelos macizos.

El comerciante popular no se documentó en esta ocasión por la temporada que determina su colocación que sólo se da en fiestas tradicionales como las patronales y cívicas o en fechas como el día del padre donde frente a la iglesia de San Francisco se colocan puestos de comida típica, bebidas, buñuelos, fruta, etc. El comerciante en tianguis en el centro de la ciudad no fue localizado ni observado, pero como parte de la tipología es importante destacar que esta modalidad no predomina en esta parte de la ciudad.

Aparentemente aunque se señala en el artículo 6 del capítulo I que la Secretaría de Gobierno en conjunto con la de Desarrollo Sustentable, la de Gestión Delegacional y con los Delegados Municipales determinan zonas de comercio, horarios, días y lugares se puede apreciar en los testimonios de los comerciantes entrevistados que estas disposiciones no responden a las demandas y necesidades de algunos sectores como la población indígena que busca vender sus productos sin ser molestados por los inspectores que les exigen poseer un permiso sin darles la orientación y apoyo necesario para realizar el trámite, ya que la mayoría de las veces las personas no saben leer, ni escribir y hablan castellano de forma limitada.

Una problemática que no consideran son los gastos que realizan las mujeres indígenas que vienen a vender a Santiago de Querétaro porque gastan \$20.00 en el camión que las lleva de San Ildefonso a donde toman el camión que las deja en la central de Querétaro que les cobra \$50.00 pesos, si tienen para el camión que las lleve al centro lo pagan, sino caminan hasta el centro histórico de la ciudad. Además gastan en la compra de comida de ellas y sus acompañantes que suelen ser sus hijos, para pernoctar acuden al albergue que se encuentra en el jardín Guerrero o pagan \$10.00 por persona en los arcos que están a un lado de la iglesia de San Francisco.

Ante esta situación que les impide desembolsar lo necesario para tramitar

la licencia y el uso de suelo es por lo que adoptan la modalidad de comerciante ambulante rotativo, de esa forma es más difícil que las inspectores las detengan y decomisen la mercancía. Usualmente se les observa trabajar en sus artesanías en algunas plazas para después ofrecer sus productos en las áreas de mayor afluencia, algunas después de caminar por varias horas descansan en una pequeña plaza que está frente a la iglesia dedicada a la virgen de Guadalupe sobre la calle de Pasteur entre las calles 16 de septiembre y 5 de mayo.

De acuerdo con la fracción II del artículo 6 del capítulo I del reglamento son la Secretaría de Desarrollo Sustentable del Municipio de Querétaro y la Secretaría de Gestión Delegacional las que pueden determinar la factibilidad de ampliar, reducir, modificar o reubicar las áreas para el ejercicio de la actividad comercial; pero hasta el momento en opinión de los comerciantes no han desempeñado adecuadamente su trabajo, porque lejos de ampliar las zonas de comercio las limitan a pesar de que en los últimos años ha aumentado. Las han modificado, pero sólo beneficiando a un reducido número de comerciantes que tienen los medios económicos y la instrucción académica necesaria para gestionar su permiso ante las autoridades.

Según la fracción VI del capítulo 6 las dos instancias antes señaladas junto con el Secretario General de Gobierno deben realizar visitas de verificación para integrar los expedientes técnicos que surjan con motivo de solicitudes de apertura, renovación o modificación para el ejercicio del comercio en vía pública, tarea que no llevan a cabo con los comerciantes que tienen años vendiendo como es el caso del “Mercadito” que se ubica en el cruce de la calle Madero con Ignacio Pérez en donde al menos 4 comerciantes que ofertan comida no reportan la visita continua de inspectores o verificadores que constaten su operación óptima.

Es importante resaltar el papel del Secretario de Economía y Finanzas y del Tesorero Municipal las cuales pueden autorizar, expedir o revocar las autorizaciones para el ejercicio del comercio basándose en el expediente técnico donde se puede constatar si cumple o no con los requisitos que establece el reglamento. La organización que se vislumbra en esta normatividad evidencia que las instancias no están cumpliendo en su totalidad con las funciones que tienen asignadas por la inconformidad, la desigualdad y la ausencia que manifiestan en las entrevistas.

La Secretaría de Economía y Finanzas y la Tesorería Municipal emiten la constancia de no existencia de registro del padrón de licencias municipales de funcionamiento, además de realizar el cobro de contribuciones que se originen por el desarrollo de actividades comerciales en vía pública. Así como aplicar las sanciones previstas en el reglamento en los casos en que el Secretario de Gestión Delegacional, a través de la Dirección Única de Inspección al que le corresponde vigilar el cumplimiento de

las disposiciones, así como realizar operativos de inspección y vigilancia respecto de la instalación y retiro de los puestos instalados en la vía pública.

Al tener la facultad de decomisar la mercancía, obliga a los comerciantes a tener que pagar una multa para que les sea devuelta la mercancía. Asimismo tiene la atribución de orientar y proporcionar información a los comerciantes en vía pública para el debido cumplimiento del reglamento. Al contrastar estas disposiciones con los testimonios es evidente la ausencia o el abandono de estas tareas, al no orientar a las mujeres de la tercera edad o de origen indígena, pues sólo se limitan a asegurar la mercancía y a perseguirlos impidiéndoles su colocación o circulación.

En el caso de las visitas de inspección que se establecen en el reglamento los comerciantes expresan que al menos en un año no han recibido de una visita y mucho menos se ha vigilado de cerca sus procesos de trabajo principalmente en la elaboración de alimentos, que en ocasiones es complicada por la falta de condiciones para lavar trastes y la falta de servicios básicos como el agua, que tienen que transportar desde sus hogares o comprarla a comercios establecidos, los cuales llegan a cumplir distintas funciones de abasto de servicios, bodega, vigilancia, baño público y como clientes.

Siguiendo lo establecido en el reglamento se puede constatar que muchas de las disposiciones ahí planteadas son ignoradas por las propias autoridades u omitidas para soportar la demanda de las personas que no tienen una opción que trabajar en la calle. En el artículo 12 del capítulo II se establece que la distancia que debe haber entre comercios establecidos y los de vía pública es de 100 metros cuando manejan el mismo giro, lo cual no se cumple en el caso de los carros ubicados en callejones y andadores del centro histórico que ofrecen algunas artesanías, recuerdos y productos típicos de la región, esta situación crea conflictos por la competencia, pues en ocasiones venden productos similares, recuerdos más atractivos a costos más bajos al ser los propios productores los que expenden su producción y no ser intermediarios.

En el artículo 13 se contempla que los interesados en obtener un permiso o licencia deberán presentarse de forma individual o a través de un representante para la integración del expediente técnico que debe contener según la Lic. Thalia Tatiana Gutiérrez que apoya al Jefe de área de atención a Comercio en Vía Pública Jaime Anaya Fernández lo siguiente: acreditar la residencia en el Municipio de Querétaro, mínimo de 3 años de antigüedad, este requisito se convierte en un obstáculo para las personas indígenas de Amealco y de otros municipios que buscan comerciar y no pueden cumplir con el requisito porque su modalidad no está contemplada en el reglamento, pues algunas sólo permanecen los fines de semana y en temporada

vacacional, por lo que no consideran justo tener que pagar por un espacio que sólo ocupan unos días, además conciben como injusto que se les brinden mayores beneficios a personas de otros estados como Oaxaca al brindarles los medios como carros para la venta en las calles del centro o espacios como la explanada frente al convento de La Cruz.

En la fracción II se establece que debe acreditar la mayoría de edad o por lo menos 15 años de edad, en este caso se requiere de la autorización expresa de los padres o tutores; en cuanto a este criterio es posible observar que adolescentes y niños caminan por las calles ofreciendo flores, fruta, dulces, coronas de flores artificiales, etc. Son algunos de los productos que comúnmente ofrecen de forma ambulante para no ser intersectado por las autoridades encargadas de vigilar este aspecto que por lo general responde a una estrategia familiar o del grupo doméstico que funciona según la señora Leuteria como un apoyo para obtener ingresos que pueden ser usados para adquirir útiles, ropa o comida para los propios hijos o simplemente como un ingreso extra que complementa lo obtenido por los padres.

El tercer requisito solicitado es indicar los días, horarios, puesto y giro de la actividad comercial que se pretende realizar en vía pública, estos datos son fundamentales porque permiten integrar las dos bases de datos que manejan en el área de comercio en vía pública el SIM sistema de información municipal ahí vienen todo lo que son las licencias de vía pública como se están manejando, cuantos se dan de alta y de baja, quien no pago o no ha pagado, es un sistema para finanzas; pero también lo utilizamos para la administración de las licencias la gente que quiere pagar vienen con nosotros le damos su liquidación baja a cajas y paga. Tenemos otro sistema de respaldo ambulante y de tianguis que es para personas que no tienen una licencia pero que están adscritas algún tianguis y que trabajan también de una forma ordenada. Además de complementarlo con un croquis donde se muestre el lugar donde se pretende vender.

Deben pagar uso de piso, placa de empadronamiento y credencial de identificación para que se acredite como comerciante; más o menos una licencia de funcionamiento sale en aproximadamente 16 salarios mínimos más los otros tres rubros que van de 1 a 1.5 salarios mínimos, según la información proporcionada por la Lic. Gutiérrez que se desempeña como apoyo administrativo del área de atención de comercio en vía pública. Estos datos contrastan en cierto grado con los datos publicados en la página web del Municipio de Querétaro donde se establece que el interesado deberá pagar por la licencia de 2 a 7 salarios mínimos, por el uso de piso de 1.6 a 19.1 salarios mínimos, la recolección de basura 3 salarios mínimos más 25% por impuesto a la educación y obras públicas y por el gafete de identificación tienen

que cubrir el monto de un salario mínimo más 25% por impuesto a la educación y obras públicas. Es evidente que vía internet se contempla el pago de cuatro rubros y el número de salarios difiere, además que se especifica el porcentaje que será destinado para el gasto público.

Pasando al artículo 19 del reglamento del capítulo III se establecen las prohibiciones de forma explícita a las que deben abstenerse los comerciantes de incurrir como ejercer el comercio sin autorización lo que explica la persecución de los inspectores hacia las mujeres indígenas que venden en el centro. Ejercer el comercio sin respetar giro, zona o espacio amerita de igual forma una sanción que según el reglamento debe ser aplicada por el área de inspección de la vía pública. Quienes también deberán de proceder en un primer momento cómo lo señala la fracción primera del artículo 20; se le solicitará que recoja su mercancía e instalación, requiriéndolo por escrito, fundando y motivado, para que se abstenga de realizar la actividad (2003:8).

En caso de que el comerciante no atienda el aviso, el personal de la Dirección Única de Inspección podrá asegurar los bienes y mercancías, enviándolos a donde determine la autoridad competente, su obligación será asentar los hechos y justificación en el acta correspondiente de conformidad con el Reglamento de Inspección para el Municipio de Querétaro (2003:8). A través de esta normatividad se constata que la forma de proceder de los inspectores no se ha ajustado estrictamente a lo planteado en el reglamento, pues las experiencias narradas muestran la falta de apego al reglamento, al decomisar la mercancía sin hacer una advertencia previa por escrito y ejerciendo la fuerza pública de forma arbitraria, sin informar al comerciante de los términos bajo los cuales se le puede devolver su mercancía.

En determinados casos la aplicación de las sanciones no ha considerado las condiciones socioeconómicas del infractor, que por lo regular es de escasos recursos, siendo esto lo que le impide pagar la multa a la que se ha hecho acreedor, por lo que la mayoría de las veces no intentan recuperarla. Razón por la que los familiares o conocidos deciden otorgarles préstamos para volver adquirir insumos para elaborar nuevos productos o para comprar más mercancía.

Uno de los aspectos preliminares que analizamos del reglamento hay que resaltar que prácticas como la herencia de los espacios para la venta en la vía pública, las autoridades la sancionan al establecer que les será revocada la autorización en caso de ceder los derechos de uso de la vía pública, sin autorización de la Secretaría de Economía y Finanzas y Tesorería Municipal. Es relevante considerar estas estrategias en donde el parentesco juega un papel fundamental que permite el mantenimiento o resguardo de los medios con que cuenta el grupo para reproducirse.

Conclusión

El director Jurídico Gaspar R. Trueba Moncada de la Delegación Federal del Trabajo en Querétaro comentó que el Programa de Formalización ya había concluido y durante su aplicación realizaron operativos donde invitaban a las empresas a formalizar a sus trabajadores, destaca que obtuvieron buena respuesta; pero que al estar focalizado a ese sector tenía un alcance muy limitado. Estos operativos los hicieron en el municipio de Querétaro y en Huimilpan, El Marqués, Corregidora y San Juan del Río.

Su aplicación nunca llegó hasta la Sierra o a provincia, destacó que los sectores donde se encuentran un mayor número de trabajadores informales es en la construcción, en la agroindustria y en el comercio que serían las áreas de oportunidad en donde se podría buscar la formalización.

También comentó que cuando estaba el Programa de Formalización del Empleo realizaban juntas cada 15 días para intercambiar, cruzar y revisar la información que iban obteniendo, los funcionarios que presenciaban y participaban de las juntas pertenecían a instancias como el IMSS, la STPS, el SAT, la Secretaría Economía, aunque cabe resaltar que no participaban representantes sindicales ni patronales.

En la primera aproximación a esta instancia sólo se mostraron algunos datos de los 2 últimos periodos del 2013, pues no tenía datos concluyentes del programa ni un informe final que pudiera proporcionar.

Bibliografía

Gallagher, Kevin P. y Porzecanski, Roberto (2010), *The Dragon in the Room*, Standford University Press, Standford, California, pp. 155.

Reglamento para el Desarrollo de Actividades Comerciales en Vía Pública del Municipio de Querétaro, Gaceta Municipal No. 03 de fecha 11 de enero de 2004.

Studwell, Joe (2013), *How Asia Works*, Grove Press, New York, pp. 271.

Wallerstein Immanuel (1998), *Después del liberalismo*, Siglo XXI, México, pp. 268.

Mesografía

http://empleoformal.stps.gob.mx/la_informalidad.html

<http://www3.inegi.org.mx/sistemas/mexicocifras/default.aspx?e=22>

<http://empleoformal.stps.gob.mx/>

<http://www.queretaro.gob.mx/>

http://www.ilo.org/global/About_the_ILO/Mainpillars/WhatIsDecentWork/lang--es/index.htm

ACIERTOS Y DESACIERTOS, CON RESPECTO AL EMPLEO, EN LAS ORGANIZACIONES DE ECONOMÍA SOLIDARIA, CASO: MÉXICO

MARÍA DE LOURDES GONZÁLEZ CHÁVEZ
ARACELI DEL CARMEN BERISTAIN APREZA¹



Resumen

PROBLEMA Como bien se menciona en la presentación del Congreso, ante el estancamiento económico, el incremento en la desigualdad social, los altos niveles de desempleo y la caída en la calidad de trabajo, fenómenos que afectan, entre otros, a un gran número de egresados de nuestras Universidades Públicas, empujándolos a trabajar en lo que sea, independientemente de su formación profesional para sobrevivir y en otras ocasiones colocándolos en situaciones de empleo informal, subempleo o desempleo, en el mejor de los casos, aunado al hecho de su carencia de suficientes valores para convivir en solidaridad social y la falta de respeto por los egresados de las otras carreras afines o distantes a las suyas, como aportación desde un punto de vista interdisciplinario, teniendo como eje al derecho, venimos a presentar una alternativa de acción que promueva “el trabajo que México necesita”, con el fin, como bien se menciona de garantizar el desarrollo integral de la sociedad, mediante la creación de unidades productivas formales de economía solidaria.

PROPUESTA Promover la creación de comunas autosustentables en forma integral, en las cuales, los egresados de las Universidades Públicas, en forma interdisciplinaria y versátil se constituyan en una empresa de autogestión que les permitan contar con los recursos necesarios para tener una vida digna para ellos y sus familias.

¹ María de Lourdes González Chávez, Doctora en Derecho por la UNAM, Profesor de Tiempo Completo en la Facultad de Derecho de la UAEMEX con Perfil PROMEP y miembro del Cuerpo Académico de Constitucional. Araceli del Carmen Beristain Apreza, Maestra en Estudios Jurídicos por la Facultad de Derecho de la UAEMEX y profesora de asignatura de la Facultad de Contaduría de la UAEMEX.

Diagnóstico del fenómeno del empleo

Conforme a lo mencionado por José Luis Calva, experto en empleo con relación al “bono demográfico”, definido éste en función de los trabajadores en activo respecto a la población económicamente dependiente, el cual “en México se extiende hasta la tercera década del siglo veintiuno”² nuestro país no ha permitido el desarrollo de su economía, debido a que desde 1983 se adoptó el decálogo de políticas económicas del consenso de Washington, lo que ha provocado su dilapidación y por consecuencia el rezago con el cual actualmente se cuenta, con respecto a la generación de empleos. A diferencia de China en donde gracias a sus estrategias endógenas de desarrollo e inserción eficiente en la economía global, ha venido aprovechando su bono demográfico lo cual le ha permitido conseguir el acelerado crecimiento de su economía.

Lo anterior se funda en el dato empírico de que en México la población demandante de empleo crece a una tasa cercana al 4% anual conformada por los jóvenes que ingresan al mercado de trabajo, aunada a la creciente participación de las mujeres que también ingresan a él a causa de la reducción que han sufrido los salarios reales.

Ante esta realidad como lo menciona José Luis Calva, para que México pueda ofertar los empleos dignos que se requieren es necesario un crecimiento económico superior al 6%, aunado a una productividad por encima del 2% y a una política efectiva que promueva el ahorro interno, situación que hasta la fecha no se ha logrado.

Frente a esa necesidad insatisfecha de empleo decentes parte del bono demográfico se ha transferido a los Estados Unidos de Norteamérica, Migrantes que de acuerdo a las estadísticas oficiales fueron incrementándose en número hasta antes del período de rescisión estadounidense.

Por tanto, respecto al fenómeno migratorio, considerado por los expertos en empleo como una válvula de escape del desempleo y la informalidad, cabe mencionar que si bien las divisas aparecen en la balanza de pago en el rubro haber, por lo que hace a los migrantes hacia los Estados Unidos de Norteamérica, tal flujo de personas debe cargarse al debe de la estrategia económica neoliberal, ya que ello refleja su incapacidad para generar los empleos que requiere nuestro bono demográfico actual.

Pero la migración no ha sido la única forma como México ha dilapidado su bono demográfico, también lo ha hecho a través de la marginación laboral interna representada por la economía informal, ilegal e ilícita que en su clímax llega a la constituida por el bloque económico de la delincuencia organizada.

Aunado a lo anterior, el que en el modelo neoliberal hubiere adoptado la “estrategia

² Calva, José Luis, Coordinador “Prólogo”, Volumen 11, *Empleo digno, distribución del ingreso y bienestar*, Editorial Consejo Nacional de Universitarios, México, 2012, p 9

macroeconómica que erige la estabilidad de precios en objetivo prioritario a ultranza utilizando los incrementos del salario mínimo como guía de las expectativas inflacionarias no sólo trajo consigo el empobrecimiento de las mayorías nacionales, sino también un paupérrimo crecimiento del mercado interno con efectos negativos en el PIB y el empleo”³

Los efectos negativos en el PIB y el empleo provocados por el modelo neoliberal fueron convirtiendo al país en una fábrica de pobres y más aún de miserables, a pesar de los esfuerzos realizados por los Gobiernos Federales quienes, a pesar de que en las dos últimas décadas han implementado políticas que van desde las de asistencia social hasta las de bienestar social, a fin de dar respuesta al Objetivo del Milenio del Combate a la Pobreza, no han podido reducir, la pobreza; sino por el contrario esta se ha incrementado a causa del bajo nivel de desarrollo económico y la pauperización de grandes grupos de la población.

Tal situación ha provocado enormes costos económicos y sociales, que demandan urgentemente una reconstrucción de las políticas de fomento económico general y sectorial unidas a las políticas de desarrollo social.

Por lo que hace a las políticas de desarrollo social, José Luis Calva considera importante, por una parte, fortalecer aquellas tendientes a la formación de recursos humanos para cubrir las necesidades de la industria y coadyuvar a elevar su productividad; por la otra, una política de bienestar social con cobertura nacional; aunadas estas dos a una política de asistencia social aunada a una de desarrollo microeconómico dirigida a los grupos más vulnerables y rezagados, con objeto de romper los círculos viciosos de la desigualdad.

Con respecto al empleo formal cabe mencionar que la tan anunciada reforma laboral, definida como una de las reformas estructurales, con objeto de reducir los costos laborales además de debilitar el mercado interno, no ha rendido los frutos esperados, dado que la flexibilización en las relaciones de trabajo sólo ha provocado un incremento en los despidos, la generación de empleo precario debido a la intermediación y la caída de las remuneraciones reales de los asalariados, aunada a las migraciones de trabajadores mexicanos al extranjero y el incremento del empleo informal, entre otras consecuencias.

Ante esta realidad el mercado laboral mexicano actualmente lejos de elevar la calidad de vida de la población, se arroja en las políticas sociales de cobertura universal, las cuales han provocado la creación de un sinnúmero de alternativas para generar empleos supuestamente dignos que incluyen a las políticas públicas para el fomento de la industria y el comercio formal, pasando por la gran variedad

³ Calva, José Luis, Coordinador “Prólogo”, Volumen 11, *Empleo digno, distribución del ingreso y bienestar*, Editorial Consejo Nacional de Universitarios, México, 2012, p 14

de Pymes, cuya gama llega hasta el desarrollo de pseudo empresas basadas en las políticas de asistencia social a favor de los marginados y más pobres; sin embargo, estas últimas, desafortunadamente sólo apoyan al sistema clientelista en favor de los grupos de poder como lo son los partidos políticos, los grupos económicamente fuertes y las iglesias, entre otros.

Lo expresado hasta aquí demuestra que en nuestro país, a la fecha, no se cumplen los compromisos adquiridos con la OIT en el sentido de procurar a su población en edad de trabajar el derecho a disfrutar de un trabajo decente; es decir un trabajo productivo que le proporcione el ingreso requerido para satisfacer las necesidades básicas de todos los trabajadores y trabajadoras, así como de sus familias con protección social y en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana como su finalidad primordial, a fin de lograr un desarrollo socialmente justo y sostenible.

Para lograr que los países del mundo cuenten con trabajos decentes, la OIT les propone promover y verificar el respeto de los derechos humanos laborales, crear oportunidades de empleos dignos y decentes, promover la formación para el empleo, procurar una justa distribución del ingreso, lograr la eficacia de la seguridad social por la vía del empleo y fortalecer el tripartismo y el diálogo social.

“Aunque la importancia relativa de aspectos específicos del trabajo decente varía de país a país y de persona a persona, el concepto y los elementos básicos del trabajo decente son universales...es un determinante importante del desarrollo sustentable, además de ser una aspiración fundamental de la gente común y corriente. Para hacer realidad las aspiraciones de la gente de acceder a un empleo digno y de calidad se debe realizar un esfuerzo para medir y dar seguimiento a los progresos alcanzados y los déficit existentes.”⁴

Por tanto, es necesario tomar consciencia de la importancia de promover el bien común a través del trabajo decente, pues éste es la palanca más idónea para lograr un desarrollo económico justo y sostenible y en general lograr los objetivos de desarrollo del milenio.

A pesar de haber quedado demostrado el déficit de empleos formales a nivel nacional de acuerdo al bono demográfico, en un análisis más específico, a la luz de los indicadores que la autora Regina M.A. Galhardi ha definido, puede llegarse a las siguientes consideraciones: Existe una disparidad regional y estatal con relación a la situación que guarda el trabajo decente en México, lo cual impide expresar una

⁴ Galhardi de Pujalt, Regina M. A. “Políticas de empleo decente para México”, Volumen 11, Empleo digno, distribución del ingreso y bienestar, Editorial Consejo Nacional de Universitarios, México, 2012, p 41

conclusión general pues ello nos llevaría al diseño de políticas equivocadas.

Conforme al corte al 2010 que realizó estadísticamente Regina M.A. Galhardi se desprende con respecto a la seguridad en el empleo que incluye las variables seguridad en el trabajo y el régimen de seguridad social, que los Estados con condiciones menos favorecidas fueron los Estados del centro, entre quienes se encuentran Zacatecas y Estado de México; en condiciones medio favorecidas se encuentran los del sur, los del sureste y algunos del norte, como Yucatán y Baja California y los de condiciones más favorecidas entre los que se encuentran los estados del norte, como Chihuahua y Nuevo León.

Con respecto a la legislación que regula las relaciones de trabajo, ésta fue analizada por la autora Galhardi, en función de las variables grupos vulnerables, contrato de trabajo y brecha salarial por género, de cuyas pesquisas la autora detecta que los la mayoría de Estados con mayor cumplimiento de la normatividad fueron tanto los del centro del país como lo fue el Distrito Federal, así como algunos del norte como Baja California Sur y del sur como el caso de Quintana Roo; entre las entidades con rezago intermedio, ubicó a Estados como Veracruz y Jalisco y entre los más rezagadas ubicó a Puebla y a Chiapas.

Para analizar el factor diálogo social la autora lo hizo a la luz de las variables tasa de participación femenina, trabajo infantil, desempleo por género, población con contrato y brecha salarial por género, habiendo detectado que del total de las entidades federativas 13 entidades presentaron mejor desempeño, 17 desempeño medio y sólo Oaxaca y Guanajuato integraron el grupo de menor desempeño.

De las variables analizadas, la autora Galhardi “indica que hay muchas disparidades regionales y estatales en diferentes aspectos del TD (trabajo decente) durante el período 2005-2010.”⁵ En cuanto al acceso al empleo concluye que para el 2010, si bien hubo incremento del trabajo asalariado en relación con la tasa de condiciones críticas de ocupación y la tasa de ocupación del sector informal, así como la disminución de ingresos, el nivel de desempleo y la tasa de participación ha sufrido un crecimiento significativo, como ya lo hemos indicado.

En cuanto a la seguridad en los centros de trabajo y la protección social la autora Galhardi “observa que –también- hubo una mejoría entre 2005 y 2010 a pesar de las limitadas observaciones con que –contó- sobre los indicadores seleccionados para analizar –dicho- aspecto del TD”⁶

Respecto a la situación de los derechos laborales, desde el punto de vista de la

⁵ Galhardi de Pujalt, Regina M. A. “Políticas de empleo decente para México”, Volumen 11, *Empleo digno, distribución del ingreso y bienestar*, Editorial Consejo Nacional de Universitarios, México, 2012, p 63

⁶ Galhardi de Pujalt, Regina M. A. “Políticas de empleo decente para México”, Volumen 11, *Empleo digno, distribución del ingreso y bienestar*, Editorial Consejo Nacional de Universitarios, México, 2012, p 64

autora Galhardi éste mejoró en los últimos años al igual que el diálogo social.

Para concluir, la autora Galhardi propone, acertadamente, que ante la imposibilidad de generalizar la situación que guarda el trabajo decente a nivel nacional, es necesario diseñar políticas específicas por regiones y estados, además debe realizarse un análisis permanente del mercado laboral a través de un estudio dialéctico que confronte a las variables de los objetivos estratégicos diseñados por la OIT con el comportamiento del empleo en México.

En función de las pesquisas obtenidas, la autora Galhardi propone articular las políticas macro, meso y microeconómicas con las políticas de bienestar social por la vía de la asistencia social y del trabajo a fin de lograr un crecimiento económico con empleos dignos y socialmente útiles. Ello lleva a la necesidad de, diseñar una política transversal, que en forma coordinada incluya a todas los órganos de la administración pública en sus tres niveles federal, estatal y municipal mediante un órgano coordinador.

Si bien, el fortalecimiento de la administración pública del trabajo y la de fomento a la industria son importantes para el logro del trabajo decente, también lo son los encargados del desarrollo social y del educativo.

Con respecto a las normas del trabajo, Luis Ignacio Morán González realiza un análisis a la reforma laboral a través del cual desprende que las normas de trabajo sólo rigen a quienes tienen una relación laboral con unidades productivas del sector privado; que entre los economistas el trabajo se define como mercancía de cambio en el mercado de trabajo, cuando debiera definirse como un derecho y un deber social, en cuyo caso debiera considerarse que

“los niveles y las características del empleo dependen del funcionamiento económico del conjunto de una sociedad. Los problemas del desempleo, el subempleo, la informalidad, la precariedad laboral, la inestabilidad, etc., son el resultado del funcionamiento económico general y no una responsabilidad puramente individual del empresario o del trabajador.”⁷.

Razón por la cual, señala el autor Morán González no podemos culpar ni al empresario ni al trabajador de la insuficiente capacitación, la falta de solidaridad con la fuente de empleos, la distribución justa de los frutos del trabajo, la carencia de conciencia emprendedora, y otras muchas carencias tanto de los empresarios como de los trabajadores, ya que muchas de ellas le son ajenas, pues así fueron formados.

⁷ Román Morales, Luis Ignacio. “La disputa por las normas del trabajo bajo un contexto de desestructuración del empleo”, Volumen 11, Empleo digno, distribución del ingreso y bienestar, Editorial Consejo Nacional de Universitarios, México, 2012, p 79

Con respecto a la productividad y la competitividad, como bien lo señala el autor Román Morales la primera sólo ha sido definida en términos económicos y la segunda a la luz de la economía nacional y mundial sin tomar en cuenta al factor social, lo cual ha provocado la subordinación del derecho al trabajo a la búsqueda de logros económicos para quienes sólo representan el 5% de la PEA. Situación que al fortalecerse provoca incertidumbre en el empleo y pauperización del trabajo.

De lo expuesto por el autor se desprende que la reforma laboral garantizó los derechos adquiridos por las fuerzas reales de poder, como se desprende de los derechos sindicales y si bien señala que protegerá los derechos humanos, esto sólo aplicó a algunos de los trabajadores en situación de vulnerabilidad pues no se deslumbra en las normas que permitieron la flexibilización de las relaciones laborales.

Para concluir el autor Román Morales considera que

“Una reforma estructural en favor del empleo no pasa por el doble discurso que implica en principio negar que el trabajo es una mercancía y luego orientar la mayor parte de las reformas considerándolas como tal. La promoción del empleo comienza por el reconocimiento real, estratégico, financiero, operativo y regulatorio de que el trabajo es un derecho y un deber social y, como tal, requiere ser uno de los ejes fundamentales de las políticas públicas y de la regulación del sistema económico.”⁸

En lo personal consideramos que el liberalismo económico, al crear la necesidad de competencia, llevó a la sociedad mundial a la búsqueda de nuevas alternativas de producción, lo cual produjo primero la revolución industrial y con ella el desarrollo tecnológico, bajo un modelo industrial absolvedor de mano de obra.

Este modelo industrial, si bien en un principio requirió de personal con baja calificación y con la capacidad de producir en forma artesanal un bien en su totalidad. Sin embargo, ante el desarrollo tecnológico alcanzado y la necesidad de buscar niveles mayores de productividad para lograr la competitividad con otras las unidades productivas de la misma rama industrial, se inició el desarrollo de sistemas de producción en línea que a través de los años fueron exigiendo a los trabajadores mayores niveles de capacitación y adiestramiento a grado tal que a la fecha existen unidades productivas en donde se requiere además de menores cantidades de personal, puestos que demandan trabajadores con altos grados de calificación.

Ello incrementado por la transformación del sistema económico, que pasó de ser absolvedor de mano de obra a absolvedor de capital en un sistema de mundialización que lo ha hecho más voraz, provocado entre otros fenómenos como bien se menciona

⁸ Ibid, p 94

en la presentación del Congreso, el incremento en la desigualdad social, los altos niveles de desempleo y la caída en la calidad de trabajo.

Fenómenos que afectan, entre otros, a un gran número de egresados de nuestras Universidades Públicas, empujándolos a trabajar en lo que sea para sobrevivir, independientemente de su formación profesional y en otras ocasiones colocándolos en situaciones de empleo informal, subempleo o desempleo, en el mejor de los casos.

Si a la crisis del empleo desde el punto de vista económico agregamos la carencia de suficientes capacitación para el trabajo, aunada a la falta de valores para convivir en un ambiente de dignidad humana, justicia, seguridad pública y solidaridad social, así como, la falta de respeto a la dignidad humana hacia sus pares y el resto de los egresados de las otras carreras afines o distantes a las suyas, la situación se vuelve más dramática.

Ante esta situación consideramos necesario dar un vuelco al constructo llamado trabajador, y adoptar como tal a toda aquella persona que no tiene otra opción que vivir preponderantemente de la transferencia de su fuerza de trabajo a otra persona sea física o moral. Concepto que nos permite incluir en él, entre otros, a los desempleados, subempleados y auto empleados.

Y es a partir de este constructo como al realizar un análisis integral del mundo laboral, a partir de los estudios realizados por economistas y sociólogos en el cual se incluya a todos los trabajadores, estén o no vinculados con otro a través de una relación laboral, así como a todas las unidades de producción independientemente del sector económico al cual pertenecen es decir incluir en ellas no sólo a las empresas privadas, sino también a las empresas paraestatales y a las del sector social de la economía, pueda tenerse una visión más real del comportamiento del mundo del trabajo en México.,

Diagnóstico del fenómeno del autoempleo colectivo

Bajo el modelo del mundo laboral en el cual, se insertan tres subsistemas definidos como el de relaciones pre laborales, el de relaciones laborales y el de relaciones post laborales, encontramos como componente de las relaciones laborales a todas aquellas formas a través de las cuales los trabajadores, de acuerdo con la definición dada anteriormente, transfieren su fuerza de trabajo como medio para el logro de su bienestar y la generación de bienes o servicios.

Luego entonces, en este modelo el mercado de trabajo, es sólo el lugar donde se oferta y demanda la fuerza de trabajo, que es el bien máspreciado para la gran mayoría de la PEA. Sin embargo, como lo hemos venido mencionando a pesar de que desde la década de los 40's México se definió como un país socializante, lo cierto

es que a partir de esa fecha nos hemos guiado por un modelo capitalista, que como ya lo mencionamos los puestos de trabajo formales en las unidades productivas de los sectores público y privado cada día se tornan más insuficientes, razón por la cual la urgencia de fortalecer otras alternativas de empleo.

Como una alternativa de empleo formal consideramos necesario fomentar el autoempleo tanto individual como colectivo con carácter de formal, y en este grupo nos encontramos con los autoempleados individuales que laboral como trabajadores por cuenta propia y los autoempleados colectivos que constituyen el sector social de la economía como se le denomina en México y que a nivel mundial es llamado el sistema de economía solidaria.

Respecto al autoempleo colectivo, si bien es cierto a la luz del derecho, en México se encuentra consignado en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos como el derecho al trabajo por la vía de la organización social para el trabajo, conforme lo mencionado en el párrafo primero del artículo 123, así como el derecho a no ser considerada esta modalidad como monopolios conforme lo señalado en el artículo 28 y la consigna de fomentar al sector social de la economía de acuerdo con el artículo 25 del mismo ordenamiento, lo cierto es que el apoyo que se brinda a este sector sólo tiene el carácter de asistencia social por la vía de apoyos económicos a grupos vulnerables, como son los niños, las madres solteras y las personas de la tercera edad por mencionar algunos.

Desafortunadamente en México no se cuenta con estudios socio-económicos que den cuenta integral del comportamiento real de este sector de la economía, aunque por las políticas públicas dirigidas a su fomento podemos percatarnos que éste además de no haber sido analizado con seriedad y profundidad, sólo se investiga en función de la economía de subsistencia dirigida a grupos vulnerables y en extrema pobreza.

Sin embargo, cabe destacar que existen estudios aunque parciales desarrollados por organismos internacionales, como lo son los del PNUD quien viene trabajando en México desde hace varias décadas con el fin de realizar diagnósticos sobre el empleo, el bienestar, la marginación y la pobreza extrema, en función de la política internacional de bienestar y actualmente en función del desarrollo de los Objetivos del Milenio.

A pesar de lo expresado, consideramos que la sola existencia de la necesidad insatisfecha de empleo decente que incluya el total del bono demográfico actualmente desempleado, subempleado o con empleo informal, justifica la necesidad de analizar algunas otras alternativas de ocupación, razón por la cual a continuación procedemos al análisis del sector social de la economía, como un modelo de autoempleo, por la vía de la autogestión.

La organización de economía solidaria en México

El sistema de economía solidaria en México está constituido por las unidades productivas de autogestión, las cuales se define como el sector social de la economía a la luz del artículo 25 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Cabe mencionar que algunas de estas unidades productivas existían desde antes de la Colonia como es el caso de los ejidos y las comunidades agrarias y otras cuyo objeto consistió en la defensa del empleo urbano surgieron a partir del año de 1864 con la aparición de la Sociedad Mutual del Ramo de Sastrería, bajo la figura de mutualidades, las cuales muy pronto se convirtieron en forma masiva en cooperativas como resultado del discurso pronunciado por Juan Mata Rivera en 1872, “con objeto de movilizar los ahorros de las organizaciones, además de proporcionar trabajo y utilidades a los socios de estas nacientes organizaciones que se encontraban desempleados.”⁹

A pesar de que en un principio a las organizaciones del sector social de la economía se les reguló a la luz del derecho privado, poco a poco en forma paulatina, fueron obteniendo carta de naturalización en el seno del derecho social, como lo fue el caso de las cooperativas con la promulgación de su ley reglamentaria en 1938.

Jurídicamente, en el penúltimo párrafo del artículo 25 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos se define al sector social de la economía a través de las organizaciones que lo constituyen, al mencionar que

“la ley establecerá los mecanismos que faciliten la organización y la expansión de la actividad económica del sector social: de los ejidos, organizaciones de trabajadores, cooperativas, comunidades, empresas que pertenezcan mayoritaria o exclusivamente a los trabajadores y, en general, de todas las formas de organización social para la producción, distribución y consumo de bienes y servicios socialmente necesarios”¹⁰

Contenido que, aunado a lo señalado por el párrafo primero del artículo 123 que a la letra dice: “Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo,

⁹ González Chávez, María de Lourdes y Enrique Uribe Arzate, “Jóvenes del mundo: ante la crisis del capitalismo les proponemos el desarrollo de economías solidarias.”, Las Cooperativas como alternativa económica: una visión de México y España, Colección Estudios Cooperativos Volumen I, Editorial Dykinson, S.L., Madrid, 2014, p 21

¹⁰ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, <http://www.diputados.gob.mx/leyesbiblio/pdf/1/pdf,27/07/2015>, p 47

conforme a la ley”¹¹, fortalece el derecho al trabajo por la vía de la economía solidaria.

De lo anterior se desprende que México, a nivel Constitucional y la legislación que de ella emana adopta la estrategia de promover el desarrollo humano y el bienestar social por la vía del empleo y para tal efecto se compromete a promover el desarrollo de los ejidos, las organizaciones de solidaridad social, las mutualidades, las cooperativas, las comunidades tanto agrarias como urbanas, incluyendo los kibutz y en general todas las unidades productivas de autogestión y de cogestión siempre y cuando estén constituidas con capital mayoritario de trabajadores, y en general todas las formas de organización social para la producción, distribución y consumo de bienes y servicios socialmente necesarios.

Luego entonces, si la legislación promueve y apoya al sector social de la economía, salvo algunas excepciones como lo es el caso de la Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social que en forma injusta obliga a los cooperativistas a cotizar a la vez como trabajadores y patronos, vale la pena indagar porqué en la realidad, por ejemplo, las cooperativas son altamente vulnerables, pues como ha quedado comprobado su vida es efímera y en el sector secundario es muy reducido el número aunado al hecho de que sólo algunas subsisten como es el caso de la de Pascual Boing y la Cruz Azul.

En lo personal consideramos que parte del problema se debe a las políticas públicas, pues del análisis realizado a ellas, se desprende que en el Plan Nacional de Desarrollo de México, la política del autoempleo está inserta en el Programa de Desarrollo Social y conforme a los Objetivos del Milenio, en el nivel macro; sin embargo al analizarlo de manera específica podemos percatarnos de su inconsistencia lo cual inciden de igual manera en toda la población a pesar de su heterogeneidad y la de las unidades productivas.

El primer problema es que va dirigido a grupos específicos, en los cuales se incluyen de igual forma tanto a quienes requieren de empleos como el caso de los jornaleros agrícolas y sus familias, como a otros grupos definidos como vulnerables con necesidades diversas, como en el caso de los menores y los ancianos, pero siempre mediante acciones orientadas a la entrega de apoyos económicos para su progreso, con el fin de mejorar las condiciones de alimentación, salud, educación, así como el desarrollo de sus habilidades personales y sociales a través de la creación de infraestructura y servicios de acompañamiento para el progreso de sus comunidades y con ello, paliar el rezago vinculado con la carencia de servicios básicos, vivienda y empleo en los municipios de alta marginación.

Con respecto al empleo, el objetivo del Plan Nacional de Desarrollo se propone contribuir al bienestar de hombres y mujeres que enfrentan una reducción de sus

¹¹ Ibidem 195

ingresos por la carencia de empleos decentes, o por haber sufrido un riesgo sea natural o de trabajo que le impida continuar laborando, también mediante apoyos económicos por tiempo determinado, ya sea por la vía de la seguridad o la asistencia social.

Es importante destacar que otros objetivos consisten en el diseño de un sistema de estancias infantiles en apoyo a las madres y padres estudiantes, solicitantes de empleo o trabajadores, con ingresos inferiores a los de la línea de bienestar, la cual no se encuentra definida, así como la administración solidaria de las divisas que envíen los migrantes aunada a los presupuestos del Estado para beneficio de sus comunidades y sus familias.

Finalmente el Plan propone la asistencia a proyectos productivos y ambientales sustentables en favor de la población rural con ingresos por debajo de la línea de bienestar, mediante acciones de capacitación, con objeto de reducir el número de personas en condiciones de pobreza al adquirir capacidades que les permitan generar oportunidades de ocupación con índices de productividad más elevados y con ello puedan obtener mejores oportunidades de ingreso y propiciar con ello la cohesión del tejido social con el fin de consolidar el capital social de sus comunidades, lo cual consideramos benéfico para los fines del empleo.

Con respecto a los adultos mayores sin seguridad social, conforme al Plan Nacional de Desarrollo, sólo se les otorgan pequeñas cantidades de recursos insuficientes para llevar con dignidad su vejez. Este sistema además de ser de asistencia social, que pone candados que tengan como el de tener más de sesenta y cinco años. Programa que le consideramos insuficiente si tomamos en cuenta que la expulsión de los trabajadores de la planta productiva inicia para algunos a los treinta y cinco años de edad.

Y así podríamos continuar enunciando todos los objetivos y Programas del Plan Nacional de desarrollo los cuales lejos de impulsar el desarrollo del sector de economía solidaria promueve la asistencia social.

Desaciertos y aciertos de las organizaciones de economía Solidaria

En este capítulo procederemos a señalar aquellos desaciertos y aciertos que consideramos tiene el sector de las organizaciones de economía solidaria, derivados de la situación socioeconómica de nuestro país con objeto de determinar primero aquellas variables tanto económicas como culturales, políticas y sociales que provocan el fracaso de las mismas, en un primer momento; pero de igual manera procederemos a mencionar aquellas que han permitido la estabilidad de dichas organizaciones en nuestro sistema económico y proponer las que a nuestro juicio pueden cambiar el rumbo de la economía solidaria.

Para el análisis de los aciertos y desaciertos, lo haremos utilizando como hilo conductor a la Teoría Tetradimensional del Derecho, para lo cual mencionaremos las variables que inciden en cada uno de los componentes de la teoría, hecho, valor, norma y política, para concluir con un análisis dialéctico entre estos componentes.

Desaciertos

Del componente hecho cabe destacar la realidad social que priva entre los grupos vulnerables, los cuales cuentan con deficiente calificación formal y para el empleo la cual además va dirigida a la formación de la mano de obra que requiere el mercado de trabajo de los sectores público y privado, situación que les impide una socialización eficaz que les permita formar parte de una unidad económica que les permita un ingreso digno.

Del componente valores se desprende que quienes pretenden formar parte de una organización del sector social de la economía carecen de los valores tales como honestidad, desconfianza, solidaridad social, ayuda mutual y trabajo en equipo, entre otros.

Del componente norma se desprende que si bien a nivel constitucional existe una red normativa que permite el fomento del sector social de la economía como la vía más idónea para lograr elevar los niveles de empleo, al bajar a las normas reglamentarias en los niveles secundarios y terciarios se pierde dicho fin y se deja al sector social de la economía en desventaja con respecto a los sectores público y privado.

Con respecto a las políticas públicas si bien en un principio adquieren el compromiso de promover acciones tendiente a crear el nicho que requiere el sector social para su creación y funcionamiento, éstas concluyen promoviendo la asistencia social que además de ser más útil a las autoridades, sobre todo en función del clientelismo político, no requieren de fuertes sistemas de control.

Ahora bien, si realizamos un análisis dialéctico entre los cuatro componentes podemos percatarnos que en los grupos vulnerables privan personas sin educación y calificación para el empleo, incapaces de acceder a empleos dignos y contar con niveles de ingresos decorosos; lo cual les genera un sentimiento de desconfianza que les impide desarrollar sistemas de socialización, además, dado que viven en una situación hostil carecen de valores tales como la honestidad, solidaridad social, ayuda mutual y trabajo en equipo, entre otros, a pesar de desarrollar un sentimiento de resiliencia con respecto al grupo social al cual pertenecen.

Situación frente a la cual las normas al igual que las políticas se tornan incapaces para organizarlos a través de unidades productivas del sector social de la economía, que realmente les generen un empleo decente.

Aciertos

Del componente hecho cabe destacar que frente a las crisis provocadas por los cambios de los modelos de producción, las organizaciones del sector social de la economía a nivel nacional e internacional han permitido a miles de personas transitar por las crisis aunque con un fuerte grado de dificultad, en forma digna y aquí conviene recordar el inicio de casi todas las cooperativas como lo es el caso de la Cooperativa de Pascual Boing, por mencionar un ejemplo.

Dado que frente a la crisis que estamos viviendo, la situación del trabajador se torna cada vez más difícil, a causa del modelo educativo en el cual ha sido formado; es necesario promover en los jóvenes desempleados la necesidad de convertirse en polivalentes aunque sólo lo hagan en su área de conocimiento y otorgarle el mismo valor a cualquiera de otra área del conocimiento.

Del componente valores podemos rescatar a las personas que por situaciones familiares, religiosas o educativas aún cuentan con ellos y en una situación crítica desean, a partir de su sentimiento de solidaridad humana, como lo hemos demostrado como pueblo, mediante un proceso de resiliencia, rescatar el resto de los valores que les permitan formar parte de una organización del sector social de la economía.

A pesar de que la red normativa en México es insuficiente para el desarrollo del sistema de economía solidaria y las políticas públicas por lo general sólo están dirigidas a los más vulnerables, existen ejemplos de las organizaciones de este sistema que dan muestra de que si se puede contar con empleos decentes a través del trabajo desarrollado en las organizaciones del sector social de la economía.

Conclusiones

Existe un déficit muy elevado de empleo decente que abarca a gran número de personas tanto de los grupos denominados vulnerables, como de aquellos que pertenecen a las clases sociales baja y media, incluyendo a un gran número de egresados de las universidades públicas.

Que una oferta de empleo la constituye el desarrollo de empresas solidarias, en los modelos de autogestión y gestión. Que a pesar de no contar con el marco jurídico y las políticas públicas requeridas para el buen desarrollo del sector social de la economía, existen alternativas que aunque muestran un camino difícil, este no es imposible, razón por la cual se concluye en la necesidad de fomentar el empleo decente a través de la creación de organizaciones del sector social de la economía que paulatinamente vaya construyendo el sistema de economía solidaria en México.

Propuestas

Promover la creación de comunas autosustentables en forma integral, en las cuales, los egresados de las universidades públicas, bajo una modalidad interdisciplinaria y versátil se constituyan en empresas de autogestión o cogestión que les permitan disfrutar de un empleo decente para así poder tener una vida digna para ellos y sus familias.

Estas comunas se pretenden que además de promover el empleo sean amigables con el medio ambiente y permitan la convivencia interdisciplinaria entre sus miembros con dignidad, respeto mutuo y capacidad de polivalencia.

Bibliografía

Calva, José Luis, Coordinador, *Empleo digno, distribución del ingreso y bienestar*, Análisis estratégico para el desarrollo, Volumen 11, Editorial Consejo Nacional de Universitarios, México, 2012

Calva, José Luis, Coordinador, *Derechos sociales y desarrollo incluyente*, Análisis estratégico para el desarrollo, Volumen 12, Editorial Consejo Nacional de Universitarios, México, 2012

Gadea Soler, Enrique, *Las cooperativas como alternativa económica: una visión de México y España*, Colección Estudios Cooperativos Volumen I, Editorial Dykinson, S.L., Madrid, 2014

Ramirez Padilla, David Noel, *Hipoteca social*, Editorial Mc. Graw Hill, México, 2013

Hemerografía

Montoya Arce, B. Jaciel, coordinador, *Papeles de Población*, Nueva Época Año 20 Número 80, Centro de Investigación y Estudios Avanzados de la Población, UAEM, Toluca, abril-junio de 2014

Legislación

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Vigente

Ley General de Sociedades Cooperativas, Vigente

Ley Federal del Trabajo, Vigente

Páginas electrónicas

<http://www.diputados.gob.mx/leyesbiblio/pdf/1/pdf>, 27/07/2015



EJE 9

**CONFIGURACIONES ACTUALES
DE LOS MERCADOS DE TRABAJO**

EMPLEO VERDE: UNA NUEVA ALTERNATIVA DE ACUMULACIÓN EN MÉXICO

DR. PABLO SIGFRIDO CORTE CRUZ¹



Resumen

Con las políticas estructurales en México se han transformado medios de acumulación latentes en el medio ambiente a través de imposiciones públicas como la Economía Verde, la cual, según el gobierno, busca salvaguardar la problemática ecológica a través de estas políticas

Con la implementación del modelo de la Economía Verde se han buscado alternativas de empleo verde donde se mantiene el supuesto de mejorar la calidad de vida y el entorno de los habitantes a través de implementaciones e innovaciones tecnológicas, que supuestamente, buscan hacer más eficiente el uso de recursos y transformarlos en capital físico-natural, además de ser menos contaminantes.

Sin embargo, es necesario observar el comportamiento de una nueva situación asimétrica de acumulación de las grandes empresas que practican la sustracción inadecuada de los recursos naturales y la desaparición de las regiones rurales para la explotación.

Este trabajo busca analizar la generación de empleo en áreas supuestamente verdes, en comparación al total de empleo que se provoca, mediante de los procesos de acumulación por desposesión como a ocurrido en las actividades neo-extractivistas de la minería a cielo abierto.

¹ Profesor-Investigador. CEDES Facultad de Economía BUAP. E-mail pabloscc71@gmail.com

Introducción

Las nuevas propuestas de crecimiento económico que se han realizado a partir de la crisis de la globalización de finales de la primera década del presente siglo, han permitido nuevos planteamientos sobre la generación de empleo, y con ello nuevos mecanismos de acumulación.

Desde la lectura de la máxima obra de Marx, no se puede hablar de acumulación del capital sin dejar de lado el concepto del trabajo, y por tanto, del plusvalor, pues sin este último concepto, no existen los excedentes suficientes para que se desarrolle la acumulación misma.

Conjunto a las propuestas de Crecimiento Verde que han realizado los organismos internacionales como la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), el Banco Mundial, el Banco Interamericano del Desarrollo (BID), entre otros, se han desarrollado planteamientos sobre lo que algunos han denominado como Empleos Verdes, los cuales, sin estos no se puede lograr la transición económica sustentable.

Con la implementación del modelo de Crecimiento Verde se han buscado alternativas de Empleo Verde donde se mantiene el supuesto de mejorar la calidad de vida y el entorno de los habitantes a través de implementaciones e innovaciones tecnológicas, que supuestamente, buscan hacer más eficiente el uso de recursos y transformarlos en capital físico-natural, además de ser menos contaminantes.

Nuestro país no ha sido ajeno a estas propuestas, y al contrario, estas se reflejan el Plan Nacional de Desarrollo (PND) del actual Gobierno Federal, en el que se establece para lograr un México Próspero, se debe lograr el Crecimiento y Empleos Verdes.

Así, con las políticas de cambio estructural, se están transformado medios de acumulación latentes en el medio ambiente a través de imposiciones públicas como esta propuesta de Economía Verde, la cual, según el gobierno, busca salvaguardar la problemática ecológica a través de estas políticas.

Sin embargo, es necesario observar el comportamiento de una nueva situación asimétrica de acumulación de las grandes empresas que practican la sustracción inadecuada de los recursos naturales y la desaparición de las regiones rurales para la explotación.

Este trabajo busca analizar la generación de empleo en áreas supuestamente verdes, en comparación al total de empleo que se provoca, mediante de los procesos de acumulación por desposesión como ha ocurrido en actividades como las neo-extractivistas de la minería a cielo abierto.

De acuerdo a la estructura, la segunda parte del presente trabajo hace una revisión de la relación entre trabajo y acumulación de capital, para posteriormente revisar los planteamientos de Crecimiento y Empleo Verde, tanto de los organismos internacionales, como a nivel nacional, en la cuarta parte se hacen comparativos de algunos sectores donde se han generado empleos verdes con respecto al resto de la economía, incluyendo las extractivistas y su influencia en el proceso de acumulación en México, culminando con una serie de reflexiones finales.

Trabajo y Acumulación

A partir de la lectura del primer tomo de El Capital de Karl Marx, los conceptos de Acumulación de Capital y Trabajo, no pueden ser separable. Para entender al primero es necesario entender al segundo.

El trabajo, o mejor dicho, la fuerza de trabajo, es la capacidad de todo ser humano dispone para el proceso de producción, y como tal, es la base en que se sustenta el sistema de producción capitalista. De acuerdo con Marx, el trabajo se convierte en una mercancía que tiene un valor de uso y un valor de cambio, y por tanto, considerando el segundo tipo de valor, existe un vendedor (el propietario de la fuerza de trabajo) y un comprador (quien contrata). Su importancia radica en que *“... el proceso laboral, pues, la actividad del hombre, a través del medio de trabajo, efectúa una modificación del objeto de trabajo procurada de antemano. El proceso se extingue en el producto...”* (Marx: 1975, 219)

El precio de la fuerza de trabajo, por lo regular se encuentra por debajo de su valor, pues esta condicionada por quien la utiliza, es decir, el propietario de los medios de producción. Al desembolso para utilizar al trabajo se le denomina Capital Variable, pues su valor (en forma de salario) se transforma a lo largo del proceso productivo. Sin la presencia de este, no se puede hablar de conceptos como plusvalor (absoluto y relativo), composición orgánica del capital (sumando al Capital Constante) y por supuesto de acumulación del capital.

Sin la presencia del Capital Variable no se puede hablar de plusvalor, pues no son agentes inseparables, pues sin la compra de la fuerza de trabajo, tampoco se puede hablar de aquella parte del valor que no se paga al trabajador, y cuyo esfuerzo está impregnado en dicho valor.

Esa parte del que no se paga al trabajador, dice Marx, tiene dos fines, el consumo personal del propietario de los medios de producción y para la ampliación de la producción, es decir, transformar el plusvalor en capital

... el proceso capitalista de producción se limitaba a transformar en capital, y por tanto en fuente de plusvalor, una suma de valor que pertenecía –no sabemos por qué motivos- al poseedor de dinero. Esa suma de valor experimenta una modificación, pero ella misma no es el resultado del proceso, sino más bien su presupuesto, independiente del mismo. En el proceso de reproducción simple, o proceso de producción continua, hay una parte del producto del obrero que siempre se le enfrenta de nuevo como capital variable, pero si su producto asume siempre de nuevo esa forma es porque el obrero, des un principio, vendió su fuerza de trabajo por el dinero del capitalista. Por último, en el curso de la reproducción todo el valor de capital adelantado se transforma en plusvalor capitalizado, pero esta transformación misma supone que el fondo haya surgido, originariamente, de los medios propios del capitalista... (Marx: op. cit., 719-720)

Es inevitable decir que existe una relación directa entre el papel del trabajo y el proceso de acumulación, pues el proceso de reproducción del capital tiene que contener ese vínculo entre el trabajo no pagado con la producción a escala ampliada

Si el plusvalor se representa en las ganancias de los propietarios de los medios de producción, y estas se contabilizan como parte de la contabilidad nacional, la acumulación debería representarse en una escala mayor en el crecimiento de la economía.

Si bien la generación de empleo implicaría un incremento de la producción, por tanto, a medida de una población ocupada mayor, implicaría incrementar el plusvalor, lo cual tendería ampliar la reproducción del capital, y por tanto, aportar al crecimiento de la economía.

La generación de nuevas áreas de trabajo, tendrían que implicar la necesidad de la existencia del plusvalor, y por tanto, aportar al proceso de acumulación de capital y, de ahí, al crecimiento económico. La medida en que se puede dar, tal vez no entrañe las grandes dimensiones, pues implica un proceso de desarrollo, en la que los propietarios de los medios de estas áreas, o están haciendo innovaciones en las que implica la experimentación de nuevos proyectos tecnológicos y formas de trabajo, o son inversiones en nuevos mercados de gente que viene de sectores económicos tradicionales y que apenas se introducen en dichos nichos de transacción económica. Similar a eso ocurrió con la informática, en el cual en los años setenta era contado quien comprara (y vendiera) una computadora, a la fecha en que los productos del área son más diversificados dejando altas ganancias a los propietarios de las marcas que las venden. Esto último, podría estar ocurriendo en los mercados ambientales, o donde se están desarrollando, por ejemplo, las tecnologías verdes.

Crecimiento y Empleo Verde

A partir de la crisis de finales de la primera década del presente siglo, los organismos internacionales como la OCDE, el Banco Mundial, el BID, entre otros, han propuesto políticas económicas que permitan el crecimiento y la generación de empleos verdes, basados en la abolición de subsidios a sectores intensivos en el uso de energías de origen fósil como el gas natural y el petróleo. Para lograr dichos fines, también han entrado el Programa de Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA), la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Confederación Sindical Internacional (CSI) y la Organización Internacional de Empleadores (OIE), entre otras instituciones relacionadas con los temas laborales.

La OCDE conceptualiza al Crecimiento Verde en términos de se busca *“fomentar el crecimiento económico y el desarrollo, garantizando que los ecosistemas continúen proporcionando en el tiempo los servicios de los que el bienestar social depende...”* (OCDE: 2011, 4). De aquí la importancia que tienen la innovación tecnológica y el conocimiento, tanto el actual como a futuro, para las intenciones para lograr estos planteamientos. Para poder obtener los objetivos fijados por la propuesta de los organismos internacionales, se busca la mejora de la productividad por medio de una mejor eficiencia de los recursos naturales, y por el otro, *“...propiciar que la actividad económica tenga lugar donde sea más ventajoso para la sociedad a largo plazo...”* (OCDE: op. cit., 5)

Si bien, al interior de la propuesta, se pueden encontrar conceptos económicos habituales, como son: cooperación y eliminación de barreras arancelarias, innovación (tecnológica) y transición a empleos verdes, producción y consumo verdes, etc., ahora se incluyen, si bien no en términos de conceptos nuevos, políticas que se han ido implementando desde los años ochenta, pero ahora se extiende hacia la presencia (o ausencia) de los recursos naturales y el medio ambiente.

Al analizar la propuesta económica, se deduce que se mantiene el mismo discurso que se han manejado desde hace treinta años en el llamado consenso de Washington. Ejemplo de ellos, es lo que se denomina como consumo energético. Otro ejemplo es la apuesta se los organismo internacionales a la tecnología como la vía que permita el desarrollo para ser más eficiente su uso.

Las tecnologías a ser instaladas contribuirán a mejorar la eficiencia energética, a optimizar la administración de deshechos (en algunos casos a convertir éstos en electricidad), en las principales áreas de producción de leche y cría de cerdos. Así, los beneficiarios tendrán resultados financieros positivos y contribuirán en los esfuerzos de mitigación en materia de cambio climático. Entre las tecnologías están:

calentadores solares de agua a ser utilizados en el procesamiento de productos agrícolas, construcción y operación de bio-digestores para generar gas a partir de desechos animales, e instalación de generadores especializados para convertir el gas de los bio-digestores en electricidad. (Banco Mundial: 2012, Comunicado de Prensa).

Si bien, estos conceptos no son del todo nuevos, en términos del discurso de la sustentabilidad, la idea de obtener una economía verde "... [del] *desencanto general con relación al paradigma económico dominante, una sensación de cansancio que se desprende de las numerosas crisis y fracasos del mercado que se han producido durante la primera década del nuevo milenio, en particular la crisis financiera y económica de 2008...*" (PNUMA: 2011, 1).

Aunado a las propuestas de crecimiento verde, también se encuentra la relacionada con la hecha para generar empleos, mismos que se desean decentes en términos de representar buenos salarios, seguridad y buen trato, además de que sean sostenibles con bajo consumo de Carbono.

La OIT define a los empleos verdes como aquellos que "reducen el impacto medioambiental de las empresas y los sectores económicos hasta niveles que son sostenibles. Además, contribuyen a disminuir la necesidad de energía y materias primas, a evitar las emisiones de gases de efecto invernadero, reducen al mínimo los desechos y la contaminación, así como restablecen los servicios del ecosistema como el agua pura y la protección de la biodiversidad" (OIT: 2009, 5).

De acuerdo con esto, los empleos verdes pueden generarse en la mayoría de los sectores económicos, desde la generación de energía, pasando por áreas como la agricultura, el transporte, construcción, manufacturas, entre otros, lo cual implica un proceso, no sólo de transición, sino que también de traslado del trabajo de un ramo a otro (PNUMA: 2008)

A nivel nacional, desde que inició el gobierno federal, se realiza la propuesta de crecimiento verde en el PND, lo que da pauta a la creación del Programa Sectorial del Medio Ambiente y de los Recursos Naturales (PROMARNAT). La propuesta presidencial señala que el Crecimiento Verde es...

la gran promesa de un mejor futuro para la humanidad; es la posibilidad de crecer y generar riqueza sin deteriorar nuestro entorno y nuestro patrimonio natural ... [los] recursos naturales no sólo son nuestros; también pertenecen a las futuras generaciones, y ellas merecen que los preservemos y no los perdamos por descuido o negligencia...[por lo que se] permite tener un sólido compromiso con el medio ambiente y, a la vez, mejorar la calidad de vida de la población ... (Presidencia de la República: 2014)

De igual forma se establece el programa de empleos verdes por parte de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en colaboración con los organismos internacionales que ya se han mencionado, lo cual ya implica un compromiso con los intereses internacionales.

Si bien en términos literales, el discurso gubernamental llega a ser importante, por otro lado, pareciera que existe una contradicción entre el discurso planteado y la práctica establecida, puesto que se mantienen los lineamientos que se han puesto en práctica en nuestro país desde los años ochenta. Leyendo a más detalle, se puede dar cuenta de que es una continuidad de lo mismo, ahora, sobre el manejo de los recursos naturales. Se establece, siguiendo las recomendaciones de la OCDE, la creación de áreas naturales protegidas, lo cual ya tiene implícito el desplazamiento de pueblos de sus territorios (aunque esto no se mencione). De igual forma existe, ya desde el discurso de la burocracia internacional, el concepto de capital natural, lo cual implica a la naturaleza como factor de producción. Por dichas razones, las críticas a dichos planteamientos verdes del gobierno, se le han realizado un conjunto de críticas de manera muy similar a las hechas a los organismos internacionales. Si bien se mantiene el concepto de la sustentabilidad como objetivo a lograr, hay que considerar que las reformas políticas que se aprobaron en 2013, y por demás la energética, tendrán repercusiones en materia ambiental.

Siempre han existido críticas sobre la compatibilidad entre sustentabilidad y el sistema de producción vigente. En nuestro país, han existido una serie de análisis al respecto desde los años noventa, entre los que sobresale se encuentra Enrique Leff quien señala que “... *el ambiente no es la ecología, sino la complejidad del mundo; es un saber sobre las formas de apropiación del mundo y de la naturaleza a través de las relaciones de poder que se han inscrito en las formas dominantes de conocimiento*” (Leff: 2008, 13). Con anterioridad, dicho autor, ya había criticado que los planteamientos institucionales para lograr el objetivo de la sustentabilidad han apostado a la innovación tecnológica (Leff, 2004).

El discurso dominante de la sostenibilidad promueve un crecimiento económico sostenido, soslayando las condiciones ecológicas y termodinámicas que establecen límites y condiciones a la apropiación y transformación capitalista de la naturaleza ... Así, los procesos ecológicos y simbólicos son reconvertidos en capital natural, humano y cultural, para ser asimilados al proceso de reproducción y expansión del orden económico, reestructurando las condiciones de la producción mediante una gestión económicamente racional del ambiente (Leff: op. cit., 4).

Esto último, le da el nombre de “neoliberalismo ambiental” y su finalidad está ligada con el debilitamiento de los movimientos sociales mediante el control de la

naturaleza. *“Su propósito es legitimar la desposesión de los recursos naturales y culturales de las poblaciones dentro un esquema concertado, globalizado, donde sea posible dirimir los conflictos en un campo neutral”* (Leff: op. cit., 7).

También se encuentra la crítica desde las instituciones de educación superior privadas, por ejemplo Isabel Studer y Talía Contreras (2012) señalan que el discurso se enfatiza a lograr el crecimiento económico por medio de la privatización de los recursos naturales, por lo que esta idea busca dar *“...cabida a la comercialización desmedida de los recursos en un esquema que beneficiaría a aquellos que puedan comprar los bienes, dejando desprotegidos a los grupos marginales como los grupos indígenas”* (Studer y Contreras: 2012, 15).

Otra de las críticas más severas a la propuesta de Crecimiento Verde es el que realiza Leticia Durand (2014), pues señala que el concepto de “capital natural”, ya implica otorgar un valor monetario al medio ambiente y a los recursos naturales, por lo que la finalidad es expandir los mercados para convertirlos en productos. Para la investigadora de la UNAM, la idea sobre la creación de áreas naturales protegidas, ya implica de manera implícita la idea de despojo de territorios en contra de los pobladores de dichas regiones, además de convertir los derechos ambientales en servicios.

Es obvio que desde la perspectiva del planteamiento, trae nuevas formas de acumulación para nuestro país, o mejor dicho una expansión de las formas económicas que trae consigo la legalización del despojo. En términos del llamado empleo verde, este se tiene que crear a medida que se hace la transición hacia la llamada Economía Verde, por lo que en la velocidad en que se desarrollan los mecanismos de eficiencia energética y de reducción de bióxidos de carbono, y otros agentes contaminantes. De igual forma, para que se expanda este tipo de empleo, tienen que reducir la producción de aquellos sectores de la economía dedicados a la extracción de combustibles fósiles, que permitan al mismo tiempo su traslado a ramos energéticos más limpios.

Empleos Verdes y Acumulación

La creación de empleos verdes en México es un área relativamente nueva, en el cual, hay que señalar, la información es casi nula y las fuentes, por lo regular, son poco confiables ante los pocos datos oficiales. La fuente más cercana, aunque con desfase temporal, es la OIT al publicar una Evaluación Potencial de Empleos Verdes en México, en el año de 2011, aunque este puede dar algunas señales de ciertos comportamientos en la generación de empleo verde. En menor medida, en términos de un análisis general de la ocupación en México son los datos del INEGI,

que siguiendo la metodología del organismo laboral se pueden otorgar algunas estimaciones sobre el tema aquí expuesto.

El proceso de creación de empleos verdes en nuestro país queda a cargo de la OIT, con el aval nacional de la STPS. Ambos organismos, desde el año de 2011 firmaron un acuerdo de colaboración en torno a la creación de empleos verdes en el cual se busca:

- Generar el diálogo entre los diversos sectores de la economía.
- La capacitación para empleados gubernamentales, empresarios, empleados de alto nivel, y cualquier otro tomador de decisiones para concientizar en el tema de los empleos verdes.
- El desarrollo de proyectos piloto en las Pequeñas y Medianas Empresas (Pymes) para impulsar los conceptos y conocimientos ambientales
- La elaboración de una Estrategia Nacional de Empleos Verdes de acuerdo a las leyes laborales internas

Dentro del análisis inicial se detectaron nueve áreas en el que se son factibles la creación de empleos verdes, los cuáles son:

1. Agricultura Sostenible (Orgánica)
2. Actividades Forestales Sustentables
3. Energía Eléctrica Renovable (Eólica, Solar, Hidráulica, Bioenergética y Geotermal)
4. Industria Limpia (Obtención del ISO 14001)
5. Construcción Sostenible (infraestructura Verde)
6. Manejo de Residuos (Reciclaje)
7. Turismo Sostenible
8. Transporte Masivo
9. Actividades del Gobierno Federal (Semarnat y Programas relacionados)

Por lo que las de inicio la determinación de las actividades verdes se encuentran enmarcadas sólo en estos ámbitos, lo cual se tendría que implicar en qué áreas se estarían analizando.

De la evaluación misma de la OIT, se puede ver que si bien más del 10% de la población participa en actividades primarias, este es el sector de con menor participación en el Producto Interno Bruto (PIB) del país, lo que permite pensar que la tarea de generación de empleos verdes en este sector puede ser de lo más difícil, aunque también una oportunidad de desarrollo. En cambio, los servicios, excluyendo

al comercio, son donde se concentra la mayor cantidad de empleos y con mayor participación en la economía mexicana, aquí, se puede visualizar que la gran parte de la acumulación que se genera en nuestro país se concentra en mayor medida en dicho sector.

Realmente, hay que señalar hay dudas de cómo se desarrolla el mecanismo para calcular la existencia de empleos verdes en nuestro país, de hecho la OIT reconoce que:

Debido a la limitada información que se tiene sobre la economía verde en el país, se hacen supuestos para poder estimar y analizar los empleos verdes en México; por lo que los resultados son únicamente estimaciones indicativas. Estas se basan principalmente en fuentes secundarias y consultas a especialistas: no se realizaron encuestas. Se utiliza una mezcla de las siguientes herramientas: estudios de caso, factores de empleo ambientales y coeficientes de producción-empleo de sectores tradicionales. A su vez, se utiliza un enfoque sectorial para cuantificar el número de empleos ambientales. Esto significa que se incluyen todos los empleos dentro de una actividad económica (OIT: 2013, 3).

También cabe destacar que no todos los empleos dedicados a salvaguardar el medio ambiente son verdes, pues, para tener este calificativo, también tienen que ser decentes, es decir, que tengan salarios dignos para una subsistencia decente, además de que permita la mejora personal y profesional, al no cumplirse estas salvedades, sólo se estaría hablando de empleos ambientales. En el Cuadro 1 se puede ver el comportamiento de la producción y empleo de actividades ambientales. Ahí se puede ver que es poco el nivel de participación de labores verdes es demasiado pequeño en comparación al total de la economía. Se puede ver que existe un grado de participación mayor en el empleo informal en comparación del formal, por lo que, en términos de trabajo decente, el concepto verde queda bastante relegado.

Cuadro 1

Resumen del tamaño de producción y empleo de actividades ambientales (2011)

| Sectores | PIB por Sector | | Personal (Miles) | Empleo Formal % | Empleo Informal % |
|--|----------------------|--|---------------------|-----------------------|-------------------------|
| | Millones de Pesos | % del Total (% Verde del Convencional) | | | |
| Actividades Primarias | 521,917 | 3.7% | 6,052 | 4% | 96% |
| Agricultura | 367,712 | | 5,100 | 3% | 97% |
| Agricultura Orgánica | 7,424 | 2% | 290 | | |
| Forestal | 6,895 | | 173 | 7% | 93% |
| Forestal Sostenible | 582 | 8% | 14.7 | | |
| Actividades Secundarias | 5,045,700 | 35.7% | 9,634 | 42% | 58% |
| Energía | 184 | | 97 | 97% | 3% |
| Energía Renovable | 46 | 25% | 21.8 | | |
| Manufactura | 2,524,073 | | 6,190 | 53% | 47% |
| Industria Limpia | 176,685 | 7% | 459 | | |
| Construcción | 933,838 | | 3,123 | 16% | 84% |
| Construcción Sostenible | 63,170 | 7% | 349 | | |
| Actividades Terciarias | 8,558,570 | 60.60% | 24,840 | 37% | 63% |
| Manejo de Residuos | 320,232 | | 102 | 23% | 77% |
| Reciclaje | 1,737 | 1% | 12.2 | | |
| Turismo | 355,951 | | 2,790 | 22% | 78% |
| Turismo Sostenible | 6,507 | 2% | 51.3 | | |
| Transporte | 963,802 | | 1,462 | 28% | 72% |
| Público y Ferroviario | 133,733 | 14% | 582 | | |
| Gobierno | 3,706,922 | | 1,810 | 83% | 17% |
| Semarnat y Programas de Sostenibilidad | 74,412 | 2% | 35 | | |

Fuente: OIT (2013) *Evaluación del Potencial de Empleos Verdes en México*. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/emp_ent/documents/project/wcms_250699.pdf

De acuerdo con dicha información, para el año 2011, había un poco más de 40.5 millones de personas empleadas, de las cuáles, apenas el 4.5% son empleos ambientales. La misma OIT realiza un índice de trabajo decente para diferenciar los empleos ambientales de los verdes. Para construirlo toma cuatro indicadores: el ingreso mensual (Z_1), las horas trabajadas considerando la jornada laboral de 8 horas (Z_2), la seguridad en el empleo considerando la existencia de contrato (Z_3) y la Seguridad Social (Z_4); al primero se le otorga una ponderación del 50%, pues el organismo lo considera lo más importante, mientras que a los otros tres divide la otra mitad de manera equidistante, teniendo la siguiente fórmula:

$$\text{Índice de decencia en el empleo} = (50\% \times Z_1) + (16.6\% \times Z_2) + (16.6\% \times Z_3) + (16.6\% \times Z_4)$$

Si el resultado del índice es de 70 o más, entonces se considera a dicho empleo como verde. El Cuadro 2 refleja el resultado de la OIT. Allí se revisa, que sólo el sector de la energía renovable es el único que puede estar en el ramo, mientras que los demás sólo se pueden considerar como ambientales. El caso del forestal

sostenible queda bajo mucha duda, pues señala el organismo internacional que se basó únicamente en la certificación, lo cual debería implicar una revisión del mismo.

Cuadro 2
Número de Empleos Ambientales e Índice de Decencia

| Sector | Empleos Ambientales (Miles) | Índice de Decencia en el Empleo (Sector en General) |
|--|---------------------------------------|---|
| Agricultura Orgánica | 290 | 28 |
| Forestal Sostenible | 14.7 | 100 |
| Energía Renovable | 21.8 | 79 |
| Industria Limpia | 459 | 68 |
| Construcción Sostenible | 349 | 43 |
| Reciclaje | 12.2 | 41 |
| Turismo Sostenible | 51.3 | 52 |
| Público y Ferroviario | 582 | 29 |
| Semarnat y Programas de Sostenibilidad | 35 | 69 |

Fuente: OIT (2013) *Evaluación del Potencial de Empleos Verdes en México*. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/-emp_ent/documents/project/wcms_250699.pdf

Esto implica la poca relevancia que se tiene del empleo verde con respecto al total del empleo generado. Analizando comportamientos más recientes, considerando el 2014, había 49.4 millones de personas empleadas, de los cuáles, el 13.7% pertenecen al sector primario, el cual tiene una participación del 3.1% del PIB. En el Cuadro 3 se puede ver la participación del empleo por sector, mientras que en el Cuadro 4 se revisa el comportamiento económico.

Cuadro 3
Participación de la PEA por Sectores de la Economía y de Acuerdo al Género (2014)

| | Total | Hombres | % Hombres | Mujeres | % Mujeres |
|-----------------|--------------------|----------------|------------------|----------------|------------------|
| Población Total | 120,205,174 | 58,096,659 | 48.3 | 62,108,515 | 51.7 |
| 15 años o más | 87,520,286 | 41,545,718 | 47.5 | 45,974,568 | 52.5 |
| PEA | 52,108,400 | 32,424,460 | 62.2 | 19,683,940 | 37.8 |
| PEA Ocupada | 49,415,411 | 30,736,590 | 62.2 | 18,678,821 | 37.8 |
| Primario | 6,750,548 | 6,048,474 | 89.6 | 702,074 | 10.4 |
| Secundario | 12,026,365 | 8,960,671 | 74.5 | 3,065,694 | 25.5 |
| Terciario | 30,357,156 | 15,528,452 | 51.2 | 14,828,704 | 48.8 |
| No Especificado | 281,341 | 198,992 | 70.7 | 82,349 | 29.3 |

Fuente: Elaboración propia a partir del Banco de Información Económica-INEGI. <http://www.inegi.org.mx/sistemas/bie/>

Cuadro 4
Participación del PIB y de la PEA Ocupada por Actividades Económicas (2014)

| Sector | PIB Porcentaje | PEA Ocupado Porcentaje |
|-----------------|---------------------------|-----------------------------------|
| Sector Primario | 3.1 | 13.7 |
| Construcción | 7.3 | 7.5 |
| Manufacturas | 16.1 | 16 |
| Comercio | 19.3 | 19.3 |
| Servicios | 41.5 | 42.1 |
| Otros | 12.7 | 0.8 |
| No Especificado | | 0.6 |

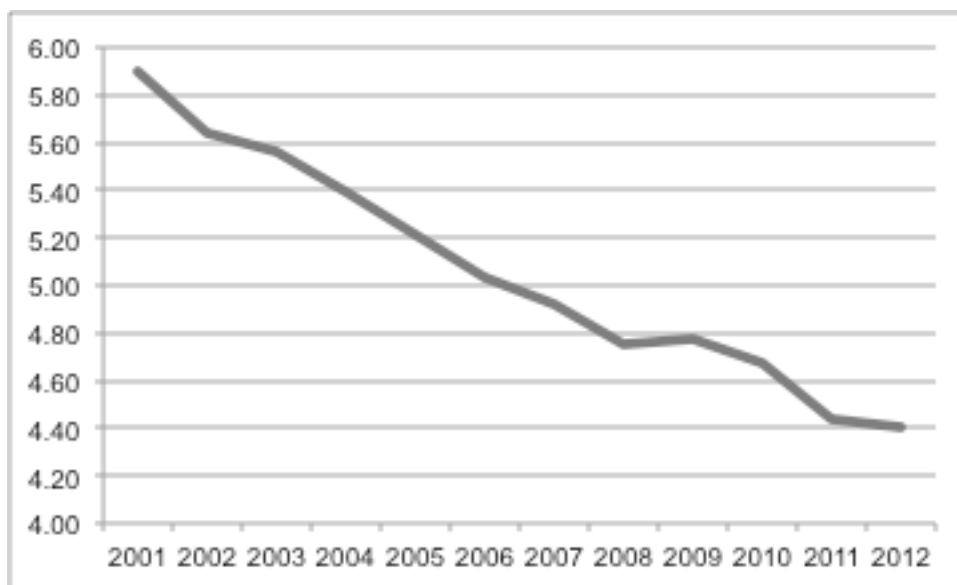
Fuente: Elaboración propia a partir del Banco de Información Económica-INEGI. <http://www.inegi.org.mx/sistemas/bie/>

De acuerdo a la OIT (2014) hay 2.8 millones de empleos ambientales, lo cual implica un incremento de 971 mil empleos en comparación a tres años atrás. De acuerdo al comunicado del organismo internacional, dichos trabajos se concentran mayoritariamente en energía renovables (22%), forestal sustentable (8%), reciclaje (12%) y construcción sostenible (11%), lo cual implica altas tasas de crecimiento en este tipo de labores, excepto en el último que muestra una caída en términos nominales.

Por desgracia, no se pudo encontrar información sobre el resto de los sectores, por lo que se deben suponer que se mantiene la cantidad de empleo en estos rubros, o en otros casos una reducción en otros. Por lo que se sigue manteniendo la idea de que los empleos verdes se siguen ubicando, de manera estricta, en energías renovables

Llama la atención el caso de la energía renovable, pues aún sus tasas de participación son demasiado pequeñas y cayendo en los últimos once años, como se puede ver en la Gráfica 1. Esto indicaría que: 1. Está aumentando el sector de autoabastecimiento de energía y de producción independiente; y/o 2. Se está preparando este ramo para la participación de generación que se abre al sector privado. De acuerdo a los datos oficiales, casi el 6% de la generación de energía eléctrica se basa en energías renovables.

Gráfica 1
Uso de Energías Renovables (Porcentaje del total de Energía)



Fuente: Realizado a partir de los datos del Banco Mundial. www.bancomundial.org

Si bien se establece un conjunto de elementos sobre el empleo verde en nuestro país, lo cierto es que este resulta ser mínimo en comparación a los llamados empleos tradicionales. Esto probablemente se deba a que la composición del capital en las energías renovables manteniendo que los empleos verdes se siguen ubicando, de manera estricta en energías renovables a que la concepción de áreas mencionadas, implican un proceso de recomposición, por lo que se siguen dominando los sectores de alto consumo de carbono debido a que los costos de producción están prácticamente asegurados.

Esto último lleva, considerando el nivel de participación del PIB, tanto de los sectores sustentables como de los no-sustentables, a que los niveles de acumulación son demasiado pequeños en los primeros en comparación del resto de la economía. De igual forma, se implica que no todos los empleos ambientales deben considerarse verdes, debido a que la concepción de “decente” sólo se ubica estrictamente en el ramo de las energías renovables.

Cabe destacar, con las políticas de Crecimiento Verde, y con el consecuente concepto de “capital natural”, los recursos se están convirtiendo en factores para la producción. Ejemplo de ello son los llamados megaproyectos como las Hidroeléctricas, la infraestructura carretera, instalaciones de infraestructura de energías renovables (principalmente solar y eólica) y las concesiones mineras. En todos ellos se ha visto el despojo de recursos naturales y territorios a los pobladores de dichas regiones, principalmente gente dedicada a actividades primarias como la agricultura,

silvicultura y ganadería, por lo que se refuerza la pregunta sobre en donde se generan los empleos ambientales.

La mayoría de los empleos generados por dichos megaproyectos, no pueden llamarse ambientales, ni mucho menos verdes, pues significan una expansión de los modelos de acumulación que se han mantenido en los últimos años y a costa de los usos, costumbres y formas de la gente afectada por los mismos.

Reflexiones Finales

El concepto de empleos verdes es relativamente nuevo, y como tal, su aplicación apenas está iniciando a nivel mundial, y con más en los países en vías de desarrollo. Como tal, su desarrollo va de la mano en que se encaminen los procesos de Economía Verde, reduciendo contaminantes y haciendo la transición hacia tecnologías más limpias.

Para el caso de México, propiamente, se sigue la continuidad de las políticas propuestas por lo organismos internacionales desde hace treinta y tres años, lo cual implica que la propuesta de Crecimiento Verde, realizada por el actual gobierno federal, mantenga la misma tónica de los planteamientos realizados desde el 2009.

La participación de la OIT, en conjunto a las autoridades federales, en específico con la STPS y la Semarnat, no asegura que los empleos verdes tengan un impacto importante en nuestro país, en primer lugar, porque las propuestas de Crecimiento Verde siguen apostando al mismo modelo de tecnología que se ha tenido en los últimos años; en segundo lugar, por el alto nivel de participación de los combustibles fósiles en el consumo energético, y por tanto, las ganancias que este tipo de actividades genera; en tercer lugar, no se puede hablar de empleos verdes sin Economía Verde, por lo que ha medida en que sea más verde la economía, los empleos que lleven bajos niveles de carbono y sean más sustentables pueden tener cauce; y en cuarto lugar, considerando el concepto de que tales empleos sean decentes, no todos los empleos ambientales generados a medida que se expanda la tecnología limpia, serán realmente verdes.

Los empleos verdes, parecen concentrarse en el sector de las energías alternativas, por lo que en el resto de los sectores no se pasa del nivel de ser sólo empleos ambientales. Cabe destacar, que con la reforma energética, el mercado de generación de electricidad, a partir de las fuentes alternativas renovables, se concentrarán estos trabajos decentes que promuevan ambientes más limpios.

Hasta el momento el modelo de acumulación parece mantenerse, pues el modelo de Crecimiento Verde parece ser más gris de lo que parece, por lo que los empleos que se generan parecen alejarse del ideal verde que aparentemente buscan promover los organismos internacionales.

Bibliografía

Banco Mundial (2012). BM/México: Estimulan Crecimiento Verde. Comunicado de Prensa. Consultado Febrero 2015, <http://www.bancomundial.org/es/news/press-release/2012/11/20/wb-mexico-promotion-green-growth>

Durand, Leticia (2014). ¿Todos Ganan? Neoliberalismo, Naturaleza y Conservación en México. Sociológica. Año 29, No. 82. Mayo-Agosto, pp. 183-223. UAM-Azcapotzalco. México

Leff, E. (2004). *Racionalidad Ambiental*. Edit. Siglo XXI. México (2008). *Discursos Sustentables*. Edit. Siglo XXI. México

Marx, K. (1975) *El Capital, Tomo I, El Proceso de Producción del Capital*. Siglo XXI. México

OCDE (2011). *Hacia el Crecimiento Verde. Un resumen para los diseñadores de Política*. París, Francia

OIT (2009) *Programa de Empleos Verdes de la OIT*. Centro Internacional de Formación de la OIT. Turín, Italia (2013) *Evaluación del Potencial de Empleos Verdes en México*, Programa de Empleos Verdes de la OIT en México. Consultado el 30 de Junio de 2015. Disponible en http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_emp/--emp_ent/documents/project/wcms_250699.pdf

(2014) 'OIT: El Potencial de Empleos Verdes es alto en México'. Octubre. Comunicado de Prensa. Consultado Mayo de 2015. Disponible en <http://www.cinu.mx/noticias/mexico/oit-el-potencial-de-empleos-ve/>

PNUMA (2008) *Empleos Verdes: hacia el trabajo Decente en un Mundo Sostenible y con Bajas Emisiones de Carbono*. Consultado el 29 de mayo de 2015. Disponible en www.unep.org/civil_society (2011). *Hacia una Economía Verde. Guía para el Desarrollo Sostenible y la Erradicación de la Pobreza*. ONU. París, Francia

Presidencia de la República (2014a). 'Impulsa el Presidente Peña Nieto una política ambiental para asegurar una mejor calidad de vida para los mexicanos'. Junio. Comunicado de Prensa. Consultado Julio de 2014. <http://www.presidencia.gob.mx/articulos-prensa/impulsa-el-presidente-pena-nieto-una-politica-ambiental-para-asegurar-una-mejor-calidad-de-vida-para-los-mexicanos/>

Studer, I. y Contreras, T. (2012). *Economía Verde y Sostenibilidad*. Instituto Global para la Sostenibilidad. ITESM y Arizona State University. Serie: Los Retos de la Economía Verde. pp. 1-21

LA RECOMPOSICIÓN DEL MERCADO LABORAL EN LA INDUSTRIA PETROLERA MEXICANA: PEMEX EN EL CONTEXTO DE LA REFORMA ENERGÉTICA

CANDI URIBE PINEDA¹



El presente texto analiza las actuales transformaciones estructurales del sector energético petrolero en México en el marco de la competitividad local-global del mercado de hidrocarburos, dicho proceso presenta una recomposición del mercado de trabajo en el sector, caracterizado por la creación de nuevos órganos reguladores, la apertura a empresarios internacionales en contratos de riesgo y a lo largo de toda la cadena productiva así como el reposicionamiento y reestructuración de PEMEX. El contexto internacional de reformas productivas estructurales se orienta a la flexibilización de los mercados laborales y la apertura a capitales privados.

La metodología se fundamenta en el trabajo de observación que posibilitó la Conferencia Mundial del Petróleo PECOM 2015², evento que reunió a funcionarios de Pemex, la Comisión Nacional de Hidrocarburos (CNH) y la Secretaría de Energía (SENER), empleados de confianza de Pemex, empresarios extranjeros y nacionales. Así como en la consulta de publicaciones académicas e informes de diversas instituciones.

¹ Doctora en Ciencias Sociales con Especialidad en Estudios Rurales por el Colegio de Michoacán A.C. Actualmente realiza la estancia posdoctoral en la Maestría en Estudios Multidisciplinarios sobre el Trabajo (MEMST/ UAQ) y desarrolla el proyecto *Reconfiguración de los mercados laborales en Pemex: modernización y reforma energética*.

² Exposición y Conferencia del Petróleo de México. *México: Frontera revitalizada para la industria del petróleo y gas mundial*. Villahermosa, Tabasco (14-16 de abril, 2015).

Mirada De Proceso Histórico, El Giro Del Proyecto Neoliberal En México

El argumento de este apartado es que, si bien el proceso reciente de reestructuración de Petróleos Mexicanos vehiculizado por la reforma energética trae consigo cambios importantes para su estructura organizacional, es necesaria cierta distancia histórica que considere el proceso paulatino de apertura a la participación de capitales privados en la paraestatal PEMEX que se agudiza a partir de la década de los noventa, momento en el cual la política organizacional y laboral apuesta a la coinversión de capital privado (nacional y extranjero), al contratismo y ampliación del margen de decisión de mandos directivos para la movilización y reducción de los trabajadores petroleros (De la Vega, 2012; Rousseau, 2006; Rodríguez, 2000; Loyola y Martínez, 1994).

Petróleos Mexicanos, en su proceso de construcción ha atravesado diversos procesos de reestructuración organizacional. Isabelle Rousseau³ (2014) analiza las reformas al sector petrolero y explica cómo es que a la reforma energética le preceden reformas parciales a partir de las cuales se logra la participación de empresas privadas sin embargo el monopolio de Estado se había mantenido; la actual reforma es una apertura a las inversiones privadas en la cadena completa de generación de valor la cual incluye contratos de riesgo. Así también, la reforma energética contempla la inversión extranjera a lo largo de todo el proceso productivo de la industria petrolera nacional, no sólo en aguas profundas, esto incluye exploración, extracción, refinación, petroquímica, transporte y almacenamiento de petróleo como se expuso en PECOM 2015.

Retomaremos, de manera abreviada la periodización propuesta por Navarro (2007): el primer periodo es caracterizado por el autor como de expansión y contracción (1978-1991) en el cual hubo un aumento de las exportaciones, expansión de la industria de la producción y refinación (se construyeron tres refinerías en el país) así como un auge en la contratación de personal. A inicios de la década de los ochenta se frena el proceso descrito con la reducción de gastos administrativos y la racionalización de los recursos; aparecen también fuertes tensiones entre el STPRM y la dirección de la empresa. La segunda etapa abarca el periodo (1992-2006) durante el cual la demanda de reorganización del sector petrolero se agudiza lo cual tiene como resultado la descentralización de Pemex en cuatro empresas interdependientes con autonomía de gestión, también se da un paso importante hacia la apertura comercial en 1995 en el ámbito del transporte, almacenamiento y distribución del gas natural.

³ (11 de septiembre de 2014) en el marco del curso sobre *La reforma del sector público en México*) *Retos teóricos y metodológicos* (Facultad de Filosofía UAQ)

La década de los noventa, entonces, es emblemática en el proceso de abandono de los principios de nacionalismo y centralismo. Posteriormente, a inicios del años 2000 entran en vigor el esquema de CSM (contratos de servicios múltiples) y para el final de este segundo periodo se habla nuevamente de un proceso de reorganización para conformar nuevamente a Pemex en una sola entidad legal (Navarro, 2007).

Actualmente, la reforma energética pretende dar continuidad al modelo empresarial cuya implementación ha sido fragmentada a lo largo del proceso de reformas parciales Alejandro Navarro (2007), Rousseau (2014). Ya en 1992, la misión de servicio público como directriz de la entidad paraestatal Pemex, era seriamente cuestionado en tanto no fomentaba la eficiencia, la productividad y la seguridad en la paraestatal (Navarro, 2007). El proceso paulatino de transformación organizacional de Pemex se caracteriza por el conflicto entre la lógica empresarial de racionalidad del mercado y la lógica nacionalista como señala Isabelle Rousseau

“Al responder a las presiones emanadas de distintos ámbitos y actores (nacionales e internacionales) para modernizar la empresa petrolera, desde principios de los años noventa, las diversas administraciones de Pemex han adoptado una serie de medidas para favorecer la preeminencia de una lógica de mercado” (Rousseau, 2006: 385-386)

Navarro (2007) resume los factores estructurales que en 1992 obstaculizaban la implementación de la visión empresarial en Pemex “el debilitamiento de la capacidad productiva, la reducción drástica de inversiones, la insuficiente autonomía de gestión, el deterioro de la rentabilidad, una organización piramidal centralizada y sistemas administrativos anacrónicos y deficientes” (Navarro, 2007: 3).

La reorientación empresarial de Petróleos Mexicanos ante la reforma energética, desde una perspectiva centrada en la construcción sociohistórica de la empresa posibilita la construcción de experiencias colectivas múltiples desde diversos posicionamientos sociolaborales en tensión. En este sentido, es necesario ubicar el papel estratégico en materia económica, política y social de Pemex; en este sentido, Navarro describe el complejo papel de Petróleos Mexicanos

Desde su fundación y hasta nuestros días, esta empresa ha tenido una amplia hegemonía sobre los hidrocarburos (petróleo, gas y petroquímicos). Durante este periodo, ha adquirido un estratégico rol político, económico y social respecto del progreso industrial de México, entre otras muchas funciones, ha sido un importante proveedor de recursos fiscales y financieros, un importante exportador de materias primas y un generador importante de empleos (Navarro, 2007: 6-7)

El proceso de reestructuración de la década de los noventa se orientó a la reactivación de la inversión, la reorientación de la misión de la empresa hacia la alta competitividad productiva, el adelgazamiento de estructuras administrativas así como la operacionalización de contratos empresas privadas (Navarro, 2007). Producto de dicho proceso, encontramos la reducción masiva de trabajadores petroleros así como la transición hacia obras de mantenimiento y construcción así como diversos servicios por administración indirecta. En este orden de ideas ¿cuáles son los principales cambios que la reforma energética indica?

Navarro (2007) concluye su análisis mostrando las contradicciones que se expresan en el lento proceso de modernización de Pemex a través de las distintas reformas estructurales

la reestructuración administrativa de Petróleos Mexicanos ... ha creado tensiones y conflictos en su ámbito organizacional... ha generado efectos inesperados caracterizados, entre otras cosas, por un constante ir y venir de procesos descentralizadores-centralizadores, por el surgimiento de problemas en la capacidad de gestión y en la productividad de la empresa y por el deterioro de las prerrogativas laborales de los funcionarios administrativos de esa paraestatal (Navarro, 2007: 33-34).

Se ha señalado (Navarro, 2007) que una de las limitaciones más importantes de la implementación del modelo empresarial en el sector público, específicamente en la empresa paraestatal consiste en que los estándares gerenciales se guían por la reducción de costos y aumento de las ganancias; esto tiene implicaciones múltiples ya que pone en riesgo la posibilidad de que los gobiernos logren establecer compromisos de largo alcance con impacto directo en mejoras en la calidad de vida en educación, salud, trabajo y reducción de la pobreza. A continuación dialogamos desde algunas experiencias regionales cuáles han sido los impactos socioeconómicos de la apertura del sector petrolero en otras regiones que nos permitan problematizar las tendencias de cambio y las problemáticas en el contexto internacional del mercado de hidrocarburos.

Mercado de Hidrocarburos: Implicaciones Geopolíticas Internacionales

El impulso a la reforma energética en México viene impulsada por la demanda energética mundial en la cual la exploración y explotación de hidrocarburos son

actividades estratégicas para la economía mundial y las sociedades industrializadas ya que alrededor del 60% de la energía que se produce en el mundo proviene de petróleo y el gas (Campos, 2011).

En el marco del *Coloquio Historia del Petróleo en México y América Latina del siglo XIX al XXI*⁴ el Dr. Manuel Ordorica (secretario general del COLMEX) señalaba que así como el petróleo es fundamental para la producción de riqueza lo es también para la construcción de desigualdades. En este sentido, es necesario seguir cuestionando el denominado proceso modernizador desde la perspectiva de los actores sociales participantes en la industria petrolera.

En las próximas tres décadas, según la Agencia Internacional de Energía, el aumento en la demanda de energía crecerá 1.5% promedio anualmente así también considera que las economías emergentes habrán de jugar un papel estratégico para cubrir demanda mundial de energía primaria la cual se ha incrementado gradualmente pasando de un 35% en 1973 a 55% en 2010, y para 2020 será del 60% del total (SENER, 2013: 11). Desde una mirada global, la reforma energética en México potencializa el cumplimiento de ese rol asignado internacionalmente a las economías emergentes el de abastecimiento de energía primaria al mercado internacional; por tanto, la reforma energética puede comprenderse en el contexto transnacional de la industria del petróleo.

Mirando al contexto internacional, dialogamos con algunas experiencias paradigmáticas donde la apertura del sector petrolero al mercado internacional trae aparejados efectos negativos para el desarrollo nacional.

Esteban Serrani (2011) analiza el caso de la apertura de la industria petrolera en Argentina, desde la nueva sociología del desarrollo, dicha perspectiva analiza el comportamiento de sectores industriales estratégicos para el desarrollo de países emergentes atendiendo a los vínculos específicos entre Estado y Capital que orientan las políticas públicas. El autor expone que la inversión extranjera en el sector petrolero argentino trajo consigo el aumento de la producción de crudo y la disminución de reservas. Serrani sostiene que existió una sobreexplotación de campos petroleros de alta productividad los cuales, en su mayoría, eran fruto de la inversión pública de exploración desarrollada con anterioridad) Serrani (2011).

El Estado dejó en manos de los operadores petroleros la capacidad de libre disposición de los recursos naturales, anteponiendo los intereses de corto plazo de capitalización de la mayor renta posible al desarrollo estratégico y sustentable del mercado en el largo plazo (en tanto que el petrolero significaba más de 50% de la

⁴ Organizado por el Centro de Estudios Históricos del Colegio de México y el Archivo histórico de PEMEX, el pasado 28 de octubre, 2014.

ecuación energética del país). Esta situación representó además una transferencia neta de ingresos públicos al capital concentrado que operaba en el mercado local de forma oligopólica y una pérdida de autonomía energética que sigue comprometiendo hasta el presente las posibilidades de desarrollo de la industria en su conjunto.” (Serrani, 2011: 200-201).

Como antecedente al proceso de apertura de la industria petrolera en Argentina, Serrani (2011) señala la existencia de la denominada *desinversión planificada* por parte del Estado en la exploración de nuevos campos petroleros (Serrani, 2011). Finalmente el autor señala el aumento de la exportación de crudo y muestra cómo la reforma estructural del mercado petrolero en Argentina transfirió las funciones de control y regulación ejercidas por el Estado a otros agentes económicos nacionales y extranjeros lo cual muestra la falta de un plan de desarrollo a largo plazo por parte del gobierno.

Así, desde el caso argentino, Serrani (2011) nos muestra los efectos a largo plazo para el desarrollo del mercado petrolero que trajo consigo la apertura comercial del sector petrolero tuvo inercias negativas en términos de

los flujos de IED [inversión extranjera directa] en el mercado petrolero no sólo no alentaron la innovación tecnológica ni profundizaron las estrategias productivas de largo plazo, sino que propiciaron una fuerte transnacionalización del sector a fin de lograr una rápida captación de la renta petrolera por parte de los pocos agentes privados participantes, a partir de la conjunción entre desregulación sectorial, libre disponibilidad del crudo y liberalización de las exportaciones. (Serrani, 2011: 190).

Por su parte, Reto Bertoni et al. (2010) analiza el rol geopolítico de la energía en la denominada era del petróleo

Las regiones que poseen reservas importantes del oro negro⁵, han sido objeto de disputas entre potencias y, como lo demuestran las guerras del Golfo, un factor decisivo en la intervención armada de aquellas naciones que se han erigido como “policía internacional”... A nivel de la región sudamericana la importancia geopolítica de la energía ha quedado de manifiesto en los procesos de integración. El petróleo y el gas, pero también la hidroelectricidad, han sido temas recurrentes en las negociaciones para definir el relacionamiento de Bolivia y Venezuela con el MERCOSUR (Bertoni et al. 2010: 28)

⁵ Formato en el original

En relación a lo expuesto, las relaciones geopolíticas y energéticas sitúan a México y América Latina como proveedores importantes de energéticos al mercado internacional. Bertoni et al. (2010) también problematiza el impacto social de la explotación de recursos energéticos y el sometimiento a la pobreza y a los conflictos sociales que dicha actividad conlleva. Los autores hacen énfasis en que el desarrollo e implementación de tecnologías propias es el factor decisivo para que la explotación de hidrocarburos potencialice el bienestar social a través de políticas de desarrollo de largo alcance, por lo cual el auge del negocio petrolero queda cuestionado por su inviabilidad social frente a los procesos de exclusión que promueve.

Observamos una agudización de las políticas extractivas en nuestro país en el contexto de las reformas hacia el mercado que funge como proceso de mediación hacia la integración energética regional que implica la apertura al mercado de los países productores Bolivia, Argentina, Brasil, Colombia y México.

En el caso Mexicano encontramos que la política petrolera de los últimos años se dirige al mercado petrolero internacional como exportador de crudo; este hecho, como señala Fabio Barbosa (2012)

Ha devastado las reservas petroleras enviando al extranjero, cada año, diez veces más que la reserva descubierta... sólo en el gobierno de Calderón, de 2007 a 2011, se han extraído casi 10 (diez) campos gigantes de aceite: 4 mil, 962 millones de petróleo; en contraste, las reservas probadas descubiertas, también en lo que lleva este sexenio, apenas ascienden, hasta diciembre de 2011, en 900 millones de barriles, salta a la vista la política depredadora” (Barbosa, 2012: 18).

Bertoni (2010) sintetiza el estado actual de los países productores, exportadores e importadores de petróleo a nivel mundial. México ocupa el sexto lugar como productor y el séptimo sitio como exportador de crudo.

Cuadro 1: Cuadro comparativo de países productores, importadores y exportadores de petróleo en millones de toneladas (Mt)

| Productores | Mt | % del Mundo | Exportadores | Mt | % del Mundo | Importadores | Mt | % del Mundo |
|-----------------|-------|-------------|-----------------|-------|-------------|--------------|-------|-------------|
| Arabia Saudita | 509 | 17,9 | Arabia Saudita | 339 | 11,3 | EUU | 573 | 17,4 |
| Rusia | 485 | 17,3 | Rusia | 256 | 11,3 | Japón | 206 | 9,9 |
| EEUU | 200 | 7,6 | Irán | 130 | 6,5 | China | 150 | 7,6 |
| Irán | 214 | 5,4 | Nigeria | 112 | 5,7 | India | 122 | 5,8 |
| China | 190 | 4,8 | Emiratos Árabes | 105 | 5,4 | Corea | 118 | 5,6 |
| México | 159 | 4,0 | Noruega | 97 | 5,0 | Alemania | 106 | 5,1 |
| Canadá | 155 | 3,9 | México | 89 | 4,5 | Italia | 94 | 4,5 |
| Kuwait | 145 | 3,7 | Angola | 83 | 4,2 | Francia | 83 | 3,9 |
| Venezuela | 137 | 3,5 | Kuwait | 82 | 4,2 | España | 69 | 2,8 |
| Emiratos Árabes | 136 | 3,5 | Irak | 81 | 4,1 | Países Bajos | 58 | 2,8 |
| Otros | 1.511 | 38,3 | Otros | 583 | 29,8 | Otros | 515 | 14,6 |
| Total Mundo | 2.841 | 100,0 | Total Mundo | 2.957 | 100,0 | Total Mundo | 3.291 | 100,0 |

Fuente: Key World Energy Statistics 2009, International Energy Agency

Fuente: Bertoni et al. (2010:56)

Barbosa (1992) señala que en nuestro país los proyectos de exploración disminuyeron en promedio 80 pozos cada año durante la década de los ochenta mientras que en el periodo auge 1977-1981 se exploraron 418 pozos petroleros; por lo tanto, las reservas petroleras disminuyeron el 10% (Barbosa, 1992). En el año 2005 la producción de crudo en México disminuyó como efecto natural del agotamiento de campos maduros. Los yacimientos activos de Cantarell alcanzaron su producción más alta en diciembre de 2003 (SENER, 2013). En este sentido la SENER señala “considerando la complejidad de algunos proyectos y la madurez de otros, ha concluido la fase “sencilla” de producción de petróleo caracterizada por yacimientos gigantes o súper-gigantes con altas tasas de producción por pozo, que prácticamente sólo requerían de la energía natural de los yacimientos” (SENER, 2013: 41).

Asimismo en la Estrategia Nacional de Energía 2013-2027 se expone que las actividades de exploración en las últimas décadas han atravesado por una fase limitada “lo que se traduce en bajas tasas de incorporación de reservas probadas a partir de nuevos yacimientos. En general el total de reservas probadas en términos de volumen ha disminuido 31.2% entre 2003 y 2012, pasando de 20,077 MMbpce a 13,810 MMbpce⁶” (SENER, 2013: 46), asimismo disminuyeron las reservas probables en un 27.2%. El documento en cuestión advierte como elemento crítico la necesaria restitución continua de reservas probadas más allá del 100% para lo cual propone “la diversificación del portafolio y el crecimiento de la producción en yacimientos de mayor complejidad” (SENER, 2013: 4) ya que el 55% de las reservas totales se encuentran en yacimientos complejos (SENER, 2013). Como resultado del proceso descrito, México descendió del sexto al noveno lugar en la lista de países productores de crudo entre 2004 y 2012; así también las reservas probadas descendieron notablemente en la primera década del año 2000.

Ahora bien, trasladémonos a los aportes para nuestro análisis que propone Alicia Campos (2011), quien explora el caso de Nueva Guinea, que se ha convertido en polo de atracción de empresas extranjeras en trabajos de exploración y explotación de petróleo *offshore*. Este tipo de tareas involucran de manera simultánea varias empresas para la explotación de un mismo yacimiento debido a los riesgos financieros que conlleva la actividad extractiva (Campos, 2011). A dicha complejidad se añade el hecho de que los trabajadores locales son suministrados a las grandes empresas mediante empresas locales o muchas veces la compañía se desempeña sus propios trabajadores.

En relación a lo anterior, Fluvio Ruiz Alarcón⁷ señalaba que el petróleo es

⁶ Miles de millones de barriles de petróleo crudo equivalente (SENER, 2013: 4)

⁷ Consejero Profesional del organismo Pemex Petroquímica, Coloquio Historia del Petróleo en México y América Latina del siglo XIX al XXI organizado por el Centro de Estudios Históricos del Colegio de México y el Archivo histórico de PEMEX, (Ciudad de México, 28 de octubre, 2014).

mucho más que una mercancía en tanto es elemento central de la construcción de identidad colectiva así como recurso geopolítico estratégico en el contexto internacional. Por su parte, Campos (2011) expone que más allá del negocio petrolero directo y el crecimiento macroeconómico, existe un concierto complejo de actores y transformaciones sociales y regionales a los cuales denomina ecos; los cuales muestran las contradicciones imperantes en la apertura del mercado. Así, la autora nos invita a pensar la denominada geografía social en la nueva economía del petróleo (Campos, 2011). Por tanto, es fundamental desarrollar investigación multidisciplinaria sobre el petróleo más allá de una mirada economicista.

La autora muestra cómo el auge de la industria extractiva de petróleo en Nueva Guinea trajo consigo procesos de inmigración de quienes buscan oportunidades de trabajo directo e indirecto en nichos económicos como la construcción, la seguridad privada, el transporte y la hotelería, así también destaca los acelerados procesos de urbanización y cambio en el uso y tenencia de la tierra de la mano a modificaciones en las relaciones de género, el comercio ambulante, la prostitución y el crecimiento del sector servicios. Los cambios señalados se caracterizan por relaciones extractivas, precarizantes y de aumento de los riesgos sociales (Campos, 2011). En este sentido nos cuestionamos, desde una mirada global y relacional sobre cómo la activación del negocio petrolero complejiza las dinámicas sociales y los mercados de trabajo.

Asimismo, en el análisis de la problemática geopolítica de los hidrocarburos, James Ferguson (2006), desde lo que él denomina antropología de la globalización, en su capítulo titulado *Governing Extraction: New Spatializations of Order and Disorder in Neoliberal Africa* problematiza la recomposición del espacio social en el norte de África y en Guinea Ecuatorial. El autor subraya la existencia de una tensión entre la explotación de recursos naturales como hidrocarburos y minerales y el deterioro de los derechos sociales y laborales de trabajadores y habitantes.

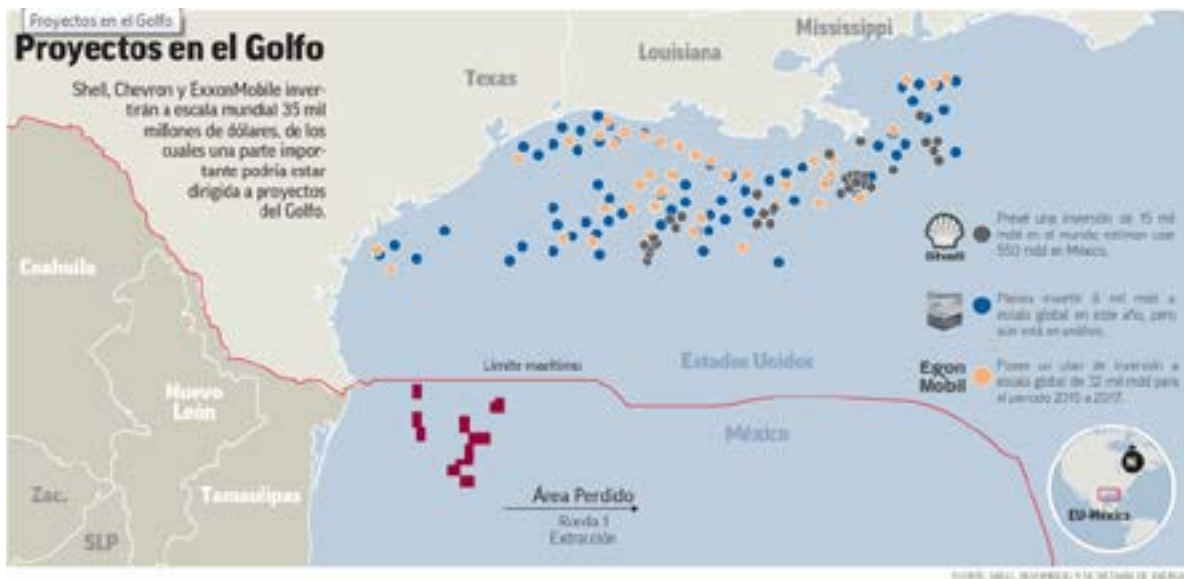
Ferguson (2006) expone que la extracción petrolera y de los recursos mineros las que experimentan grandes flujos de capital mediante enclaves que poco dinamizan las economías locales de amplios proyectos sociales a largo plazo sino más bien, se trata de intervenciones finas, es decir, fundamentadas en inversión intensiva de capital y grupos reducidos de trabajadores altamente capacitados que construyen fronteras sociales respecto de las poblaciones locales.

Para comprender el proceso descrito, Ferguson (2006) plantea la existencia de una continua tensión entre dos modelos de desarrollo: por una parte el modelo de desarrollo social integral (o grueso) que amplíe y mejore el desarrollo en todos los ámbitos sociales (salud, educación, seguridad, vivienda y trabajo) para el beneficio de los pobladores y sus localidades y por otra parte un modelo de extracción de

enclave caracterizado por el escaso impacto social de las ganancias del negocio petrolero en el mejoramiento de los indicadores sociales como acceso a agua limpia y educación básica.

Saskia Sassen (2015) analiza las conformaciones geográficas transversales que coexisten con divisiones tradicionales entre Norte y Sur, Este y Oeste y sus efectos socioambientales y económicos. Las nuevas geografías realizan una incorporación selectiva de sectores particulares (sectores económicos y de recursos estratégicos) donde impera una política de expulsión social, económica y territorial del resto de las regiones y sus habitantes; por lo cual la economista habla de la presencia de *elites predatorias* a escala global que operan mediante intervención caracterizada por un claro *minimalismo extractivo agudo* sobre la tierra y los recursos naturales (Sassen, S. 2015, Julio 19).

Por otra parte, en la relación local-global de PEMEX y el contexto internacional de hidrocarburos, cobra especial relevancia considerar los geoposicionamientos de empresas de gran alcance internacional. Así, Alicia Campos propone la noción novedosa de diáspora de las compañías (empresas) de petróleo y gas en regiones de economías emergentes para analizar el caso de Nueva Guinea (Campos, 2011). Lo anterior posibilita pensar los posicionamientos de compañías petroleras en la región del Golfo de México; espacio geográfico donde tendrán lugar la mayor parte de la ejecución de los contratos en aguas someras y profundas de las denominadas rondas y que atraerán empresas petroleras del mercado internacional.



Fuente: Diario El Financiero: Área de Perdido⁸

⁸ <http://www.elfinanciero.com.mx/pages/proyectos-en-el-golfo.html>

En el mapa observamos la cercanía estratégica con los proyectos extractivos de los tres gigantes del petróleo ExxonMobil, Royal Dutch Shell y Chevron (Sánchez, 2015), los campos a explorar se ubican en el Área Perdido, frente al litoral del estado de Tamaulipas en la zona exclusiva del Golfo de México, la cual colinda con la frontera de Estados Unidos.

En resumen, el control geopolítico del petróleo como recurso no renovable trasciende la esquemática relación de la oferta y la demanda. Sus diversas implicaciones para el desarrollo nos conducen a analizar los efectos de la reforma energética como parte de un panorama de desventajas competitivas para Pemex frente a las empresas petroleras internacionales.

Neil Andrade (2015) denomina *tragedia moderna* a la recreación de múltiples tecnologías de la barbarie para implementar la opresión en pleno siglo XXI donde la titánica tarea de acceder al desarrollo implica la mercantilización de los recursos naturales (Andrade, 2015).

Pareciera, pues, que la única manera de ser sociedades modernas y no morir en el intento es haber vuelto la nación en capital, esto es, haber convertido ese lugar en donde hemos nacido, el “laboratorio natural” para nuestras comunidades compuesto de paisaje, tierra, cielos, aguas, climas y animales de la vida cotidiana, en conglomerados energéticos para su explotación con vistas a la ganancia exclusiva de unos cuantos y a la competencia internacional. Por eso, con el petróleo, un nuevo “canto de esclavitud se alzó” (Andrade, 2015: 9).

En la nueva configuración de actores involucrados en la industria de hidrocarburos en México, un aspecto crítico es la situación de rezago tecnológico en Pemex; por ejemplo, los complejos más modernos de Pemex Petroquímica, como son Cangrejera, Morelos y Cosoleacaque, fueron concebidos con tecnología de los años setenta y ochenta (SENER, 2013).

Los desarrollos tecnológicos marcan pautas de competitividad en el mercado petrolero, posicionamientos de ventaja y desventaja. El atraso tecnológico en la industria petrolera mexicana forma parte de una condición estructural relacionada al orden geopolítico global en el cual México se sitúa como administrador de sus recursos naturales ante la desventaja tecnológica que experimenta. En el trabajo de campo realizado en el marco de la PECOM 2015 prevalece como uno de los componentes determinantes de la competitividad la adquisición de tecnologías; la brecha tecnológica es enorme por lo tanto la ventaja para las compañías petroleras deja de ser transitoria. Andrade (2014) señala “los gobiernos mexicanos se vieron en

el papel del terrateniente que renta o vende su riqueza natural porque la tecnología ya ha sido monopolizada, y los capitales regionales no pueden comenzar una acumulación propia suficientemente grande para desarrollar su tecnología”(Andrade, 2015: 13).

De este modo, nos cuestionamos en qué condiciones acontece la integración energética de México en condiciones de atraso tecnológico. En este sentido Isabelle Rousseau (2006) subraya que el proceso de liberalización de la industria petrolera a nivel mundial así como el proceso de integración internacional en el cual se presenta una combinatoria entre “autonomía de las empresas públicas y apertura hacia el capital extranjero... [en este proceso, la autora observa] una reorientación estratégica en la trayectoria industrial petrolera: el proceso de crecimiento de la industria lo controlan, ya no tanto los dueños de los recursos naturales sino los que poseen innovaciones tecnológicas” (Rousseau, 2006: 386).

Otro de los aspectos en cuestión es el contenido nacional de asignaciones y contratos para la exploración y extracción de hidrocarburos, ésta se descompone en seis fuentes: adquisición de bienes, mano de obra, servicios, transferencia de tecnología, capacitación a trabajadores nacionales e infraestructura. Deberá ir en aumento, de un 25% en 2015 a un 35% en 2025 excluyendo aguas profundas y su cumplimiento será verificado por la secretaría de economía con apoyo de terceros autorizados. La reforma energética contempla la creación de un fideicomiso público para el desarrollo de proveedores y contratistas nacionales que opere a través del financiamiento así como de apoyo para la capacitación, investigación y certificación en aras de fomentar la capacidad técnica de pequeñas y medianas empresas (SEGOB, 2014)

Puntos álgidos de la reforma energética: los mecanismos de inclusión de empresarios y proveedores nacionales y los riesgos de exclusión de sectores de trabajadores nacionales. La reforma energética tiene un fuerte impacto administrativo y en la organización del trabajo al interior de Petróleos Mexicanos sin embargo el desarrollo tecnológico continúa siendo un punto pendiente.

A manera de reflexión final, considero útil la propuesta teórica de la construcción social del mercado de trabajo situado para el análisis de las transformaciones en la industria petrolera en tanto considera la relación global-local y los vínculos entre la racionalidad económica y burocrática; donde participan agentes localizados que actúan reflexivamente sobre las estructuras sociales, políticas, culturales y económicas (De La Garza, 2006). En este sentido, el mercado de trabajo en la industria petrolera conlleva la integración compleja de Petróleos Mexicanos al contexto global y la apertura del mercado mexicano lo cual tendrá impactos diferenciados en los actores sociales. El mercado laboral en la industria petrolera

mexicana actualmente integra diversos actores: gobierno, empresarios nacionales y extranjeros, STPRM, trabajadores de confianza, nuevos órganos gubernamentales reguladores del sector de hidrocarburos (SENER y CNH) y el reposicionamiento de Pemex frente a la apertura del mercado. Cabe preguntarnos en esta pluralidad de actores ¿quiénes cuentan con ventajas competitivas para integrarse al mercado internacional del petróleo organizado por actores transnacionales y ordenamientos geopolíticos?

Bibliografía

Andrade, Neil (2015) Señorío moderno y “neofeudalismo” en México según bolívar Echeverría (2004). Destellos. Revista arbitrada de pensamiento español no. 2 Febrero (pp: 7-16). Disponible en <http://destellos.filos.unam.mx/files/2015/06/D2-Andrade-M.-Se%C3%B1or%C3%ADo-moderno-y-neofeudalismo.pdf>

Barbosa, Fabio (1992) La Reestructuración de Pemex REVISTA El Cotidiano. Flexibilidad Laboral Marzo-Abril 1992 (46)

Barbosa, Fabio (2012) El pozo Trión-1 Revista Energía 12 (228) 16, FTE de México Disponible en <http://www.fte-energia.org/pdf/e228-16-22.pdf>

Bertoni, Reto; Echinope, Virginia; Gaudio, Rosana; Laureiro, Rafael; Loustaunau, Mónica; Taks, Javier (2010) La matriz energética, una construcción social Uruguay: Universidad de la República/CSIC.

Campos, Alicia y Micó, Plácido (2006) *Trabajo y libertades sindicales en guinea ecuatorial*. Madrid: Fundación Paz y Solidaridad “Serafin Aliaga” – CCOO Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOUSL) http://www.pazysolidaridad.ccoo.es/comunes/recursos/99891/doc220602_Trabajo_y_Libertades_sindicales_en_Guinea_Ecuatorial.pdf

De la Garza Toledo, Enrique, (2003), “Notas acerca de la construcción social del mercado de trabajo: crítica a los enfoques económico y sociodemográfico”, Ponencia presentada en el IV Congreso Nacional de la Asociación Mexicana de Estudios del Trabajo (AMET), Hermosillo, Sonora. Memorias.

De La Vega, Ángel (2012). *The ongoing discrepancy of the Mexican oil industry. A tale of two reforms*. México: OGEL (Oil Gas Energy Law) for its 10th Anniversary Special Issue.

Ferguson, James (2006) *Global Shadows. Africa in the neoliberal world order*. United States: Duke University Press. Disponible en <http://womin.org.za/images/regional-and-global-perspectives/minerals-energy-complex/James%20Ferguson%20-%20Global%20Shadows%20-%20Africa%20in%20the%20Neoliberal%20World%20Order.pdf>

<file:///C:/Users/brenda/Desktop/Reforma%20Energetica%20Ronda%201.pdf>

<http://www.elfinanciero.com.mx/empresas/exxonmobil-chevron-y-shell-irian-por-concesiones-al-golfo-de-mexico.html>

http://www.energia.gob.mx/res/PE_y_DT/pub/2013/ENE_2013-2027.pdf

Loyola, Rafael y Martínez, Liliana (1994). Petróleos Mexicanos: la búsqueda de un nuevo modelo empresarial. *Estudios Sociológicos*, XII (35), 287-317.

Navarro, Alejandro (2007) La reestructuración organizacional en Petróleos Mexicanos Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública. Documento de Trabajo núm. 25. Disponible en www3.diputados.gob.mx/camara/content/.../Documento_25_Pemex.pdf

Rodríguez, Carlos (2000). Introducción. En Petróleos Mexicanos, *El Archivo Histórico de Petróleos Mexicanos* (págs. 9-12). México: Dirección General de Administración, Gerencia Jurídica y Gerencia Corporativa de Comunicación Social Pemex.

Rousseau, Isabelle (2006) "Mercado, seguridad y soberanía nacional: las dinámicas contradictorias de la política energética (hidrocarburos) mexicana en el marco de la integración de América del Norte", en Isabelle Rousseau (comp.), ¿Hacia la integración de los mercados petroleros en América?, México, El Colegio de México, 2006. pp: 377-418.

Sánchez, Axel "ExxonMobil, Chevron y Shell irían por concesiones al Golfo de México. El financiero 15 de Febrero de 2015.

Sassen, Saskia (2015, julio 19) *Hay geografías de poder y extracción que atraviesan la división Norte-Sur* (entrevista) Disponible en Diario La Nación. Disponible en <http://www.lanacion.com.ar/1811285-saskia-sassen-hay-geografias-de-poder-y-extraccion-que-atraviesan-la-division-norte-sur>

Secretaría de Energía (2013) Estrategia Nacional de Energía 2013-2017. Disponible en http://www.sener.gob.mx/res/PE_y_DT/pub/2013/ENE_2013-2027.pdf

Secretaría de Energía SENER (2013) Estrategia Nacional de Energía 2013-2027 (ENE 2013-2027) Disponible en Secretaría de Energía, Secretaría de Hacienda y Crédito Público y Comisión Nacional de Hidrocarburos (s. f.) Reforma Energética: Ronda 1. Recuperado el 9 de julio de 2015, del sitio web

Secretaría de Gobernación (2014) Diario Oficial de la Federación (13/11/2014) *ACUERDO por el que se establece la Metodología para la Medición del Contenido Nacional en Asignaciones y Contratos para la Exploración y Extracción de Hidrocarburos, así como para los permisos en la Industria de Hidrocarburos.* Disponible en http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5368123&fecha=13/11/2014

Serrani, Esteban (2011) Inversión y desarrollo en la *paradójica* transformación del mercado petrolero argentino. *Papeles de Trabajo*, Año 4, N° 7, abril 2011, pp. 189-213.

LOS DISTINTOS FACTORES QUE CONVERGEN SOBRE LAS CONDICIONES LABORALES DE LOS TRABAJADORES DE PETRÓLEOS MEXICANOS

JOSUÉ ERNESTO ROSENDO RENTERÍA



Resumen

El presente trabajo aborda los distintos factores que convergen e impactan sobre las condiciones laborales de los trabajadores de Petróleos Mexicanos en un contexto donde la empresa pública ha perdido el monopolio de la cadena productiva y enfrenta una lógica de competencia bajo un nuevo marco constitucional y órganos reguladores. El análisis de dichos factores se centrará sobre la recomposición de las relaciones corporativas entre el STPRM, Pemex y gobierno federal, la ruptura del paradigma productivo y tecnológico basado en un modelo de acceso al “petróleo fácil” y el proceso de descualificación que han vivido los trabajadores en las últimas décadas. Esto para comprender los diversos aspectos que inciden en las condiciones laborales, el presente y futuro de la empresa.

Palabras claves: corporativismo, paradigma productivo y cualificación.

La recomposición de las relaciones corporativas

La Reforma Energética aprobada a finales de 2013 por el gobierno de Enrique Peña Nieto generó distintos debates en sectores académicos y políticos alrededor de la seguridad energética, la soberanía nacional y los riesgos sobre las finanzas públicas y su impacto en las políticas de desarrollo social al establecer nuevas

formas de redistribución de la renta petrolera. Sin embargo, el tema laboral en torno a los derechos de los trabajadores y sus condiciones de trabajo quedo relegado tanto por los promotores de la liberación de los bienes públicos y en menor grado por los opositores a la apertura del sector.

Ante tal situación, analizar la recomposición de las relaciones corporativas entre Pemex y el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana (STPRM), es sustancial para comprender otras aristas de la reforma energética 2013 y el contexto de transformación del sector energético en el ámbito laboral. La relevancia de estudiar la recomposición de las relaciones entre Pemex y el sindicato se fundamenta, al ser este último expulsado del consejo de administración de la empresa y ser relegado a un actor secundario con poca capacidad de negociación en aspectos de reorganización productiva, capacitación, tecnología y marcos contractuales. Esto sumado al alto grado de ilegitimidad e inconformidad que pesa sobre el sindicato, que empieza a permear en distintos sectores de trabajadores al observar el grado de discrecionalidad alrededor de las negociaciones del Contrato Colectivo de Trabajo (CCT) y el estatus de confidencialidad sobre el pliego petitorio que ha establecido el Instituto Federal de Acceso a la Información (Flores, 2015).

Por su parte, la paradoja del debilitamiento del sindicato petrolero se manifiesta en su propia estructura corporativa, al contemplar que el proceso de reorganización de Pemex en las últimas décadas ha sido acompañado o abalado por arreglos corporativos entre el Sindicato, Pemex y el Estado mexicano, que permitió impulsar el proceso de transformación de la empresa, el desmantelamiento de sus activos y la privatización paulatina, a cambio de un contrato estable y protegido para el personal de confianza y sindicalizado y la continuidad de una cultura patrimonialista por parte de las direcciones sindicales (Barbosa, 1990).

Aunque la relación corporativa se mantiene en cierta medida la correlación de fuerzas se modifica y su lógica de intercambio basado en un CCT que beneficiaba a los trabajadores y proporcionaba cierto grado de legitimidad ante las bases, ya no es posible ante la implementación de la reforma energética y la política laboral del Estado por desaparecer las conquistas laborales. En este contexto el Estado mexicano a través de Pemex llevó al sindicato petrolero establecer un nuevo compromiso productivo (convenio administrativo-sindical 10717/2013)¹ que condiciona “redimensionar” la plantilla laboral de personal de confianza y sindicalizado, que se dará a conocer oficialmente este mes de agosto de 2015.

Dichos compromisos productivos pactan aspectos como nuevas modalidades de contratación por periodo de prueba, nuevos criterios de evaluación, polivalencia,

¹ Convenio Administrativo STPRM-PEMEX 10717/2013 ante la STPS

revisión de plazas administrativas y operativas en áreas donde haya disminuido la actividad productiva. Además de nuevos mecanismos de jubilación adelantada y compromisos productivos basados en optimizar el uso de los recursos mediante la modernización y homologación de categorías, pérdida de la herencia de la plaza, racionalización de tiempo extra y solventar coberturas temporales por accidentes, faltas, vacaciones o necesidades de los centros de trabajo.

Desde el marco discursivo del gobierno federal estas modificaciones se justifican y se convierten en una necesidad inaplazable, con el objetivo de permitir a Pemex competir bajo la dinámica del libre mercado y criterios de productividad del sector a nivel internacional, compaginado con la implicación de los trabajadores a esta nueva coyuntura y los retos productivos alrededor de una nueva cultura gerencial recomendada por la OCDE dentro de los gobiernos corporativos y reflejada jurídicamente en la transición de Pemex de empresa paraestatal a empresas productivas del Estado (Suárez, 2009). Modificación donde según el gobierno federal lograra que Pemex sea más productivo y eficaz para generar mayores ingresos en las finanzas públicas y abaratar los costos de los combustibles.

En este sentido las nuevas exigencias del capital no sólo se basan en generar una nueva “cultura laboral” en los trabajadores, dismantelar las conquistas laborales, obtener mayores márgenes de ganancia disminuyendo los beneficios del CCT y precarizando el empleo, sino simultáneamente pudiesen confrontar a los propios trabajadores a partir de nuevos mecanismos de evaluación, certificación y sistemas de remuneración individuales, donde las exigencias salariales y mecanismos de ascenso, ya no pasan por el sindicato, sino a partir del cumplimiento de indicadores productivos pisoteando el método de escalafón basado en la antigüedad y el aprendizaje en la trayectoria de la vida laboral, además de destruir el referente colectivo reflejado en la organización sindical y el contrato colectivo.

La incertidumbre y malestar se empiezan a manifestar por parte de los trabajadores en distintas divisiones de la empresa, cuestionando el grado de legitimidad del STPRM y en otros casos señalando su complicidad. La incertidumbre, molestia e indignación que enfrentan los trabajadores petroleros expone que no necesariamente traerá un proceso de lucha o resistencia de mayor escala frente los cambios en sus condiciones de trabajo. Esta postura se explica por su cultura obrera enmarcada en el corporativismo basado en la despolitización de sus bases y la cooperación al partido de Estado (PRI). Dicho panorama, no quiere decir que no existan esfuerzos por distintas organizaciones políticas-sindicales o pequeños grupos, por defender sus derechos y los compromisos sociales de la empresa pública, sin embargo, en la práctica carecen de representatividad y sus marcos de negociación son limitados

ante los mecanismos coercitivos sustentados en el despido, la movilidad forzosa y la jubilación adelantada, pero fundamentalmente por su débil historia de lucha en contra de la administración y el Estado. Aunque esto no ha impedido que en los últimos meses se empiece a presentar resistencias exhibidas en amparos, mítines, nuevas representaciones sindicales y advertencias de toma de instalaciones.

Ante tal escenario existen otras razones que pudiesen abonar al conflicto más allá del carácter económico, vinculados al recorte presupuestal que ha incidido en el agotamiento de los equipos de trabajo, su mantenimiento y la seguridad industrial, situación que ha generado mayores accidentes de trabajo ocasionando muertes (Cardoso, 2015). Una razón más son los agravios alrededor de la figura del trabajador petrolero que se ha sido señalado como improductivo, corrupto y una carga del erario público y la sociedad. Campaña gubernamental que simultáneamente ha degradado las distintas profesiones que pasan por el médico, el electricista, el profesor, entre otros, con el objetivo de impulsar las reformas estructurales.

En este contexto la recomposición de las relaciones corporativas rompe su lógica de intercambio y se limita a la lealtad de las direcciones sindicales hacia la administración y el gobierno federal, pero a costa de los derechos de los trabajadores y la viabilidad de la empresa. Esta situación por su parte expondrá su grado de protesta a partir de los propios cambios que exhiba el CCT, mayor presencia de las compañías privadas y la capacidad de las disidencias por establecer una disputa seria en contra las distintas modificaciones.

La cualificación como control del proceso de trabajo

Otro aspecto que converge en contra de los trabajadores petroleros se vincula a la ruptura del paradigma productivo basado en la exploración y producción de yacimientos de gas y crudo de “mayor accesibilidad”, uso de tecnología convencional, menores costos de inversión y mayores márgenes de ganancia, que posibilitó la adaptación y consolidación de Pemex durante las décadas de los sesentas y principios de los ochentas. La importancia del elemento técnico sin duda fue utilizada por el gobierno federal para impulsar la reforma energética 2013, señalando la carencia de tecnología y personal calificado para los nuevos retos productivos y el nuevo paradigma productivo basado en yacimientos terrestres y marinos de mayor profundidad y el uso de nuevas tecnologías satelitales, electrónicas y automatizadas.

Por su parte Pemex y sus trabajadores enfrentan un panorama adverso, al tener una carga fiscal que impide la modernización de su infraestructura, mantenimiento de equipos y capacitación de su personal. Sumado al rezago tecnológico que se viene

profundizando desde el desmantelamiento del Instituto Mexicano del Petróleo (IMP) e instituciones educativas, que representan un apoyo fundamental en la modernización de la empresa y el conocimiento de sus trabajadores. Esta condición paralelamente mina la capacidad de la empresa por obtener distintos tipos de contratos y define su futuro inmediato sumamente desalentador frente a las compañías privadas en un contexto de libre mercado, donde los equipos tecnológicos, conocimientos de operación y capacidad de inversión, son criterios fundamentales para la obtención de la materia de trabajo ante la Comisión Nacional de Hidrocarburos (CNH) y la Secretaría de Energía.

Sin demeritar las capacidades de los ingenieros, técnicos y obreros petroleros, que a pesar de distintas adversidades han consolidado a Pemex frente a las poderosas empresas multinacionales, es fundamental señalar el abandono del Estado mexicano desde principios de los ochentas por desarrollar ciencia y tecnología, capacitar personal y dotar de recursos presupuestales para equipamiento y herramientas de trabajo. Esto combinado a la apertura del mercado laboral que en ocasiones ha constituido no sólo la pérdida de la materia de trabajo, sino el adelgazamiento de la infraestructura, merma de innovación tecnológica y el achicamiento de la capacidad instalada.

Este rezago tecnológico vivido en Pemex ha implicado un retroceso en adquisición de nuevos conocimientos y por lo tanto en el nivel de cualificación de los trabajadores petroleros. Situación que puede ser explicada bajo la lógica de la división internacional del trabajo, donde los países altamente industrializados priorizan la inversión en políticas públicas alrededor del desarrollo científico y tecnológico, a diferencia de países extractivistas como el caso de México que solo destina el 0.43 % del PIB en este rubro. Simultáneamente existen otras razones de orden político, económico y productivo, que explican el proceso de descualificación de los trabajadores y la capacidad de la empresa.

Desde nuestra perspectiva la teoría de control patronal de Harry Braverman puede añadir elementos de reflexión en relación a su tesis sobre la constante lucha del capital por despojar a los trabajadores sus conocimientos, capacidades técnicas, innovación y control en los procesos productivos (Braverman, 1984). Despojo que tiene como propósito ejercer mayor control sobre los trabajadores con el objetivo de restarles capacidad de negociación en aspectos salariales, contractuales y sindicales. La teoría de control patronal se creó bajo la creciente influencia del marxismo, pero principalmente como un fuerte cuestionamiento a la “organización científica del trabajo” de Taylor y sus principios de controlar el trabajo especializado y complejo, separar la concepción de la realización de actividades laborales y centrar el control en manos de la gerencia (Katz). Es cierto que Pemex como una

industria compleja y diversa no encuentra similitudes con el modelo taylorista en sus procesos de producción. Aunque sí exhibe un rasgo fundamental de la teoría del control patronal entorno a la centralización en la toma de decisiones productivas a través del gobierno federal y la dirección general que determinan los procesos de planeación, aprobación, gestión de recursos y desarrollo de proyectos, donde no necesariamente se consulta a los trabajadores y en las últimas décadas han priorizado transferir las distintas actividades al sector privado. En este sentido las prioridades inmediatas del Estado se subordinan a las normas de corte administrativo o lógicas de ganancia a corto plazo (sexenales).

Las dinámicas contradictorias en materia laboral dentro de Pemex expresan la renovación del capital por crear normas y valores que eleve la participación de los trabajadores con el fin de aumentar la productividad y los márgenes de plus valor. Sin embargo, se evidencia que estas propias contradicciones en el sentido de perseguir tecnología extranjera para aumentar la producción de hidrocarburos y asimilar conocimientos de operación de sus propios trabajadores y por otra parte ceder estas actividades a empresas contratistas donde se les relega a Pemex.

La reestructuración productiva en Pemex acompañada de una política de flexibilización laboral no sólo exige mayor compromiso de los trabajadores por involucrarse en los procesos de trabajo, sino a la vez exigen mayores conocimientos y uso de nuevas tecnologías. Tras esto los soportes que confrontan a los trabajadores petroleros en el presente y futuro inmediato se basan en imperativos técnicos, económicos e ideológicos que desvalorizan los antiguos procesos de trabajo y cualificación de los trabajadores.

En este sentido es de enfatizar que en el sector petrolero los procesos de formación educativa, el desarrollo tecnológico y los mecanismos de adquisición de nuevos conocimientos, son una parte sustancial para el mismo desarrollo de la industria y el sostén de la empresa y sus trabajadores. Pemex en este ámbito ha marcado un rezago en relación al desarrollo tecnológico a nivel internacional en campos de exploración, producción, petroquímica y refinación, condición que sitúa a sus trabajadores siguiendo a Freyssenet en un proceso de *polarización de cualificaciones* que incide en su profesión, trayectoria laboral y su relación con la gerencia (Carrillo e Iranzo, 2000).

Polarización que muestra dos procesos simultáneos: 1) alrededor del nacimiento de nuevas tecnologías y niveles de cualificación que surgen como parte dinámica del incesante desarrollo del capitalismo por acelerar y modernizar su medios de producción, y 2) en contra parte relega y cuestiona los conocimientos tradicionales adquiridos con el pasar del tiempo por los trabajadores y su relación con la tecnología

vigente, que por diversas razones no se insertó en los procesos de innovación de la industria. El cuestionamiento a los viejos saberes suele ser utilizado por el capital para desvalorizar el trabajo y abrir campo a la precarización del empleo, el despido o la reconversión productiva donde el capital profundiza mayores ventajas por encima del trabajo. Focalizar el reclamo de la inoperancia de los trabajadores se manifiesta con el objetivo de asumir nuevos compromisos laborales centrados en la participación, productividad y reducción de costos, sin que estos cambios reflejen mejoras en las condiciones laborales y contractuales. Estos cambios exigen por un lado mayor compromiso de los trabajadores en torno a elevar sus cualificaciones, creatividad y cooperación; y por otro, mayor disciplina, estricto cumplimiento de indicadores y respeto a la gerencia.

Tanto la polarización de cualificaciones y el control patronal nos pueden explicar las contradicciones que se dan ante las necesidades de elevar la producción bajo nuevos parámetros tecnológico y operativos que definen el mercado de trabajo y los diversos factores alrededor de la empresa y las decisiones de orden político y económico. Entendiendo que estas políticas de desregulación en el sector público en México se adhieren a recomendaciones a nivel internacional, donde al introducir innovaciones tecnológicas y organizacionales, su objetivo es maximizar las ganancias paralelamente se logra denostar las viejas calificaciones de los trabajadores ante las demandas del capital (Neffa, 2012).

La cualificación en este contexto define ser un factor relevante en la permanencia de los trabajadores petroleros y la empresa, aunque en la práctica se visualiza un escenario sumamente desalentador ante el recorte presupuestal y el impedimento de la Sener y el gobierno federal por permitir a Pemex participar en las siguientes rondas de licitación en campos terrestres, aguas someras y profundas.

La ruptura del paradigma productivo

La discusión de la reforma energética generó debates álgidos alrededor de dos posturas evidentes entre los que sostienen que por un lado Pemex es incapaz de subsistir por sí sola y por lo tanto necesita establecer alianzas con el sector privado y, por otro lado los que argumentan que Pemex puede ser autosuficiente si se le exime de la carga fiscal que pesa sobre ella por parte de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP), carga fiscal que le ha impedido reinvertir en infraestructura y mantenimiento, al contemplar que de cada peso que genera Pemex el 69 por ciento pasa al pago impuestos (Madrid y Ladrón, 2013). Sin embargo, ambas posturas reconocen un momento de dificultad para Pemex ante la reducción de las reservas probadas, el deterioro de su infraestructura, sus finanzas y la manifiesta corrupción

en todos sus niveles, que no sólo ha dañado económicamente a la empresa, sino su imagen ante sectores de la sociedad mexicana.

Situación que de alguna manera da cierto grado de legitimidad al discurso gubernamental sobre la necesidad de modernizar la empresa pública por medio de cambios sustanciales en aspectos relacionados con la producción, la lógica gerencial, las condiciones contractuales y laborales, la reducción de costos, pero fundamentalmente la inevitable necesidad de abrir al capital privado nacional o extranjero su participación en las diferentes áreas productivas del sector petrolero, con el objetivo de salvaguardar la subsistencia de la empresa, elevar la productividad y tener mayores ingresos en las finanzas públicas.

En lo que respecta al abasto de energéticos y la necesidad de crear un nuevo modelo de producción de petróleo alrededor de la libre competencia y la utilización de nuevas tecnologías que no tiene el país, el gobierno federal se sustentó en dicho diagnóstico:

La declinación del yacimiento de Cantarell ha marcado el fin de una nueva era del petróleo de fácil acceso. A pesar de invertir más en exploración y extracción de petróleo y gas, la producción de petróleo ha pasado de 3.4 millones de barriles diarios en 2004 a 2.5 millones de barriles diarios en 2013. El petróleo del futuro provendrá de los llamados recursos no convencionales que se encuentran en cuencas lutitas y en aguas profundas. Si bien México cuenta con un considerable potencial de estos recursos, se carece de la capacidad técnica, financiera y de ejecución para producir gas y petróleo ²

Dicho discurso encierra argumentos válidos alrededor del agotamiento de distintas reservas de gas y petróleo que durante muchos años sirvieron como principales proveedores de hidrocarburos del país, sin embargo, es importante cuestionar hasta qué punto está situación es justificante para la apertura del sector privado en la industria petrolera y bajo qué condiciones tecnológicas se permite a Pemex competir en campos “no convencionales” ante el rezago tecnológico y operativo o en su caso cómo se planifica la adquisición o asimilación de tecnología para brindar la posibilidad de competir en la cadena productiva y dotarse de mayores conocimientos por parte de sus empleados.

En la cuestión presupuestal, el gobierno federal señala que para que el sector petrolero mexicano pueda funcionar con mayor productividad en todos los campos de la cadena (refinación, petroquímica, distribución, exploración y producción) se

² Diagnóstico de la reforma energética. En línea: <http://presidencia.gob.mx/reformaenergetica/#!/diagnostico>

necesita de grandes inversiones públicas que harían inviables la producción en comparación con su margen de ganancia, especialmente en el sector de exploración y producción de hidrocarburos donde se señala que se requiere de más de 60 mil millones de dólares y apunta que Pemex sólo cuenta con 20 mil millones para inversión en el presupuesto para este sector.

Ante este panorama financiero el gobierno federal enfatiza los beneficios de la participación de los sectores privados en áreas como exploración y producción de gas y petróleo, permitiría al gobierno mexicano y Pemex no asumir todos los riesgos de inversión en los campos exploratorios, así como dotarse de mayores recursos económicos para la reinversión en infraestructura y además brindar la oportunidad de equilibrar los costos de inversión y ganancia en los procesos productivos.

Respecto al abasto y producción de gas natural, la Sener ha señalado que México desde 1997 era autosuficiente al sólo importar el 3 % del consumo nacional y que en la actualidad se importa el 30 % del gas natural que se consume en el territorio nacional. El gobierno reconoce tener grandes reservas de gas natural, sin embargo, han decidido privilegiar la producción de petróleo justificando los márgenes de utilidad tomando como ejemplo que la producción por barril de petróleos deja una utilidad de 80 dólares mientras que el gas alcanza 50 centavos de dólar por millón de BTU. Situación que se agrega los nuevos mecanismos de extracción de gas basado en el método de fractura hidráulica que hacen más atractivo la actividad en zonas antes diagnosticadas improductivas.

En el ámbito de la producción de petrolíferos y petroquímicos, México en 1998 sólo importaba el 25 % de sus gasolinas mientras que ahora el 49 % proviene del extranjero. Dicha situación ha encarecido el precio de los combustibles y exhibe un deterioro de la industria de la refinación, que bajo de la lupa del gobierno se deriva de la falta de recursos económicos para la construcción de refinerías o los marcos jurídicos “rígidos” que no permiten la participación de sectores privados para impulsar una producción ágil y económica en refinación del petróleo y derivados.

En el área de transporte y distribución de hidrocarburos desde el punto de vista del gobierno federal, Pemex no cuenta con la correcta infraestructura para transportar y distribuir el gas natural, petróleo y derivados, truncando el desarrollo de la industria nacional y encareciendo el consumo de electricidad de uso doméstico. Los mecanismos de distribución como las flotillas marítimas están en franco deterioro y su mantenimiento se argumenta que es costoso, los carros ferrocarrileros y los autos tanques elevan el costo de 6 a 14 veces que el uso de ductos y aunque ha existido una mayor inversión de Pemex, como de empresas privadas en la construcción de ductos e infraestructura de almacenamiento de gas natural y petróleo, se necesita

abrir mucho más el mercado para darle mayor valor agregado a la cadena productiva.

Como resultado de este diagnóstico gubernamental en el campo de la industria petrolera en México y las condiciones de Pemex en torno a su cadena productiva y la incapacidad o falta de voluntad del Estado para invertir en desarrollo tecnológico y las precarias condiciones técnicas y operativas de la misma. El gobierno federal junto con el Congreso de la Unión y Congresos locales, llevaron a cabo la promulgación en diciembre del 2013, la reforma constitucional en materia energética que establece de forma general:

que la exploración y extracción de petróleo y gas son actividades estratégicas para el país. En este mismo sentido, se reafirma en el Artículo 27 que, tratándose de petróleo e hidrocarburos sólidos, líquidos o gaseosos que se encuentren en el subsuelo, la propiedad de la Nación es inalienable e imprescriptible. Consecuentemente, la reforma mantiene la prohibición de otorgar concesiones para la explotación de los hidrocarburos de la Nación. Sin embargo se reconocen otros tipos de modalidades de licitación dentro del nuevo marco jurídico:

Con el fin de multiplicar la capacidad de inversión del Estado en las actividades de exploración y extracción de hidrocarburos, se establece la posibilidad de que la Nación otorgue asignaciones o contratos a Pemex, e incorpora también la posibilidad de otorgar contratos a empresas privadas. Se trata de un cambio modernizador que permitirá poner en producción yacimientos de hidrocarburos que en la actualidad se encuentran ociosos por falta de inversión, de capacidad de ejecución y de tecnología.³

Este diagnóstico y las necesidades que se construyen sobre Pemex fundamenta un cambio sustancial en la cadena productiva y expresa las presiones de los mercados internacionales por expandir sus campos de acción articulado a un nuevo paradigma productivo vinculado a la necesidad de desarrollar, adquirir y asimilar tecnología, donde el uso de nuevas tecnologías y capacidad de operación.

Por su parte esta cambio constitucional en materia energética se podría considerar la continuidad de las políticas energéticas desde 1982, sin embargo, podemos considerar su punto más importante y novedoso alrededor del campo de exploración y producción de hidrocarburos, al ser el punto de discusión más álgido antes, durante y después de la reforma energética. Pero, principalmente por el nuevo esquema de libre mercado a través de la disputa por la obtención de los contratos de servicios, utilidad o producción compartida y licencias, donde Petróleos Mexicanos

³ ztReforma Energética. Disponible en <http://cdn.reformaenergetica.gob.mx/decreto-reforma-energetica.pdf>

competirá bajo las mismas reglas con las poderosas empresas extranjeras, pero con rezago tecnológico y operativo importante, corriendo el riesgo de perder la propia materia de trabajo. Además de considerar factores de orden político y económico, que giran sobre la obtención de las licitaciones y el rol privatizador que pueda jugar la Secretaría de Energía y la Comisión Nacional de Hidrocarburos.

Los cambios próximos en la industria petrolera mexicana y las capacidades financieras y operativas de Pemex resaltan poco compromiso por desarrollar tecnológica sumado a la ruptura del paradigma productivo manifestada ante el agotamiento de los principales yacimientos como Cantarell, Chicotepec, Burgos y otros campos de extracción de gas y petróleo. Esta disyuntiva crea un escenario que obliga tanto a Pemex, gobierno federal e instituciones educativas asumir una postura más allá de la privatización. Desde nuestro punto de vista el principal compromiso se debería de trazar en crear una infraestructura científica y tecnológica para impulsar el desarrollo, la adaptación o asimilación de tecnología nacional o extranjera en beneficio de Pemex y del país. Además de establecer estrategias por desarrollar tecnología para producir energías alternativas para el consumo doméstico, comercial e industrial.

La industria petrolera mexicana y especialmente el sector de hidrocarburos ha sido operado casi en su totalidad por Pemex, pero con el paso del tiempo se acrecienta la participación de más empresas privadas en el sector, ya sea como proveedores, dando mantenimiento o como gestores de proyectos y operación. Distintos estudiosos de la industria petrolera han señalado que la incursión de empresas privadas más que modernizar la empresa, elevar la productividad y aumentar los márgenes de ganancia han encarecido los procesos de producción (Jiménez, 2013).

Dicha proliferación de empresas privadas en el campo de la exploración y explotación de hidrocarburos se entiende como un proceso de ruptura de la primera etapa de Pemex, que posibilitó desde su nacionalización la transferencia de tecnología extranjera por medio de la compra de equipo y adquisición de conocimiento, pero que a la vez era reforzada por el IMP y los convenios con Conacyt, consolidando un proyecto industrial con sus propios ingenieros y el cumplimiento de las necesidades del sector. La segunda etapa alrededor de los inicios de los ochentas expone la ruptura con el primer modelo de desarrollo tecnológico al permitir la entrada de flujos comerciales, capital y tecnología extranjera. Esto acompañado por la reducción gradual del presupuesto para investigación y el despido de técnicos, ingenieros, licenciados, maestrantes y doctores del IMP (Domínguez y Zavala, 2008).

Esta situación llevo al IMP a limitar su función como un proveedor de servicios de actividades operativas “básicas” sin desarrollar tecnología que cumpla las necesidades productivas según las características del territorio y las de interés

comercial. El desmantelamiento del instituto, la disminución de inversión en infraestructura y el cada vez mayor protagonismo de las empresas privadas en la industria petrolera trajo consigo el reto para Pemex de elevar la productividad y la competitividad en el sector de exploración y producción de hidrocarburos, en campos maduros como probables, pero especialmente en aguas profundas, donde según especialista contiene altos volúmenes de reservas petroleras. La capacidad de competencia en este sector marca un panorama desalentador para la nueva empresa productiva del Estado, ante el ya mencionado rezago tecnológico y la poca capacidad de disminuir los costos de inversión en los procesos de producción de hidrocarburos.

Estudios sobre el estado de las capacidades tecnológicas de Pemex exploración y producción y el IMP ha señalado una brecha en el uso de tecnologías de la información y procesos de datos para la ubicación de nuevas reservas de gas como de petróleo, donde las empresas petroleras extranjeras exhiben mayor fortaleza en este ramo. Aunque existen opiniones en el sentido que las empresas privadas y su uso tecnológico en aguas someras como profundas está enmarcadas en tecnología madura o tradicional, que facilita su adquisición o adaptación a la propia infraestructura de Petróleo Mexicanos (Jalife, 2014).

Otros analistas han detectado las áreas de mayor prioridad tecnológica para que Pemex exploración y producción se focalice:

De acuerdo a los análisis realizados, particularmente por PEP, las tecnologías críticas identificadas y en uso en la industria nacional, y que son fundamentales para esta área son: sismología y modelado geológico, administración de yacimientos, perforación no convencional, productividad de pozos, sistemas de producción y la infraestructura de producción y transporte. En estos grandes rubros se encuentra la totalidad de la cadena de valor de la exploración a la producción de hidrocarburos. Un análisis del panorama general de las actividades y tecnologías utilizadas en la exploración y producción en aguas profundas, permite identificar varias ramas y herramientas tecnológicas críticas. Por ejemplo, las tecnologías más utilizadas en la exploración actualmente en aguas profundas en las cuencas de Brasil, son la sísmica 2D, sísmica 3D, visualización interactiva 3D, sonares, vehículos submarinos, vehículos operados en forma remota, modelado de cuencas sedimentarias y sistemas petroleros, geoquímica, mediciones multifásicas, pozos de largo alcance, reflexión sísmica, estratigrafía de eventos, entre otras. (Ortuño, 2012)

Ante esta revisión se evidencia la carencia de recursos materiales como el conocimiento en el uso de las herramientas tecnológicas fundamentales en el área

de exploración y explotación en aguas profundas. Condición que no sólo limita a la paraestatal en el campo productivo, sino profundiza condiciones de dependencia tecnológica y empeora la capacidad de expandir una economía de escala (Biassoti, 2013). Situación que se agrava al considerar que unas de las grandes disputas en torno a los contratos de licitación y la misma materia de trabajo están en el Golfo de México donde a Pemex se le ha impedido competir.

La importancia de construir estrategias entre Pemex Exploración y Producción y el IMP alrededor de tener la capacidad de gestión de tecnología, adquisición de ciencia o adaptación de conocimientos, se podría referenciar el caso noruego, donde de cada ingeniero extranjero en sus plantas de trabajo es forzoso mantener a dos ingenieros para llevar un proceso de aprendizaje en beneficio de empresa estatal (Jimenez, 2013).

Existen grupos de profesionistas que han analizado las principales problemáticas de Pemex exploración y producción desde una lógica de corto plazo y se encuentran en las oportunidades de investigación y desarrollo tecnológico centrado en las ramas tecnológicas ya dominadas y usadas en el sector productivo, donde se necesitan mejoras de resultados o productos con relación a problemas específicos o necesidades de rendimientos de tiempo y costo óptimos. En estos rubros sería necesario involucrar instituciones de investigación aplicada y compañías dedicadas al desarrollo tecnológico o un el marco de alianzas y vinculaciones tecnológicas entre el IMP, instituciones nacionales y extranjeras de educación superior e investigación básica y aplicada. Además de adaptar tecnología que incluyera el sector petrolero nacional e intensificara la transferencia y gestión tecnológica al interior de la industria petrolera y hacia su estructura operativa y de producción (Ortuño, 2012). Estos rubros son determinantes en las estrategias encaminadas a la creación, mantenimiento y consolidación de planes, organismos y entidades tecnológicas para la integración de las tecnologías del sector petrolero y Pemex en un contexto de libre competencia.

Conclusión

La recomposición de las relaciones corporativas mantiene una estrecha relación entre STPRM y Pemex, aunque su lógica de intercambio se ha agotado, situación que reflejara regresiones en las condiciones laborales y contractuales. La capacidad de respuesta de los trabajadores en contra de las modificaciones se torna sumamente vulnerable ante la falta de una cultura de protesta, pero esto no exime la existencia de conflictos entre las partes. Otros factores que inciden sobre los trabajadores es el proceso de descualificación que ha sido utilizado como estrategia política para justificar la incursión de las empresas privadas y denostar los

saberes de los petroleros, esto agravado ante el recorte presupuestal tras la caída de los precios del petróleo sumado a la restricción de permitir la participación de Pemex en la Ronda 1. Por su parte la ruptura del paradigma productivo reconoce la existencia de un rezago tecnológico por parte de Pemex, sin embargo, no se puede negar la capacidad técnica y experiencia en gestión tecnológica y operativa que durante décadas permitió desempeñarse como una empresa eficiente dentro de la cadena de valor, por lo tanto es importante incentivar la inversión en el IMP para activar las capacidades tecnológicas y fomentar un intercambio académico con las diversas instituciones educativas del país. También es necesario que Pemex deje de ser un ente cautivo de los negocios de las empresas privadas que desarrollan actividades productivas dentro de la cadena de valor, que no permiten una autentica transferencia de conocimientos y sólo dejan costos muy elevados a costa de los trabajadores y Pemex.

Bibliografía

- Barbosa, C. F. (1990). El nuevo Contrato en Pemex. *Momento Económico* .
- Biassoti, J. (2013). *El proceso de integración regional y la división internacional del trabajo en el contexto de la mundialización del capital: los efectos de las estrategias multinacionales en el Mercosur*. Argentina: CLACSO.
- Braverman, H. (1984). *Trabajo y capital monopolista a la degradación del trabajo en el siglo xx*. México: Nuestros Tiempos .
- Cardoso, V. (6 de Mayo de 2015). Mueren dos trabajadores por un accidente en plataforma petrolera. *La Jornada*, pág. 20.
- Carrillo, J., & Iranza, C. (2000). Calificación y competencias laborales en América Latina.
- Domínguez, N., & Zavala, Y. (2008). Investigación y desarrollo tecnológico en la industria petrolera mexicana. En C. Colmenares , *Pemex presente y futuro*. México: Plaza y Valdez .
- Flores, Z. (15 de Julio de 2015). Pemex clasifica como confidencial pliego petitorio del sindicato. *El Financiero*.
- Jalife Rahme, A. (2014). *Muerte de Pemex y suicidio de México* . México: Orfila.
- Jimenez, E. J. (2013). Analisis de la Reforma Energetica 2013. *Foros Parlamentarios*.
- Katz, C. (s.f.). La teoría del control patronal: balance de una discusión .
- Madrid, R., & Ladrón, R. (2013). Análisis financiero de Petróleos Mexicanos.
- Neffa, J. (2012). *Subcontratación, terciarización y precarización del trabajo y el empleo: una visión regulacionista desde la economía del trabajo y el empleo*. CLACSO .
- Ortuño, S. (2012). Tecnología petrolera en México: ¿suficiencia o dependencia? . *Debate Energético* , 16-24.
- Suárez, Guevara, S. (2009). Nueva ley organica de gobierno corporativo. Mayor apertura en Pemex. *Dimensión Económica, Instituto de Investigaciones Económicas*.

LA ECONOMÍA Y EL MERCADO DE TRABAJO ZACATECANO, UN BALANCE CONTRA LA DIFUNDIDA ECONOMÍA FICCIÓN

MIGUEL ESPARZA FLORES¹
MA. CRISTINA RECÉNDEZ GUERRERO²

Resumen

La economía zacatecana crece, sin embargo la participación de los sectores económicos refleja una escasa contribución a la riqueza total generada en el país, una tendencia a la concentración de las actividades terciarias y una diversificación productiva extremadamente reducida. Bajo este entorno, las ocupaciones aumentan en forma dispersa y limitada, siendo una constante la erosión de las condiciones laborales, las cuales se convierten en las determinantes del mercado laboral zacatecano

Palabras clave: Sectores Económicos, crecimiento, mercado laboral

Introducción

Las últimas administraciones del gobierno estatal han difundido la idea de un fuerte crecimiento en la economía del estado, y, por ende el de un aumento en el nivel de empleo. También se ha planteado la existencia de un contexto interno económico y social favorable, solo perturbado por las variables exógenas las cuales están determinadas por el comportamiento de la economía mundial y la nacional. Se

¹ Doctor en Estudios del Desarrollo, Docente-investigador de la Maestría en Economía de la Unidad Académica de Economía de la Universidad Autónoma de Zacatecas, integrante del cuerpo académico de Economía Regional y miembro del Sistema Nacional de Investigadores. Línea de investigación, mercado laboral y sustentabilidad. Correo miesflo@gmail.com.

² Doctora en Sociología, Docente investigadora de la Unidad Académica de Ciencia Política de la Universidad Autónoma de Zacatecas. Integrante del Cuerpo Académico Consolidado "Ciencia Política", Línea de Investigación: Estado y Desarrollo. Perfil PROMEP. crecendez2001@yahoo.com.mx

señala que el avance de los indicadores de crecimiento refleja las transformaciones económicas que vive la entidad, sin embargo, no se explica cómo estas revierten el atraso histórico y las inercias estructurales que mantienen una débil configuración productiva y una precarizada y excluyente generación de ocupaciones, contexto que se profundiza en cada administración, lo cual revierte lo difundido, colocando a la economía estatal en una imagen de ficción.

El objetivo del presente trabajo es mostrar que la situación de la economía en el estado ha variado poco desde el arribo del país a la apertura económica y a pesar de las variaciones positivas de los indicadores de crecimiento, la tendencia es la debilidad estructural del aparato productivo con implicaciones escasamente favorables en materia de fortalecimiento del mercado laboral.

El trabajo se divide en dos apartados. El primero se orienta al análisis del crecimiento y la especialización de la economía del estado. El segundo revisa el comportamiento laboral para mostrar el impacto positivo o negativo en favor del segmento de población económicamente activa.

Participación sectorial y escasa diversificación económica

Reducida y concentrada contribución al PIB

En lo que va del proceso de apertura económica del país y de aplicación de las denominadas políticas de modernización (desregulación, privatización y apertura), difícilmente se percibe una transformación significativa de la estructura productiva del estado, ni un crecimiento estable que refleje una trayectoria consistente en su comportamiento. Mientras el argumento impuesto se obstina en señalar que las condiciones actuales son favorables a la industrialización y a la modernización productiva, en la realidad la debilidad estructural del aparato productivo sigue siendo una constante.

La orientación primario-exportadora que explica la manera en que históricamente la economía zacatecana se ha integrado a la división internacional del trabajo, encuentra, con el contexto de profundización de la apertura del país, un estímulo importante ya que los renglones de especialización predominantes, pese a la escasa asignación de recursos y al abandono de las políticas actuales, son refuncionalizados a favor de la lógica de los grandes sectores empresariales que controlan el mercado global de bienes primarios.

La contribución del Producto Interno Bruto del estado continua siendo de las más bajas en el país. Entre 2005 y 2013 apenas se mueve del 0.8 % al 0.9 %. El sector primario, conformado por el sector agropecuario y la minería (debido a la naturaleza meramente extractiva y no industrial de la actividad), arroja una variación del 14 al 21 % comparándola con el total nacional de la minería no petrolera. Una proporción

significativa, ya que las actividades agropecuarias apenas representan el 3 % de participación. En el caso del sector secundario y del terciario la proporción es de 0.8 %, mientras las actividades manufactureras manifiestan un raquíto 0.5 % para el 2013, lo que implica un escaso dinamismo en su comportamiento (cuadro 1).

Por su parte, la aportación porcentual de los sectores productivos en el total del estado indica que Zacatecas tiene una estructura predominantemente terciaria. En 2013 el peso del sector primario es de 31 %, mientras el terciario es de 52 %. No obstante, entre 2005 y 2013, este último ha perdido siete puntos porcentuales, mientras el primario ha crecido en diez puntos. El crecimiento de la participación del sector primario gana presencia fundamentalmente por el valor proveniente de la minería. Así, mientras en el mismo periodo las actividades agropecuarias mantiene una contribución de 9 % y 9.5 %, respectivamente, la minería incrementa su contribución del 11 % al 21 % (Gráfico1). En el primer caso, es evidente que las condiciones climáticas juegan un papel relevante en el comportamiento productivo, aunque también es más una expresión de su sensibilidad al comportamiento de los mercados, por efecto de que las variaciones en su valor siguen a las fluctuaciones de los precios de los alimentos y a la dinámica mercantil fijada por los grandes consorcios agroalimentarios como al comportamiento de las bolsas agropecuarias en los mercados financieros. En el segundo caso, es patente la expansión de la actividad por el crecimiento de la demanda mundial de minerales metálicos y, desde 2010, por la intensificación de la localización de la inversión extranjera y la competencia para procesar un control crecientemente monopolístico de la extracción de esos recursos naturales.

Cuadro 1
Zacatecas: PIB por sector de actividad económica.
Participación Nacional y crecimiento (%)

| Sector | 2005 | 2013 | Participación Sectorial Nacional | Crecimiento en la entidad |
|----------------------|-------|-------|----------------------------------|---------------------------|
| Primario | 20.82 | 30.59 | 21.04 | 5.16 |
| Agropecuario | 9.08 | 9.53 | 2.84 | 12.46 |
| Minería | 11.74 | 21.06 | 18.2 | 9.68 |
| Industrial | 20.52 | 17.8 | 0.62 | 2.69 |
| Manufactura | 10.77 | 8.6 | 0.47 | 1.63 |
| Comercio y servicios | 58.66 | 51.62 | 0.77 | 2.87 |

Fuente: elaboración propia en base a INEGI, Sistema de Cuentas Nacionales, 2014

La importancia de las actividades primarias hace que la economía del estado sea receptiva a sus variaciones cíclicas. La dinámica total tiene una relación menor con el resto de los sectores, no así con el sector agropecuario y la minería cuyas recuperaciones y caídas impactan significativamente en el crecimiento en su conjunto.

Como se desprende del cuadro 2, el comportamiento del PIB normalizado sugiere que las variaciones negativas del sector agropecuario son compensadas por la dinámica de la minería que en los últimos años del periodo tiende a no experimentar rezagos frente al crecimiento de la economía de la entidad y los otros sectores, contrarrestando, así, el escaso ímpetu de los sectores secundario y terciario. Desde 2004 hasta el 2008 presenta variaciones positivas aunque no siempre su crecimiento es el mayor, mientras entre 2009 y 2011 sus aumentos son continuos y superiores al global.



Fuente: elaboración propia en base a INEGI, Sistema de Cuentas Nacionales, 2014

El escenario anterior nos permite inferir una escasa respuesta del sector industrial para desarrollarse, así como la existencia de una abultada actividad terciaria pero insuficiente en términos de crecimiento, no solo por su pausada evolución sino porque siguen siendo predominantes el comercio al menudeo y los servicios al consumidor, los cuales se han constituido como espacios de absorción de los excedentes laborales en el estado (Esparza, 2008).

La estrecha diversificación de la economía del estado

Que las actividades primarias sigan siendo definitorias de la estructura productiva nos habla de la escasa capacidad de respuesta de la economía estatal para reorientar su patrón de crecimiento. Ello se traduce en un estrecho abanico de funcionamiento del sector propiamente capitalista que concentra su esfera de acción en las actividades de más amplia tradición en el estado: por un lado, la ganadería, soportada por el gran productor engordador-exportador, que se caracteriza por el retroceso absoluto en que se encuentra el proceso productivo. Y por otro, la minería extractiva, dominada por los grandes consorcios nacionales y transnacionales orientados específicamente a desarrollar inversiones en base a criterios de rentabilidad de corto plazo, sustentadas en las cotizaciones financieras de mercado mundial de metales.

La ganadería sigue manteniendo su carácter extensivo y atrasado, al mismo tiempo que se mantiene prácticamente, con graves problemas de erosión, con una demanda nacional e internacional cada vez más restringida y con efectos casi nulos sobre el empleo. Esta vía aunque se ha mostrado extenuada desde hace poco más de treinta años no ha logrado ser modificada, lo que implica que los rasgos de su manifestación no solo siguen vigentes, sino que tienden a profundizarse frente al escenario adverso que se le presenta. En este sentido, aunque los problemas por los que atraviesa la ganadería obedecen a dificultades de índole estructural, existen factores que los han agudizado y que han puesto a la actividad al borde de una crisis ambiental sin precedentes por la sobreexplotación a que ha sido sometido el recurso natural (Esparza 2008; 2012a). Entre las razones que impactan en su comportamiento se encuentran las restricciones impuestas por la política macroeconómica, la concentración de las políticas sectoriales en la agricultura y en menor medida a la ganadería, el gradual abandono del Estado en el apoyo al sector, la competencia asimétrica entre los socios comerciales, las prácticas desleales en las relaciones comerciales, el deterioro de los precios reales al productor y el descenso en la rentabilidad (Carrera, *et al*, 2008: 3).

En la minería es palpable el creciente proceso de modernización por la que atraviesa. Esta transformación si bien ha posibilitado el incremento sustancial de volúmenes de producción efectos internos que favorezcan al crecimiento de la economía en su conjunto (Esparza, 2013). Por el contrario, la desregulación ha implicado situaciones como la virtual desaparición de la pequeña minería desde principios de la década de los noventa; un deterioro permanente de la mediana minería y una excesiva concentración y centralización del gran capital minero que

implica que un puñado de empresas controlen el 90 % de la producción; la aplicación de esquemas laborales flexibles en el sector que ha permitido la generación de empleo bajo esquemas de subcontratación, con criterios de segmentación al excluir al trabajador zacatecanos de labores calificadas (INEGI, 2010)³ y niveles de contaminación sin parangón cuyos costos son trasladados a las comunidades afectadas (Esparza 2012b). El panorama se vuelve más desolador si a ello se agrega el ceñido proceso productivo que le toca desempeñar dentro de la división internacional del trabajo, restringido a la fase meramente extractiva con impactos nulos en el desarrollo de encadenamientos productivos hacia el resto del aparato productivo de la región.z

Cuadro 2
Zacatecas: PIB normalizado por sector de actividad
(Valores constantes)

| Año/sector | Agropecuario | Minería | Manufactura | Servicios |
|-------------------|---------------------|----------------|--------------------|------------------|
| 2004 | -17.88 | 3.59 | 1.70 | -1.49 |
| 2005 | -16.68 | 5.58 | 12.35 | 4.32 |
| 2006 | 35.73 | -11.86 | -1.69 | -2.81 |
| 2007 | -19.93 | -0.67 | 2.59 | 2.28 |
| 2008 | 2.82 | 2.24 | 1.23 | -3.43 |
| 2009 | -7.04 | 50.11 | -4.2 | -7.57 |
| 2010 | -8.28 | 34.5 | -3.41 | -5.25 |
| 2011 | -18.59 | 9.78 | -5.98 | 0.99 |
| 2012 | 24.02 | 1.96 | -7.65 | -1.89 |

Fuente: elaboración propia en base a INEGI, Sistema de Cuentas Nacionales, 2014

Acolación con lo anterior, la actividad agrícola no se ha desprendido de su marcada heterogeneidad a nivel regional y de los productores (Esparza, 2008). La producción campesina, después de haber desempeñado un papel fundamental en décadas pasadas, tanto en el crecimiento del sector como en el ámbito de la ocupación, se enfrenta, en el contexto actual, a un estancamiento estructural que le hace incapaz de competir con la producción capitalista. Dicha circunstancia pone de relieve la tendencia a dejar de ser el soporte de la estrategia de subsistencia de un sector

³ La explotación minera en Zacatecas se hace a cielo abierto. Bajo este contexto la demanda de trabajadores proviene para desempeñar labores como conductores de camiones, trascabos y palas mecánicas y, en general como mozos de traspatio. El promedio de los salarios es de entre 6 y 8 dólares diarios, siendo el de los mozos el salario menor al resto de las ocupaciones. Un factor adicional lo representa la incertidumbre laboral ya que el empleo y su duración depende del incentivo de los precios de los minerales que determina que determina el comportamiento de la empresa.

importante de la población zacatecana, sobretodo de la que se ha visto excluida de la estrecha órbita del empleo asalariado generado localmente, al mismo tiempo que acentúa el proceso de emigración permanente, lo que impacta desfavorablemente en el papel que hasta ahora ha venido desempeñado la migración como factor de equilibrio de la economía regional (Delgado, 2000; Esparza, 2008).

Las desproporciones sectoriales provocadas por la liberalización, que en nuestro caso tendieron a profundizar la orientación primario-exportadora, acotan el de por sí escaso margen de la estructura industrial debido a que los efectos de la inversión en la actividad, aunque muestran un efecto relativamente positivo en cuanto a la demanda de fuerza de trabajo, se caracterizan también por un exiguo proceso de integración regional, por una escasa difusión tecnológica y por una absorción limitada de mano de obra calificada. Ello provoca que se mantenga y profundice la polarización y desarticulación de la estructura productiva en función de que, mientras por un lado se fortalece un reducido sector de empresas altamente capitalizadas, orientadas al mercado externo, con escaso o nulos encadenamientos hacia dentro, que operan como verdaderos enclaves productivos; por otro, persiste un sector importante de micro establecimientos y de empresas de dimensiones reducidas, que continúan reproduciéndose de acuerdo a parámetros tradicionales, propios de un artesanado que transita lentamente en el contexto de un mercado local poco diversificado, ajenos a las pautas de integración, con escasas vocación y formación en el ámbito de la empresa, con enormes carencia tecnológicas, y en muchos de los casos siguiendo una estrategia propiamente de auto subsistencia (Esparza, 2008).

La ausencia de una base industrial consolidada y los escasos vínculos que mantienen la inversión extranjera y foránea en el estado son determinantes de la manera en que actúa el mercado laboral en la entidad. Las limitadas perspectivas en la creación de procesos de aprendizaje que permita diversificar las trayectorias de la fuerza de trabajo, la escasa incorporación a los mercados internos de trabajo, los altos niveles de flexibilización que conllevan a elevados ritmos de explotación, la extendida precarización e informalización en el empleo, los elevados ritmos de rotación provocados por la inserción de procesos de subcontratación laboral y la laxitud de las políticas laborales para atender las demandas de los trabajadores, son algunos de los factores que destacan en el funcionamiento de la oferta y la demanda laboral en el ámbito local (Esparza, 2014a).

Ocupación. Crecimiento y deterioro de las condiciones laborales

El comportamiento de la ocupación en el estado es resultado de la débil diversificación

de su economía y de las fluctuaciones económicas derivadas de las actividades primarias. En base a ello interesa destacar dos aspectos que sobresalen del mercado laboral en la entidad: a) la insuficiente generación de ocupaciones en la entidad, y b) el hecho de que la mayor parte de los ocupados mantienen un deterioro importante en sus condiciones de trabajo. Estos factores explican una situación ya conocida desde tiempo atrás: que Zacatecas se caracteriza por ser uno de los estados con menor capacidad en la creación de ofertas laborales, además de que la distribución de las ocupaciones refrendan la debilidad misma de los sectores para absorber fuerza de trabajo.

Contribución a la ocupación y su distribución

Según el cuadro 3, el sector agropecuario ha sido el más castigado en la generación de ocupaciones. El abandono de las políticas federales en la asignación del recurso para su crecimiento, la indiscriminada apertura que desde su inicio se predispuso para condicionar una competencia desleal a la producción del campo mexicano y de sus regiones agropecuarias, así como los efectos naturales que se han supuesto derivados del cambio climático han estado presentes en la disminución de las labores del campo. En el periodo que abarca 2005-2013 se estima apenas la incorporación de 1,200 trabajadores por año, con un derrotero que indica que las pérdidas de ocupación son más recurrentes, como se manifiesta en el primer quinquenio del periodo analizado y en los tres años posteriores. Aunque la actividad absorbe la cuarta parte de la población trabajadora en Zacatecas, los factores que afectan al sector profundizan la heterogeneidad del sector al impactar en la producción campesina, espacio fundamental de ocupación de la mano de obra rural.

En el resto de los sectores las tendencias son en general positivas en la contribución a la ocupación, no obstante con pesos muy diferenciados y con incrementos demasiado medidos. En el periodo 2005-2013 el sector de mayor contribución es el de comercio y servicios con 4,000 puestos de trabajo creados anualmente, concentrándose la mayor proporción de los mismos en los servicios sociales (1,059), donde se aglutinan fundamentalmente los trabajadores de la educación. Entre 2005-2010 se generan anualmente una mayor cantidad de ocupaciones, mientras entre 2010-2013 la caída en la contribución se concentra en el sector comercio y servicios particularmente en las actividades vinculadas al turismo (con 3,465 ocupaciones menos), incluyendo los servicios sociales que revierten el incremento del quinquenio anterior al caer en 1000 empleo anuales, mientras el resto de las actividades del sector se queda con aumentos poco significativos en relación a los años comprendidos entre 2005 y 2010.

El sector secundario, por su parte, a lo largo de todo el periodo solo es capaz de

aumentar en poco más de mil puestos de trabajo por año. En el interregno la contribución es relativamente relevante en la manufactura y la construcción. En los últimos años el empuje de la inversión en infraestructura pública posiblemente haya sido el factor de aumento hasta en 3 mil las ocupaciones anuales en la actividad de la construcción. En el caso de la manufactura se pudiera suponer que los cerca de las 4 mil ocupaciones provienen del estímulo a la localización de la industria maquiladora (como se ha estado señalando en la administración gubernamental actual), sin embargo, datos para el 2013 sugieren que el 57.5 % de los trabajadores se encuentran en la informalidad, con una proporción al interior del 67 % para los que se ocupan en el sector informal y del 33 % de aquellos que teniendo esta característica trabajan fuera del sector informal, lo que sugiere que la mayor parte de la ocupación proviene de los microestablecimientos ubicados en el sector no estructurado y que las empresas formales recurren a la contratación de fuerza de trabajo en condiciones irregulares.

En relación a esto último, es importante mencionar que la incorporación de población laboral a las ocupaciones se hace fundamentalmente desde la informalidad. Entre 2005 y 2013 la participación de la mano de obra en las actividades informales aumenta en 17 puntos porcentuales en las actividades no agropecuarias, al pasar de 43 % a 60 %, lo que significa que de cada 10 nuevas ocupaciones 6 se encuentran dentro de la informalidad, 4 dentro del sector propiamente dicho y 2 que laboran en condiciones no formales en empresas o unidades económicas que sí lo son. Un contexto que evidencia no solo una pausada evolución en la generación de las ocupaciones sino también una palpable incapacidad para crear empleos formales que puedan sustentar un mejor desarrollo del mercado de trabajo.

Cuadro 3
Zacatecas: contribución anual a la ocupación por sector de actividad económica

| | 2005-2010 | 2010-2013 | 2005-2013 |
|-----------------------------------|---------------|---------------|--------------|
| Total | 10,441 | 2,969 | 6,697 |
| Agropecuario | -871 | -1,678 | 1,166 |
| Secundario | 4,983 | 7,720 | 1,120 |
| Extractiva y electricidad | 95 | 811 | 592 |
| M Manufactura | 3,661 | 3,730 | 999 |
| C Construcción | 1,227 | 3,179 | -471 |
| Comercio y servicios | 6,093 | -3,266 | 4,049 |
| Comercio | 1,146 | -35 | 479 |
| Restaurantes y alojamiento | 148 | -3,465 | 956 |

| | | | |
|--|--------------|---------------|--------------|
| Transportes* | -901 | 824 | -437 |
| Profesionales, financieros y corporativos | 651 | 37 | 851 |
| Sociales | 2,618 | -1,032 | 1,059 |
| Diversos | 1,893 | 569 | 686 |
| Gobierno | 538 | -163 | 454 |
| No especificado | 235 | 193 | 362 |

*Incluye comunicaciones, correo y almacenamiento

Fuente: elaboración propia en base a la ENOE, 2014. INEGI.

Desgaste y maleabilidad de la ocupación

En otro sentido, resulta difícil aseverar que el mercado laboral en Zacatecas mantenga un carácter rígido. La débil configuración productiva guarda una estrecha relación con procesos flexibles de contratación de personal, con la alta rotación laboral prevaleciente en ciertos sectores, con los bajos niveles de ingreso de los trabajadores y, en general, con los procesos de exclusión que polarizan y segmentan al mercado laboral en Zacatecas. La desregulación de los mecanismos de contratación de la mano de obra y explotación del trabajo, que constituyen uno de los ejes de la modernización orientada a la economía de libre mercado, se convierte en la piedra de toque para intensificar la flexibilización laboral en el estado, continuar con la fragilidad estructural del mercado de trabajo y confirmar su posición como uno de los estados con menores costos laborales.

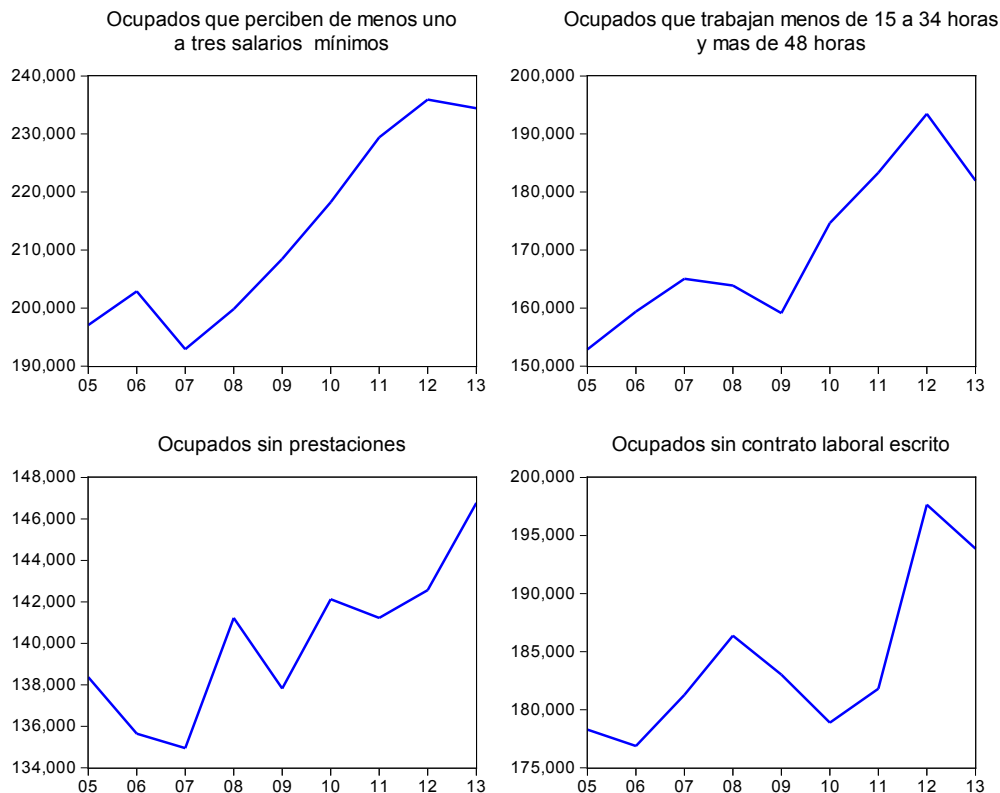
En los últimos años, la subcontratación laboral se convierte en una práctica creciente entre las empresas y las unidades económicas en Zacatecas (2014b). Esta amplificación va acompañada de su esparcimiento en los diferentes sectores de la economía con impactos importantes en las condiciones laborales de los trabajadores. De acuerdo al INEGI (2009), entre 2003 y 2008, la tasa de crecimiento anual de los ocupados que no dependen directamente de las empresas para las que trabajan registra un crecimiento inusitado en algunos sectores económicos en Zacatecas. Para las manufacturas es de 53 %, para el comercio de 26 % y para los servicios de 18 %, mientras a nivel nacional las variaciones anuales en promedio son del 14.8 %, 17.9 % y 11.8 %, respectivamente. El incremento que registran las manufacturas se correlaciona con la tendencia que muestra esta forma de gestión del trabajo en relación al total de los sectores económicos. En 2003, del total de la población que se ocupa en el sector manufacturero 11 % lo hace por la vía del *outsourcing*. Para el 2008, en tan solo cinco años, la participación asciende al 29 %. Un aumento notable en un sector que a decir de los hacedores de política económica debiera de

ser el sustento de la generación de empleo de calidad. En la práctica estas medidas se integran como una estrategia de competitividad para mantener bajos los costos laborales aprovechando la debilidad organizativa y sindical de los trabajadores y el déficit de incumplimiento de los derechos laborales permitido por las instituciones al amparo del fomento a la industrialización que históricamente ha sido infructuosa.

Por otra parte, los incrementos en la ocupación se ven desdibujados por las remuneraciones insuficientes y por el deterioro de las condiciones laborales que obliga a mantenerse en los límites de la subsistencia, a mantenerse en el subempleo o a trabajar jornadas prolongadas y ocuparse sin los beneficios sociales mínimos y en un marco de incertidumbre creciente en relación a la estabilidad en el empleo (Esparza 2012b).

En el periodo que nos ocupa se observa una tendencia creciente de la población laboral a incorporarse como trabajadores precarios. Como se observa en el gráfico 2, hay un aumento absoluto de los ocupados con esas características, con una variante particular: que los incrementos son más persistentes del 2010 en adelante.

Gráfico 2
Zacatecas: ocupados por condiciones laborales
(Total de ocupaciones por año)



Fuente: elaboración propia en base a la ENOE, 2014. INEGI.

En general, en el periodo 2005-2013, el 65 % de los nuevos ocupados se ubican entre los que ganan menos de un salario mínimo hasta tres salarios mínimos. Dentro de este rango, el 36 % de los trabajadores gana entre 1 y 2 salarios mínimos mientras en el país el porcentaje es de 34 %, una posición no tan menor en el que los trabajadores ocupados se ubican en un nivel cercano a la pobreza extrema ya que no cuentan con los recursos suficientes para adquirir una canasta alimentaria ubicándose estos por debajo del valor de la línea de bienestar mínimo.

Únicamente el 6 % de los que ingresan a alguna ocupación remunerada entre 2005 y 2013 gana más de tres salarios mínimos, lo que indica que este sector de trabajadores permanece reducido y a la baja sobre todo entre los que ganan de 3 a 5 salarios mínimos ya que entre 2010 y 2013 la cantidad de trabajadores con estas remuneraciones pasa de 58,822 a 44,459, una caída acumulada de 24 %. El empleo con ingresos superiores se concentra fundamentalmente en la administración pública y la educación (Funcionarios públicos y privados, personal calificado y oficinistas), como en los escasos puestos de dirección de las empresas industriales o de servicios, mientras los ocupados con ingresos inferiores se dispersan en actividades como protección y vigilancia, empleados de oficina, comerciantes, trabajadores en servicios personales, artesanos y trabajadores industriales con labores poco calificadas (Esparza, 2008).

Las escasas oportunidades de ocupación obligan a la población trabajadora a cualquier actividad que les permita subsistir. En promedio la cuarta parte de los ocupados totales tiene jornadas reducidas. Esta población, evidentemente, está imposibilitada para obtener una remuneración aceptable, como para incorporar beneficios laborales establecidos por la propia normatividad vigente en materia de derechos de los trabajadores. Entre 2005 y 2013 la contribución de los ocupados que trabajan menos de 15 horas hasta 34 horas es de 32 %, mientras la participación en el país es de 30 %. La percepción es que los trabajadores con tales jornadas laborales se integran bajo estas condiciones en ocupaciones de primera vez buscando alcanzar una ocupación en el sector formal del mercado de trabajo, sumándose contingentes que son afectados por los despidos recurrentes, por la rotación obligatoria de personal, por la temporalidad de las contrataciones de empresas y unidades económicas sometidas al reducido dinamismo de la demanda local y a los efectos de las fluctuaciones económicas.

Si a este rango de jornada laboral agregamos los que trabajan más de 48 horas tenemos que la contribución a la ocupación en el periodo 2005-2013 alcanza el 70 % muy por encima de la tasa del país. Así, mientras en Zacatecas únicamente 3 de cada 10 ocupaciones generadas durante el periodo cumple con jornadas normales

de trabajo, a nivel nacional son 5 cada 10. En términos estrictos la contribución que hacen los ocupados con jornadas superiores a 48 horas representa el 38 % del total mientras en el país es de 21 %. Este elevado porcentaje bien puede obedecer a la necesidad de buscar un ingreso adicional, no obstante, también debe ser resultado de la permisiva discrecionalidad que tienen las empresas en sectores como el comercio para establecer jornadas de trabajo, y de industrias como la maquila que aprovechan esa facultad para recurrir al expediente de la explotación absoluta de los trabajadores, apoyándose en los salarios bajos y en las mínimas prestaciones sociales.

Finalmente, el persistente incremento de los ocupados sin beneficios sociales ni garantía en la permanencia del trabajo pone de manifiesto que esta forma de precariedad laboral sigue teniendo un peso significativo en el mercado laboral de Zacatecas. Para el 2013, los trabajadores que no tienen acceso a las instituciones de salud representan el 54 % mientras en el país es de 45 %. En el mismo sentido, la proporción que no cuenta con prestaciones laborales es de 42 % frente al 38 % de los ocupados en el país en esa situación. Y en el caso de los que trabajan sin haber firmado un contrato escrito la participación es de 56 % frente al 45 % registrado a nivel nacional. De acuerdo con lo anterior, la condición de sobrevivencia al margen del acceso a las instituciones de salud y las dificultades para obtener ingresos suplementarios a través de las prestaciones sociales pone a los trabajadores zacatecanos en dificultades para enfrentar sus condiciones de reproducción, ahondando la distancia entre el total de las ocupaciones generadas con aquellas que pueden ser caracterizadas como de buena calidad y que supondría condiciones favorables para su desempeño laboral.

Conclusiones generales

El dinamismo económico sigue vinculado a los sectores primarios, particularmente a las actividades extractivas, sin que ello genere un impacto positivo en el resto de los sectores, como se observa en la atonía de la manufactura y los servicios. Si el crecimiento en su conjunto se ha mantenido alto en los últimos años es por la tendencia seguida por dichas actividades y por el aumento de su valor y no por un crecimiento integrado de los sectores económicos, lo que nos indica que la expansión de la economía estatal no conlleva cambios estructurales en su comportamiento.

Pareciera que la dinámica de la economía del estado ha favorecido al aumento del empleo y la ocupación. Esta percepción, sin embargo, se desvanece al revisar más de cerca su comportamiento. Si consideramos que el estado requiere crear anualmente alrededor de 16 mil empleos anuales para satisfacer la demanda de

empleo, el déficit anual resulta abrumador. A ello se suma el hecho de que la salida a la falta de oportunidades laborales se manifiesta en la contribución significativa que la ocupación registra en el sector no estructurado y en el tamaño de la participación de la población ocupada con condiciones laborales que reflejan niveles de precarización por encima de los del país.

Bajo este escenario, las posibilidades de transformar la economía del estado al ámbito de las regiones con desarrollo y de apuntar a un mercado laboral con posibilidades reales de empleo y bienestar se vuelven lejanas chocando con la ficción que se oferta actualmente de la economía zacatecana.

Bibliografía

Carrera Ch. B, *et al* (2008), Contribución al estudio de la ganadería bovina de carne: El caso de los distritos de riego y Ojocaliente, Zacatecas. En *Rev. Investigación Científica*, vol. 4 núm. 3. Septiembre-diciembre, nueva época.

Consejo nacional de evaluación de la política de Desarrollo Social. CONEVAL (2014), Informe de evaluación y pobreza en el estado de Zacatecas, 2012. Anexo metodológico. www.coneval.gob.mx. Consulta realizada el 14 de febrero de 2015.

Delgado W., R. (2000). "Consideraciones sobre la estructura económica y social de Zacatecas de cara al siglo XXI". En García, Z. R. y Padilla, J. M. (coord.), *Los retos demográficos de Zacatecas en el siglo XXI*. Zacatecas: UAZ.

Esparza Flores M. (2008), *Mercado de trabajo e informalidad laboral en Zacatecas bajo la égida neoliberal*. Tesis doctoral. Unidad Académica de Estudios del Desarrollo de la Universidad Autónoma de Zacatecas, México.

(2012a), Empleo insuficiente y deterioro de las condiciones laborales en Zacatecas en los albores de un nuevo siglo, *Paradigma Económico*, año 4, núm. 2, julio-diciembre. P. 61-84

(2012b), Consideraciones sobre la especialización productiva y la insustentabilidad ecológica en Zacatecas. Rivera P. y Foladori G., *Medio ambiente e insustentabilidad en Zacatecas*. México; Juan Pablos-Colef. P. 15-43.

(2014a), Fragmentación del mercado de trabajo y ocupación informal en Zacatecas. *Transformaciones en el mundo del trabajo*. Martínez M. A., Maza O. Gomis R. y Morales J. J: (Comps.), *Retos actuales, perspectivas a futuro*. México: AMET-UNAM. P. 332-344

y Recéndez G. Ma. C. (2014b), *Reformas estructurales y mercado laboral: mayor exclusión y precariedad en el mundo del trabajo*. Martínez M. A., Maza O. Gomis R. y Morales J. J: (Comps.), *Retos actuales, perspectivas a futuro*. México: AMET-UNAM. P. 346-354.

INEGI (2009), *Censos Económicos 2009. Personal ocupado que no dependen de la razón social para la cual trabaja*. México: < <http://www.inegi.org.mx/est/contenidos> >

(2014), *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE)*. <http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/proyectos/encuestas/hogares/regulares/enoe/default.aspx>.

(2014), *Sistema de Cuentas Nacionales*. < <http://www.inegi.org.mx/est/contenidos>>.

CONDICIONES LABORALES DE LOS PROGRAMADORES DE SOFTWARE EN LA CIUDAD DE MONTERREY: UNA LECTURA DESDE LA COGNICIÓN SOCIALMENTE DISTRIBUIDA TESIS PARA OBTENER EL GRADO DE MAESTRÍA EN CIENCIAS CON ORIENTACIÓN EN TRABAJO SOCIAL

SALVADOR GUILLÉN PÉREZ¹ ²

Introducción

El presente documento se realiza con la intención de describir la relación entre el empleo de la producción de software y el mercado de trabajo emergente. Se parte de la idea de que esta realidad atraviesa la condición de desarrollo personal y grupal de los individuos que participan en ella, con la característica de ser un proceso creativo y de constante innovación. Además, se empatan con una lógica de integración de procesos tecnológicos y el reconocimiento de representaciones simbólicas en los sistemas productivos, creando un mercado de trabajo específico para los condicionantes de estos productores de símbolos.

El punto de interés en esta investigación es nombrar las características que constituyen nuevos estilos de trabajo. Se parte de identificar un nuevo concepto de ocupación laboral, que incluye el análisis de información y se basa en símbolos, desprendiéndolo de la producción material, pero sobre todo centrado en la relación del individuo con máquinas que se encargan básicamente del procesamiento de información.

Así aparece el concepto de Cognición Socialmente Distribuida, que permite mostrar la relación que existe entre estos trabajos, los individuos y su conceptualización laboral, que muestra las condiciones propias de esta ocupación, con características exclusivas de la actual conformación de las Sociedades del Conocimiento

¹ Universidad Autónoma de Nuevo León / salvador.guillen.82@gmail.com

² Directora de tesis Dra. Sagrario Garay Villegas / UANL

Concepto de sociedad del conocimiento

La llamada Sociedad del Conocimiento (SC) es una etapa que se ha reconocido en el desarrollo de las sociedades postindustrializadas y ha permitido establecer el análisis de una serie de condiciones que si bien tienen en su centro la productividad, esta se reconoce a partir de procesos cognitivos y manejo de información, en el que los objetos que la procesan, (las tecnologías de la información, TI's) son un elemento importante.

De forma generalizada se reconoce que el eje de estas SC gira en torno a la producción de símbolos y el procesamiento de estos para su comercialización. De forma concreta, la SC se puede reconocer debido a su naturaleza intrínseca, a un orden de manejo del capital, el cual atraviesa en todo momento una categoría de análisis de información entendido como proceso cognitivo. La distribución del conocimiento en sí mismo no es la base de estas sociedades, sino cómo en estas mismas sociedades se ha podido comenzar a generar una forma de movilizar el capital social y las ventajas que representa en los costos de producción y logísticas para distribución a partir de los símbolos producidos (Vilaseca et. al., 2005).

Para entender el concepto de Sociedad del Conocimiento es necesario realizar un breve análisis de las condiciones que han permitido, o que por lo menos a la fecha sostienen, la estructura medular de esta forma singular que promueve la reproducción del sistema capitalista, ya que el pensar el trabajo dentro de esta forma de concebir la realidad económica permite diferenciar las funciones que ejercen los propios mercados de trabajo, y que da paso a entender el cambio dado en los procesos de producción.

Si bien la masificación de las comunicaciones ha sido una constante, se debe mencionar la aparición de estructuras generales que permiten comprender el proceso que opera en las Sociedades del Conocimiento y ponerla en perspectiva con anteriores etapas del capitalismo. Paulatinamente el paso a la Sociedad del Conocimiento se ha generado a partir de nuevas formas que se alejan de la manufactura y la producción de servicios, para adentrarse en un sistema particular que encuentra un desarrollo económico basado en una actividad distinta que sostenía el proceso capitalista hasta la década de los 70's, tras la aparición de las economías posindustriales (Bell, 1976).

El reconocer entonces que han surgido una forma que sostiene actividades económicas distintas en estructura y procesos en la economía, nos permitirá responder no solo al fenómeno de la producción digital, sino de cómo esta producción

se ha introducido en el resto de los sectores productivos y ha logrado encender una luz para reorientar la dirección del movimiento de una gran cantidad de actividades económicas, las cuales si no es a partir de un uso de herramientas digitales, son la misma producción de medios o herramientas para la construcción de dichos sectores las que lo caracterizan.

Pero si se considera en sentido general la aplicación del conocimiento a la creación de tecnología se dejaría de lado la definición para concebirla como una descripción actual. Lo que lleva a la tecnología a ser la base en estas SC es que es llevada a un fin en el que los aparatos generan un procesamiento de información y promueven la sustitución de habilidades y procesamientos mentales (Castells, 1999).

Para definir el tema que nos concierne es necesario además especificar el concepto de conocimiento, el cual según la óptica que lo describa tendrá particularidades, pero en su generalidad encontramos que es reconocido como un proceso, el cuál puede concebirse dentro o fuera de la mente, y no solo como una estructura fija (Hutchins, 1995; Lozares, 2007; Sadurni, 2007). Siguiendo lo anterior, el proceso y sus agentes serán entonces los que den las características de cómo es adquirido, transformado, etc. ya que el conocimiento está en relación con la actividad humana y que su generación es dinámica, pues se centra en la interactividad de grupos, individuos o sociedades.

Esta descripción de conocimiento es aplicable para entender las condiciones actuales de la concepción laboral tanto económica descrita por De la Garza (2006) en el que señala que no existe una ley universal para comprender estas dos realidades (laboral y económica) y las posiciona en un lugar fuera de las estructuras de la sociología clásica, para llevarlas a un lugar de micro sociologías que responderán a condiciones de interacción, mas no a un patrón o estructura fija, ya que se crea en la interacción de cada individuo; así podemos dar paso a la concepción de Sociedad del Conocimiento, esta que articula el objeto económico, procesos de producción y relaciones interpersonales, basados en una plataforma tecnológica que potencializan estos conceptos.

Trabajo ampliado

En su texto “Hacia un concepto ampliado de trabajo” De la Garza (2010) muestra algunas condiciones que permiten englobar las características sociales que dan pie a una reconceptualización de la ocupación laboral, incluida la importancia del desarrollo social tomado como el desarrollo de capital social y humano destinado a un objetivo productivo en la economía. De esta forma describimos cómo el interés se ha centrado en lo laboral, no solo en lo económico, sino en el desarrollo de actividad

personal, puesto que se está en el entendido que son conceptos del mercado de trabajo que surgen como nuevas opciones, y que se comienza a considerar en una realidad contemporánea.

Podremos encontrar que el trabajo estará conceptualizado como un proceso que requiere contextualización, requiere una toma de conciencia de las metas a las que se está dirigiendo la acción y el esfuerzo además de la forma en que estas metas serán logradas (De la Garza, 2010). Considerando estas características veremos que es posible describir una nueva forma de concebir el trabajo, comenzando por el campo en el que habrá de desarrollarse, así encontraremos que las nuevas formas descritas son las que permitirán incluir los modelos en que se basa esta investigación.

Dentro de una contextualización histórica se identifican los medios de producción y los objetos dentro del trabajo, pero en esta intención de ampliar su alcance encontraremos que es precisamente, la producción inmaterial una variante que surge en tanto que se identifican las nuevas formas de conceptualizar los productos. En esta forma se incluyen los servicios y la producción simbólica³ (De la Garza, 2010). Este tipo de trabajos requiere una función de diseño que se logra reconocer como un procesos artesanales, por lo que para referirnos a este concepto nos remitimos a Levi-Strauss (1964) quien aborda el concepto de *bricolaje*, el cual se representa como un conjunto de capacidades que posee un individuo y ayudan a resolver de forma pragmática un problema. Para Baker y Nelson (2005) el rol del *bricolaje* se construye tanto en términos del campo físico como intelectual, el cual se puede representar en condiciones relacionales entre individuos, es decir, que contando con distintos recursos, el bricolaje puede combinarlos para dar respuesta a un elemento no establecido anteriormente como “formal” y de esta manera construir una nueva vía para resolver la situación en la que se encuentra.

Podemos mencionar el reconocimiento de un proceso de subjetivación de la tarea, que se promueve a partir de la creación de símbolos, los cuales son compartidos por los integrantes de una comunidad, pero que son tomados de una manera diferenciada por los miembros de dicha unidad, según su grado de implicación. El análisis en este punto incluye el surgimiento de las “sociedades de trabajo”, es decir, en tanto que un grupo de personas comparte sus símbolos y lenguaje se crea una relación de “comunidad simbólica del trabajo”, en ésta se ve claramente la intención de la producción pero además se puede dar la situación de estar mezclado con un estilo de vida y un espacio en el que se desarrollan actividades cotidianas, que no requieren una rigidez. Lo anterior nos hace pensar en la conceptualización que ha

³ Designada entre otras tantas formas como el trabajo de diseño, que cuenta con una relación de conocimiento de técnica, estética y sobre todo la satisfacción de clientes. Esta producción simbólica se realiza casi de forma artesanal.

surgido a partir de reconocer la diferenciación de trabajo y ocupación, por el tipo de actividad u objeto que producen, sino por su producción útil en lo social (De la Garza, 2010). De esta forma utilizaremos la diferencia entre ambos conceptos (ocupación y empleo) para reconocer específicamente cuales son los símbolos que comparten algunas comunidades de trabajo, que generan estructuras relacionales y encuentra diversas maneras de conducir a fin su intención. Por lo tanto resolverán conflictos con las herramientas que se generan con las estructuras en común (Johri, 2011).

En un apartado anterior se presentó las condiciones de la llamada Sociedad del Conocimiento, ante la cual se muestran características que no solo se entienden por participar de las Tecnologías de la Información, sino de mostrar el cómo un sistema económico se puede basar en las características del aprendizaje y cognición, de forma general. Por lo tanto, el estructurar una dimensión interactiva entre los miembros de una comunidad, no es solo una parte que contenga las dimensiones prácticas de un proceso de generación, sino que está caracterizada por ocupaciones emergentes o nuevas aplicaciones de las mismas, tal es el caso de los programadores de software libre, médicos, reporteros sin fronteras, documentos comunitarios como wikipedia, etc. se constituyen como dispositivos generadores de información (Rodríguez, 2011), por ejemplo, podemos identificar que cuando una comunidad de conocimiento genera una información, esta se utiliza para coproducir otras nuevas informaciones o extensiones de la misma. Pero atendiendo a la propuesta de una dimensión epistemológica, la táctica, para que una persona pueda acceder a la información generada en una comunidad del conocimiento, debe estar integrada en una estructura de conocimientos previos, que le permitirán la entrada a dicho conocimiento. En su característica ontológica, se muestra la función de las comunidades de conocimiento, su interacción social, las acciones objetivas y su configuración objetiva, como una base para el desarrollo del conocimiento o la cognición en dicho grupo (Rodríguez, 2011).

Hombre computadora trabajo

A continuación desarrollamos el concepto “programadores de software” lo que permite describir específica y detalladamente sobre sus funciones y sus alcances. Por ejemplo, el entender que la función de ingeniero de software no está basada en una formación, sino en un desempeño, nos permite comprender el por qué la Sociedad del Conocimiento ha sido la cuna para la formación de esta ocupación.

Para desarrollar un concepto de programador o sus funciones, debemos partir de la realidad de su producto, o mejor dicho de cómo se construye su producto. Para

Lévy (2011, p.p. 27) un programa es “una lista bien organizada de instrucciones codificadas, que pretenden hacer cumplir una tarea particular a uno o varios procesadores, a través de los circuitos que controlan, los programas interpretan los datos, actúan sobre las informaciones, transforman otros programas, hacen funcionar ordenadores y redes, accionan máquinas físicas, viajan, se reproducen, etc.”, de esta manera se desarrollan las acciones y el trabajo de los programadores, diseñadores y desarrolladores de software

Entonces, partiendo de la idea presentada en el texto de Basil y Zelkowitz (1979) encontramos que el desarrollo de software y su producción abarca un amplio rango de actividades. Depende de la cantidad de programadores o personas que se involucran en el proyecto, considerando si es un producto de gran escala o de baja escala (según la ocupación y los usuarios potenciales), se pueden ocupar diferentes tecnologías, herramientas o técnicas para la producción. Por ejemplo, algunas herramientas son poco prácticas para ciertos ambientes de programación (considerando el entorno, la comunicación entre departamentos y personal, etc.). Lo más importante es entender que este desarrollo se realiza para lograr un beneficio en los costos.

Por otro lado encontramos las condiciones del bajo requerimiento en tanto a la educación que refieren los documentos revisados (Perera, 2011), siendo posible que adquieran el conocimiento de manera informal, pero que les permita resolver el problema presentado, reconociendo en esto una como característica de la SC (Vilaseca et. Al 2005) que deja ver los procesos del manejo de la información indistintamente de la forma en que se hayan adquirido. Si bien estas actividades pueden encontrarse bajo una función técnica, el requerimiento del proyecto podrá designar el lugar de aquellos que participan en cada desarrollo en específico, diferenciándolos como programadores, coordinadores o directores del proyecto.

Considerando que cualquier diseñador mantiene una competencia para lograr construir un software que aparezca sin “defectos de fabricación” o fallas, y además que funcione de forma segura, considerando las dificultades que se puedan presentar al aplicarlo a un hardware con características específicas, entenderemos que el concebir al desarrollador de software requiere no solo comprender las capacidades técnicas de compilación de datos o códigos, sino la función de conceptualizar de forma integral las necesidades de un cliente para llevar a satisfacerlas (Zelkowitz 2007).

A partir de esta información podemos mostrar una división operativa más concreta y que responde a formación escolar, experiencia y capacidades para el desarrollo de soluciones y formas de análisis e integración de resultados.

La identidad del sujeto que desarrolla una actividad laboral es alimentada y creada en parte por otros elementos que se consideran a continuación:

1. Gestión del conocimiento y del trabajo: articulan las prácticas laborales y los procesos de formación de identidades, las que, a su vez, dependen de los modelos interactivos que se establezcan; interacciones entre trabajadores, organizaciones, y entre estos y el cliente. Es decir, entre los diferentes “sistemas de interacción” que se crean en torno a la construcción del conocimiento, y por lo tanto del trabajo.

2. Las diferentes dimensiones del proceso de trabajo, vinculadas a la construcción de espacios profesionales (que pueden ser virtuales o físicos): muestran la extrema complejidad de los procesos cognitivos, y que esta complejidad opera en estrecha relación con el individuo y su conciencia, otorgando al trabajador un rol central en los nuevos procesos económicos.

3. Existe un crecimiento de la individualidad en el proceso de trabajo relacionado con la identidad profesional: podemos entenderla como un componente en el proceso de socialización, que promueve lazos solidarios tanto a nivel Intra e Inter empresarial (concibiendo “empresa” como un sistema establecido y desarrollado como acción laboral) articulando e impulsando el desarrollo del sector.

Cuando el trabajo de desarrollo de software está realizado a la medida de un cliente se requiere seguir una serie de pasos que aseguren la satisfacción a través de la implementación correcta del producto y cumpla con las necesidades de los distintos grupos de solicitantes. Así, tras una lista de requerimientos por parte del cliente, aparece la figura de gerente o coordinador de proyecto (mayormente ligado a procesos de venta y cumplimiento de necesidades del cliente) coordina al grupo y solicita a los trabajadores para que cumplan los objetivos pactados. Por su parte, los programadores reconocen el trabajo que habrán de realizar y ponen de manifiesto que la organización vertical no es la que habrá de solucionar las necesidades del cliente, sino el proceso mismo de programación con el que se sugiere un desarrollo de ingeniería que sistematice y resuelva el problema (De la Garza y Rodríguez, 2011). Entonces aparece claramente el proceso cognitivo como la forma de relación de trabajo en el que se ha incluido una sistematización de secuencias y procesos que no resultan iguales en todos los casos, sino que representan un reto que resuelven en cada momento los analistas, cual materia del intelecto adiestrado en una técnica. Los programadores resuelven problemas con el código, transforman el lenguaje común en lenguaje de programación y sustentan la integración de los comandos en una lógica que no es otra que la propia de cada programador que cuenta con la capacidad de administrarla a disposición de la petición de trabajo. Modela su materia y le da forma a petición de terceras partes para volverlo funcional.

Se debe reconocer que la formación de símbolos ayuda a través de la construcción de “grupos de símbolos” a resolver ciertos tipos de problemas. De manera estructural

De la Garza y Rodríguez y (2011) han reconocido que este proceso se da a partir del cumplimiento de estos 4 pasos que contemplan el “ciclo de vida del software”:

Conceptualización- diseño de los conceptos- grafías de los requerimientos acordados con el cliente

Formalización- se formalizan las necesidades y se estipulan en un sistema de modulación que habrá de sugerir el programador con mayor habilidad y conceptualizarlo como un todo segmentado

Proceso de datos- se construye a partir de módulos que cuenten con una secuencia lógica y la funcionalidad y diseño de cada uno de estos.

Implementación- la fase en la que se pone en uso el desarrollo programado y que cuenta con la aprobación por parte del cliente.

Como sectores productivos y medios de sustento económico las comunidades simbólicas de trabajadores cognitivos encuentran distintas formas de interacción ya que están centradas en tareas específicas y un reconocimiento de sus capacidades más allá de las ofrecidas por sistemas rígidos. La flexibilidad en el trabajo es una característica principal que se da en las distintas estructuras cognitivas. Son los programadores a través del diseño de sus algoritmos los que crean esta comunidad y le dan sentido a la relación que mantienen mediante sistemas de transmisión de información que ayuda al cumplimiento de las tareas, lo que les ayuda a reconocerse como una comunidad simbólica de características cognitivas singulares. Queda un trabajo similar al desarrollado “a mano” y que le da la singularidad a cada proceso, sin estructurar un sistema, general que permite la movilidad de los miembros del equipo y que no atienden en su totalidad las exigencias de un mercado institucionalizado. Más bien pareciera que sugiere la creación de una nueva forma de interlocución o comunidad para el intercambio de desarrollos intelectuales como las comunidades P2P (peer-to-peer, o red entre pares) que promueven una red de intercambio de información (Bauwens, s/f) en el que no intervienen *clientes* (terminales que no son capaces de ejecutar programas por si mismos pero podían conectarse e interactuar con computadores remotos por medio de una red y dejar que éste realice todas las operaciones requeridas) ni *servidores* fijos. Esta serie de actividades se han vuelto un grado de “servicios simbólico-analítico que incluyen actividades de identificación de problemas, solución de los mismos e intermediación entre los clientes en redes o cadenas de valor, ya que lo importante no es la electrónica, sino la ciencia cognitiva.

Atendiendo estos conceptos, ahora es posible mostrar el trabajo creativo que suceda en la conformación del grupo de trabajo, es decir, el desarrollo de nuevas

redes de trabajo, que permite un distinto orden de estructuración social, en la que, siguiendo la postura de Erikson (1990), entendemos que, ante todo, se coloca el desarrollo cotidiano de una persona como una postura que genera una alienación, la mezcla de la vida diaria aunada a la función laboral, así se dará paso a nuevas formas de su práctica social y a la creación de modelos antes inexistentes, los cuales se soportan en las Tecnologías de la Información. Dichas estructuras están en una relación directa entre artefactos, y el aprovechamiento y creación de nuevas habilidades sociales, que permiten observar formas antes no registradas, en relación a estructuras de trabajo flexible y que además sustentan procesos de comunicación entre los individuos. Se construye un esquema a partir de la técnica general compartida, como es una herramienta de comunicación, que a forma de *bricolaje* demuestra la intención de crear, con los recursos a la mano, una forma propia de colocarse en un campo compartido de símbolos referente a comunidades específicas (Johri, 2011)

El principal concepto que se enmarca con esta descripción realizada de actividades es el de Trabajo Globalmente Distribuido (TGD) (Johri, 2011), en el que se toman nuevas estructuras para realizar procesos de trabajo y organización generalmente, y es posible reconocerlo ante trabajadores que comparten una temporalidad, contexto, disciplina, ocupación y/o organización, los cuales resultan en un respaldo para la interacción en sí misma, dependiendo de las actividades requeridas. Podemos entender que la estructura contiene entonces un proceso de fugas de información, los cuales deberán entenderse como inherentes al proceso del TGD, pero el desarrollo de software, dado por su naturaleza, permite el desprendimiento de espacios físicos para su creación, es decir, no se requiere la presencia física de un trabajador en diseño de software, de forma presencial, a pesar de que los proyectos requieren de altos grados de interacción de los individuos que participan en el grupo. Son las mismas herramientas que crean los programadores, las que permitirán desarrollar sistemas de comunicación e intercambio para establecer estos mecanismos de trabajo en conjunto, además de sus resultados (Johri, 2011).

Cognición socialmente distribuida

El objetivo del presente apartado es mostrar de forma general las condiciones que constituyen el cuerpo conceptual de la Cognición Socialmente Distribuida (CSD); sobre cómo el análisis de las categorías cognitivas permite entender la interacción o formación de procesos que son compartidas socialmente, permitiendo así observar cómo es que se da la conformación y características del grupo que nos trae al

interés, los programadores de software, que se encuentran mediados por procesos económicos y laborales, basados en la construcción y producción del conocimiento. Se muestra también cómo esta interacción está basada en la construcción social que ha surgido mediante el desarrollo de los sistemas computacionales, en conjunto con las características humanas y las formas de atención dirigida a concebir un concepto de cognición social. Por último se muestra la relación que tiene este aporte (la CSD) en relación a los trabajadores del software, mostrando características propias de los espacios y procesos.

En su base, la Cognición Socialmente

“no considera los procesos cognitivos como exclusivamente internos a la mente humana, sino que los contempla de una manera más extensa, en la mente y fuera de ella, incluyendo en ello, por ejemplo, comportamientos verbales y no verbales, mecanismos de coordinación, formas de comunicación interacción entre la gente y los artefactos, las representaciones internas y externas (Lozares, 2007, p.p. 279)

Pero el proceso del que da cuenta Lozares no es exclusivo del hombre en tanto ser vivo que se desarrolla e interactúa en la vida cotidiana. Uno de los aportes que podemos reconocer en la propuesta de la CSD es la inclusión de no solo personas, sino de artefactos, que como menciona Cicouriel (1994), esta interacción se da en la producción, modificación, y distribución de los componentes sociocognitivos y los contextos sociales. Por lo tanto, no podemos dejar de lado la propuesta realizada por Piaget al incorporar los procesos de “acomodación” y adaptación, pero debemos tomar en cuenta las condiciones que surgen a través de la interacción con los objetos que soportan los procesos cognitivos (con todas las características antes descritas).

Así llegamos a una concepción de la CSD que muestra una cognición distribuida entre los agentes y los artefactos en un momento histórico específico, y se debe considerar que dicha cognición depende de la posición de los sujetos participantes en la interacción social y cultural. Mencionaremos que cada proceso de distribución requiere su esquema particular, ningún patrón puede ser utilizado para leer otra estructura, ya que cuenta con elementos distintos que la conforman, por lo que explica Lozares (2007) que al modificar los contextos y utilizar la misma forma de razonamiento damos cuenta de que pueden existir equivocaciones. Las equivocaciones se dan debido al cambio de contexto, por lo que no pertenecen a un conflicto en el razonamiento mismo (Lozares, 2000), por lo que podemos concluir, que al poseer diversos contextos de interacción, en cada espacio se habrá de generar una estructura de razonamiento dependiente de los agentes puestos en

juego y los objetos utilizados.

Al momento se ha realizado una descripción de lo que se reconoce como CSD y sus características generales, dejando observar su cimiento “pragmático”, pero es necesario comenzar a describir cuales son los componentes que le forman y dan sentido a una estructura teórica que intenta más bien describir procesos.

Mencionemos 5 principios básicos ofrecidos por Hollan, Hutchins y Kirsh. (2000) y que permite reconocer un potencial al momento de realizar el análisis de su conformación. 1) la unidad de análisis es un sistema técnico-funcional que se forma por grupos de agentes y artefactos auto organizados, adaptados y adaptables a su entorno, forma así una plataforma de referencia para cada elemento posterior a analizar dentro de un sistema en particular. 2) la unidad que se analice posteriormente se mantiene ligado al primer sistema referencial siempre, y se constituye de representaciones internas y externas, que forman un sistema cognitivo propio, pero dependiente del sistema técnico funcional. Esta condición se puede entender ante la necesidad de reconocer un repertorio de capacidades colectivas que se requieren para la realización de una actividad, entendiendo que el conocimiento de los miembros del sistema es variado y colectivo. 3) los nuevos conocimientos se generan a partir de acciones recurrentes y no necesariamente lineales. A partir de aquí podemos sugerir que la CSD es una propuesta de conocimiento emergente y que cuenta con capacidades cognitivas diferentes al de la suma de sus miembros. 4) los procesos funcionales-cognitivos son computacionales, lo que implica coordinación e interface entre las estructuras internas y externas del sistema cognitivo. 5) la información o representación se transforma selectivamente en red socio técnica a partir de un estado inicial, el cual es entendido como un horizonte de observación, por lo que el resultado se muestra como itinerario o trayectoria, en si, como un proceso.

Ante la conformación de un sistema cognitivo que contenga las características ya mencionadas, se puede retomar una propuesta ofrecida por Lozares (2007) y mostrar una división en subsistemas o diversos elementos a) los agentes, humanos o artefactos, y los recursos que son capaces de procesar (nodos); b) el sistema técnico-funcional e interactivo reticular (estructura potencial y dada); c) los estados y transiciones representacionales y los mecanismos que la implementan (flujo de los procesos relacionales); d) el horizonte de observación (la línea que une cada proceso con un nodo específico y logra formar familias de conceptos) y e) las fronteras del sistema o unidad de referencia y sus agentes contextuales (la capacidad de integrar cada concepto con el resto de elementos de la vida cotidiana, sin que este quede aislado). El desarrollo de estos elementos no podría considerarse de forma aislada, ya que por la naturaleza del propio sistema de la CSD vemos que se alimentan y se

representan en forma conjunta, mostrando la característica principal de enmarcarse como un proceso y no como una estructura sólida inamovible

Retomando la característica del sistema cognitivo de ser entendida como un proceso, es necesario reconocer que es un sistema/entorno el que propicia la alimentación de sí mismo. Se debe entonces establecer una red de criterios fundamentales para su análisis en estructura, por lo tanto veremos por un lado la presencia, permanencia y coherencia de los componentes que interaccionan y modifican los resultados del proceso (una pre codificación o descripción conceptual de los elementos a trabajar), y por otro lado veremos un resultado de la fase del estado final que posea un cierto grado de equilibrio con relación a las otras fases del proceso (una continuidad o correlación con elementos emergentes en el análisis).

En este sentido, cualquier representación a la que se refiera, puede ser entendida como información codificada, y se puede tomar como un símbolo distribuido en los agentes, recursos y procesos de forma que conjuntamente tengan sentido. Así la CSD muestra como las representaciones pueden inscribirse en medios físicos o entornos (virtuales) que los signifiquen. Con todo lo anterior, se muestra que las pautas establecidas de la información, representación y conocimiento participado consiguientes, llevarán a la formación de expectativas participadas sobre la realización de tareas. Y dichas expectativas es lo que se reconoce como comprensión de base común o intersubjetividad (Lozares 2007).

La relación Humano-Computadora tiene una característica principal ante un análisis realizado con la CSD, y es que los objetos en sí mismos cuentan con la capacidad de procesar información, por lo tanto estos objetos permiten desarrollar otras capacidades que se potencializan a medida que las innovaciones de trabajo con la información y la generación de datos con el desarrollo tecnológico aumentan.

Como ejemplo de lo anterior podemos encontrar el concepto de interfase, el cual Lévy (2011) lo describe como todos aquellos dispositivos que permiten la digitalización de la información, para que pueda ser computada por la máquina

En la computación actual estamos acostumbrados a tratar los objetos más cerca de la representación en sí misma como si fueran objetos reales, y no como una representación de sus suplentes, es decir una representación de los procesos realizados por la computadora. Para la CSD el trabajo que se realiza con la computación sucede con la manipulación de las propiedades de objetos que las personas crean a través de la representación y no en sí de la cosa (ya que no existe una forma tal de tomar la cosa). La representación de una pantalla de computadora se presenta como un “escritorio” que tiene como función desplegar las acciones a realizar, sin embargo, la conformación de archiveros, programas y procesos en

computación, atraviesan por una forma de organización distinta en sus esquemas de proceso. Podemos utilizar de forma integral las propiedades que simulan los procesos a través de las pantallas para organizar la información y las representaciones que de ella se desprenden, agrupar datos o archivos bajo distintas categorías y colocar marcas en diversos apartados de los documentos (Hollan et al., 2000).

Esta descripción del manejo de información o representaciones en la computación actual es distinta para aquellos que realizan la programación, ya que estos logran diseñar los códigos a partir de una lógica, la cual se traduce en el objeto en sí, y es justamente la característica que comparten en tanto su función laboral, ya que tras los proceso de creación e innovación estos trabajadores de la producción de símbolos cuentan con la capacidad de abstraer y representar a partir de sentencias u oraciones que crean imágenes o distintas ordenes para el flujo de información.

Este análisis permite reconocer el carácter “virtual” de los objetos, en el que encontramos que su relación con la realidad puede ser tomada desde diferentes categorías. Para Lévy (2011) lo virtual puede analizarse desde la informática, un sentido corriente o filosófico. Para la filosofía, es virtual lo que existe más que en potencia y no en acto ya dado, pero para el sentido común lo virtual es contrario a lo real, perteneciente a una irrealidad. Para la computación, al ser una entidad desterritorializada, lo virtual es capaz de generar varias manifestaciones concretas en diferentes momentos y lugares.

Desarrollo del trabajo de campo y hallazgos

El trabajo realizado, de cohorte cualitativo se basa en 8 entrevistas realizadas en la ciudad de Monterrey. Los participantes componen un universo en el que se encuentran Directores de empresas (a cargo de 5 a 8 empleados), jefes de grupo y analistas (que mantienen contacto con el cliente), y desarrolladores. Además se encontró la diferenciación de aquellos concebidos como propietarios de empresa, empleados y trabajadores por cuenta propia o independientes.

Para presentar este análisis se mostrarán las características que logran identificar una red o comunidad a partir de las similitudes, y en los casos que se muestre relevante se menciona la diferencia entre grupos como una característica.

a) los agentes, humanos o artefactos, y los recursos que son capaces de procesar (nodos): Encontramos que una base para el desarrollo del trabajo es el Internet, en el que se colocan como nodos principales las plataformas de intercambio de información (redes como Github o diversos foros que contiene información “colgada” en la red por otros usuarios). Esta estructura de nodos es reconocida por los

programadores como aquella que permite realizar la búsqueda de funciones básicas en el desarrollo de la programación. Ya que “no vas a inventar la rueda, pero no puedes copiar un coche” (Director de una empresa de software a la medida, con 5 empleados de base).

Se identifica al otro como un espacio sin rostro, al cual no se contacta ni visual ni auditivamente, solo a través de la sugerencia de los buscadores de ciertas plataformas. Por lo que permite ver que un nodo principal es la red, pero en un segundo momento encontramos específicamente los buscadores y como indicador de fiabilidad los comentarios recibidos a dicha solución.

b) el sistema técnico-funcional e interactivo reticular (estructura potencial y dada): Si bien la red contiene una serie de estructuras ya establecidas (en tanto protocolos de búsqueda y algoritmos creados para facilitar la resolución de ciertos procesos de comunicación) se mantiene la certeza de que “el mundo es tu casa y el internet tu oficina” (director de empresa dedicada a la construcción de aplicaciones móviles y realidad aumentada). Los participantes de este mercado de trabajo se mantienen en constante formación, ya que las actualizaciones son un proceso que se genera en todo momento. De esta forma los “Webinars” o tutoriales en línea, son consultados como parte elemental de la construcción de conocimiento, basados en los criterios del punto anterior para reconocer cuales son los que mayormente podrán ser de utilidad. “Tú buscas una respuesta específica, no te pueden solucionar todo tu problema, pero si te ayudan a concebir que pasos puedes seguir” (desarrollador de videojuegos).

Los webinars comparten la característica de ser parte del sistema técnico-funcional e interactivo reticular (ya que se entiende que allí habrá respuestas para tus preguntas) y a la vez representa un nodo del cual parte información, demostrando la relación entre los elementos del sistema cognitivo que analizamos.

c) los estados y transiciones representacionales y los mecanismos que la implementan (flujo de los procesos relacionales): Se parte de la lógica del código abierto, *open source*, que representa uno de los más grandes ejemplos de la inteligencia colectiva. Mediante estos sistemas se puede identificar como están contruidos los software, ya que se ofrecen en su mayoría el código mediante el cual funciona algún desarrollo o solución. Además se parte del concepto de una lógica en la que el software “no existe” son solo ideas de un programador y este las puede representar (empleado de una consultoría).

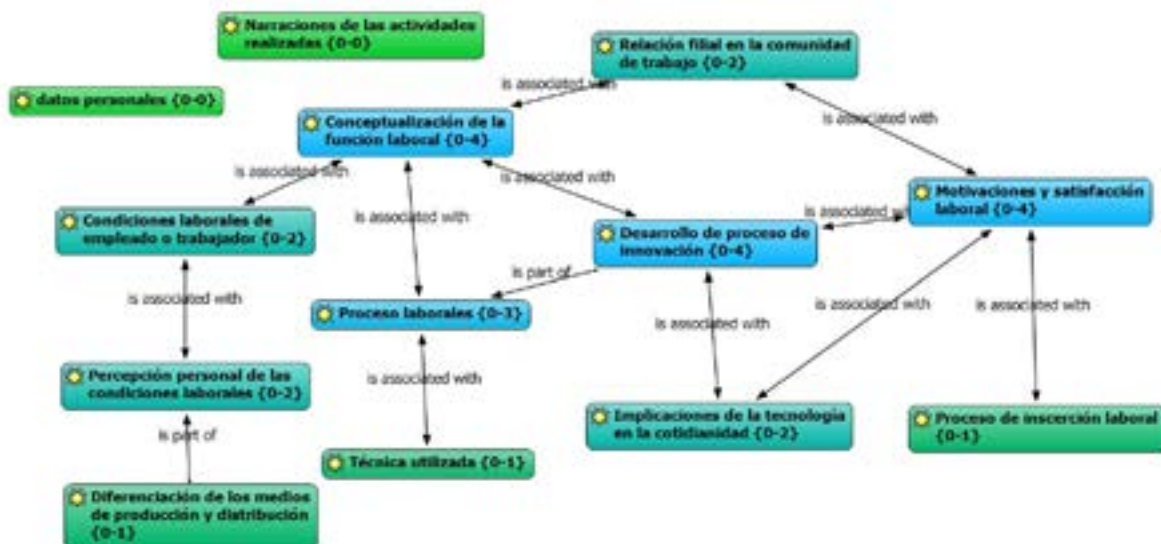
Existen sistemas específicos que no se reconocen como código abierto, tal es el caso de SAP, el cuál es un conjunto de programas desarrollados en un lenguaje específico, utilizado en la industria para el manejo integral de sus sistemas operativos

y administrativos. Aún en estos casos se cuenta con una red de individuos que poseen dicha información. “Vas a una empresa o a una consultoría y todos nos conocemos, o por lo menos sabemos quiénes somos” (empleada que ha desarrollado , liderado grupos y actualmente realiza una función de resolución de problemas para una empresa transnacional, la cual en la sede Monterrey le ofrece servicio a Alemania, Singapur, India, Japón, Estados Unidos y México)

d) el horizonte de observación (la línea que une cada proceso con un nodo específico y logra formar familias de conceptos) para mostrar este punto se presenta la grafica 1, la cuál es la base a partir de la que se sugiere una precodificación y que actualmente se mantiene en desarrollo, mediante el análisis de los datos.

e) las fronteras del sistema o unidad de referencia y sus agentes contextuales (la capacidad de integrar cada concepto con el resto de elementos de la vida cotidiana, sin que este quede aislado): Este punto nos remite a la manera en que los puntos anteriores han sido coordinados y se alimentan entre sí, sin embargo, el elemento a reconocer es la distribución de elementos en una red que alimenta a diversos sectores, ya que la programación en si misma no es un fin, sino que establece elementos de funcionalidad. Un ejemplo básico es la forma en que estos trabajadores implican su conocimiento en la vida diaria “yo programé mi casa, todo desde la *tablet*, incluso hice una aplicación para revisar cómo van mis hijos en la escuela (Propietario de 3 proyectos o empresas distintos, entre ellos la programación de edificios inteligentes, desarrollo de soluciones mediáticas para campañas políticas y marketing).

Grafica 1 Horizonte de observación



Elaboración propia con datos del trabajo de campo

A través de esta pequeña revisión observamos un campo que permite continuar el análisis y mostrar la relación de la producción laboral mediante sistemas computacionales y el desarrollo personal, abriendo una posibilidad de estudio que incluya los fenómenos de la vida contemporánea y los productos generados en esta.

Bibliografía

Baker, Ted and Reed E. Nelson (2005), *Creating something from nothing: resource construction through entrepreneurial bricolage*, rescatado de <http://asq.sagepub.com/content/50/3/329> en junio 2014

Basil, Victor y Marvin Zelkowitz (1979), *Mesuring software development characteristic in the local enviroment* p.p. 39-43, contenido en *Comupter and structures*, vol. 10, issue 1-2, doi:10.1016/0045-7949(79)90071-3

Bauwens, Michel (s/f), *Theses on Digital Labor in an Emerging P2P Economy* recuperado de http://p2pfoundation.net/Theses_on_Digital_Labor_in_an_Emerging_P2P_Economy en marzo 2014

Bell, Daniel. (1976) *El advenimiento de la sociedad Postindustrial*, Madrid: Alianza Editores

Boehm, Barry (1979) *Software engineering – As it is* 4th International Conference on Software Engineering (1979)

Castells, Manuel (1999), *La Era de la Información, Vol. I*. Estado de México: Siglo XXI editores.

De la Garza, E. (2006b) "Nuevos enfoques teóricos y los estudios laborales", Anthropos Editorial

(2010) *"Hacia un concepto ampliado de trabajo"*, Barcelona. Anthropos

De la Garza, E. y Guadalupe Rodríguez (2011) *Construcción de la identidad y acción colectiva entre trabajadores no clásicos como problema*. Madrid, España. Plaza y Valdés Editores

Erikson, Kai (1990), *On Work and alienation*, contenido en "The nature of work", Yale University

Hollan, J et al. (2000) *Distributed cognition: toward a new foundation for human- computer interaction reserch*, AMC Transactions on Computer-Human Interaction 7(2) pag. 174-196, DOI 10.1145/353485.353487

Johri, Aditya (2011), *Sociomaterial bricolage: The creation of location-spanning work practices by global software developers*, Virginia Tech, 616 McBryde Hall, Blacksburg, VA 24061, United States

Levi-Strauss, Claude (1964) *El pensamiento salvaje*, Mexico, Fondo de Cultura Económica

Lévy, Pierre (2007), *Ciercultura: La cultura en la sociedad digital*, Rubí (Barcelona), Anthropos/UAM

Lozares, Carlos (2000). *La actividad situada y/o el conocimiento socialmente distribuido*, rescatado de <http://papers.uab.cat/article/view/v62-lozares>

(2007), *Aproximación a la cognición socialmente distribuida*, CSD: un caso de estudio, contenido en *Interacciones, redes sociales y ciencias cognitivas*, Carlos Lozares (Ed). Granada, Editorial Comares

Rodríguez, José Guadalupe (2011), *Aprendizaje y resistencia en los programadores de software*, Plaza y Valdez, Madrid

Vilaseca, J et. al., (2005), *Sociedad del conocimiento*, Editorial UOC, Barcelona

Zelkowitz, Marvin (1978), *Perspectives on software engineering* p.p. 197-216, contenido en *ACM Computin surveys*, Volumen 10, Issue 2, Junio 1978 ISSN:0360-0300 EISSN:1557-7341

Zelkowitz, Marvin (2007), *Data sharing enabling technologies: Working group results*, conenido en *Empirical Software Engineering Issue*, Basil et. Al (ed.) Berlin, Springer-Heidelberg

LA CONSTRUCCIÓN SOCIAL DEL MERCADO DE TRABAJO DEL SECTOR AERONÁUTICO EN QUERÉTARO

BRENDA BERENICE RAYA SÁNCHEZ



Resumen

Frente a la globalización las cadenas de valor han cobrado una importancia clave para las empresas multinacionales; gracias a la externalización de las actividades para fabricar productos las empresas buscan el beneficio del valor agregado, es por esta razón que en la cadena de valor existen fases que cobran mayor valor agregado para la empresa, como la fase de investigación y desarrollo, y otras que son de menor importancia como la maquila, en este sentido, México, que tienen grandes antecedentes en la maquila, juegan un papel dentro de estas cadenas. La industria aeronáutica llega al Estado de Querétaro aprovechándose de ventajas competitivas, tales como las políticas públicas implementadas por el gobierno de Querétaro, entre ellas prerrogativas fiscales y apoyos económicos. Dentro de este panorama, surge un mercado emergente, en el cual, se ven involucrados organismos e instituciones que influyen en la construcción social del mercado de trabajo de la industria aeronáutica, influyendo en las decisiones de las personas que deciden incorporarse y ser parte de éste mercado, configurando espacios económica, política y socialmente, trayendo consigo problemáticas que permean predominantemente en la personas que forman parte de la oferta de éste mercado.

Introducción

El impacto que tiene una industria dentro de una región es relevante en la medida que configura las relaciones económicas, políticas y sociales dentro del espacio en que se ubica. Uno de los cambios más importantes que genera es en el mercado

de trabajo, en virtud de que, cambia la dinámica que se venía efectuando hasta ese momento, trayendo consigo, cambios que generan nuevos beneficios y problemas que merecen ser estudiados.

La industria Aeronáutica configura los mercados de trabajo en los lugares donde llega a instalarse, ya que, por ser un mercado emergente, cambia la dinámica con la que contaba hasta ese momento el territorio, e impacta en los espacios socioeconómicos, trastocando las expectativas de las personas que quieren insertarse en éste mercado de trabajo, y de igual forma impacta en los organismos, que les interesa que empresas multinacionales de éste sector se instalen en la región, realizando una serie de acciones que involucran creaciones de instituciones que permitan ejercer favorablemente el dinamismo del mercado aeronáutico, a través de políticas públicas que favorezcan este sector.

El mercado de trabajo que surge a partir de la llegada de la industria aeronáutica en el Estado de Querétaro, es importante analizar en virtud de su grado de complejidad que conlleva. Ya que la oferta de mano de obra requiere un grado de especialización, por más simple que sea la tarea que se efectuará necesitará una especialización por parte del trabajador, y por otro lado, el que demanda necesita invertir una suma considerable de dinero, para poder contar con la infraestructura adecuada y capacitar al personal para poder hacer funcionar de forma óptima sus labores y de esta forma estar en condiciones para poder desempeñar el funcionamiento de su empresa.

A esto se le suman las instituciones que intervienen para que el mercado de trabajo sea funcional en un territorio determinado, tales como el Estado, que con sus políticas públicas impulsan el asentamiento de empresas; además de los organismos que intervienen para impulsar el desarrollo de un sector de esta magnitud, e instituciones educativas, que se encargan de ayudar a la formación de mano de obra que requiere el sector.

La industria aeronáutica

2.1 Un panorama global

Para poder entender el mercado de trabajo de la industria aeronáutica es importante entender el escenario en el cual se desenvuelve este tipo de industrias. Con la llegada de la globalización se reconfigura la lógica de los mercados de trabajo a nivel mundial, por un lado, los países desarrollados apuestan a la inversión en Investigación, Desarrollo e innovación (I&D+i), mientras que los países en vías de desarrollo apuestan por la explotación de los recursos naturales y la mano de obra (Cimolli, 2005). Dentro de estas lógicas productivas globales se ha generado lo que

Gereffi (2001) ha denominado *Cadenas Globales de Valor (CGV)*, consideradas como el amplio rango de actividades involucradas en el diseño, producción y comercialización de un producto donde las grandes firmas buscan la obtención de un valor agregado con la optimización de insumos. En este sentido las grandes empresas se colocan estratégicamente en zonas en las cuales les favorezcan para la obtención de ese valor agregado.

Siguiendo esta lógica las empresas se posicionan en diferentes territorios estratégicos donde pueden obtener mayor valor agregado (desarrollo e innovación) y menor valor agregado (mano de obra y explotación de recursos naturales). Bajo este supuesto, América Latina se encuentra en el escalón de menor valor agregado, proporcionando mayormente mano de bajo costo para la manufactura. El problema de explotar la ventaja de bajo costo laboral pone a estos países en una posición vulnerable porque siempre habrá otros que ofrezcan mejores ventajas al respecto, América latina participa en las cadenas de valores dentro de los eslabones más débiles o como mencionan Kosacoff y López (2008) América Latina participa poco y mal en las CGV.

Hace apenas poco tiempo la industria aeroespacial descentralizó sus actividades a países que le ofrecieran costos bajos en la producción, quedándose sólo en las matrices las actividades de mayor valor agregado, como son el desarrollo y la innovación I+D y externalizando las actividades de maquila de piezas, manufactura y fabricación de componentes aeroespaciales (Salinas, 2012). La industria aeroespacial a diferencia de las otras industrias como la textil requiere de un especial atención en todos los procesos que se desempeñan durante la creación de sus productos, pues aún en su fase de menor valor agregado (manufactura) requiere de mucho cuidado, ya que se trata de un producto que si llegará a fallar hasta el proceso considerado más insignificante como la fabricación de una tuerca, podría fallar el avión completo teniendo como responsabilidad cientos de vidas, por lo que se requiere una certificación especial tanto para la mano de obra encargada de estos procedimientos como de los materiales utilizados en la fabricación; es por esta razón que a diferencia de las otras industrias externalizaron sus actividades de forma más fácil, durante mucho tiempo los procesos de la industria aeronáutica no se externalizaron, pues se consideraba que era muy riesgoso y se tenían que cumplir ciertas condiciones de seguridad para asegurar calidad en el producto.

Por lo anterior, la industria aeroespacial tenía un ciclo de producción cerrado (carrillo y Rodríguez, 2014) donde todo el ciclo de producción (diseño-manufactura-mantenimiento) se llevaba por la misma empresa y en el mismo territorio, pero esta situación tuvo poco a poco la necesidad de cambiar su ciclo de producción cerrado

para convertirse en ciclo de producción abierto ya que la llegada de la tecnología, la búsqueda de optimización de recursos, pero sobre todo por la incorporación de nuevos modelos de aviones (helicópteros, militares) obligaron a incorporarse a la industria aeronáutica a las cadenas de producción globales externalizando algunas de sus actividades. Pero para este proceso de fragmentación se debieron considerar varios factores que pudieran, por un lado cumplir con el riguroso proceso de certificación de calidad para la manufacturación de los materiales que se fabricarían en otras regiones; y por otro lado las condiciones del país donde se pretenda instalar; las políticas públicas que abriguen y cumplan las normas de calidad tanto a nivel nacional como a nivel internacional, pero por el lado del beneficio económico también es imperante que dichas empresas tomen en cuenta para su decisión de arribar a un país, la normatividad por la que se rige, los apoyos para la mano de obra y las prerrogativas que se concedan a su favor.

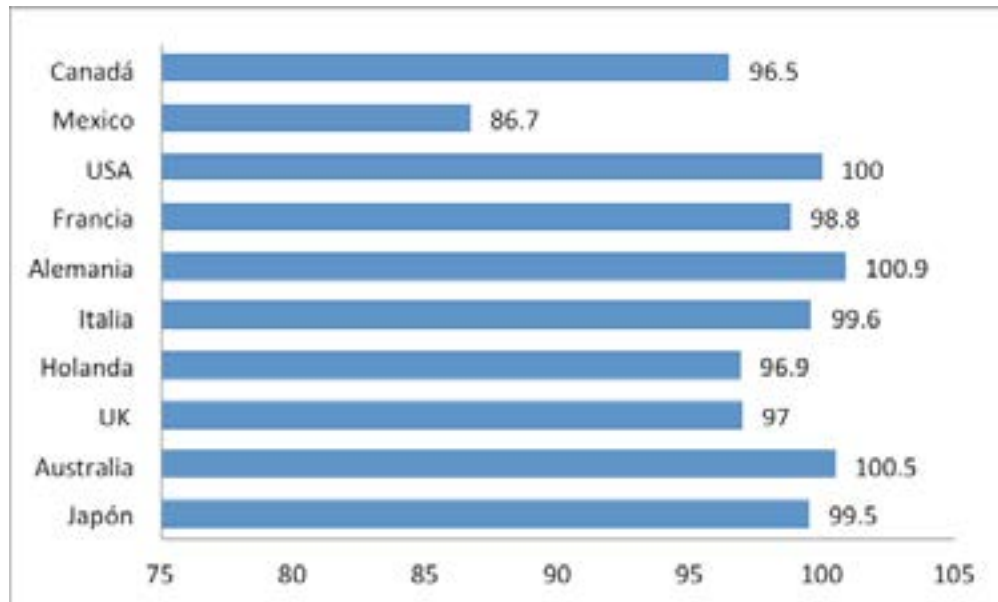
En la lógica de la división internacional del trabajo, de acuerdo a las características de cada país México es considerado como un país en vías de desarrollo, posicionándose como un país susceptible de explotación de recursos naturales, pero sobre todo de mano de obra barata (Cimolli, 2005). Es de esta forma que se convierte en foco de atracción de diversas empresas Multinacionales considerando los beneficios que aporta el gobierno, algunas de las ventajas son las siguientes:

- 1.- Las ventajas de localización y de acceso al mercado estadounidense;
2. La experiencia y nivel de competitividad alcanzado en otros sectores como el automotriz y electrónico, que permite contar con una base de personal y empresas que pueden orientarse al sector aeronáutico;
3. Diversos tratados de libre comercio que permiten el acceso en condiciones preferenciales a 43 mercados;
- 4.- Condonaciones de impuestos para la instalación de la empresa;
- 5.- Proveedores que se especialicen en suministrar servicios y productos de acuerdo a sus necesidades;
- 6.- Mano de obra barata y capacitada. (Secretaría de Economía Dirección General de Industrias Pesadas y de Alta Tecnología, 2012)

Entre estos beneficios el que más ha socorrido a México es el de los bajos costos en la mano de obra pues se coloca con mayor ventaja sobre otros países manufactureros como Japón, Canadá o Francia (cuadro 1) para lograr atraer a más empresas, logrando la obtención de inversión extranjera mediante la llegada de empresas multinacionales. Es así como logra insertarse dentro de la cadena de valor

aunque sea en el más bajo nivel.

Índice de costos de manufactura de componentes aeroespacial



(Cuadro 1) FUENTE: PROMEXICO, 2014

La industria aeronáutica en Querétaro

El estado de Querétaro ha tenido diferentes fases con respecto a la industria, en un primer momento fue de vital importancia el sector agropecuario, en los años setenta fue desapareciendo apoyo y participación a éste sector por parte del gobierno, y a su vez, en ese misma década arribó la industria metalmecánica, concentrándose el apoyo del gobierno a éste nuevo sector. Posteriormente para los años ochenta se incorporaron empresas dedicadas a diferentes ramas, como productos químicos, de papel y también del sector de alimentos. Para los años noventa Querétaro ya es considerado como un sector fuerte y consolidado en el sector de la industria de autopartes y en el sector de la maquiladora de exportación. A partir de ahí, en Querétaro incursionan diferentes empresas de diversos sectores como el de servicios con los Call Centers, los servicios logísticos para el transporte, confinamiento e importación y exportación de mercancías, las tecnologías de la información con el desarrollo del Cluster InteQsoft, la agroindustria de explotación intensiva mediante el uso de invernaderos y el sector aeronáutico (Carrillo y Salinas, 2014)

Anteriormente existían en el Estado de Querétaro empresas de aeronáutica tales como Turborreactores instalada en 1982 y GE-CIAT en 1992, pero la instalación de la industria aeronáutica surge formalmente al disputarse la instalación de la empresa

Bombardier Aerospace entre el Estado de Monterrey y el Estado de Querétaro, influye la decisión de Bombardier en optar por el Estado de Querétaro, ya que éste ofreció grandes ventajas competitivas por parte del gobierno y también por recursos canalizados a través de fondos federales. Se cuentan con fondos para Investigación y Desarrollo (I+D), desarrollo de proveedores y atracción de nuevas empresas. Se propusieron mecanismos de apoyo fiscal para que se les devolviera a las empresas aeronáuticas el Impuesto al Valor Agregado (IVA) en 5 días y que no se cobre el Impuesto General de Importación (IGI) a productos y materias primas del sector aeronáutico.

Es de esta forma que con el Plan Estatal de Desarrollo 2004-2009 se instala el sector industrial aeronáutico concibiéndose como un proyecto de clúster integral¹ con una infraestructura aeronáutica que contó con una inversión de 200 millones de dólares implicó: La sustitución del antiguo aeropuerto para el uso de vuelos domésticos por la puesta en operación en 2004 del Aeropuerto Internacional de Querétaro (AIQ). La creación en 2006 del Parque Aeroespacial de Querétaro dentro del AIQ. La creación en 2007 de la Universidad Nacional Aeronáutica (UNAQ) con acceso al área del AIQ. (Salinas, 2012).

Un compromiso adicional que estableció el gobierno del estado de Querétaro con las empresas aeronáuticas fue el relativo a la formación de la mano de obra que requeriría este sector industrial. De este compromiso es donde surge la UNAQ, institución educativa que ha sido cuestionada respecto a los alcances que tiene como Universidad o si sólo es una escuela técnica destinada a la capacitación de mano de obra barata.

En un primer momento la creación de la UNAQ respondió a la necesidad de capacitar a los obreros empleados por las empresas con un Programas de Capacitación donde las necesidades eran obreros para: Técnica para la fabricación de Ensamblados Eléctricos, Ensamblados Estructurales, Maquinados CNC, Conformados de Lámina, Materiales Compuestos; posteriormente el grado de especialización avanzó a Técnico Superior Universitario requiriendo especialización en las ramas de: Aviónica, Mantenimiento de Aeronaves, Manufactura de Aeronaves, el grado de especialización se fue complejizando exigiendo la creación de una Ingeniería Aeronáutica en Manufactura y una Maestría en Ingeniería Aeroespacial. (Entrevista con Ing. Federico Pérez Fuentes, 2015)

El costo de estos cambios ha recaído en manos del Estado ya que el esquema de financiamiento de la UNAQ depende de recursos públicos, es así como esta universidad es una institución de carácter público pues recibe presupuesto por parte

¹ Aunque a nivel discurso del gobierno la industria aeronáutica se concibe como clúster integral de Querétaro para Salinas (2012) lo considera como una configuración industrial.

del gobierno estatal, traducido en un cincuenta por ciento de sus ingresos totales, el otro cincuenta por ciento se obtiene a partir de recursos federales. Además genera recursos son básicamente las inscripciones que se cobran a los alumnos y cursos de capacitación que se ofrecen a personal de las empresas y al público en general que está interesado en formarse dentro del sector aeronáutico.

Por otro lado a nivel discurso México tiene como propósito desarrollar la estrategia para que en este destino se realice el ciclo completo de la fabricación de un avión.” Comenzando con el diseño e ingeniería de aeronaves, continuando con el proceso de manufactura de piezas y partes para aviones, el ensamble posterior de dichas piezas, el mantenimiento de aviones y por último el reciclado y/o conversión de aeronaves que han cumplido con su vida útil, este proyecto se pretendía consolidar con la empresa canadiense Bombardier Aerospace, con el proyecto del avión interjet 85 con una inversión de alrededor de doscientos cincuenta y cinco punto nueve millones de dólares². Con este proyecto se esperaba que México diera un gran salto en la cadena de valor, sin embargo por falta de demanda de este producto, el proyecto se vino abajo dejando como consecuencia despidos masivos, que alcanzaron a varios países donde están instaladas plantas de Bombardier, entre ellas en Querétaro.

Por lo anterior, es de carácter dudoso que pueda llegar a ocurrir que México pueda tener llegara a desarrollarse un proyecto al cien por ciento de este alcance pues es de considerarse que la empresa aeronáutica sólo se establece en el Estado de Querétaro por las ventajas competitivas que se le es otorgado, además de todos los apoyos fiscales existe apoyo de infraestructura por parte del gobierno estatal y el gobierno federal es así que se crean diversos programas con el fin de enganchar a estas empresas con algunos programas que favorecen y les quitan un peso económico de encima a las empresas aeronáuticas que deciden instalarse en el estado de Querétaro, por ejemplo PIACSEQ que está destinada a apoyar la creación de empleos en el sector aeronáutico, programas que apoyan la capacitación en el trabajo dentro del sector aeronáutico (Bécate); *COFESIAQ*, es una comisión que coordina el desarrollo del Clúster de innovación Aeroespacial; el programa de EPPEX, tiene como finalidad el apoyo económico de la transferencia de tecnología que proviene del extranjero y estancias de formación profesional; POFISEEQ, es un programa que se orienta a apoyar el desarrollo de sectores estratégicos; y *PROCIAQ* que tiene como finalidad el financiamiento de proyectos destinados al sector aeroespacial.

Otros organismos que fueron creados y adaptados en México para regular la

² http://www.promexico.gob.mx/es_ca/promexico/Agricultura

industria aeronáutica fueron:

Dirección General de Aviación Civil DGAC: Es la dependencia de la Secretaría de Comunicaciones y Transporte encargada de asegurar que el transporte aéreo participe en el proceso de crecimiento sostenido y sustentable, que contribuya al bienestar social, al desarrollo regional y a la generación de empleos, apoyando la conformación de una sociedad mejor integrada y comunicada.

Federación Mexicana de la Industria Aeroespacial FEMIA: La FEMIA es la asociación sin fines de lucro que agrupa a las empresas del sector aeroespacial en la República Mexicana. Fue establecida en noviembre de 2007, con el fin de promover el desarrollo de la Industria Aeroespacial mexicana a nivel nacional e internacional.

Consejo Mexicano de Educación Aeroespacial COMEA: COMEA fue formado en 2007 por 12 instituciones educativas fundadoras y representa a la red de instituciones académicas de la industria con el objetivo de desarrollar capital humano, investigación, y transferencia de tecnología.

AGENCIA ESPACIAL MEXICANA (AEM): Es una entidad coordinadora y catalizadora de las actividades del sector aeroespacial en México.

La Agencia Espacial Mexicana será un promotor muy activo para fomentar la creación de nuevas profesiones técnicas y universitarias. México tendrá una entidad especializada que articulará los esfuerzos en el desarrollo industrial, las relaciones internacionales y el marco legal, la investigación científica y tecnológica y la formación de recursos humanos para impulsar nuevos nichos y polos de desarrollo a nivel nacional.

CONACYT: El Conacyt fue creado en el año 1970 por disposición de H. Congreso de la Unión, como un organismo público descentralizado de la Administración Pública Federal. Su principal meta es consolidar un Sistema Nacional de Ciencia y Tecnología que responda a las demandas prioritarias del país, que dé solución a problemas y necesidades específicas, y que contribuya a elevar el nivel de vida y bienestar de la población. (ProMéxico, 2012)

Con estos apoyos a nivel nacional y estatal las empresas aeronáuticas tienen el apoyo económico, suficiente para tener una ventaja competitiva con otros países, pero cabe preguntarse si a las empresas aeronáuticas, en virtud de las facilidades que le ofrece el gobierno y siendo empresas multinacionales con capital fuerte, si llegará a existir un territorio con mejor competitividad, ¿qué garantizaría que las empresas aeronáuticas permanecieran en México?

Por estas razones se crean dudas si la llegada de la industria aeronáutica al

estado de Querétaro implica como dice el discurso gubernamental, un avance en el desarrollo de tecnología e innovación en este sector o solo las empresas multinacionales como Bombardier Aerospace o Safran se instalan por las grandes oportunidades que le brinda el estado de la explotación de mano de obra barata y además capacitada, de ahí que de estas cuestiones nos preguntemos cual es el impacto que tiene en el mercado de trabajo una industria de tal magnitud, ya que al ser endeble.

En este orden de ideas, se parte del concepto de mercado de trabajo para poder tener una visión de cómo funciona en el Estado de Querétaro la industria aeronáutica, como industria emergente, que aunque aún no aporta la mayoría del PIB, aun así se está convirtiendo en una de las industrias que han generado diversos cambios dentro del territorio mexicano, a la cual se le ha invertido sumas enormes de dinero, con la finalidad de hacerla crecer.

La construcción social del mercado de trabajo en la industria aeronáutica

4.1 El caso de Querétaro

Se analiza el concepto de mercado de trabajo para poder estar en posibilidades de enmarcar el fenómeno que está ocurriendo en el mercado de trabajo de la industria aeronáutica en el Estado de Querétaro.

En este trabajo se utiliza el concepto de construcción social del mercado de trabajo, en virtud de que el análisis de un sector complejo como lo es el de la industria aeronáutica, no se queda solo en el análisis del encuentro de la oferta y demanda como lo postulan los neoclásicos, sino que conlleva una serie de características que ayudan a que se dé la construcción social de este mercado, donde forzosamente se tienen que considerar los aspectos culturales, sociales y económicos, así como las estructuras que participan en la construcción de éste.

Abandonando la postura neoclásica que define el mercado de trabajo desde una postura meramente economicista, la cual postula que hay un equilibrio entre la oferta y demanda y que los actores que intervienen en la oferta y demanda son actores racionales donde las variables sociales, económicas, políticas y culturales se suponen dadas, *“este modelo de mercado perfecto no solo contiene demasiados supuestos, sino que es posible oponerle otro enfoque de actores que construyen dentro de ciertas restricciones unos su oferta y otros su demanda de fuerza de trabajo”* (De la Garza, 200) es así, como De la Garza propone un nuevo concepto para abordar y analizar el mercado de trabajo, utilizando la construcción social del

mercado de trabajo.

En la construcción social del mercado de trabajo el escenario no se encuentra dado, es decir, tanto los que ofrecen su fuerza de trabajo como los que la demandan crean estrategias para participar en la dinámica del mercado, valiéndose de las situaciones, económicas, culturales, políticas y sociales que se encuentran en el territorio donde se crea el mercado de trabajo.

En la construcción social del mercado de trabajo los actores que ofrecen su fuerza de trabajo no son vistos sólo como actores racionales que tienden a equilibrar su remuneración con el ocio, sino que construyen sus decisiones a partir de las características que los rodean como la situación sociodemográfica (edad, estudios, sexo, experiencia laboral, dependientes económicos, entre otros) de igual forma toman en cuenta las estructuras como instituciones económicas, educativas, sociales, culturales que los rodean en un espacio determinado y a partir de estas toman sus decisiones y forman sus estrategias para conseguir empleo.

Aunado a lo anterior está la cognición que tiene el sujeto sobre el mercado de trabajo, ya sea de índole discursiva o valores culturales que influyan en su decisión, en palabras de De la Garza (2000) *“La construcción de la estrategia de empleo es también la construcción social del espacio donde opera, es decir, el conocimiento, las relaciones y expectativas acotadas de dichas estrategias que nunca conciben al mundo entero como su espacio, sino que este es delimitado por factores estructurales, subjetivos y de relaciones sociales y económicas.”*

De esta forma, se podrá analizar más ampliamente a los sujetos que intervienen en la dinámica del mercado de trabajo dentro de la industria aeronáutica, por parte de la oferta, desde sus expectativas, hasta que lo llevo a incursionar en este mercado, sin dejar pasar las estructuras que intervienen en la construcción del mercado de trabajo de la industria aeronáutica, en este caso serían las políticas públicas implementadas por el Estado para atraer la industria aeronáutica y la UNAQ, institución derivada de estas políticas públicas, como una institución formadora que permitirá al individuo poder insertarse más fácilmente al trabajo que desea.

Por otro lado, está la demanda de trabajo, esta parte también es una construcción social ya que los empleadores utilizan sus estrategias de acuerdo a varios factores que los rodean como las características del mercado de producto, si la empresa es parte de un clúster, la actividad exportadora, la propiedad del capital, las políticas públicas de la región, los aspectos culturales, sociales y económicos de un espacio determinado. El empresario también se encuentra acotado por estructuras, como el gobierno, el sindicato entre otros, y de igual forma se suma el análisis de la región donde se pretende emplear ya que influye mucho la mano de obra que se pretenda

emplear, como sus características sociales, económicas y culturales que permitirán que sea más accesible la producción.

De esta forma se hay una construcción social, ya que, no sólo se toma en cuenta el sentido racional del empresario, sino que intervienen aspectos subjetivos en las decisiones de éste. En otras palabras el empresario esta *“acotado por estructuras diversas del mercado del producto, de la oferta de trabajo externa a la empresa, construido y delimitado social, cultural y políticamente, por la interacción con otros actores como sindicatos, gobiernos u otras empresas, que se configuran en torno de la construcción de la decisión y la estrategia de cuantos emplear, con que características y cuanto pagarles.”* (De la Garza, 2000)

En el caso concreto del Estado de Querétaro, se deja claro que existe una construcción social del mercado de trabajo, ya que por parte de las empresas influyó que adoptaran la decisión de instalarse en éste territorio, debido a las políticas públicas implementadas por el Estado, tales como las que se vienen mencionando líneas arriba, fueron prerrogativas fiscales y la mano de obra calificada a través de la UNAQ, que si bien no se encarga de formar toda la mano de obra, si es una de las instituciones clave para que empresas como Bombardier se instalen en el Estado de Querétaro (entrevista, Jorge Enrique Leonardo Gutiérrez de Velazco,2015)

Así mismo por parte de la oferta se toman medidas adoptadas por parte de los jóvenes para poder insertarse en este mercado de trabajo, tanto así que migran de otros Estados para poder estudiar en la UNAQ y así poder insertarse en éste mercado de trabajo.

Estados y ciudades, de los alumnos que estudian en la UNAQ.



Es por esta razón que se puede ver la construcción social del mercado de

trabajo en la industria aeronáutica del estado de Querétaro, pero de lo anterior se pone en duda la capacidad de crecimiento de un mercado emergente, ya que las empresas trasnacionales se instalan gracias a los apoyos por parte del gobierno y las evidencias muestran que un sector de esta calidad es difícil que lleguen a avanzar, por la evidente vulnerabilidad que de los planes de gobierno que se desarrollan y que corren el riesgo de ser modificados por el cambio de gobierno, lo que implica un cambio de intereses. A nivel discurso se maneja, la estabilidad y avance de este sector a través de la experiencia, que a partir de que llego un sector como este no se ha dejado de lado el apoyo de gobierno (entrevista Ing. Jorge Enrique Leonardo Gutiérrez de Velazco, 2015) sin embargo a partir de que llego Bombardier hasta este año, hay tendencias de que el gobierno dirige sus planes al sector automotriz. (PROMEXICO,2015)

De lo anterior se cuestiona que tan probable pueda darse una saturación del mercado de trabajo en esta industria, ya que año tras año siguen entrando en la UNAQ cientos de jóvenes, que vienen de diferentes partes de la república mexicana, con el fin de insertarse exitosamente en el mercado aeronáutico, ya que la UNAQ por ser una universidad Pública no limita la entrada a ninguna persona, siempre y cuando cumpla con sus requisitos de admisión (entrevista Ing. Pérez, 2015) sin embargo si las empresas no reciben incentivos por parte del gobierno es probable que se estanque el crecimiento del mercado de trabajo y un escenario más crítico sería que migraran a otros estados u otros países que ofrezcan mejores beneficios competitivos, caso que paso con Aeronnova, que mudo uno de sus proyectos a el estado de Chihuahua (entrevista trabajador de Aeronnova, 2015) Esto deja de incertidumbre a cientos de jóvenes que realizan varias estrategias para poder insertarse en el mercado aeronáutico, y que como dice de la Garza, es la parte que tiene más que perder dentro de un mercado de trabajo emergente.

CONCLUSIONES

Si bien la globalización trajo varios cambios estructurales en los países, uno de los más importantes fue la creación de las cadenas globales de valor, las cuales son utilizadas por las grandes empresas denominadas multinacionales, externalizando las etapas de producción de su productos, esto ha traído como consecuencia que estas empresas vayan a reubicarse en regiones que les benefician para estos fines, en este caso México se ha considerado como un país que por sus recursos naturales y su mano de obra barata se coloca en las cadenas globales de valor como la que aporta en la escala el menor valor agregado; aun así entra en la competencia con otros países para atraer estas empresas multinacionales, valiéndose de diferentes

estrategias como el abaratamiento de la mano de obra y apoyos económicos y fiscales para las empresas.

La industria aeronáutica tiene un carácter de suma especialización en cada una de sus etapas y requiere seguridad y calidad en la producción de estas etapas, por lo que tuvo una tardía participación en las cadenas globales de valor, aun así al integrarse, requiere del país donde se instale la garantía de calidad, en el caso de México arriba gracias a diversas ventajas competitivas, es así que con la llegada de Bombardier Aerospace al estado de Querétaro se le considera como empresa ancla para la atracción de más empresas del mismo sector, prometiendo un gran desarrollo económico para este Estado.

Ahora bien, aunque ha habido un pequeño avance de instalaciones de empresas en el Estado de Querétaro, esto no asegura que el mercado de trabajo se mantenga estable, ya que también la formación de trabajadores va en aumento dentro de las instalaciones de la UNAQ, sin dejar de lado a la oferta de trabajo que vienen de otros estados y que están formados por otras instituciones (como el IPN y el Tecnológico de Monterrey). Esto hace que cada día, se vea más difícil insertarse en un sector como éste, que es tan complejo y que los técnicos e ingenieros formados en estas áreas, están tan especializados que deben enfrentarse a una competitividad cada vez más alta en este mercado.

Bibliografía

Carrillo Pacheco, Marco Antonio; Rodríguez Gutiérrez, José Guadalupe, Proyecto de investigación, “Reestructuración industrial en la manufactura aeroespacial global: 1994-2014”. ¿Qué tipo de configuraciones poseen las empresas en Sonora y en Querétaro?

Carrillo Pacheco, Marco Antonio, Salinas García Rolando Javier, (2014) ponencia: “La estrategia de implantación del sector aeronáutico en el estado de Querétaro, México”

Cimoli, Mario et. al “Heterogeneidad estructural, asimetrías tecnológicas y crecimiento en América Latina” En: Cimoli, Mario (coord.) Cambio estructural, heterogeneidad productiva y tecnología en América Latina (2005) pag. 9 a 37. ECLAC, Santiago de Chile.

De la Garza Toledo, Enrique (2000) “La construcción socioeconómica del mercado de trabajo en México”, en Reestructuración Productiva, mercado de trabajo y sindicatos en América Latina. CLACSO.

De la Garza Toledo Enrique & Gaspar, Héctor, (2010) “Modelos de producción y Mercado de trabajo de los Profesionistas en México”. Institute for research on Labor and Employed, UCLA.

De la Garza Toledo, Enrique, (2000) “Reestructuración productiva, mercado de trabajo y sindicatos en América Latina”. Buenos Aires: CLACSO.

Gerafi, Garri (2001) “las cadenas productivas como marco analítico para la globalización” Problemas del desarrollo, México, IIEC-UNAM.

Kosacoffi, Bernardo & López, Andrés. (2008) Revista globalización, competitividad y gobernabilidad, América Latina y las cadenas de valor agregado: debilidades y potencialidades. GCG GEORGETOWN UNIVERSITY – UNIVERSIA.

Salinas García, Rolando Javier (2012) tesis para el grado de Doctor, “configuración del sector aeronáutico en Querétaro”. Universidad Autónoma Metropolitana.

PROMEXICO, 2012 <https://www.promexico.gob.mx/> consultado el día 13 de mayo, 2015.

Secretaría de Economía Dirección General de Industrias Pesadas y de Alta -Tecnología, 2012, http://www.economia.gob.mx/files/Monografia_Industria_Aeronautica.pdf. Consultado el 23 de enero del 2015.

Entrevistas

Entrevista #1: Ing. Gutiérrez de Velazco, Jorge. Rector de la Universidad Nacional Aeronáutica en Querétaro (UNAQ). Entrevistado en la ciudad de Querétaro, el 24/03/2015.

3. Entrevista #2: Ing. Pérez Fuentes, Federico. Director Académico de la Universidad Nacional Aeronáutica en Querétaro (UNAQ). Entrevistado en la ciudad de Querétaro, el 25/04/2015.

LA REFORMA ENERGÉTICA Y LOS AJUSTES EN EL MODELO DE REGULACIÓN LABORAL DE LA EMPRESA PÚBLICA. EL CASO DE PEMEX

EDGAR BELMONT CORTÉS¹
JOSUÉ ROSENDO RENTERÍA²
CLAUDIA CÁRDENAS AGUILAR³



Resumen

La reforma del Estado se apoya en la instrumentalización de la política de la modernización, la cual pone a debate los arreglos políticos y los compromisos productivos y contractuales que se construyeron alrededor del modelo de empresa pública nacionalizada. En el artículo analizaremos la recomposición del marco de negociación de los trabajadores del sector petrolero en el marco de la reforma energética (2013) y la reconversión de la empresa pública. El argumento que desarrollaremos se inscribe en el análisis de la transición del modelo de regulación monopólico estatal al esquema de regulación competitiva y en el estudio de sus implicaciones en la regulación del trabajo y del empleo en el sector público. Las consignas de crear valor económico y de competir por la adjudicación de contratos en áreas de exploración y de explotación de hidrocarburos, en el caso petrolero, modifican no sólo los objetivos de las empresas estatales sino que crean un nuevo marco de negociación. Apoyándonos en la sistematización de trabajo de campo exploratorio, particularmente en el sector petrolero, la ponencia abunda en el impacto de los cambios estructurales y de los ajustes organizacionales en los mecanismos de regulación del trabajo.

¹ Doctor en Sociología del Trabajo

² Tesista de Maestría en Estudios Multidisciplinarios sobre Trabajo.

³ Asistente de investigación en Estudios sobre el trabajo.

Introducción

La nacionalización del sector energético (petróleo y electricidad) adquirió relevancia histórica en el siglo XX al articularse con el modelo sustitución de importaciones, la protección del mercado interno y la configuración de un modelo societal de tipo corporativo (De la Garza et al, 1994). El modelo de regulación monopólica estatal sobre el sector energético se apoyó en un modelo de economía planificada y en los ideales de soberanía y seguridad energética, la combinación de estos elementos contribuyó a mitificar el rol de la empresa pública nacionalizada a partir de su contribución al desarrollo social y económico del país.

El marco constitucional combinó los ideales de soberanía energética con los planteamientos del modelo keynesiano al prevalecer la máxima de que corresponde a la nación el aprovechamiento y uso de los recursos naturales, justificando la regulación monopólica a partir de la voluntad política de asegurar el acceso a servicios básicos, como el flujo continuo de energía eléctrica, a la población en general⁴. Esta configuración corresponde con un modelo productivo de empresa pública integrada (Belmont, 2011a) y con un marco de regulación laboral que incorporó los ideales de la protección y estabilidad del empleo (Bensusán, 2000). La combinación de ambos elementos configuró un marco de negociación favorable para los trabajadores del sector y la creación de arreglos contractuales en los que se protege el status de los trabajadores del sector.

La crisis del modelo de sustitución de importaciones y el desorden financiero del Estado mexicano recompusieron, en la década de los ochenta, las reglas del juego económico en una escala internacional (Veltz, 2000) y sentaron las bases para la apertura del mercado nacional. En este contexto, los ajustes en las estructuras económicas convergen con la crisis de legitimidad del Estado mexicano (Cabrero, 2010) y con la crítica al modelo de organización burocrático estatal; esto es, con el desmantelamiento de compromisos políticos y productivos acordes a los ideales del Estado nacional revolucionario.

En este escenario, los avances que presentamos en este artículo se inscriben en un estudio comparado sobre la conversión productiva de la empresa estatal y los cambios en el modelo de regulación laboral en las empresas estatales: Comisión Federal de Electricidad y Petróleos Mexicanos. El argumento que sostendremos es que la reconfiguración energética implica no sólo cambios en el modelo de regulación monopólico estatal, sino también ajustes en la composición de la empresa y en la regulación de la relación salarial. En este sentido, la apertura del

⁴ Véase. Cámara de Senadores, Congreso de los Estados Unidos Mexicanos, *Diario de los Debates*, 28 de octubre de 1960.

mercado energético (Reforma Constitucional de 2013) y la conversión productiva de las empresas energéticas redefinen referentes de la negociación colectiva y los contenidos del contrato colectivo de trabajo. Dichos cambios nos interrogan sobre la recomposición de arreglos corporativos y los marcos de acción de los trabajadores del sector. Para abundar en dichas transformaciones nos centraremos en el caso de PEMEX por cuestiones de espacio.

Los ajustes en el marco de negociación de los trabajadores del sector petrolero

La recomposición del modelo energético mexicano comienza a tomar forma en la década de los noventa, en el caso petrolero, con la separación de PEMEX en cuatro filiales: Exploración y producción; Refinación; Gas y petroquímica básica; y Petroquímica y con los ajustes en la legislación secundaria (Ley de servicio público de energía eléctrica) para favorecer, en el sector eléctrico, la externalización de actividades productivas como la generación. A partir de la década de los noventa, el rediseño del Estado mexicano tomaba forma en la reorganización del mercado energético internacional (Beder, 2005), la reorientación de la política energética y la recomposición de la empresa pública. Además de la desarticulación de actividades productivas, la introducción de criterios gerenciales correspondían con los imperativos de la modernización y la rendición de cuentas: eficacia y eficiencia, pero también con la recomposición de fuerzas sociales en torno a los procesos de privatización que operan en el sector público. Dichos cambios productivos corresponden con el interés de flexibilizar el mercado de trabajo; por lo que el desmantelamiento de la empresa integrada corresponde con ajustes en los arreglos contractuales. En este sentido, la crisis del Estado instaló el discurso tecnocrático y los imperativos de competitividad como una palanca de la modernización del sector público, los referentes de la nueva gerencia pública entraron en tensión con las reglas, convenciones y valores que encuadraron la regulación del mercado y las actividades productivas de las empresas estatales nacionalizadas. En esta tónica, la disputa por definir los contenidos de la modernización del sector energético habría puesto a debate las representaciones sociales que legitimaron el modelo de regulación monopólica estatal: soberanía y seguridad energética, pero también las razones técnicas justificaron la integración vertical de las empresas eléctricas y petroleras.

La reforma energética se inscribe en un proceso de ajustes que operan en diferentes planos, por lo que los cambios operan en el terreno ideológico y productivo y en los arreglos políticos, corporativos y contractuales que se construyeron alrededor de las

empresas estatales. En este contexto, la externalización de actividades productivas en las empresas estatales y la reforma laboral (aprobada en 2012) han modificado el marco de negociación de los trabajadores del sector petrolero. Además de los procesos de descualificación laboral que se genera en la empresa estatal con la instrumentalización de políticas restrictivas y con la subcontratación o externalización de actividades productivas, la redefinición de los arreglos contractuales se expresa en una doble dimensión. Primero, en los ajustes al marco de regulación de las relaciones laborales y, por ejemplo, en la redefinición de mecanismos de inserción y de movilidad interna en la empresa. En la siguiente Tabla 1 se exponen los cambios contractuales que se generaron en la revisión de 2013, destacando la introducción de la lógica de gestión por competencias y el “fin” de la antigüedad como criterio a considerar en la movilidad interna en la empresa, en aplicación del “derecho escalafonario”.

Tabla 1
Oficio Circular DCA-SRHRL 1204 – 2013
México, D.F., a 31 de julio de 2013

Principales resultados de la Revisión del CCT, Bienio 2013-2015.

Cláusula 6. En el caso de cobertura de vacantes y puestos de nueva creación, se modifica el primer párrafo, eliminando la palabra “escalafonario”, para que los ascensos se otorguen a los trabajadores que tengan el derecho preferente, sustituyendo el “curso de preparación para ascenso” por “curso de capacitación para ascenso en cualquiera de sus modalidades”, con lo que se da cumplimiento a las reformas de la Ley Federal del Trabajo.

Cláusula 41. Atendiendo las disposiciones de la reforma laboral, se precisa la obligación de los trabajadores de recibir capacitación o adiestramiento para elevar su nivel de vida, competencia laboral y productividad, además se señala que el patrón podrá dar apoyo para que su personal inicie, continúe o complemente ciclos escolares en los niveles básico, medio superior o superior.

Cláusula 252. En materia de productividad, como referencia se agregó al texto, el “Titulo Cuarto y Capítulo II Bis de la Ley Federal del Trabajo y el artículo 56 de la Ley Federal de las Entidades Paraestatales”.

Anexo 2. Reglamento de Escalafones y Ascensos.- En el artículo 19 se incluyó el permiso de la cláusula 108, para que no se considere ausencia para efecto de reclamación de movimientos escalafonarios. En el artículo 21, en congruencia con las reformas a la Ley Federal del Trabajo, se eliminó el carácter de “primordial” de la antigüedad para participar en los ascensos y se adicionó la capacitación para ascenso basada en el SICAM, como mecanismo para determinar la aptitud del trabajador con derecho preferente a que se refiere la cláusula 6.

Asimismo, se estableció que una vez notificado el trabajador de la fecha de aplicación de la propuesta para ocupar puesto vacante, tendrá 72 horas para presentarse a laborar en su nuevo puesto, de no hacerlo, se convocará al siguiente trabajador con derecho preferente, conservando sus derechos para movimientos futuros.

Anexo 3. Reglamento comisión nacional mixta de capacitación y adiestramiento.- Se adecuó el reglamento conforme a las reformas de la Ley Federal del Trabajo, por lo que el nombre de la Comisión quedó como Nacional Mixta de Capacitación y Adiestramiento.

(...) Los Comités Locales deben dar seguimiento y cumplimiento a los planes y programas; asegurar que se lleven a cabo las evaluaciones diagnosticas para conocer el nivel de conocimientos y habilidades para definir los planes individuales de desarrollo; autenticar constancias parciales de competencias o habilidades laborales y aprobar y registrar a los instructores internos en el ámbito de su competencia.

Fuente : Solicitud de acceso SISI 18572000 151413, disponible en: <http://bit.ly/1WnatTn>

El segundo aspecto es que los ajustes en el marco de negociación (cambios productivos y contractuales) se traducen en un creciente sentimiento de incertidumbre a partir del deterioro de las condiciones de trabajo y de los ajustes que operan en la conversión productiva de la empresa. En esta dinámica, la capacitación y aprendizaje en la empresa se sujeta a los procesos de certificación otorgados por organismos externos y/o colegios de ingenieros. Al respecto un ingeniero del área de plataformas marinas nos señala:

Antes todo era pagado por Pemex, nos daban hospedaje, nos daban la alimentación, el transporte, a mí por ejemplo me tocó estar dos meses en Salamanca, Guanajuato, durante dos meses tomando la capacitación teórico-práctica; en ese tiempo la impartía el IMP. Después me mandaron a la refinería de Minatitlán durante 30 días; todo lo que es transporte, alimentos, hospedaje; lo cubría Petróleos Mexicanos y nos seguía apoyando. Lamentablemente se perdió esa condición, esa situación de apoyo de Pemex ya no lo hace y solamente tengo entendido que el Colegio de Ingenieros Petroleros Mexicanos capacita a los ingenieros de formación de ingeniería petrolera, en mi especialidad, yo soy ingeniero mecánico-electricista, ya no, nos mandan a aprender al trabajo, a las áreas de trabajo y no con el IMP (Ing. PEP, 23/03/2015).

La externalización de actividades repercute en la capacidad técnica y operativa de la empresa y en la cualificación de los trabajadores del sector, dicho deterioro tiene implicaciones políticas debido a que el margen de negociación de los trabajadores se reduce al combinarse con el control político y el “temor” de perder la fuente de trabajo. En los siguientes testimonios resalta las implicaciones de la política restrictiva en términos de la cualificación.

Siempre hubo participación de empresas privadas; por ejemplo, hay una compañía que se llama Schlumberger, es una compañía de origen francés, lo que hacía era rentar equipo para analizar los pozos: la presencia de agua, aceite, la porosidad;

⁵ Artículo 56.- El Órgano de Gobierno, a propuesta de su presidente o cuando menos de la tercera parte de sus miembros, podrá constituir comités o subcomités técnicos especializados para apoyar la programación estratégica y la supervisión de la marcha normal de la entidad paraestatal, atender problemas de administración y organización de los procesos productivos, así como para la selección y aplicación de los adelantos tecnológicos y uso de los demás instrumentos que permitan elevar la eficiencia. Los Coordinadores de Sector promoverán el establecimiento de comités mixtos de productividad de las entidades paraestatales, con la participación de representantes de los trabajadores y de la administración de la entidad que analizarán medidas relativas a la organización de los procesos productivos, de selección y aplicación de los adelantos tecnológicos y el uso de los demás instrumentos que permitan elevar la eficiencia de las mismas.

pero ese trabajo lo hacía el personal de Pemex, con equipo rentado. Todos los técnicos eran de Pemex, con cierto punto de tecnología extranjera, [antes] en la rampa de perforación había herramientas, materiales extranjeras (Ing. PEP Jubilado, 25/03/2015).

Hace 20 años fueron entrando las compañías (privadas) a Petróleos Mexicanos a el personal técnico o el personal de mandos medios, como decimos, le cortan las alas. Ya no hay superación personal porque tu trabajo lo están haciendo otras gentes, creo que esto fue una estrategia política muy bien planeada. A estas alturas es lógico que tengan que acudir a compañías fuertes y poderosas para que hagan los trabajos porque Pemex ya no cuenta con suficiente tecnología; pero en su momento si la tuvo; si en su momento preparas a tu personal, lo capacitas y le das presupuesto, Pemex seria otra cosa.

Antes estaba el IMP (Instituto Mexicano del Petróleo) como brazo técnico de Pemex, la tecnología se va adelgazando y no hay continuidad en los proyectos, todo está basado en las partidas presupuestales, no hay expectativas. Aquí no fue por falta de capacitación, ni por falta de ganas, sino por una planeación -de hace 15 o 20 años- para transferir Pemex a empresas privadas (Ing. PEP, 23/03/15).

Otro componente de la externalización de actividades se expresa en el deterioro de la formación y capacitación, pero también en las polémicas que se crea alrededor de accidentes de trabajo sobre todo cuando el arrendamiento y/o el mantenimiento de equipo de protección y seguridad se subcontratan. Al respecto, el siguiente testimonio resalta las consecuencias de la flexibilización de la empresa en cuanto a la fragmentación del colectivo de trabajo, el trato diferenciado entre el personal que convive en una plataforma petrolera y las dificultades para construir solidaridad entre los diferentes trabajadores, las tensiones que crean alrededor de ésta dinámica se expresan en los compromisos inestables que encuadran la coordinación de actividades y la convivencia de los trabajadores en el espacio de trabajo, por ejemplo, ante una situación de emergencia; pero también en las dificultades por construir reivindicación colectivas debido a la fuerte segmentación del mercado de trabajo y los diferentes regímenes de contratación que convergen en el espacio productivo. Dichas tensiones son narradas por un entrevistado al resaltar las condiciones salariales y contractuales, pero también el trato diferenciado a partir de la posición del trabajador.

Un ingeniero de mantenimiento, trabajando en Pemex, en esa época ganaba

alrededor de 30 mil pesos mensuales o por 28 días, porque las jornadas laborales allá son 14 de trabajo por 14 de descanso (...) te estoy hablando aproximadamente de hace como nueve años (...) y un ingeniero con la misma categoría, desempeñando el mismo trabajo para la compañía (privada) le pagaban 15 mil pesos; cuando deberían de pagar lo mismo. Entonces, sí estaba contemplado en el contrato que se firmaba ante Pemex que la compañía debía de respetar los mismos escalafones y los mismos salarios que Pemex, pero la compañía no cumplía con esas cláusulas, entonces obviamente ese dinero iba a dar a algún lado.

En la compañía, donde nosotros laborábamos, meses antes de que aconteciera la tragedia de la plataforma Usumacinta, advertíamos de que el equipo de seguridad, específicamente las mandarinas, ya habían cumplido con su tiempo operativo. A mí me tocaba darles mantenimiento a los equipos eléctricos de las mandarinas; hacer la supervisión cada 14 días o más bien cada 28 días. Las mandarinas son como digamos, lanchitas de fibra de vidrio, pero que están completamente cubiertas. En ese accidente fueron 22 muertos (2007). Esas mandarinas las compra la compañía a una empresa que las vende, pero aparte de que te vende las mandarinas, te vende la certificación. Pemex no compra, Pemex obliga a la compañía a que tiene que comprar sus mandarinas y tener la certificación del proveedor. Esas mandarinas en las que los compañeros perdieron la vida, aparte ahí hubo mucho errores en el protocolo de seguridad, ahí hubo muchos errores. Nosotros ya habíamos advertido que esas mandarinas tenían por lo menos 30 años de antigüedad, tú le enterrabas el dedo a la fibra y se te iba, ya el material había perdido sus cualidades. (Ingeniero de compañía prestadora de servicios a Pemex, 18/06/15).

La conversión productiva de la empresa en el marco de la reforma energética

La reforma energética, aprobada en el Congreso de la Unión a finales del año 2013, representa un cambio de paradigma en la composición del sector energético y en el modelo de empresa pública nacionalizada. Dichos cambios se inscriben en un proceso histórico debido a que la política energética de corte neoliberal, impulsada en los últimos cuatro sexenios presidenciales (Carlos Salinas de Gortari, Ernesto Zedillo Ponce de León, Vicente Fox Quesada y Felipe Calderón Hinojosa) sentaron las bases para la liberalización del mercado energético (electricidad y petróleo) y el desmantelamiento del modelo de regulación monopólico estatal.

En este proceso se han combinado dos aspectos que reflejan el control del Poder Ejecutivo en la regulación del sector energético. Primero los cambios en

la legislación secundaria que favorecen la participación de actores privados en el sector con la extensión de la lógica de servicios y con la participación de empresas privadas (nacionales y transnacionales) en actividades que estarían reservadas al Estado y, segundo, la aplicación de una política restrictiva con consecuencias en el terreno operativo y contractual.

La reconversión productiva que experimenta el sector público en general es un proceso complejo en el que convergen lógicas divergentes. Los cambios la regulación del mercado y los ajustes en la acción del Estado se combinan con cambios en el modelo de administración del sector público a través de la lógica gerencial y del modelo de rendición de cuentas: trabajar por resultados (Ramírez y Ramírez, 2010). La aplicación de estos criterios se apoya en una supuesta científicidad u objetividad al imperar el indicador o la cuantificación de los procesos de conversión productiva. Dicha lógica ha contribuido a despolitizar el debate sobre la reorganización de los servicios públicos y de las empresas estatales. Ahora bien, aun cuando la atracción de capital exige considerar múltiples factores como son el entramado institucional, la estabilidad y cohesión social, la sustentabilidad de las dinámicas productivas, la cooperación entre los actores sociales y productivos y la disponibilidad de infraestructura y de servicios públicos (Cabrero, 2009); la reforma energética responde a un juego de poder y de intereses que redefinen la frontera entre lo público y lo privado, proceso que se expresa en la externalización de actividades, la privatización y mercantilización de los servicios públicos. Así, la envergadura de la reforma energética se expresa en haber eliminado el carácter estratégico que se asigna al sector petrolero y eléctrico y haber sentado las bases que legalizaban la participación de las empresas privadas en la reorganización del mercado energético (Gálvez y Báez, 2011).

En este sentido, partimos de supuesto de que el desmantelamiento del modelo de empresa pública integrada y el fin del modelo de regulación monopólica estatal se articula claramente con los ajustes que operan en el espacio productivo y en el modelo de regulación laboral. Además del cambio de paradigma en la organización del sector energético, la descentralización de la producción energética o el desmantelamiento de la empresa pública integrada se favorece con la ampliación de los esquemas contractuales (contratos de servicios, de utilidades o de producción compartida, de licencias o de contratos mixtos) que flexibilizan el mercado laboral del sector energético. A partir de lo anterior, las reformas energética y laboral constituyen un cambio significativo en la composición del sector público y de la empresa pública, pero también en la regulación del trabajo y del empleo.

En el sector petrolero la reforma modificó sustantivamente el régimen jurídico

de Petróleos Mexicanos al posibilitar la celebración de contratos con empresas privadas en las actividades de exploración y extracción de hidrocarburos. En un esquema que es paralelo al del sector eléctrico, el Poder Ejecutivo se apoya de la Comisión Nacional de Hidrocarburos para licitar y subscribir los contratos, con las empresas privadas y/o con las empresas productivas del Estado, para desarrollar actividades de exploración y explotación de hidrocarburos. En este esquema, el control del Poder Ejecutivo en la administración de los recursos energéticos del país se fortalece:

El Gobierno Federal tiene la facultad de establecer reservas nacionales y suprimirlas. Las declaratorias correspondientes se harán por el Ejecutivo en los casos y condiciones que las leyes prevean. Tratándose de minerales radiactivos no se otorgarán concesiones. Corresponde exclusivamente a la Nación la planeación y el control del sistema eléctrico nacional, así como el servicio público de transmisión y distribución de energía eléctrica; en estas actividades no se otorgarán concesiones, sin perjuicio de que el Estado pueda celebrar contratos con particulares en los términos que establezcan las leyes, mismas que determinarán la forma en que los particulares podrán participar en las demás actividades de la industria eléctrica. Tratándose del petróleo y de los hidrocarburos sólidos, líquidos o gaseosos, en el subsuelo, la propiedad de la Nación es inalienable e imprescriptible y no se otorgarán concesiones. Con el propósito de obtener ingresos para el Estado que contribuyan al desarrollo de largo plazo de la Nación, ésta llevará a cabo las actividades de exploración y extracción del petróleo y demás hidrocarburos mediante asignaciones a empresas productivas del Estado o a través de contratos con éstas o con particulares, en los términos de la Ley Reglamentaria. Para cumplir con el objeto de dichas asignaciones o contratos las empresas productivas del Estado podrán contratar con particulares. En cualquier caso, los hidrocarburos en el subsuelo son propiedad de la Nación y así deberá afirmarse en las asignaciones o contratos (DOF 20-12-2013).

En este sentido, la Ley de Hidrocarburos establece los lineamientos para asignar y celebrar contratos con la empresa productiva de Estado (PEMEX) o con las empresas privadas en las que se licitan las áreas (superficie y profundidad) donde se realizarán actividades de exploración y extracción de hidrocarburos. En la misma Ley se posibilitan las alianzas entre las empresas del Estado y las empresas privadas para participar en las licitaciones de dichos contratos. Precisamente, en el marco de la regulación competitiva, la empresa estatal se convierte -en términos jurídicos- en un permisionario, sujeto a la asignación y/o a la competencia por adquirir contratos de explotación. En este esquema, la exclusividad del Estado en la explotación de

hidrocarburos se elimina con el propósito de legalizar la participación de particulares en actividades como perforación, inyección y estimulación de yacimientos, pero también en la construcción y el desmantelamiento de instalaciones destinadas a la producción y petroquímica básica. La reforma energética se amplió con la reforma a la Ley de Inversión Extranjera, la ley de Minas y la ley de Aguas Nacionales al imponerse un nuevo marco de regulación de los territorios acorde a la lógica extractivista (ver Tabla 2).

Tabla 2
Precalificados de la Ronda 1

El 11 de diciembre de 2014 la Comisión Nacional de Hidrocarburos oficializa la convocatoria para la primera licitación de la Ronda 1, la convocatoria tiene como objetivo la adjudicación de contratos de producción compartida para la exploración y extracción de hidrocarburos en 14 áreas en aguas someras. En esta convocatoria se precalifico a 26 licitantes: 19 individuales y siete consorcios, estos último agrupan 19 empresa, lo que da un total de 38 firmas participantes que presentan sus propuestas económicas el 15 de julio del mismo año.

Las 38 empresas participantes son procedentes de 18 países. El 68% de las firmas se concentran en 6 países: 12 de las 38 firmas son de origen estadounidense, lo que representa un 32%; cuatro mexicanas (11%); tres argentina y tres inglesas (suman 8% cada una); dos australianas y dos colombianas (5% cada una). Las otras doce empresas son originarias de un país distinto cada una, los países de procedencia de las interesadas precalificadas individualmente son: Francia, Noruega, India, China, Dinamarca, Rusia, España, Australia; y, en consorcio encontramos firmas nacidas en Italia, Malasia, Portugal, Suiza y Tailandia.

En el caso de México, PEMEX participa en lo individual y tres firmas mexicanas colaboran en 3 consorcios distintos cada una; uno asociado con una empresa australiana y otra argentina, un segundo consorcio en asociación con una firma inglesa, y el tercer consorcio con una empresa estadounidense y una suiza. Estados Unidos colabora en tres consorcios, además del que se ha mencionado, un segundo con tres empresas (Malasia, Tailandia y Colombia), y un tercero con una firma italiana. De los 14 bloques licitados sólo 2 fueron adjudicados a las compañías: Sierra Oil & Gas, Talos Energy LLC y Premier Oil PLC. Por su parte Pemex no logro participar en las licitaciones tras el recorte presupuestal impuesto por la SHCP.

Disponible en: <http://bit.ly/1Eo2nPc>

La liberalización del sector energético crea esquemas contractuales y laborales diferenciados que ponen en tensión las identidades profesionales y las reivindicaciones de carácter colectivo. Un ejemplo de ello es la extensión de la subcontratación en las actividades que estarían reservadas a las empresas públicas por ser consideradas competencia exclusiva del Estado y la extensión de los contratos por tiempo determinado al imperar una lógica de servicio y de trabajo por proyectos en el sector. La cual corresponder con el marco discursivo de la competitividad y con los ajustes en los modelos productivos.

En la más reciente coyuntura: caída internacional de los precios del petróleo y de la mezcla mexicana al pasar de 86 dólares por barril -en ocasiones por encima de los 100 dólares- a 49 dólares en enero-febrero 2015; el Gobierno Federal, a través de la SHCP, instrumentalizó un recorte presupuestal de alrededor de 62 mil millones de pesos, equivalente al 11.5 % del presupuesto de la empresa⁵. Dicho

⁵ Rodríguez, Israel, 16/02/15, Pemex disminuye su presupuesto 11.5% para 2015, La Jornada. En línea: <http://bit.ly/1Afu64v>

recorte presupuestal se ha traducido en un conjunto de consignas que impactan en la operatividad de la empresa y que ponen a prueba su marco contractual. En la Tabla 3 aparecen un conjunto de premisas de carácter administrativo que repercuten en la gestión de los recursos humanos y en la planeación operativa de la empresa. En el siguiente testimonio aparece esta dimensión:

Desde el primero de enero (2015) para acá, el presupuesto disminuyó en un 50 %, eso es grave, porque pues se están haciendo maravillas dentro del presupuesto, no hay refacciones, materiales para hacer trabajos, es algo incómodo trabajar así porque de una u otra manera los trabajos se tiene que cumplir. Nos están pidiendo muchos aspectos administrativos que tenemos que cumplir. Del primero de enero para acá mucha gente la han despedido, se puede decir que del 100% del personal de outsourcing que contrata Pemex, el 50 % ya la despidieron” (Ing. PEP Javier de la Cruz, 18/04/2015).

La instrumentalización de dichas consignas (cancelación de plazas y despidos) tiene un impacto territorial que exige ser analizado en otro momento; por ejemplo, en la región noroeste de Campeche, según estimaciones de cámaras empresariales, el recorte presupuestal se ha traducido en la cancelación de contratos y en “despido” de 15 mil trabajadores que prestaban “servicio” en los campos de Cantarell y Ku-Maloob-Zaap⁶.

El recorte presupuestal de 62 mil millones de pesos (2015) tiene implicaciones en las áreas de Pemex Exploración y Producción, debilitando la posibilidad de equipar el área para la exploración de nuevos yacimientos en campos terrestres, aguas someras y profundas y competir por la asignación de contratos. En este sentido, lejos de contar con el presupuestó que favorezca el desarrollo tecnológico de la empresa y que mejore la operatividad de la empresa; Pemex enfrenta un escenario fuertemente marcado por profundas contradicciones al imperar la lógica gerencial y favorecerse la externalización de actividades productivas.

El recorte presupuestal de 62 mil millones de pesos (2015) tiene implicaciones en las áreas de Pemex Exploración y Producción, debilitando la posibilidad de equipar el área para la exploración de nuevos yacimientos en campos terrestres, aguas someras y profundas y competir por la asignación de contratos.

⁶ Moguel, Yoisi, 12/01/15, Despidos en Pemex impactan Campeche, El financiero. En línea: <http://bit.ly/1gEJX74>

Tabla 3
12 de diciembre 2013. Oficio Número: 1281
Pemex Exploración y Producción Región Norte

[...]

Asunto: Instrucciones para la eliminación de personal subcontratado

Como es de su conocimiento el escenario presupuestal autorizado a la Región Norte para 2014 obliga a tomar medidas adecuadas a los techos disponibles a fin de orientar los escasos recursos hacia las actividades realmente necesarias para las operaciones sustantivas, en razón de ello y en estricto apego a las instrucciones de nuestra Dirección General, sírvase dar cabal atención a lo siguiente:

Queda prohibido utilizar personal subcontratado en todas las áreas de la Región Norte, esto aplica de manera inmediata a partir de diciembre de 2013.

Todos los contratos de subcontratación de personal denominado coloquialmente de “outsourcing”, en cualquiera de sus variantes, cuya vigencia es del 31 de diciembre de 2013, deberán concluirse, conforme a derecho, en tiempo y forma, en el entendido que los requerimientos por estas contrataciones no deberán solicitarse nuevamente.

Todos los tramites de ampliación de éste tipo de contratos deberán suspenderse a más tardar el 31 de diciembre de 2013.

Todos los contratos de la misma naturaleza cuya vigencia rebase el presente ejercicio, deberán terminarse anticipadamente o suspenderse en su brevedad bajo el mecanismo legal y administrativo que mejor convenga a la institución, reduciendo de inmediato la cantidad de personal contratado a su mínima expresión.

Por ningún motivo el personal actualmente contratado podrá transferirse a otros contratos de cualquier naturaleza, situación que será vigilada y estará sujeta a fiscalización.

15 de agosto de 2013

Dirección Corporativa de Administración

Asunto: Lineamientos para la contratación del gasto en servicios personales 2013

[...]

Conforme a los compromisos establecidos con la Secretaría de Hacienda y Crédito Público y en atención a las instrucciones del Director General, es necesario que las direcciones a sus respectivos cargos, refuercen las medidas para contener el gasto en mano de obra por el resto del año; para lo cual, deberán atenderse los siguientes lineamientos, a partir de esta fecha:

Disminuir plazas de mandos superiores.

Restringir coberturas de ausencias.

Evitar la sustitución de vacaciones en áreas administrativas.

Contener al mínimo posible, las comisiones administrativas con sustitución.

Analizar y compactar estructuras.

Solicitar jubilaciones contractuales con cancelación de plazas.

Reducir tiempo extra medido.

Suprimir el tiempo extra adicional en plazas vacantes y por consecuencia en nuevas contrataciones.

Cancelar plazas definitivas y temporales.

Fuente: Documento oficial Pemex Exploración y Producción. Subdirección de producción región norte. Número PEP-SPRN-1281-2013.

En este sentido, lejos de contar con el presupuestó que favorezca el desarrollo tecnológico de la empresa y que mejore la operatividad de la empresa; Pemex enfrenta un escenario fuertemente marcado por profundas contradicciones al imperar la lógica gerencial y favorecerse la externalización de actividades productivas.

Finalmente otro elemento que obstaculiza la viabilidad de la empresa es la continuidad de la “petrolización” de las finanzas públicas y la falta de autonomía financiera de la empresa. Si bien la inversión en desarrollo tecnológico y en infraestructura se sujeta a las asignaciones que deriven de la constitución del Fondo

Mexicano del Petróleo (FMP), existen fuertes limitantes, como señala Sigler (2014), en tanto que los recursos que se asignen a estos propósitos se continúan sometiendo a los lineamientos de la Secretaría Hacienda y Crédito Público (SHCP)⁷. Así, aun cuando la normatividad del Fondo obliga a transferir el 4.7% PIB de los ingresos petroleros al presupuesto federal y el 3% del PIB a la inversión para el desarrollo tecnológico, existe incertidumbre alrededor de las expectativas de ingresos definidos por la SHCP y los recientes recortes a los fondos sectoriales y a las actividades de investigación coordinadas por el CONACYT⁸.

Conclusiones

Desde esta lógica, el proceso de conversión productiva, impulsado desde el Estado en los años noventa, se extendió en el sector energético no sólo con el impulso de convenios de productividad y de una nueva cultura laboral (De la Garza, 1997), sino también con la instrumentalización de la lógica gerencial y con ajustes en los procesos de negociación colectiva.

El giro en la política energética de los años noventa pondría a discusión la viabilidad técnica, operativa y financiera de la empresa pública. La puesta a prueba de la coherencia productiva se expresa en el rezago tecnológico y en la descualificación de los trabajadores del sector petrolero. La conversión productiva se traduce en una redefinición de arreglos políticos y contractuales a partir de que los objetivos de las empresas se ajustan a los imperativos de la rentabilidad, de la eficiencia y la eficacia. Desde la década de los noventa se habría insistido en la necesidad de cambiar los referentes con los que se toman decisiones en materia energética. En esta tónica los imperativos de la competitividad se han traducido en un conjunto de reformas que abren oportunidades de inversión para empresa privadas. La reforma energética apela a la búsqueda de la eficiencia y un incremento de la productividad, justificando cambios organizacionales y contractuales en aras de asegurar la perennidad del empleo. En esta tesitura, la reforma energética enfrenta una paradoja, la promesa de la mejora continua y la concreción de ajustes contractuales que fragmentan el colectivo de trabajo y que precarizan el trabajo y el empleo. Los cambios en la regulación del mercado energético y la conversión productiva de la empresa se acompañan de la descualificación laboral y de la introducción de nuevos mecanismos o dispositivos organizacionales que redefinen la relación salarial y la evaluación de la actividad productiva. Desde esta perspectiva, la reforma energética trastoca la

⁷ Sigler, Edgar, 05/09/14, Fondo Mexicano del Petróleo, lejos de ser como el caso noruego, cnnexpansión. En línea: <http://bit.ly/1ILQOVZ>

⁸ Vallinas, Víctor y Becerril, Andrea, 13/08/15, Si hay recorte, el Conacyt parará nuevos centros de investigación: Cabrero Mendoza, La Jornada. En línea: <http://bit.ly/1gENSt>

regulación del mercado energético, pero también el espacio productivo al observarse cambios en la regulación del trabajo y del empleo: Un nuevo marco de negociación.

Bibliografía

- Beder, Sh., 2005. Energía y poder, la lucha por el control de la electricidad en el mundo. México: FCE.
- Belmont, E., 2011a. Las batallas alrededor del servicio público de energía eléctrica. Convergencias y divergencias entre Electricidad de Francia y Luz y Fuerza del Centro, México: Miguel Ángel Porrúa y Universidad Autónoma de Querétaro.
- Belmont, E., 2012b, "Las paradojas de la competitividad. La subcontratación y el outsourcing en la Reforma Laboral en México", en La subcontratación laboral en América Latina: Miradas multidimensionales, Buenos Aires: CLACSO.
- Bensusán, G., 2000. El modelo mexicano de regulación laboral. México: UAM-PyV.
- Boltanski, L. et Thevenot, L., (1991). De la justification. Les économies de la grandeur. Paris: Gallimard.
- Boltanski, L. ; Chiapello, E., (1999). Le nouvel esprit du capitalisme. Paris: Gallimard.
- Cabrero, E., 2009. Competitividad de las ciudades en México. La nueva agenda urbana México: CI-DE-Secretaría de Economía.
- Cabrero, E., 2010. "Del administrador al gerente público" In E. Cabrero (Ed.), Administración Pública. México: Siglo XXI-BBAP/DF.
- De la Garza, E., 2012a. "El Sindicato Mexicano de Electricistas en la coyuntura de la crisis" en La Situación del Trabajo en México 2012. México: UAM-Iztapalapa, Plaza y Valdez.
- De la Garza, E., Melgoza, J., et al (1994). Historia de la Industria eléctrica México: Universidad Autónoma Metropolitana.
- Dubet, F., 2010. Sociología de la experiencia. España: Editorial Complutense.
- Gálvez A. y Renán B. (Coord.), 1992. Los retos de la energía y el futuro de México, Colección Pesar el Futuro de México, México: UAM-Xochimilco.
- Gálvez, A. y Báez, R., 2011b. "El buen servicio y el buen trato: las controversias sobre la reorganización del servicio público de energía eléctrica en la zona centro del país" en Los retos de la energía y el futuro de México. México: UAM-Xochimilco.
- Khun, T., 2006. Las estructuras de las revoluciones científicas, México:Fondo de Cultura Económica.
- Linhart, D.,1997. La modernización de las empresas. Buenos Aires: PIETTE del CONICET.
- Martinez, E., 2009. Fuentes de Sobre-Costos y Distorsiones en las Empresas Eléctricas Públicas en México, México: Banco de México y Colegio de México. Documento en línea en el vínculo: <http://bit.ly/ICtiQK>.
- Ramírez, E. y Ramírez, J., 2010. "Génesis y desarrollo del concepto de nueva gerencia pública. Bases organizacionales para el replanteamiento de la acción administrativa y su impacto en la reforma" en E. Cabrero (Ed.), Administración Pública. México: Siglo XXI-BBAP/DF.
- Sindicatos y productividad, 1997. en Investigación económica, Revista de la facultad de economía de la UNAM, Número 219, enero-marzo.
- Veltz, P., 2000. Le nouveau monde industriel, Paris. Gallimard.
- Warin, Ph., 1997. "Les services publics : modernization, découvert de l'usager et convversion liberal", Quelle modernization des services publics? Les usagers au cœur des réformes,Paris: La découverte.

PROCESO DE TRABAJO Y RELACIONES LABORALES EN UN GRUPO DE FRANELEROS EN EL CENTRO DE COYOACÁN, MÉXICO

FABIOLA SÁNCHEZ CORREA¹

Resumen

En esta ponencia se presenta una síntesis de un trabajo de investigación concluida de maestría en el que se analizan el proceso de trabajo y las relaciones laborales de un grupo de franeleros que trabajan en Coyoacán, desde la perspectiva del trabajo no clásico y como una actividad dentro del sector de la economía informal.

Introducción

En esta ponencia presento los resultados de investigación de una tesis concluida a nivel de maestría en la que se analizó como se desenvuelve un tipo de actividad laboral particular que se realiza en las calles, principalmente en las banquetas a lo largo de la ciudad de México. Esta es la actividad de los cuidadores y lavadores de autos, denominados comúnmente en el Distrito Federal de la ciudad como *franeleros* quienes realizan actividades de autoempleo a partir de la apropiación de los espacios de uso público para estacionar automóviles.

Esta investigación surgió como parte de una reflexión general que se desarrolla en la línea de investigación encabezada por Enrique de la Garza (2011a, 2011b) en la que existe una discusión bastante amplia en torno a la importancia y necesidad de estudiar actividades relegadas por los estudios clásicos del trabajo (De la Garza,

¹ Licenciada en Antropología Social por la Escuela Nacional de Antropología e Historia, Maestra en Estudios Sociales por la Universidad Autónoma Metropolitana. Línea de investigación en procesos de trabajo en el sector informal de la economía.

2010); principalmente aquellas labores que no tienen las características de las actividades del capitalismo industrial, que de hecho se generan en los márgenes de la gran industria, y que además no existen claros vínculos con las relaciones de producción del ámbito formal de la economía.

En esta reflexión general estoy interesada en exponer que estas actividades relegadas de la reflexión sociológica resultan fundamentales para comprender la dinámica de la economía de países con capitalismo que históricamente han mantenido bajos niveles de industrialización, y que por lo tanto las actividades en los servicios, actividades de la pequeña empresa, iniciativas de auto- empleo y las actividades informales han sido la base de la estructura de la economía nacional.

De entre estas labores la actividad del franelero forma parte de aquellas actividades de auto empleo que se configuran principalmente como alternativas para los sujetos frente a las realidades de la discriminación laboral, por la falta de oportunidades para obtener un empleo, como estrategias frente a los escasos salarios y en general frente a un contexto económico global que en la actualidad se alimenta como lo ha hecho del trabajo industrial, de la producción de una serie de bienes y servicios que se producen desde los márgenes de la sociedad pero que desde el punto de vista mas amplio de las relaciones sociales se expresan como válvulas de escape y posibilidades de subsistencia para grupos amplios de la población.

Me propuse como objetivo general explicar la posibilidad de existencia de la actividad laboral de los franeleros del Centro histórico de Coyoacán, analizando el trabajo de los franeleros como actividad productiva, específicamente en el ámbito de la informalidad. Por ello el problema dos de los ejes de investigación consistieron en documentar, describir y analizar el proceso de trabajo y las relaciones laborales de un grupo de franeleros en el centro de Coyoacán.

Para analizar en el ámbito concreto de la vida cotidiana de los franeleros como es que se desenvuelve su actividad, para cada concepto construimos una serie de dimensiones e indicadores con el objetivo de reconocer los diferentes elementos que componen, de acuerdo al problema concreto, los conceptos antes mencionados. Para el análisis del proceso de trabajo reconocimos como dimensión de análisis los medios de producción a partir de los indicadores tanto de los medios de trabajo, como del objeto del trabajo de los franeleros. Esto permitió reconocer las particularidades en la forma en que se realiza esta actividad y que develan la emergencia de diversas actividades productivas novedosas pero marcadas por su carácter de supervivencia frente al crecimiento del desempleo y la creciente exclusión de las relaciones laborales formalizadas.

El concepto de relaciones laborales, que nos indica el reconocimiento de los

distintos actores que participan directa o indirectamente en la posibilidad de la actividad, retomamos los indicadores del análisis llevado a cabo por la teoría del trabajo no clásico, que reconoce a distintos actores que configuran la actividad productiva y que no son los actores clásicos analizados por los estudios de la industria y los servicios. Como hemos mencionado, en esta actividad se reconoció que los actores que, directa o indirectamente, configuran la actividad de los franeleros son los automovilistas o clientes, la delegación que actúa de manera directa a través de los policías, los vecinos y finalmente caracterizamos cómo son las relaciones entre los mismos franeleros como trabajadores. Esto nos permitió reconocer la configuración subjetiva que predomina en la actividad por esos diferentes actores, asimismo, como se ha dado lugar a la posibilidad de esta actividad a partir de dicha interacción.

Lo que nos interesó fue caracterizar el trabajo de los franeleros como un proceso productivo específico dentro de la informalidad, así como describir la actividad como una configuración socio técnica específica dentro de las economías de subsistencia.

Los franeleros en la informalidad

El interés por realizar una investigación sobre franeleros obedeció a dos motivos paralelos; en primer lugar al observar la importancia del creciente sector social que realiza actividades dentro de la economía informal y la transformación, las últimas décadas, en su composición. Los franeleros son un caso, entre muchos otros, de trabajadores que han encontrado en la informalidad la forma de subsistir en un entorno económico que les niega oportunidades para ingresar al sector formal del mercado de trabajo, así como a amplios sectores que legítimamente deciden no insertarse a trabajos formales ya que desde su perspectiva, la informalidad representa la posibilidad de obtener mayores ingresos, no ser explotados, no someterse a los abusos de un patrón; es decir, que en los sujetos existe una racionalidad no restringida en el sentido económico que orienta su acción en función de la percepción de que la informalidad puede brindarles, por ejemplo, cierta flexibilidad en el horario, autonomía laboral, y una valoración de libertad frente a la subordinación tradicional de un empleo formal.

En México, el sector de la población que trabaja en la informalidad es muy significativo, en tanto allí se refugia el 60 por ciento de la población ocupada, entre niños, jóvenes, adultos y ancianos. Sin embargo, los estudiosos del trabajo han dedicado gran parte de sus esfuerzos al trabajo industrial o de servicios modernos, dejando así lagunas de conocimiento respecto al trabajo de los informales.

De acuerdo a datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEGI), en el primer trimestre de

2014 laboraban en el sector informal, en la Ciudad de México, más de dos millones de personas, como puede observarse en el cuadro numero uno. Estas dos millones de personas que representan el 49.9 por ciento, es decir la mitad de la población del Distrito Federal están insertos en actividades económicas informales, población que cuenta con prácticamente nulos apoyos institucionales tanto en términos económicos como de servicios de salud.

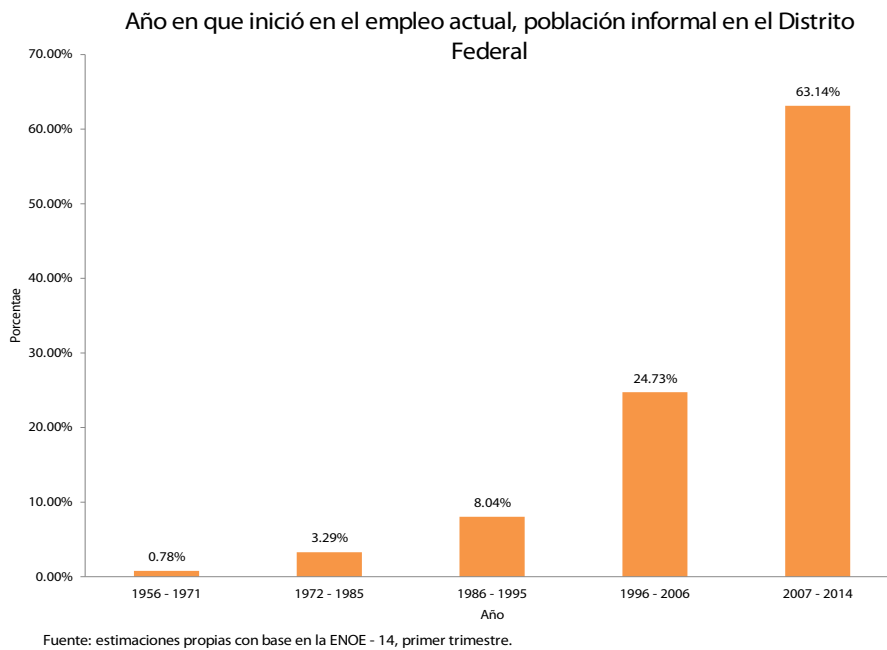
Además observamos que sí bien los estudios iniciales sobre la informalidad señalan que estas actividades fueron principalmente realizadas por mujeres, en la actualidad las actividades realizadas en la economía informal agrupa a ambos sexos casi en la misma proporción, e incluso agrupa en un porcentaje mayor a los hombres, situación que implica que en efecto en los últimos años el sector informal ha transformado sustancialmente su composición.

Cuadro 1

| Población en situación de empleo informal en el Distrito Federal | | |
|--|--------------------|------------|
| Indicador | Número de personas | Porcentaje |
| Personas en el sector informal | 2,018,963 | 49.92% |
| Años de antigüedad ¹ | 7.94 | --- |
| Casado o en unión libre | 1,108,754 | 54.92% |
| Condición de guardería o acceso a cuidados paternos | 2,387 | 0.12% |
| Condiciones de acceso a instituciones de salud | 0 | 0.00% |
| Búsqueda de otro trabajo | 114,090 | 5.65% |
| Préstamos personales y o caja de ahorros | 12,236 | 0.61% |
| Apoyos económicos del gobierno | 3,107 | 0.15% |
| Apoyos económicos del gobierno u otros | 96,568 | 4.78% |
| Saben leer y escribir | 1,998,700 | 99.00% |
| Edad ¹ | 40.69 | |
| Sexo | | |
| Hombres | 1,079,031 | 53.44% |
| Mujeres | 939,932 | 46.56% |
| Cuentan con antecedente laboral | 583,059 | 28.88% |
| Fuente: estimaciones propias con base en la ENOE - 14, primer trimestre. | | |
| ¹ Promedio. | | |

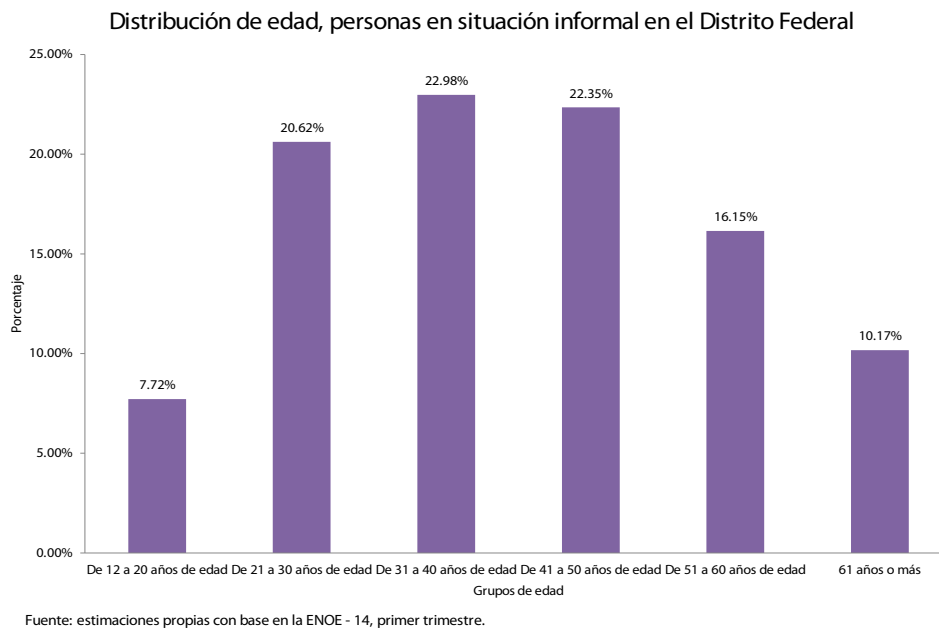
Durante la investigación se encontró que en la ENOE no existen prácticamente registros para quienes se dedican a la actividad de franelero (definidos en las reglamentaciones como Lavadores y Cuidadores de Vehículos), pues dicha encuesta ofrece para el Distrito Federal solo cinco observaciones para estos trabajadores. No obstante esta limitación de la información, es destacable el amplio número de habitantes de la ciudad de México que en la ENOE indicaron trabajar en la informalidad. La inmensa mayoría de esas personas (más del 85 por ciento) indicaron estar en el sector informal desde 1996 (24.7 por ciento) y desde el año 2007 (63.14 por ciento), como se muestra en la grafica numero dos.

Cuadro 2.



De la gráfica anterior puede inferirse que una parte considerable de los trabajadores informales de la Ciudad de México existe una distribución homogénea en cuanto a rangos de edad, si embargo el promedio señalado en la tabla numero uno es de 40 años. La gráfica siguiente muestra la distribución por rangos de edad de la población ocupada en actividades informales.

Cuadro 3.



Puede observarse que la mayor parte de la población ocupada en el sector informal de la Ciudad de México tiene una edad que oscila entre los veintiuno y los cincuenta años. Ello implica que se trata de personas en edad productiva, quienes han sido expulsados del trabajo formal, no cuentan con el perfil para incorporarse a trabajos formales o no han encontrado conveniente participar en los mercados laborales formales. En todo caso, la información estadística muestra que el trabajo informal es una realidad que no puede ser soslayada por los estudios laborales.

La informalidad ha sido entendida, en diversos estudios, como “economía popular”, “economía de los pobres” o “estrategias de supervivencia”, pero durante el siglo XXI, y a treinta años de economía abierta, esta economía sumergida se ha vuelto más abundante y evidente, convirtiéndose en un sector que agrupa principalmente a los grupos vulnerables y empobrecidos de la población, que se confrontan con diversos sectores sociales que, cada vez más, comparten relaciones e interacciones en condiciones de mayor desigualdad. El espacio público, lugar en el que se desenvuelve el trabajo de los informales principalmente, se ha convertido en un espacio de confrontación de sectores divididos en esa realidad que aun vivimos como clases sociales. Sin embargo debemos señalar que aunque los sectores más vulnerables engrosan las estadísticas del sector informal, existen muchos trabajos informales que son ejercidos por otros sectores sociales, es decir que en el ámbito de la informalidad puede distinguirse entre trabajo informal precario y trabajo informal no precario.

En ese sentido calificamos el trabajo informal de los franeleros como un trabajo informal precario. La precariedad laboral sumariamente refiere a aquellos empleos en los que existe un riesgo permanente de perder el empleo, en donde el trabajador tiene escaso control sobre las condiciones de trabajo, de su salario, y en lo que la representación colectiva a través de una organización es a- funcional o inexistente. El concepto de precariedad también alude a la escasez de protecciones sociales contempladas por las leyes y el debilitamiento de los accesos a la seguridad social, como coberturas por accidentes, pensiones, seguros etc. (Guadarrama, Hualde y López, 2012: 215).

En particular, una de las razones por elegir el tema de los franeleros es que es un problema de actualidad en la Ciudad de México, que representa un verdadero interés principalmente para los sectores gubernamentales y empresariales. Por un lado, por la naturaleza del trabajo que se posibilita a partir de la apropiación del espacio público, lugar de gran interés para impulsar políticas de concesión y privatización. Por otro lado, porque este tipo de trabajo implica un encuentro incomodo entre los sectores medios y los sectores marginales de la sociedad. Pero, principalmente, por analizar las especificidades de las actividades productivas como las del franelero

y las resistencias a través de medios de trabajo que consisten, principalmente, en apelaciones subjetivas para obtener una retribución monetaria de otros miembros de la sociedad.

El sector de trabajadores informales, en México, originalmente se conformó por aquellos trabajos que no fueron integrados por la lógica del desarrollo capitalista, es decir, actividades que no fueron centrales para la conformación de la economía capitalista. Posteriormente, este sector, además de verse empobrecido, ha crecido agrupando a los nuevos desempleados de los trabajos en la industria y los servicios.

Este sector, que aquí denominamos informal, que sólo en apariencia no tendría relación con el mundo capitalista, al quedar relegado de los intereses del desarrollo nacional, también se relegó de las grandes discusiones académicas, tanto en lo que refiere a su importancia en el conjunto de las relaciones capitalistas, como de ser consideradas propiamente como actividades productivas. Aunque en países como México estas actividades informales fueron relegadas de los intereses desarrollistas del Estado, actualmente representan un sector que agrupa a la mayor parte de la población económicamente activa.

En ese sentido, analizamos, con base en el caso de los franeleros, la informalidad como una serie de relaciones productivas, producto de los fenómenos exclusión social que se expresan en el capitalismo global. Es decir, considero que las actividades informales expresan una de las tendencias del capitalismo en la que para acrecentar la ganancia los capitalistas no solo se sirven de la explotación o la tecnificación de los medios productivos, sino que su propio desarrollo genera paralelamente un amplio sector de excluidos aunque subsumidos a las relaciones capitalistas que sobreviven realizando un número diverso y considerable de actividades, algunas tradicionales y algunas que surgen propiamente para satisfacer las necesidades urbanas actuales.

Proceso de trabajo de los franeleros en el centro de Coyoacán

El estudio del proceso de trabajo es fundamental para la comprensión de las dinámicas y tendencias estructurales del devenir del trabajo como una serie de actividades productivas subsumidas real o formalmente al capital y, que en su conjunto, nos permiten comprender el desenvolvimiento de diferentes configuraciones socio-técnicas como parte de la estructura general de las relaciones que se gestan dentro del capitalismo global. Es decir, la importancia del estudio de cuáles son las condiciones de producción, con qué tipo de herramientas se realiza la actividad y la organización para llevar a cabo el trabajo son esenciales para comprender el rumbo de los procesos productivos en el capitalismo global, más allá de las actividades propiamente asalariadas.

Inicie el análisis con la pregunta de qué es exactamente lo que produce el franelero. Como hemos indicado antes, sin duda los franeleros realizan un trabajo en el que se genera un producto, en tanto satisface necesidades sociales a partir de la creación de productos que de alguna manera encuentran realización en el mercado. En ese sentido, el trabajo del franelero satisface una necesidad, individual, social y estructural.

Considere para esta investigación que el trabajo es una actividad vinculada a un espacio de posibilidad que genera un producto ya sea este material o inmaterial que satisface una necesidad tanto del productor como del cliente, a través de determinados medios de producción. Para el caso del trabajo de los franeleros, analizado como actividad que genera un producto, reconocí sus medios de producción desglosados entre los medios de trabajo y el objeto de trabajo. El objeto de trabajo del franelero es proporcionar un servicio informal con características de orden material e inmaterial. El servicio material es el lavado y la estacionada de automóviles así como el control de los espacios para la asignación de estacionamiento. Esto lo realiza a partir de determinados medios de trabajo, también materiales e inmateriales. Los medios de trabajo materiales que utiliza son una cubeta y una franela que tienen una función principalmente simbólica: la de indicar que existe una apropiación o un control del espacio por parte de alguien. Pero la apropiación del espacio por sí misma no genera nada, ni la posibilidad de extraer ingresos solo a partir de la apropiación. Así que el franelero crea otros medios para poder realizar su actividad, y los medios que en este caso crean ante la desposesión son medios inmateriales que consisten en apelaciones subjetivas al cliente por parte del trabajador. Son dos las apelaciones principales que el franelero utiliza como medio de trabajo para efectivizar la actividad: a través de generar confianza con el cliente o coaccionarlo para que pague por la labor. Ambas apelaciones subjetivas se llevan a cabo a partir de un tercer medio de trabajo que consiste en un *performance* laboral; es con este que el trabajador establece confianza o coacciona por la actividad.

En cuanto a la producción material, el franelero se dedica a realizar actividades que corresponden a diversos servicios orientados al mantenimiento de los automóviles, principalmente de clientes que visitan cotidianamente el espacio del centro histórico de Coyoacán. El mantenimiento consiste tanto en lavarlos por dentro y por fuera, actividad que requiere un alto nivel de confianza por parte del cliente. Esta cara de la producción material de la actividad es la que los trabajadores consideran que inicialmente realizaron en los primeros años, en los que se apropiaron de las calles de Coyoacán. Sin embargo, la posibilidad de las actividades antes indicadas dependen principalmente de una condición que posibilita el aspecto inmaterial de la

actividad del franelero y que además consideramos que el trabajo que son en la actividad privilegiada, media alta de la ciudad en la que habitan un buen número de actores es fuente de problemas con el resto de los actores del proceso productivo, que en este caso son los automovilistas- clientes y la delegación. Esta problemática radica en que la actividad sólo es posible a partir de la apropiación del espacio público como medio de producción principal para realizar la actividad.

La segunda actividad o servicio inmaterial que produce la ocupación de franelero consiste en la racionalización del uso del espacio público acomodando los automóviles, observando la disponibilidad de espacios para que los visitantes puedan encontrar lugares más fácilmente y cuidar el automóvil el tiempo que el visitante está en la zona. Esta actividad se realiza de la siguiente manera: el franelero se apropia del espacio de trabajo, pero esta apropiación no es como la apropiación de otros tipos de trabajadores en la informalidad, como la de los vendedores en las esquinas o aquellos que colocan algún puesto en las banquetas, ya que sí bien estos últimos de hecho pueden generar vínculos y sobre todo regularidad en la utilización del espacio, la “ganancia” de la actividad no se realiza a partir del espacio, es decir los trabajadores antes mencionados utilizan el espacio para realizar la actividad pero para los franeleros el espacio es de hecho la posibilidad de su actividad, es decir, es su medio de producción y su producto. El franelero, a partir de la apropiación del espacio, distribuye, asigna, indica al conductor cuál es el lugar disponible para estacionar su automóvil. Después de que la apropiación del espacio fructifica con el paso del tiempo, los franeleros, básicamente a partir de un performance laboral, indican al conductor la posibilidad de estacionarse o no, pero sobre todo indican que el espacio en el que se va a estacionar está al mando de alguien. Para indicar que el espacio está asignado para algún trabajador, los franeleros están al pendiente de los automovilistas que parecen estar en búsqueda de estacionamiento. Esto lo hacen ayudados de una serie de instrumentos de trabajo de orden material utilizados de forma simbólica. Es el caso del uso de la franela, “herramienta” gracias a la cual se les identifica y que han utilizado, de acuerdo a las narrativas de los entrevistados, para categorizarlos discriminatoriamente. Este instrumento tiene dos propósitos: por un lado es utilizado para lavar los automóviles, al igual que los botes que sirven para acarrear agua con el mismo propósito. Aunque algunos franeleros indicaron, en las entrevistas, que la principal fuente de ingresos que obtienen es lavar los automóviles, observamos que esta es una actividad poco frecuente en algunos casos, por lo que la fuente principal de sus ingresos es la asignación de lugares para estacionamiento. Por ello, las herramientas de trabajo (cubeta y franela) tienen principalmente una función simbólica con la que señalan que el espacio de alguna forma “tiene dueño”.

Esto se realiza porque la forma en que un franelero hace notar su presencia es agitando la franela indicando que, en efecto, existen lugares disponibles, captando a los posibles clientes observando si buscan estacionamiento o no. En algunos casos, para evitar que se utilicen los espacios sin su control, los botes son colocados en los lugares disponibles para que así cuando llegue un vehículo puedan asignar ellos mismos tal lugar. No obstante, en algunas situaciones esto se ha dejado de hacer debido a las disposiciones políticas que comenzaron a prohibir esa práctica.

El trabajo del franelero consiste principalmente en una “actuación” del trabajador, quien está atento del espacio y al momento que da inicio la actividad, agita la franela indicando el espacio disponible. En caso de que el espacio este ampliamente desocupado, como pasa en algunas zonas y a algunas horas del día, el trabajador corre al lugar utilizado por el cliente automovilista, para “ayudarlo” o indicarle la forma adecuada de estacionarse aunque no sea totalmente necesaria o útil esa indicación. Sin embargo, eso sirve para que los franeleros cobren por el uso del espacio. Observamos, en consecuencia, que son diversas las producciones del franelero, como ésta, que consiste en ayudar al conductor a estacionarse adecuadamente.

Encontramos que la asignación de los espacios no es arbitraria, en tanto depende de mecanismos informales basados principalmente en la antigüedad y en la continuidad en la utilización de los espacios de trabajo por parte de los franeleros. En el centro histórico de Coyoacán la mayor parte de los trabajadores se apropió de los espacios con el paso de los años; esa apropiación fructificó gracias a la constancia y la regularidad con la que los trabajadores, a lo largo de los años, han asistido a trabajar en Coyoacán, de modo que lograron ganarse un lugar lavando los carros e indirectamente cuidándolos.

De modo que los franeleros en Coyoacán son habituales, en el sentido de que son los mismos trabajadores los que ocupan los espacios para laborar; por lo menos en los horarios matutinos son perfectamente reconocibles tanto para los clientes como para los policías. La permisibilidad a través del tiempo de las actividades de los franeleros por parte de las autoridades delegacionales de Coyoacán permitió que estos trabajadores desarrollaran con el tiempo su actividad, generaran acercamientos e incluso algunas relaciones principalmente laborales y de “apoyo” entre ellos y los vecinos.

Con el paso de los años, la apropiación del espacio público fructificó con el reconocimiento, a través de la publicación de reglamentos administrativos generales, de la actividad de los franeleros, lo que en la perspectiva de esta tesis permite afirmar que en el espacio del centro histórico de Coyoacán los trabajadores franeleros están organizados en el ámbito laboral. Esta organización laboral no ha sido construida a través de una organización emergida de la propia conjunción de

trabajadores, sino que es a través de la Secretaría del Trabajo del Distrito Federal, instancia que por tratar de generar un control más eficiente sobre los franeleros y tener registros de quienes están en las calles, asignó a los trabajadores franeleros con antigüedad una credencial que, según los propios franeleros, los identifica como trabajadores no asalariados del Distrito Federal y les asigna espacios y horarios de trabajo específicos para realizar su labor.

También encontré que el proceso de trabajo se caracteriza por agrupar a un perfil de mano de obra específica, integrada principalmente aunque no exclusivamente por personas de más de cuarenta años, solo con educación básica, empobrecida en el que la introyección de condiciones de carencia y precariedad laboral es muy fuerte. Es decir, los franeleros pertenecen a un estrato muy empobrecido de la ciudad en términos tanto de la percepción de sus ingresos, pero principalmente a la desprotección y la vulnerabilidad en la que viven.

Relaciones Laborales entre los franeleros en Coyoacán

Es en la relación laboral donde se gesta la producción inmaterial subjetiva del proceso de trabajo de este constructo social. Con base en ello, en la exposición de esta dimensión desarrollamos lo simbólico interactivo del trabajo o cómo se resuelven los distintos problemas entre los miembros del proceso productivo, y cuál es la construcción simbólica que se crea en la propia interacción. Considero que en la producción inmaterial intervienen de manera más activa los diferentes actores del proceso productivo, por tanto la producción simbólica depende de dicha interacción como totalidad. Esto significa que el trabajo del franelero solo es posible con la participación activa de los otros actores vinculados a la actividad: el cliente automovilista, los vecinos del centro de Coyoacán, la jefatura delegacional que actúa a través de la intervención policial y el gobierno central de la Ciudad de México.

Es también en el ámbito de la relación laboral donde se gesta el control y los costos por la realización de la actividad. En el caso de los trabajadores franeleros el monto económico por la realización de la actividad es establecido por dos actores: el trabajador y el cliente, a través de una confrontación pasiva o activa en el mercado de la producción del servicio del franelero.

Esa confrontación, se basa en un aspecto fundamental: el medio de producción de la actividad proviene de una apropiación del espacio público por el que el trabajador pide una cantidad de dinero o una cooperación "voluntaria" coaccionando al cliente. Esta coacción se posibilita debido a un enfrentamiento de clases en la que el trabajador consciente o inconscientemente sabe que es posible que de dicha coacción se efectivice el valor de uso de su trabajo por el temor o desconfianza

que genera en el automovilista, que regularmente pertenece a otro estrato social. De modo que la posibilidad de realización de la actividad esta mediada por una confrontación, una coerción o un conflicto.

En la interacción entre el cliente automovilista y el trabajador franelero se expresa la única manera en la que ese tipo de trabajador informal puede realizar su labor y obtener ingresos por ella. El automovilista es un cliente, quien mediante una coerción simbólica, realizada por los franeleros, paga a los trabajadores por la realización de la actividad. Encontramos que el monto económico por la realización de la actividad, en algunos casos lo establece el cliente y en muchos casos el monto es definido por el propio trabajador. Es ésta una relación laboral no clásica con características específicas (con respecto a otros trabajos no clásicos) porque está permanentemente en disputa el monto por la actividad entre el cliente y el trabajador. entre el trabajador y el cliente.e da plece en la interaccion. el trabajador y el cliente. es s franeleros mediante el pago.

A través de esta relación se gesta la principal contradicción para la realización de la actividad del franelero. Los ingresos que obtienen esos trabajadores provienen de dos fuentes principales: del dinero que obtienen por el lavado de automóviles, la que consideran la mejor fuente de ingresos aunque sea esporádica y del ingreso obtenido por el cuidado de los automóviles, la cual es la actividad más constante. Una tercera fuente de ingresos, fundamental para la subsistencia, es la que proviene de artículos de consumo que son regalados a los trabajadores por vecinos o clientes.

Los franeleros distinguen, en sus narrativas, entre los clientes de quienes reciben propinas porque asisten regularmente al centro de Coyoacán y el conjunto de visitantes ocasionales. Observamos que los franeleros establecen una relación de clientela con los automovilistas usuales de Coyoacán, pues reciben propinas principalmente de ellos. Es la propia cercanía, la habitualidad, la que impone una especie de control para que los franeleros eviten cobrar tarifas a quienes asisten habitualmente al centro de Coyoacán y también evita que esos trabajadores comenten actos delictivos, mismos que les son imputados continuamente por parte de la delegación y los policías, y que forma parte de las concepciones de las personas en torno a esta actividad. Este aspecto es importante, ya que encontramos que los franeleros no están en posibilidades, salvo en ciertos momentos específicos, de cobrar una tarifa por el espacio sin ninguna relación basada en una fuerza que regule el monto por cobrar.

Por otro lado, el hecho de que quienes efectivizan la labor y por tanto cargan con la obligación de pagar por el uso de los espacios públicos es gente habitual. Dicha carga entonces recae principalmente en un grupo específico de personas con

quienes los franeleros deben mantener la mayor cordialidad y buena convivencia. Sin embargo, hay personas que siendo habituales en Coyoacán no necesariamente se sienten obligados a pagar por el uso del suelo y los franeleros tampoco pueden obligarlos a pagar por ello. En tal virtud, consideramos que ese es el principal mecanismo de control que evita o genera que los ingresos por actividad de los franeleros se mantenga en un cierto límite que no supera los 150 o 200 pesos al día.

Consideramos que el perfil de los trabajadores en buena medida explica la confrontación o el conflicto que se genera entre éstos y otros actores del proceso productivo. Consideramos a esta última principalmente una confrontación de clases, las barreras que los separan generan en las clases medias que visitan Coyoacán un temor fundado sobre todo en las preconcepciones respecto a que los franeleros podrían poner en riesgo su seguridad o la de su automóvil. Además de la actitud pasiva generalizada de la ciudadanía frente a éste y muchos otros abusos y “cobros de impuestos”, serían otras dimensiones que, a este nivel de abstracción, configuran la posibilidad de la actividad. Sin embargo, consideramos que esta diferenciación de clase también es usada por los propios franeleros estratégicamente para obtener una retribución, pues el franelero sabe, consciente o inconscientemente, que provoca un temor o un disgusto en la interacción con el automovilista. Es decir, consideramos que el franelero conoce las reacciones y las percepciones de los miembros de las clases medias en cuanto a que ellos (los franeleros) pueden ser peligrosos, delincuentes, en fin, que les tienen un temor no explícito, pero que ellos utilizan para coaccionar y efectivizar el valor de uso de su actividad.

Encontramos que para los automovilistas entrevistados fue inevitable anclar su perspectiva respecto a la labor del franelero dentro de una problemática más general. Esto fue así porque la actividad del franelero en realidad encuentra una fuerte oposición social, por lo menos en términos del discurso (porque no existe una oposición real, ni un enfrentamiento entre los automovilistas y los franeleros realmente, sino una amplia sumisión a la actividad) de amplias capas de la sociedad. Sin embargo, en México hemos llegado a una problemática tan profunda en relación a la precariedad laboral y a la informalidad, que estos sectores calificados como “clases medias”, estrato que es participe de experiencias distintas a la de los informales entrevistados, como la de haber tenido una educación formalizada, trabajos formalizados, es decir que han adquirido capitales sociales y culturales distintos al de los franeleros, también es notorio para ellos la precariedad laboral devenida de las transformaciones estructurales en los ámbitos del trabajo.

Observamos, en ese sentido, tres expresiones o posturas de los automovilistas frente a la actividad de los franeleros. De acuerdo a las narrativas de los automovilistas

entrevistados, la actividad de franelero surge de la necesidad que la gente tiene de trabajar, sin embargo una parte importante de la ciudadanía considera (de acuerdo a expresiones recogidas de autoridades delegacionales) que esa actividad es indeseable y que estos trabajadores deberían ser retirados de las calles. Esto no fue lo que los automovilistas expresaron abiertamente en las entrevistas. Consideramos que quizá los entrevistados, en algunos casos, pudieron matizar sus opiniones reales en torno a la actividad frente a la entrevistadora, ya que las observaciones durante las entrevistas muestran que en realidad aunque los automovilistas en interacción con los franeleros no muestran en general francamente su posición, la forma despectiva en que observan a los franeleros, por ejemplo, o que es común que muchos de ellos no miren a los ojos al trabajador durante la interacción, una actitud muy común de las clases medias hacia muchos trabajadores precarios e informales en los servicios, pero aquí es un desprecio muy sutil, pues los automovilistas, de acuerdo muchas veces a los prejuicios, saben que es conveniente mantener una actitud cordial para que no le suceda nada a su automóvil.

En cuanto a la relación que existe entre los franeleros y los vecinos, no difiere sustancialmente de las relaciones con los automovilistas en cuanto a su fundamento en el desprecio y temor hacia estos trabajadores. No obstante, la cualidad de que estos los vecinos sean actores permanentes dentro del centro de Coyoacán, es decir, que experimenten diariamente la presencia de estos trabajadores cerca de sus hogares y, en algunas ocasiones, frente a sus hogares, marca una profunda diferencia. Por estas características, los vecinos deben ser más cuidadosos en su relación con los franeleros, primero porque estos últimos, de acuerdo a la percepción de los vecinos, están al tanto de sus actividades, es decir, los franeleros indirectamente saben cuándo llegan los vecinos de Coyoacán a sus domicilios, a qué hora salen, cuáles son sus automóviles, su familia, etcétera. Esta es una fuente de preocupación muy presente entre los vecinos.

La reacción a esta preocupación se expresa, principalmente, en la tolerancia de los vecinos hacia la presencia de los franeleros mediante la omisión en algunos casos, pero principalmente establecen con esos trabajadores una relación de subordinación en la que invitan a los franeleros a ser parte de su mano de obra barata, flexible, temporal y precaria para realizar actividades dentro de sus residencias y en general en trabajos en que los van necesitando.

Incluso, esta relación ha enraizado tanto, a través del tiempo, que los trabajadores opinaron que si de alguien ellos pueden valerse en caso de alguna emergencia, como necesitar dinero urgentemente por enfermedad, a quien podrían recurrir es a los vecinos. Esto se sustenta en función de que los vecinos ofrecen a los franeleros

productos de consumo que ellos (los vecinos) desechan frecuentemente, situación que representa para los franeleros una fuente adicional de sus ingresos que resulta un ingreso fundamental

La visión del gobierno de la Ciudad de México y del delegacional frente al trabajo de los franeleros y en general de algunos grupos del sector informal, se caracteriza por la criminalización hacia el sector, una visión muy sesgada que particulariza el problema de la informalidad a una cuestión de comportamientos individuales, y como vimos en el caso de los franeleros, a un trato discriminatorio en el que los franeleros son perseguidos y remitidos por los policías cada determinado tiempo de acuerdo a los intereses delegacionales, a pesar de que cuentan con derechos administrativos para ejercer la actividad.

Observe que la actuación de la delegación en torno a la actividad no muestra una voluntad política orientada realmente a evitar que los franeleros cobren por el uso del espacio, es decir, los diferentes operativos no tienen como finalidad evitar que los franeleros cobren a los automovilistas, sino que son rutinas para condensar y reavivar el control cada determinado tiempo para que los franeleros no olviden que la delegación está al mando de la posibilidad de que ellos estén en las calles y así recurrir a ellos en épocas de elecciones.

Por lo tanto, la relación de los miembros delegacionales en turno con los franeleros se caracteriza por oscilar entre el desprecio y la subestimación hacia los franeleros, pero al mismo tiempo en un esquema de “tolerancia” en el que finalmente, más allá del discurso, existe un reconocimiento de que los franeleros están allí porque no existe otra opción para ellos, por eso se tolera la actividad y se utiliza en beneficio de la delegación en época de elecciones internas, o coyunturas políticas específicas y cuando es necesario retirarlos en fechas como festividades y expulsarlos en caso de que una empresa quiera gestionar el espacio público. Pero la afectación que implica para los automovilistas pagar por el uso del espacio público no es uno de los temas que interese resolver a la delegación, porque sí existen condiciones para que pueda regularse el proceso de trabajo.

La relación que ha prevalecido hasta ahora de la delegación con respecto a los franeleros es de un control basado en las persecuciones periódicas y una insistencia permanente a través del tiempo en desalojarlos para entrar en un periodo de negociación que genere o consolide los mecanismos de control; porque de antemano va a existir un conflicto y resistencias por parte de los franeleros que hacen prácticamente imposible, sin el uso de la fuerza, desalojarlos de los espacios de trabajo. Es siempre una insistencia por parte de la delegación desalojarlos periódicamente.

Conclusiones

La actividad del franelero es primariamente una actividad “moderna” producto de las necesidades y las consecuencias del crecimiento urbano, que se vuelve una posibilidad a partir de las problemáticas en el uso de los espacios públicos y de la escasez de estacionamientos en la ciudad. El trabajo de los franeleros es una actividad informal relativamente de reciente creación, es decir, su existencia no tiene como fundamento una herencia en las formas de realizar la actividad, como varias formas de trabajo artesanal. La actividad del franelero podría considerarse como una actividad moderna producto de las propias necesidades de la expansión urbana y capitalista.

Se encontró que la posibilidad de existencia del trabajo de franelero depende de relaciones y aspectos más amplios que únicamente la disposición individual de los sujetos. Por ello, fue fundamental describir y analizar cómo estas actividades se enfrentan a una serie de estructuras que configuran las posibilidades de acción de aquellos, lo que en este caso son las políticas públicas del uso del espacio, así como la falta estructural de estacionamientos en la Ciudad de México (y específicamente en el Centro de Coyoacán), así como la existencia de una política delegacional y nacional que no actúa salvo en coyunturas específicas para solucionar o encontrar alternativas para estos trabajadores en alta precariedad. Todas esas condiciones, aunadas a las dinámicas y estrategias de resistencia de los propios franeleros, explican la existencia de este trabajo.

Los franeleros generan estrategias para obtener ingresos económicos que les permitan satisfacer sus necesidades propias y familiares, pero tales actividades sólo son posibilidades por la existencia de una necesidad social a resolver, que es la de estacionar vehículos en el espacio público. En tal sentido, los franeleros operan a través de la apropiación del espacio público para ofrecer un servicio, generalmente no pedido pero necesario, y establecer de ese modo relaciones con clientes.

Con base en los hallazgos obtenidos en la investigación, podemos sostener que el estudio de actividades de trabajo informal, como la de los franeleros, es de suma relevancia pues consideramos que su expresión en la realidad es reflejo de la tendencia en el crecimiento de una serie de actividades *descualificadas*, con procesos de trabajos simples que son principalmente estrategias de sobrevivencia de las personas frente a la exclusión o la expulsión. Sin embargo, estas resistencias son, asimismo, configuraciones productivas con procesos de trabajo identificables y que representan actividades que, en el caso de México, realiza el mayor porcentaje de la población económicamente activa, y que no deben ser desdeñadas por los estudios laborales sino contrastadas con las actividades productivas del ámbito formal de la economía.

Bibliografía

De la Garza Toledo, Enrique (coord.) (2011a) *Trabajo no clásico, organización y acción colectiva, Tomo I*, México D. F, Plaza y Valdez, UAM.

De la Garza Toledo, Enrique (coord.) (2011b) *Trabajo no clásico, organización y acción colectiva, Tomo II*, México D. F, Plaza y Valdez, UAM.

De la Garza, Toledo Enrique (2010) *Hacia un concepto ampliado del trabajo. Del concepto clásico al no clásico* UAM-I.

Guadarrama, Roció, Alfredo Hualde y Silvia López (2012) "Precariedad laboral y heterogeneidad ocupacional: una propuesta teórico- metodológica" en *Revista Mexicana de Sociología* 74, núm. 2, abril- junio, pp. 213-243.

LA ESTRUCTURA SECTORIAL DEL EMPLEO COMO DETERMINANTE DEL DESARROLLO EN MÉXICO

JORDY MICHELI THIRIÓN¹
JOSÉ EDUARDO VALLE ZÁRATE²
MIRIAM ROMERO CÓRDOVA³



Resumen

Hoy en día, el desarrollo es un tema central en las agendas de política pública, el presente trabajo es una evaluación de la estructura laboral como determinante del nivel de desarrollo humano. Usando información pública y técnicas estadístico econométricas, se identifican las actividades importantes para definir el desarrollo a nivel nacional y estatal, esto permite focalizar políticas de generación de empleo regionales con objeto de incrementar el nivel de desarrollo.

Introducción

Antes de los años 70, se consideraba el desarrollo como sinónimo de crecimiento, la atención se centró en lograr mayores tasas de crecimiento sin importar su distribución, a partir de los 70's se separan estos dos conceptos, pero es hasta 1990 que el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) introduce el concepto de desarrollo humano (Amate; 2011), refiriéndose a un concepto integral entre lo económico y lo social, sin romper con los conceptos precedentes pues

¹ Doctor en Estudios Urbanos, Profesor Investigador. Líneas de investigación: Tecnología y trabajo en sistemas de producción de servicios y manufacturas, Sociología Económica de la innovación, Educación virtual.

² Licenciado en Economía, Asistente de investigación. Líneas de investigación: Tecnología y trabajo en sistemas de producción de servicios y manufacturas, Economía de la energía, Econometría aplicada

³ Licenciada en Economía, asistente de investigación. Líneas de investigación: Economía de la energía y territorio.

considera necesario el crecimiento económico como un medio para alcanzar niveles mayores de desarrollo. Sin embargo, esta nueva manera de interpretar al desarrollo enfatiza la calidad y la distribución del crecimiento económico, es decir, no sólo existe una preocupación por incrementar el nivel económico de un país, si no el nivel de vida que se logra con dicho crecimiento.

La forma de medir el desarrollo humano es a través del Índice de Desarrollo Humano (IDH), este índice, puede tomar valores que van de cero a uno, de manera que, cuanto más se acerca el valor del índice a la unidad, significa que muestra un mejor resultado de desarrollo humano. En México el IDH va de 0.64 (Chiapas) a 0.81 (D.F.)⁴. El IDH, a su vez se integra de tres sub-índices que representan los niveles de ingresos, salud y educación existentes. Estos tres indicadores están estrechamente relacionados a la estructura laboral, es decir, según el tipo de actividad que se desarrolle, será el nivel de ingresos, por lo tanto el acceso a educación y servicios de salud.

Por lo anterior, establecemos dos ideas base, la primera es que una estructura laboral donde predominen actividades con mayores tasas productivas, mayor contenido tecnológico, generación de valor agregado y por lo tanto mejores condiciones de remuneración, propicia un IDH mayor. La segunda descansa sobre un enfoque territorial ya que consideramos que existen empleos asociados a procesos de urbanización y otros a zonas urbanas ya consolidadas en algún grado; dada la naturaleza de la construcción del IDH⁵, es de esperarse que en las zonas urbanas se presenten mayores niveles de desarrollo y por lo tanto algunos sectores cobren o no relevancia.

Basados en las dos premisas expuestas nos proponemos encontrar los efectos que pueden tener las distintas actividades sobre el desarrollo local y medir en qué porcentaje las diferencias en el nivel de desarrollo es explicado a partir de la estructura del empleo según los grandes sectores de la economía.

1. Apartado Metodológico

Se plantean dos niveles de análisis, por un lado medimos la sensibilidad del IDH a nivel nacional respecto a la composición del personal ocupado (PO), es decir el porcentaje de PO que labora en cada sector; por otro, se realiza la misma medición, con algunas variantes estadísticas que se explican más adelante, para cada estado del país.

⁴ Ver anexo 1, se presenta con una escala de 0 a 100.

⁵ Se intuye que las mejores condiciones de acceso a educación y salud, dos de los tres indicadores del IDH, se presentan en los centros urbanos.

Nuestra principal herramienta es el modelo básico de regresión lineal, en su forma multivariada para el nivel de análisis nacional y el cálculo de correlaciones simples para los casos estatales, ya que dada la heterogeneidad de los datos (municipios) el comportamiento conjunto de las variables independientes, resulta poco significativo. En ambos casos el objetivo es medir la correlación que existe entre el IDH y la participación de cada sector en la estructura laboral por estado o municipio, según la pertinencia del caso⁶.

Respecto a los datos

El cálculo Nacional del IDH se toma de lo reportado por el PNUD para el año 2008. El IDH municipal es un promedio de los valores reportados por la Comisión Nacional de Población para los años 2005 y 2010; para facilitar la interpretación de los resultados, se utiliza la escala de cero a cien para el IDH.

El porcentaje de PO por cada sector a nivel estatal y municipal, se retoma del Censo Económico 2009 publicado por el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática.

La estructura de empleo fue clasificada a partir de los siete grandes grupos de la Economía: primario, minería, bienes públicos (BP)⁷, construcción, manufactura y servicios); partiendo del nivel de contenido tecnológico y conocimiento, hacemos una sub-clasificación de los servicios en “avanzados” y “no avanzados”⁸, medimos sus efectos por separado, debido a que los servicios avanzados presentan mayor productividad y remuneración. (González y Domínguez, 1988). Sping-Andersen (2000, p. 140)

Planteamiento de los modelos

La regresión a nivel nacional se realiza partiendo de la siguiente forma funcional:

$$IDH_i = \beta_0 + \beta_1 * S1_i \dots + \beta_7 * S7_i + u$$

Donde:

i: Corresponde a cada uno de los 32 estados

S1 a S7: Porcentaje de PO por estado en cada sector de la economía

IDH_i: Índice de Desarrollo Humano estatal i

β_0 : Término constante

⁶ Para el cálculo nacional, la muestra el IDH de cada estado así como la estructura porcentual del personal ocupado por sector, para los cálculos estatales, la muestra son los municipios que lo conforman.

⁷ Engloba las actividades de generación, transmisión y distribución de energía eléctrica, suministro de agua y de gas por ductos al consumidor final

⁸ Servicios Avanzados: Información en medios masivos, Servicios profesionales, científicos y técnicos, Corporativos, Servicios financieros y de seguros, Servicios de apoyo a los negocios y manejo de desechos y servicios de remediación. Servicios No Avanzados: Comercio al por mayor, Comercio al por menor, Transportes, correos y almacenamiento, Servicios inmobiliarios y de alquiler de bienes muebles e intangibles, Servicios educativos, Servicios de salud y de asistencia social, Servicios de esparcimiento culturales y deportivos, y otros servicios recreativos, Servicios de alojamiento temporal y de preparación de alimentos y bebidas.

β_1 a β_7 : Coeficientes de correlación
 u : Término de perturbación estocástica

Para los ejercicios por estado, se plantea la siguiente forma funcional general:

$$IDH_i = \beta_0 + \beta_j * AE_{ji} + u$$

Donde:

IDH_i : Índice de Desarrollo Humano del Municipio i

AE_{ji} : Porcentaje de personal ocupado en la Actividad Económica j del municipio i

u : Término de perturbación estocástica

La condición para aceptar el sector como variable explicativa del nivel de IDH es la significancia estadística individual, esto lo obtenemos mediante la prueba F-statistics⁹

Indicador de incidencia (capacidad explicativa)

Adicionalmente se calcula un índice que muestra la capacidad explicativa que tiene cada sector de las diferencias de desarrollo en la muestra, ya sea a nivel nacional o estatal. En ambos casos, se trata del cuadrado del coeficiente de Pearson definido como:

* 100

Donde:

I : Grado de Incidencia

C : Covarianza entre la Índice de Desarrollo Humano j (IDH_j) y el Porcentaje de personal ocupado en la Actividad Económica j del estado i (AE_{ji})

V_j : Varianza de m_j

V_i : Varianza de s_i

Cómo interpretar los resultados.

En ambos niveles de análisis, se obtienen dos resultados trascendentes, el primero es el coeficiente de correlación (β_1 a β_7); este número nos indica en qué medida es sensible el IDH respecto a la variación de un 1% en la participación del PO de algún sector estadísticamente significativo.

El segundo es el Indicador de incidencia (cuadrado del coeficiente de Pearson), este nos señala en qué porcentaje la variable independiente (% de PO por sector) es capaz de explicar las diferencias de desarrollo entre los municipios, si el nivel de

⁹ Sólo te toman en cuenta significancias estadísticas cuando la probabilidad de esta prueba es menor a 0.05, es decir que presentan un 95% de grado de confianza.

análisis es estatal, o entre estados (si el nivel de análisis es nacional).

2. Resultado Agregado Nacional

A nivel nacional, de las siete actividades analizadas, sólo cuatro tienen un efecto positivo sobre el IDH; es decir, por cada 1% adicional en la participación de empleo de algún sector, se incrementará el IDH de la siguiente forma: bienes públicos 3.3, construcción 0.8, servicios avanzados 0.4 y manufactura 0.1 puntos; estos cuatro sectores logran explicar el 56% de la varianza del IDH nacional.

$IDH=f(\text{Serv Avanz}, \text{Constr}, \text{BP}, \text{Manuf})$

$IDH= 56.61+3.3BP +0.8Constr+0.4ServAvanz+ 0.1Manuf^{10}$

Los resultados obtenidos indican que la minería y actividades primarias no son significativas estadísticamente, lo que implica que no tienen ningún efecto sobre el IDH. Por otro lado, los servicios no avanzados no resultan significativos de manera conjunta, sin embargo al evaluarlos de manera individual se encuentra que tienen un efecto marginalmente negativo, por cada 1% adicional en la participación del empleo utilizado en este sector, el IDH disminuirá en 0.1 puntos. En este último sector, podemos enlistar como causas inmediatas del efecto negativo, la baja cualificación, productividad y por lo tanto baja remuneración.

$IDH = 83.1- 0.18*\text{ServNoavanz}^{11}$

3. Análisis por sector

Se realizan cálculos por cada estado para identificar qué sector tiene mayor incidencia a nivel territorial sobre el nivel de desarrollo, así como el tipo de efectos que implica su participación en la estructura laboral.

Significancia en los estados

El cuadro 1 muestra el número de estados en los cuales resulta estadísticamente significativo cada sector para explicar el comportamiento del IDH, distinguiendo el tipo de efecto, como positivo o negativo.

El sector de bienes públicos resultó estadísticamente no significativo a nivel estatal, esto se explica por dos cuestiones, en primer lugar, por una de las ideas base de las que partimos, pues la localización de este tipo de actividades se ubica

¹⁰ Los principales resultados estadísticos del modelo se presentan en el anexo 2. Adicionalmente se le aplicaron las pruebas de Ramsey RESET para la forma funcional, Jarque Bera para comprobar la normalidad de los parámetros, la prueba de White para la no heterocedasticidad y CusumQ para la estabilidad de los parámetros.

¹¹ Resultado general en anexo 3

no necesariamente en los centros urbanos, si no fuera de los mismos pues hablamos concretamente de actividades como producción y distribución de electricidad, agua y alcantarillado; en segundo lugar, las delimitaciones geográficas, es normal que a nivel estatal sea significativo dicho sector pues alberga en toda la extensión territorial la dinámica de abastecimiento urbano, situación que no sucede a nivel municipal, pues esta delimitación política no impide la interacción laboral. Por tanto, es de esperarse que no haya un patrón de comportamiento entre la fuerza laboral del sector con el nivel de desarrollo municipal.

Cuadro 1. Número de Estados y tipo de efectos por sector sobre el IDH

| Sectores | Negativo | Positivo | Total general |
|--------------------|----------|----------|---------------|
| Construcción | | 25 | 25 |
| Serv. Avanzados | | 18 | 18 |
| Serv. No Avanzados | 12 | | 12 |
| Manufactura | | 6 | 6 |
| Primario | 5 | 1 | 6 |
| Minería | 3 | 2 | 5 |

Fuente: Autores, calculado con datos de PNUD y Censo Económico 2009, INEGI

Los resultados muestran que la Construcción es un elemento diferenciador del grado de desarrollo interno en casi todos los estados del país, es decir, su presencia o ausencia explica las diferencias de desarrollo entre los municipios de veinticinco estados. El efecto que causa en todos ellos es positivo, en otras palabras, entre mayor sea el porcentaje de personal ocupado en este sector, mayor será el IDH de cada municipio que lo componen. Situación similar para el caso de los servicios avanzados, sucediendo para poco más de la mitad del país.

Para el caso de los servicios no avanzados, resultó estadísticamente significativo en doce de los treinta y dos estados, sin embargo, el efecto que tiene sobre el IDH es inverso, es decir, el incremento de la participación del personal ocupado en esta actividad disminuirá el IDH, en todos los casos.

La manufactura por su parte, resultó relevante en seis estados; en todos los casos, un incremento en la participación del personal ocupado en manufactura incrementará el IDH.

Los sectores primario y minero, presentan los dos efectos; el sector primario tuvo un efecto inverso, entendido como un cambio positivo en la estructura de esta actividad provoca una disminución en el IDH en cinco de seis estados, mientras que en el caso de minería este fenómeno ocurre en tres de cinco estados. En los restantes el efecto es directo, es decir, un incremento en la participación de estas

actividades incrementa el IDH.

Sensibilidad

La construcción es la actividad que presenta el mayor valor de sensibilidad promedio entre los sectores (cuadro 2), triplicando el grado de sensibilidad del sector que le sigue, Servicios avanzados; esto demuestra la importancia que tiene este sector como detonante de desarrollo local en los municipios de veinticinco estados del país. Por otro lado, llama la atención que los servicios no avanzados y el sector primario impactan negativamente el IDH municipal en diecisiete estados, aunque el primero lo hace de forma menos pronunciada que el segundo.

Cuadro 2. Intensidad S/IDH por incrementos marginales por sector

| | |
|--------------------|-------|
| Construcción | 1.05 |
| Serv. Avanzados | 0.33 |
| Minería | 0.18 |
| Manufactura | 0.09 |
| Serv. No Avanzados | -0.09 |
| Primario | -0.48 |

Fuente: Autores, calculado con datos de PNUD y Censo Económico 2009, INEGI

En el cuadro 2 se presentan los promedios de los efectos de los diferentes sectores sobre el IDH en aquellos estados en donde resultaron significativos, sin embargo es pertinente verificar qué tan uniforme es dicho efecto, esto lo podemos verificar en el cuadro 3 mediante los valores mínimos, máximos y varianzas de cada sector. La manufactura y servicios avanzados presentan efectos más homogéneos, mientras que la construcción y el sector primario son de efectos más diversos.

Cuadro 3. Valores estadísticos del Efecto S/IDH

| | Mínimo | Máximo | Varianza |
|--------------------|--------|--------|----------|
| Manufactura | 0.03 | 0.14 | 0.00 |
| Serv. No Avanzados | -0.15 | -0.03 | 0.00 |
| Serv. Avanzados | 0.09 | 1.26 | 0.15 |
| Minería | -0.16 | 0.74 | 0.15 |
| Construcción | 0.31 | 2.33 | 0.24 |
| Primario | -2.42 | 0.14 | 0.90 |

Fuente: Autores, calculado con datos de PNUD y Censo Económico 2009, INEGI

Finalmente se verifica el grado de incidencia del sector definida en el apartado 1. Tomando en cuenta que entre mayor es la varianza explicada mayor dependencia hay del IDH respecto a la participación del sector en el empleo. Nuevamente el sector construcción es el que permite explicar en mayor porcentaje las diferencias del nivel de desarrollo en los 25 estados donde es representativo (cuadro 4)

Cuadro 4. Incidencia promedio

| | |
|--------------------|-------|
| Construcción | 27.2% |
| Serv. Avanzados | 23.5% |
| Serv. No Avanzados | 22.9% |
| Primario | 12.9% |
| Manufactura | 9.2% |
| Minería | 4.8% |

Fuente: Autores, calculado con datos de PNUD y Censo Económico 2009, INEGI

Efectos estatales por sector

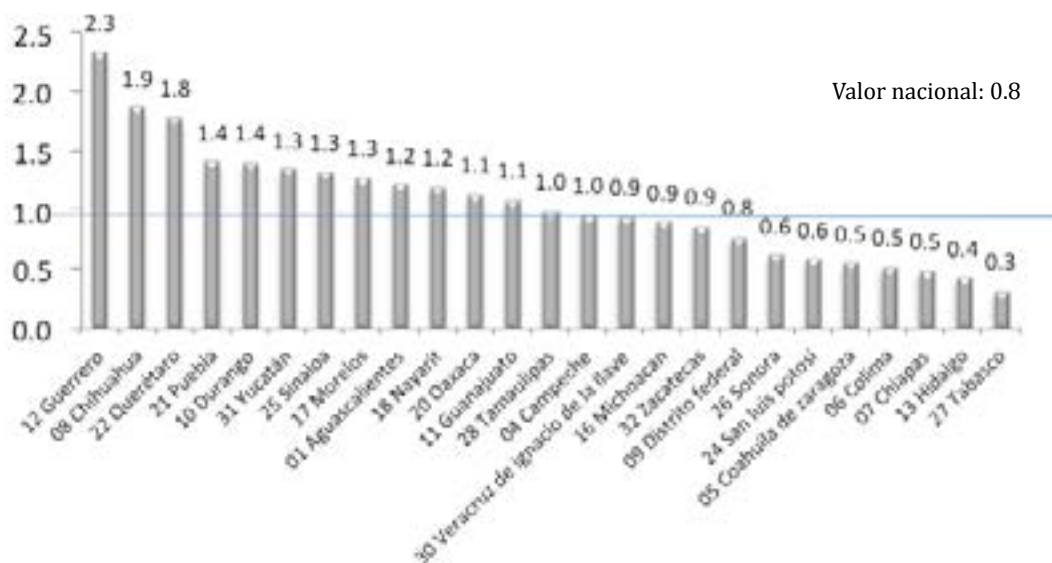
El efecto del sector de la construcción, si bien es positivo en aquellos estados donde resultó significativo (similar al valor de referencia nacional mostrado en el apartado dos), no es homogéneo en la muestra, es decir, presentan diferentes grados de sensibilidad en cada estado.

Los estados donde más incidencia tiene la construcción, para determinar las diferencias internas de desarrollo humano, son Guerrero, Chihuahua y Querétaro; en estos estados la sensibilidad que reporta el ejercicio estadístico es muy superior al valor de referencia nacional de este sector (0.8). Por otro lado, estados como Tabasco, Hidalgo, Chiapas, Colima y Coahuila presentan valores por debajo del valor mencionado (Gráfico 1).

Respecto a la manufactura, los estados de Hidalgo y Guanajuato son los que presentan mayor sensibilidad, por encima de la media nacional; en los servicios avanzados son diez estados en esa situación, sin embargo sobresalen Chiapas y Guerrero, pues como es de esperarse, este tipo de actividad no caracteriza a dichos estados.

Finalmente para los servicios avanzados, la sensibilidad negativa que reportan los estados es marginal, y de entre ellos, son Querétaro, Guanajuato, Campeche y Baja California, los que mayor propensión muestran a bajar el IDH de sus municipios mientras más aumente la participación de esta actividad en la PO.

Gráfico 1. Construcción



Fuente: Autores, calculado con datos de PNUD y Censo Económico 2009, INEGI

Gráfico 2. Manufactura

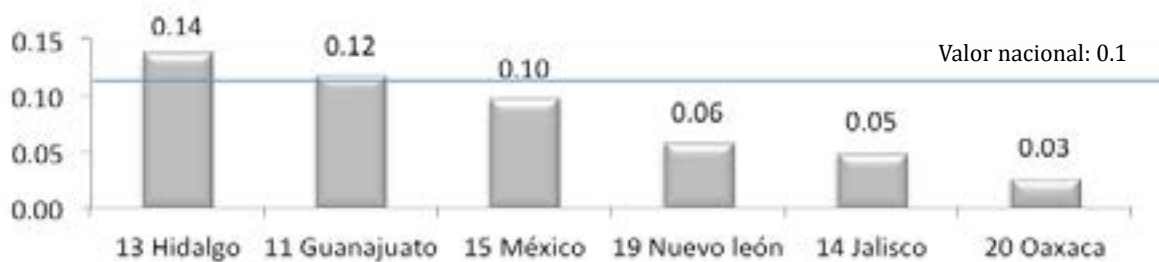


Gráfico 3. Servicios avanzados

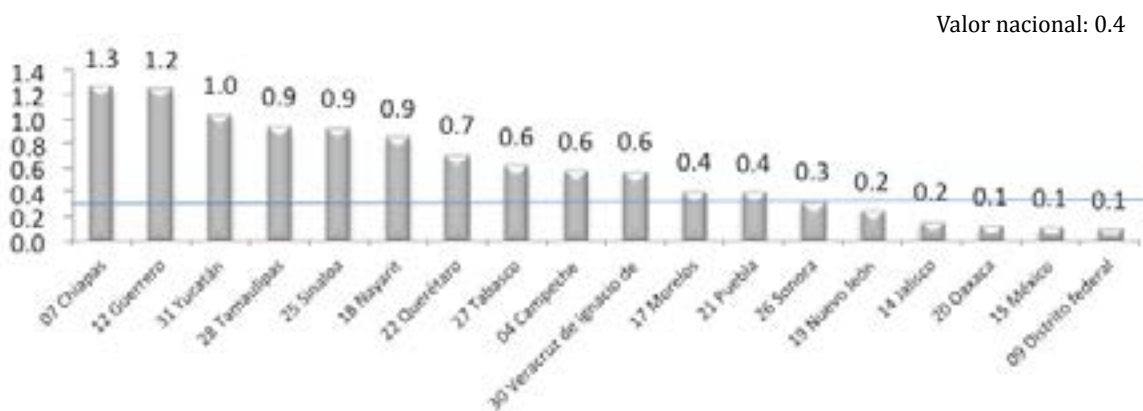
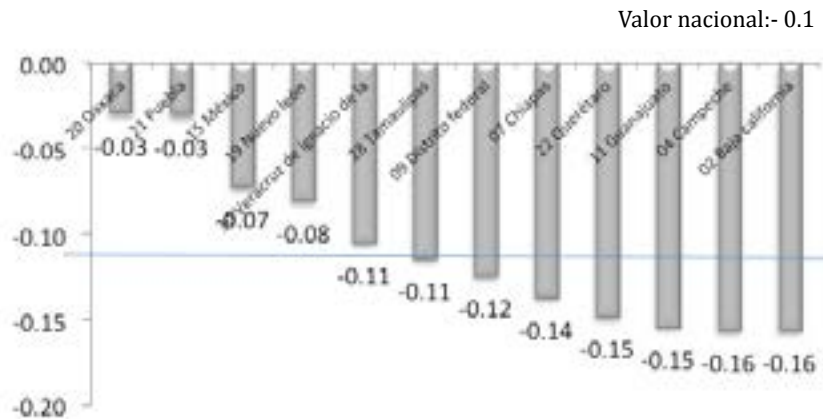


Gráfico 4. Servicios no avanzados



Fuente: Autores, calculado con datos de PNUD y Censo Económico 2009, INEGI

Sensibilidad y representatividad

El ejercicio estadístico muestra que existe algún grado de correlación entre la incidencia y la sensibilidad calculados para algunos sectores, tal es el caso de la Manufactura, Servicios avanzados, Minería y Servicios No avanzados, aunque en los últimos dos casos, la relación es de tipo inversa (Gráficos 5, 6, 7, 8). Sin embargo no sucede lo mismo para el caso de la construcción y el sector primario (Gráficos 9 y 10)

Para el caso de los servicios no avanzados, la relación es negativa e inversa, entre mayor influencia tenga la participación laboral para explicar las diferencias de desarrollo entre municipios, mayores impactos negativos se esperan sobre el IDH. La construcción presenta, claramente una relación positiva, sin embargo, la correlación entre efecto calculado sobre el IDH y la varianza explicada, no presenta ningún patrón, el sector primario, presenta un caso similar. La minería presenta una relación inversa, pero la particularidad de este sector, muestra que a menor dependencia, incrementa el efecto sobre el IDH, lo cual no sucede en la actividad servicios no avanzados.

Gráfico 5. Manufactura

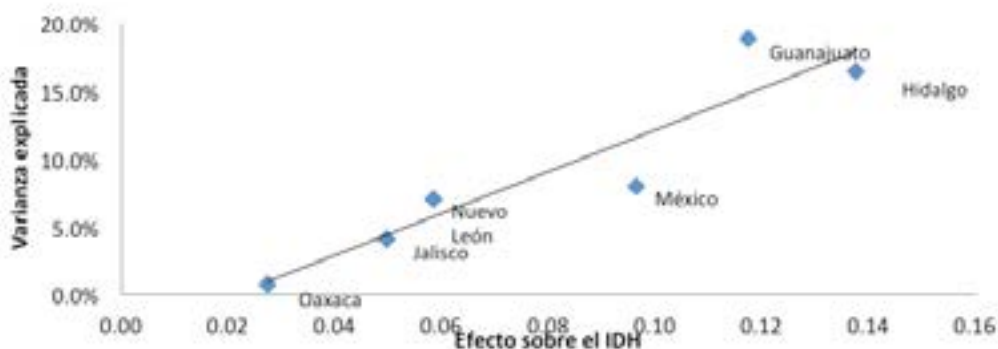


Gráfico 6. Servicios avanzados

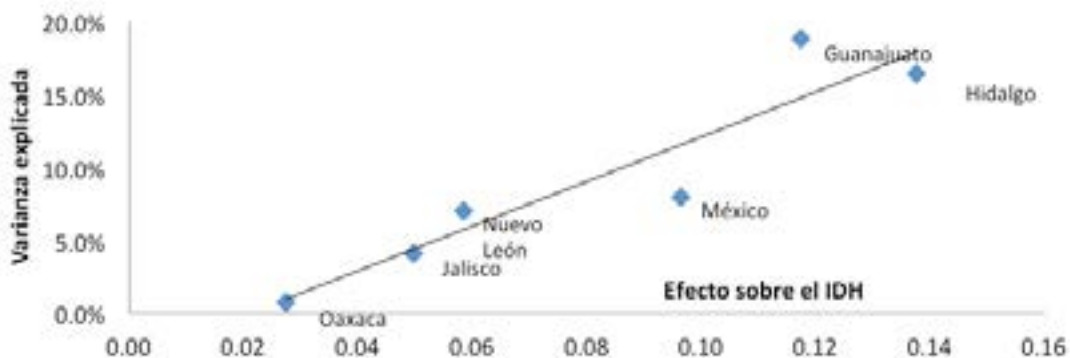
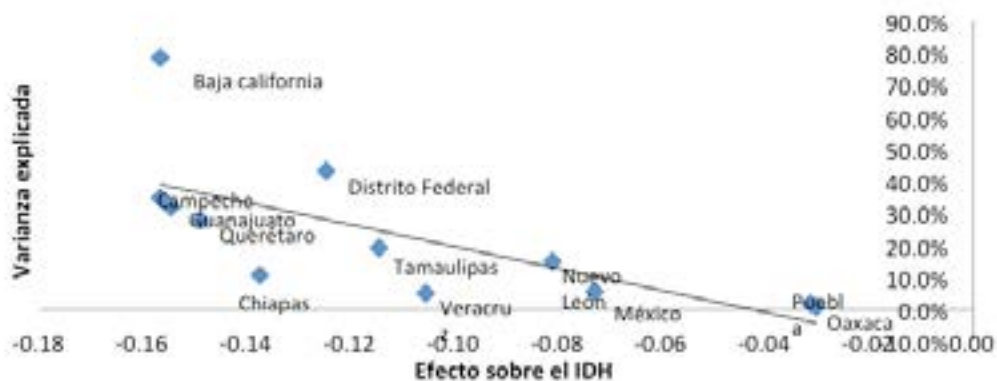
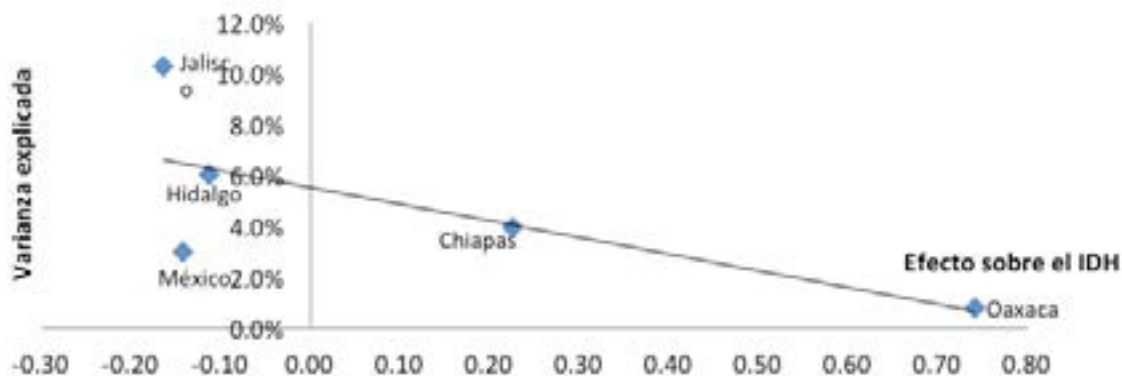


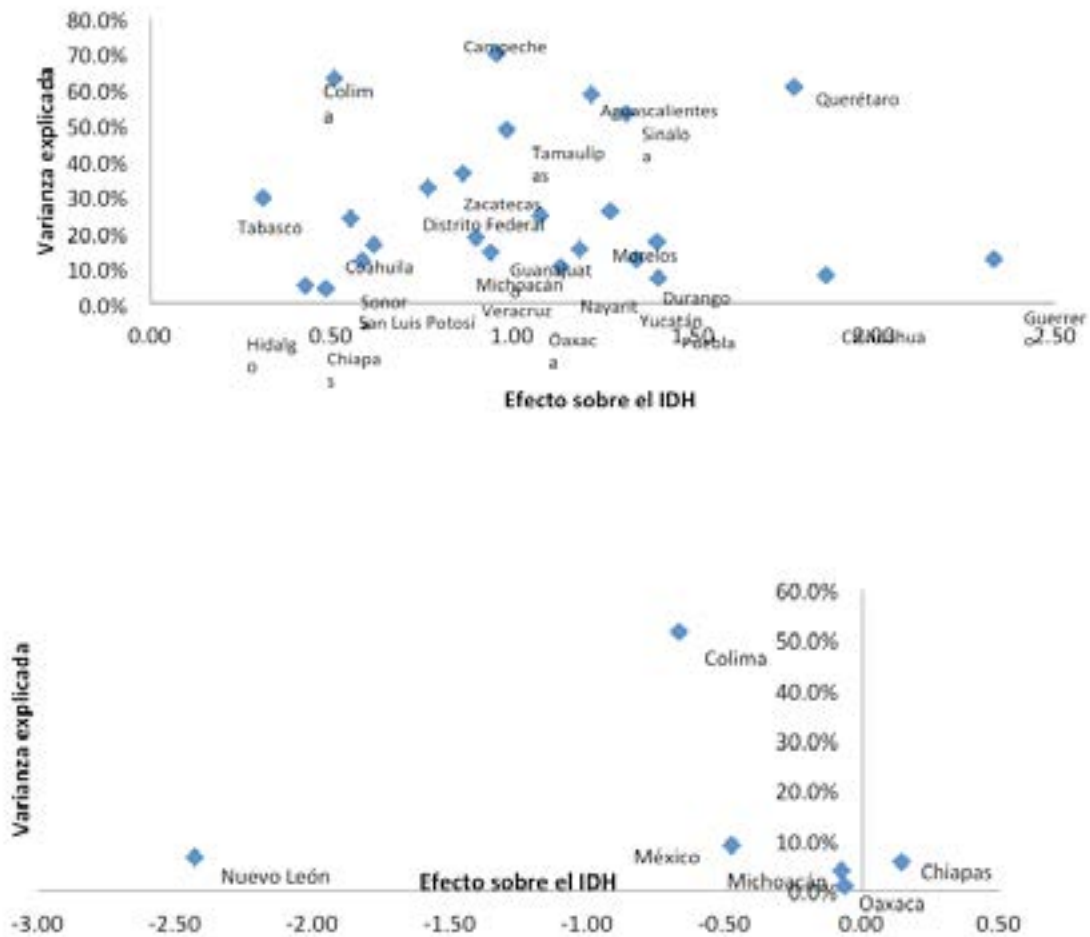
Gráfico 7. Servicios no avanzados



Fuente: Autores, calculado con datos de PNUD y Censo Económico 2009, INEGI

Gráfico 8. Minería





Fuente: Autores, calculado con datos de PNUD y Censo Económico 2009, INEGI

Conclusión.

A través de ejercicios estadísticos econométricos, se confirma que la estructura laboral es un determinante importante para explicar las diferencias de desarrollo humano en México en un 56%, esto puede dar información para definir y enfocar políticas de generación de empleo

A nivel país, las actividades que ayudan a mejorar el nivel de desarrollo son los Bienes Públicos, Construcción, Servicios Avanzados y Manufactura. En otras palabras, si la proporción de personal ocupado de estas actividades se incrementara, se propiciarían índices de desarrollo humano superiores.

A nivel estatal la construcción se revela como un detonante importante de desarrollo en la mayor parte del país, aunque presenta distintos niveles de sensibilidad en cada estado, en todos es positivo; lo que confirma en algún sentido la importancia de la inversión pública en infraestructura

Los servicios no avanzados impactan negativamente al IDH aunque de forma marginal mientras que el sector primario y minería, puede beneficiar o afectar el nivel de desarrollo de los municipios de un estado dependiendo de las condiciones locales iniciales.

En un análisis a nivel estatal, se localizan entidades con sensibilidades muy superiores a la media nacional en los sectores construcción (Guerrero, Chihuahua y Querétaro) y Servicios Avanzados (Chiapas, Guerrero y Yucatán), esto sugiere un esfuerzo mayor en tales demarcaciones que impulsen una estructura laboral en la que dichas actividades incrementen su participación.

Finalmente comprobamos que para los sectores manufactura, y en menor grado, servicios avanzados, entre mayor grado de incidencia tienen sobre el IDH, más alta es la sensibilidad que reportan los estados en donde resultan estadísticamente significativos. Misma situación aunque con relación inversa para Minería y Servicios no avanzados, mientras que construcción y sector primario, presentan relaciones aleatorias.

Anexo 1.

| Entidad | IDH 2008 |
|-------------------------|----------|
| 09 Distrito federal | 81.83 |
| 03 Baja California Sur | 78.25 |
| 19 Nuevo León | 78.17 |
| 26 Sonora | 76.42 |
| 06 Colima | 75.37 |
| 05 Coahuila de Zaragoza | 75.14 |
| 25 Sinaloa | 75.07 |
| 02 Baja California | 75.04 |
| 28 Tamaulipas | 74.93 |
| 01 Aguascalientes | 74.19 |
| 22 Querétaro | 74.19 |
| 23 Quintana Roo | 73.95 |
| 17 Morelos | 73.61 |
| 14 Jalisco | 73.27 |
| 08 Chihuahua | 72.99 |
| 15 México | 72.77 |
| 18 Nayarit | 72.66 |
| 04 Campeche | 72.32 |
| 27 Tabasco | 72.06 |
| 31 Yucatán | 71.91 |
| 10 Durango | 71.42 |

| | |
|------------------------------------|-------|
| 29 Tlaxcala | 70.7 |
| 24 San Luis Potosí | 70.42 |
| 13 Hidalgo | 70.15 |
| 11 Guanajuato | 70.01 |
| 32 Zacatecas | 70.01 |
| 30 Veracruz de Ignacio de la llave | 69.58 |
| 21 Puebla | 69.19 |
| 16 Michoacán de Ocampo | 68.33 |
| 20 Oaxaca | 66.42 |
| 12 Guerrero | 66.33 |
| 07 Chiapas | 64.41 |

Fuente: Datos de PNUD

Anexo 2.

Dependent Variable: IDH

Method: Least Squares

Sample: 1 32

Included observations: 32

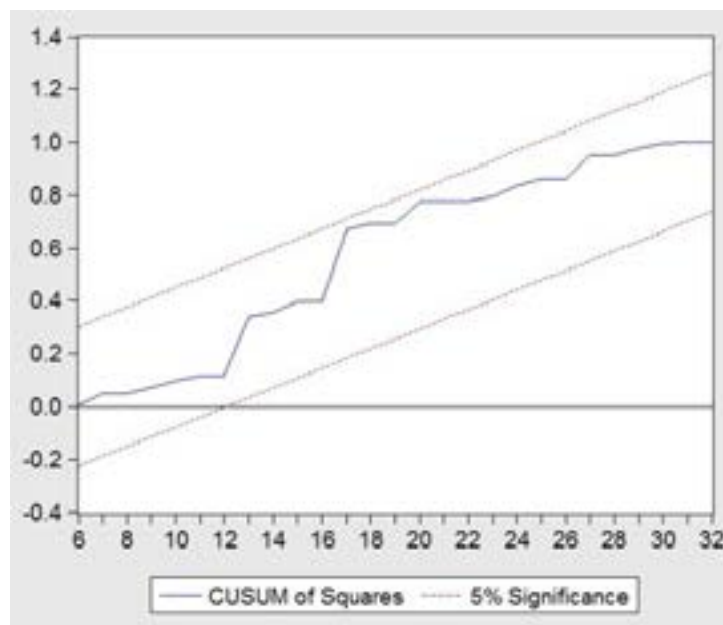
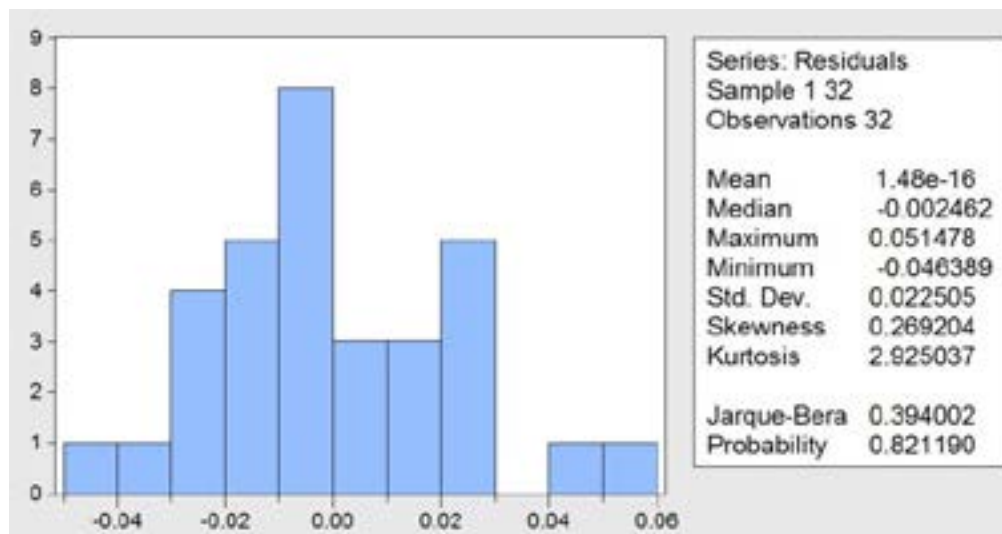
| Variable | Coefficient | Std. Error | t-Statistic | Prob. |
|--------------------|-------------|-----------------------|-------------|-----------|
| C | 0.566185 | 0.032256 | 17.55271 | 0.0000 |
| AVANZ | 0.004987 | 0.000859 | 5.802905 | 0.0000 |
| CONST | 0.008772 | 0.003143 | 2.790644 | 0.0095 |
| ENERG | 0.033093 | 0.015502 | 2.134733 | 0.0420 |
| MAN | 0.001165 | 0.000444 | 2.624631 | 0.0141 |
| R-squared | 0.622717 | Mean dependent var | | 0.725348 |
| Adjusted R-squared | 0.566823 | S.D. dependent var | | 0.036639 |
| S.E. of regression | 0.024114 | Akaike info criterion | | -4.469436 |
| Sum squared resid | 0.015700 | Schwarz criterion | | -4.240415 |
| Log likelihood | 76.51098 | Hannan-Quinn criter. | | -4.393522 |
| F-statistic | 11.14109 | Durbin-Watson stat | | 2.037595 |
| Prob(F-statistic) | 0.000018 | | | |

Ramsey RESET Test:

| | | | |
|----------------------|----------|---------------------|--------|
| F-statistic | 0.412259 | Prob. F(1,26) | 0.5264 |
| Log likelihood ratio | 0.503415 | Prob. Chi-Square(1) | 0.4780 |

Heteroskedasticity Test: White

| | | | |
|---------------------|----------|----------------------|--------|
| F-statistic | 1.127826 | Prob. F(14,17) | 0.4017 |
| Obs*R-squared | 15.40936 | Prob. Chi-Square(14) | 0.3508 |
| Scaled explained SS | 10.55896 | Prob. Chi-Square(14) | 0.7203 |



Fuente: Autores en el programa estadístico E-views con datos de PNUD y Censo Económico 2009, INEGI

Anexo 3

Dependent Variable: IDH
Method: Least Squares
Sample: 1 32
Included observations: 32

| Variable | Coefficient | Std. Error | t-Statistic | Prob. |
|--------------------|-------------|-----------------------|-------------|-----------|
| C | 0.831273 | 0.035826 | 23.20290 | 0.0000 |
| NOAVANZ | -0.001845 | 0.000616 | -2.995840 | 0.0054 |
| R-squared | 0.230277 | Mean dependent var | | 0.725348 |
| Adjusted R-squared | 0.204620 | S.D. dependent var | | 0.036639 |
| S.E. of regression | 0.032676 | Akaike info criterion | | -3.943901 |
| Sum squared resid | 0.032031 | Schwarz criterion | | -3.852292 |
| Log likelihood | 65.10241 | Hannan-Quinn criter. | | -3.913535 |
| F-statistic | 8.975058 | Durbin-Watson stat | | 2.200370 |
| Prob(F-statistic) | 0.005447 | | | |

Fuente: Autores en el programa estadístico E-views con datos de PNUD y Censo Económico 2009, INEGI

Bibliografía

Altimir, O. (1997). Desigualdad, empleo y pobreza en América Latina: efectos del ajuste y del cambio en el estilo de desarrollo. *Desarrollo económico*, 3-30.

Amate, Ignacio (2011). Factores determinantes del desarrollo económico y social. *Analistas Económicos de Andalucía*.

Censo Económico 2009, INEGI

Esping –Andersen, G. (2000). *Fundamentos sociales de las economías postindustriales*, Barcelona , Ariel.

González , C., Domínguez, J.M. (1988) , Los servicios: concepto, clasificación y problemas de medición, *IN Ekonomiaz*, no. 13-14

Gujarati, Damodar n. *Econometria*, Editorial Mc Graw Hill, quinta edición

IDH Municipal Conapo 2005-2010

Índice de Desarrollo Humano, PNDU

Micheli, J. (2014) “Desarrollo regional en México durante 2003-2011: polarización de la manufactura y diversificación de los servicios”, IN Bracamonte, A. y Contreras, O, *Tecnología y competitividad: conceptos y experiencias prácticas*, Hermosillo, El Colegio de Sonora, 55-78.

OECD (2000) *The Service Economy, Business and Industry Policy Forum Series* , Paris,

SANCHIS PALACIO, J. R. (2006). El papel del agente de empleo y desarrollo local en la implementación de las políticas locales de empleo y en la creación de empresas en España. *Estudio empírico y análisis comparativo entre CC. AA.*

2014: CRISIS LABORAL DE LA FUERZA DE TRABAJO EN LA REGIÓN METROPOLITANA GUADALAJARA

JOSÉ MARÍA PARRA RUIZ¹
EMILIA GÁMEZ FRIAS*



Resumen

En 2014 la fuerza de trabajo de la región metropolitana Guadalajara (RMG)² enfrenta la segunda mayor crisis laboral del presente siglo. Esta crisis laboral se observa, por una parte en el volumen total de empleos perdidos: 27 mil 816 (36.9 por ciento, respecto del total de empleos perdidos en la RMG); por otra, en el incremento del número de personas (43 mil 096) que percibe un ingreso insuficiente para subsistir (menor o igual a 3 salarios mínimos), y; también la pérdida salarial que otro segmento de 35 mil 376 personas, experimenta al dejar de obtener un ingreso de más de 3 hasta 5 y, **más de 5 salarios mínimos**. La pérdida en el volumen total de fuerza de trabajo con empleo se analiza respecto a su participación porcentual y a su dinámica en tres vertientes: 1) comportamiento regional; 2) estructura ocupacional y, 3) por sector económico. Por su parte, el deterioro salarial de la fuerza de trabajo se analiza pretendiendo establecer su tendencia dominante al contrastarlo con el precio de la canasta alimenticia recomendable (3.1 SM) en una doble vertiente: 1) en su participación porcentual de acuerdo su nivel salarial; 2) su tasa de crecimiento anual por nivel salarial.

Con base en la evidencia estadística, inferimos la configuración de una crisis laboral de la fuerza de trabajo amplia y profunda como la experimentada en 2009 (año de crisis económica nacional, regional e internacional). Ello, como resultado de la intensificación en el ritmo de acumulación de capital, la contención salarial y, los cambios en la Ley Federal del Trabajo (LFT) así como, en el régimen fiscal.

¹ *Profesor-Investigador, Departamento de Estudios Regionales-INESER, Universidad de Guadalajara. jparra@cucea.udg.mx. Dr. En Ciencias Sociales por el COLEF, Línea de Investigación: Configuración socio-espacial de la fuerza de trabajo transnacional mexicana. Especialidad en Estudios Regionales.

*Profesor-Investigador, Departamento de Estudios Regionales-INESER, Universidad de Guadalajara, emigamez@cucea.udg.mx Maestra en Economía y Negocios por la Universidad de Guadalajara, Línea de Investigación: Configuración socio-espacial de la fuerza de trabajo transnacional mexicana. Especialidad en Estudios Regionales.

² La RMG la configuran los municipios de Guadalajara, Zapopan, Tlaquepaque, Tonalá, Tlajomulco de Zúñiga y El Salto, Jalisco. Para una explicación amplia véase (Parra y Gámez, 2006).

Introducción

En el diagnóstico laboral a escala nacional y de las principales metrópolis de México, se asevera que la población ocupada enfrenta un mayor deterioro, en distintas formas y grados, en sus condiciones laborales. En los diferentes estudios, se ofrece como evidencia que dicho deterioro se observa en los bajos niveles de empleo (principalmente formal), así como, en la inestabilidad en el empleo, los bajos ingresos, falta de seguridad social y de prestaciones laborales, tanto en el sector formal como informal. Todo ello, como consecuencia de los magros resultados que expresa la economía nacional (conducida, aseveran, desde 1983, bajo la estrategia económica neoliberal) y la falta de inversión pública y privada que permitan generar empleos suficientes, decentes o dignos (Calva y Salazar, 2012; Aguilar y Escamilla, 2000; Aguiar, 2014).

Los estudios sobre el deterioro laboral³ en México, son de la mayor importancia (Sotelo, 2012) y constituyen un objeto de estudio para diversas y disímiles perspectivas teórico-conceptuales-metodológicas, que ofrecen numerosas valoraciones sobre dicho objeto (Hualde y Guadarrama, 2012; Antunes, 2012; Alves, 2007; Gómez, 2007). Sin embargo, existe un cierto consenso respecto a que, en los últimos años, el deterioro laboral a escala nacional, principalmente a escala urbana, experimenta un incremento. El diagnóstico destaca la situación que prevalece en el mercado de trabajo, así como, en el uso de la fuerza de trabajo.

Entre los estudios sobre el mercado de fuerza de trabajo espigan los del espacio metropolitano. En esta vertiente de estudios se compara la precariedad laboral que registra Guadalajara, Ciudad de México y Monterrey. En los trabajos de García (2010, 2009); Rubio, (2010) y Gaxiola, (2012), se sostiene que la precariedad laboral en la metrópoli de Guadalajara se encuentra fuertemente arraigada en la estructura ocupacional al igual que en la ciudad de México. Sin embargo, se concluye que ambas metrópolis se encuentran por arriba del nivel de precariedad que registra Monterrey (Gaxiola, 2013). Esta valoración, se sustenta en el análisis de una serie de indicadores: integrales, conglomerados y componentes principales, tasas de crecimiento y de participación porcentual respecto a la estructura y dinámica del mercado de trabajo. Las dimensiones analizadas, principalmente para un año de referencia y en menor número para series de tiempo, son: comportamiento ocupacional, contratos de trabajo, prestaciones sociales, incorporación a las instituciones de salud, niveles

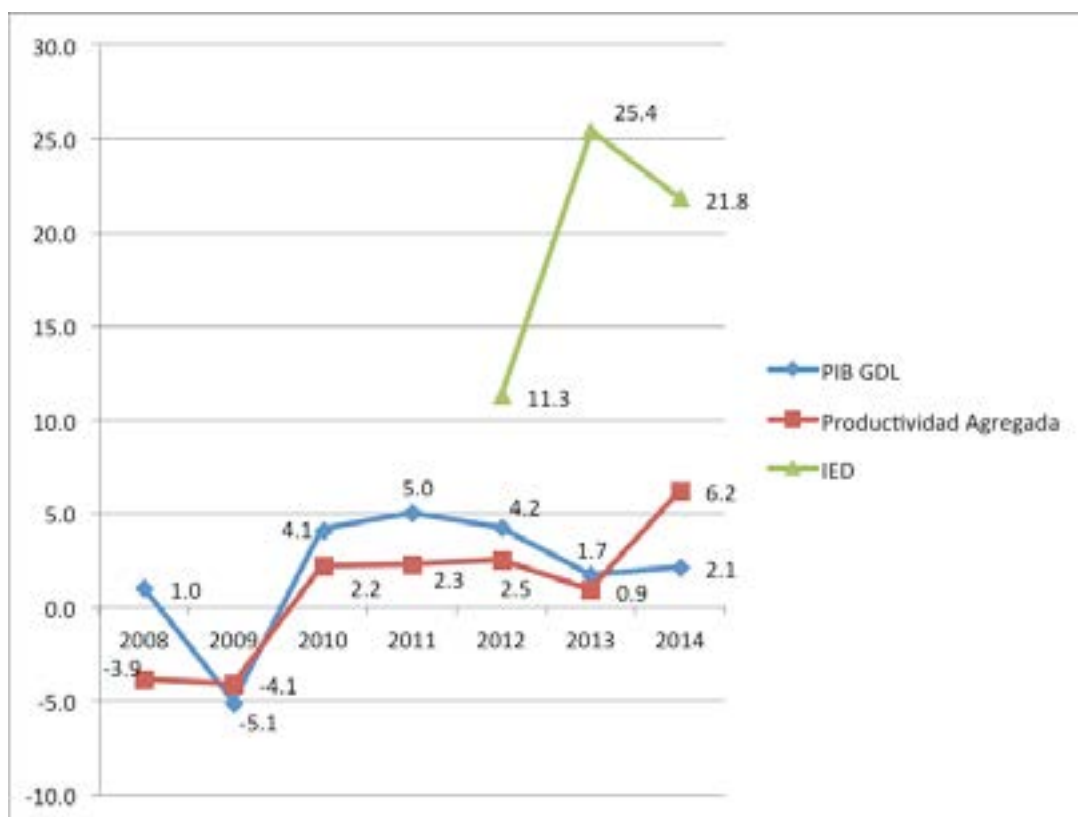
³ Sin embargo, Rojas y Salas (sf), consideran que a pesar de que en México existe una diversidad de estudios sobre la calidad de los empleos resultan insuficientes los correspondientes a la precariedad laboral.

salariales, jornada de trabajo, niveles de sindicalización, entre otros (García, 2009; Rubio, 2010).

En esta trayectoria de estudios, se inscribe el presente trabajo. El argumento central es que la fuerza de trabajo de la RMG, experimenta, en 2014, un mayor deterioro en su nivel de ocupación y salarial. En un contexto de exiguo y volátil crecimiento económico, de incremento en la productividad agregada y de un monto descendente en la inversión extranjera directa (véase gráfica 1).

Gráfica 1

RMG: Tasa de Crecimiento de Indicadores Económicos, 2008-2014



Fuente: PIB: Indicadores Regionales de Actividad Banamex, Estimaciones de PIB elaboradas por el Departamento de Estudios Económicos.

Productividad: Cálculo propio con base en INEGI, 2015

IED: Cálculo propio con base en Secretaría de Economía, 2015

Con el fin de ofrecer evidencia sobre tan adversa situación laboral en la RMG, se analiza el dinamismo que registra el nivel de empleo (de acuerdo a su estructura ocupacional y por rama de actividad económica), así como, una de sus condiciones de compra-venta: nivel salarial.

Cabe señalar que el análisis de la información estadística: encuesta nacional del empleo y la ocupación (ENOE, segundo trimestre de cada año del periodo⁴), se

⁴ Seleccionamos el segundo trimestre, de cada año, porque resulta ser el que en menor medida se encuentra afectado por las fluctuaciones estacionales de la actividad económica; así como, porque, en dicho trimestre, se

fundamenta en la perspectiva teórica conceptual de la economía política y sociología del trabajo y en dos consideraciones institucionales (normativas: cambios fiscales y, cambios en la Ley Federal del Trabajo).

La interrogante que guía el presente trabajo es ¿cuál es la situación que enfrenta la fuerza de trabajo que labora en la RMG? Con el fin de ofrecer una respuesta a dicha interrogante, se dimensiona la crisis laboral que enfrentan los trabajadores de la RMG, en los niveles y matices señalados.

Para cumplir con dicho propósito, el trabajo se divide además de esta introducción en tres apartados. En el primero, se analiza el nivel del empleo de la fuerza de trabajo en términos generales, por posición en la ocupación y por rama de actividad económica. En el segundo, se analiza el nivel salarial de la fuerza de trabajo de acuerdo a su comportamiento regional y por su posición en la ocupación. Por último, en las consideraciones finales se enfatiza como el Estado mexicano en santa alianza con la élite empresarial contravienen los postulados constitucionales y de toda ética de responsabilidad social al impulsar una serie de acciones que deterioran las condiciones laborales y de vida de la población al no proporcionar empleo suficiente y decente.

1.- Nivel de la Ocupación

En 2014, la población de la Región Metropolitana Guadalajara (RMG) experimentó la mayor pérdida de empleos del presente siglo, y, también registra el mayor número de desempleados. La población ocupada disminuyó en poco más de 70 mil personas, de la cual, el 72.6 por ciento fueron mujeres y el restante 27.4 por ciento son hombres. Esta pérdida de empleo supera en 49 por ciento, a la pérdida total de empleos experimentada en 2009 (año de crisis socioeconómica regional, nacional e internacional). En consecuencia, se configura una dinámica negativa del empleo: (-)3.9 por ciento (tasa superior en 1.2 puntos porcentuales al decremento ocupacional de 2009)⁵. Los primeros síntomas de dicha debacle se observan en el periodo 2011-2013, cuando la ocupación de manera consistente pierde dinamismo (véase cuadro 1). Las mujeres registran una dinámica negativa superior a la de los hombres, lo cual constituye un factor explicativo sobre el comportamiento del empleo regional (véase gráfica 2).

Por otra parte, 5 mil: hombres y mujeres, se sumaron a las filas del desempleo en 2014. De esta forma la tasa de desempleo se colocó en 5.4 por ciento (0.4

utiliza una versión ampliada del Cuestionario ENOE.

⁵ En 2008, el total de la población ocupada fue de 1 millón 725 mil 929; en 2009, 1 millón 678 mil 468; 2013: 1 millón 830 mil 384; en 2014, 1 millón 759 mil 665.

puntos porcentuales superior a la tasa de 2013). Este ligero incremento en la tasa de desempleo no se explica únicamente por el menor nivel de ocupación, sino principalmente, por el descenso que experimenta la población económicamente activa -3.4 por ciento (2.8 puntos porcentuales mayor que el descenso de la PEA en 2009)⁶ y, por la menor participación que registra la población en el mercado de trabajo, durante el periodo de estudio: 59.9 por ciento (véase cuadro 1). Cabe señalar que desde 2009 la tasa de desempleo es superior al 5 por ciento.

En suma, el año pasado la población de la RMG experimentó la mayor debacle en su nivel de ocupación de los tres últimos quinquenios y, también, registró el mayor número de personas desempleadas desde 2010. Lo cual, por una parte, contraviene, el espíritu del artículo 123 constitucional⁷, al no generar y sostener de manera directa e indirecta (los tres niveles de gobierno y el capital nacional y extranjero), el número de empleos que demanda la población en su conjunto. Por otra, la falta de empleo contribuye a agudizar los problemas sociales (pobreza, delincuencia, emigración, desintegración familiar, etc.), económicos (menores ingresos, menor demanda de bienes y servicios, etc.) entre otros aspectos.

Con la finalidad de matizar esta crisis ocupacional, el análisis se centra en la dinámica que registra la fuerza de trabajo en torno a la estructura poblacional que cuenta con un empleo.

Cuadro 1
RMG: Tasa de Crecimiento y de Participación de la Población en la Actividad Económica

| | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 |
|--------------------------------|------|------|------|------|------|------|------|
| Tasa de Crecimiento: PEA | 4.8 | -0.6 | 4.0 | 2.3 | 1.5 | 0.7 | -3.4 |
| Tasa Crecimiento: Ocupación | 5.2 | -2.7 | 3.5 | 2.6 | 1.7 | 1.0 | -3.9 |
| Tasa de Desempleo | 3.1 | 5.2 | 5.6 | 5.4 | 5.2 | 5.0 | 5.4 |
| Tasa de Participación en el MT | 64.6 | 62.5 | 62.8 | 63.5 | 63.5 | 63.0 | 59.9 |

Fuente: Elaboración propia con base en INEGI, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE).

⁶ De acuerdo a la información agregada disponible, un factor que explica la disminución de la PEA, es que alrededor de 100 mil personas (principalmente mujeres), que en 2013, formaban parte de la PEA regional, se sumaron, al año siguiente, a la población no económicamente activa (PNEA). Se trata de hombres y mayormente de mujeres jóvenes que estudian o realizan labores en el hogar y que trabajaban por cuenta propia; así como de pensionados y jubilados.

⁷ Artículo 123: Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la Ley.

Gráfica 2

RMG: Tasa de Crecimiento Anual de la Ocupación según Sexo, 2008-2014



Fuente: Elaboración propia con base en INEGI, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE).

1.1.- Posición de la Fuerza de Trabajo en la Ocupación⁸

En este apartado se analiza el comportamiento que registra la fuerza de trabajo respecto a los segmentos de trabajadores que configuran la estructura ocupacional en tres cuestiones: participación porcentual que tiene la fuerza de trabajo en el universo de la población ocupada en la RMG; total de empleos perdidos; y, tasa de crecimiento anual. Ello, con el fin de establecer una aproximación para conocer y explicar la crisis laboral que enfrenta la fuerza de trabajo.

La población ocupada se estructura en cuatro segmentos de trabajadores: subordinados y remunerados⁹ (fuerza de trabajo), empleadores¹⁰, por cuenta propia¹¹ y no remunerados¹². En dicha estructura ocupacional, la participación de los

⁸ De acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática (INEGI), la posición en la ocupación es la "situación que distingue a la población ocupada según la relación de propiedad con el negocio, empresa o establecimiento, y las exigencias del mismo para que contrate o no a trabajadores a cambio de un pago o sólo reciba ayuda de ocupados sin pago".

⁹ "Trabajador subordinado y remunerado, es la persona que trabaja (con o sin pago) para una unidad económica en la que depende de un patrón o un representante de él o de un trabajador por cuenta propia".

¹⁰ "Empleador o patrón, es el trabajador independiente que emplea los servicios de uno o varios trabajadores a cambio de una remuneración económica en monetario o especie".

¹¹ "Por cuenta propia, es el ocupado que trabaja solo o con el apoyo de integrantes de su propio hogar o ajenos, pero sin el compromiso de pagarles por sus servicios".

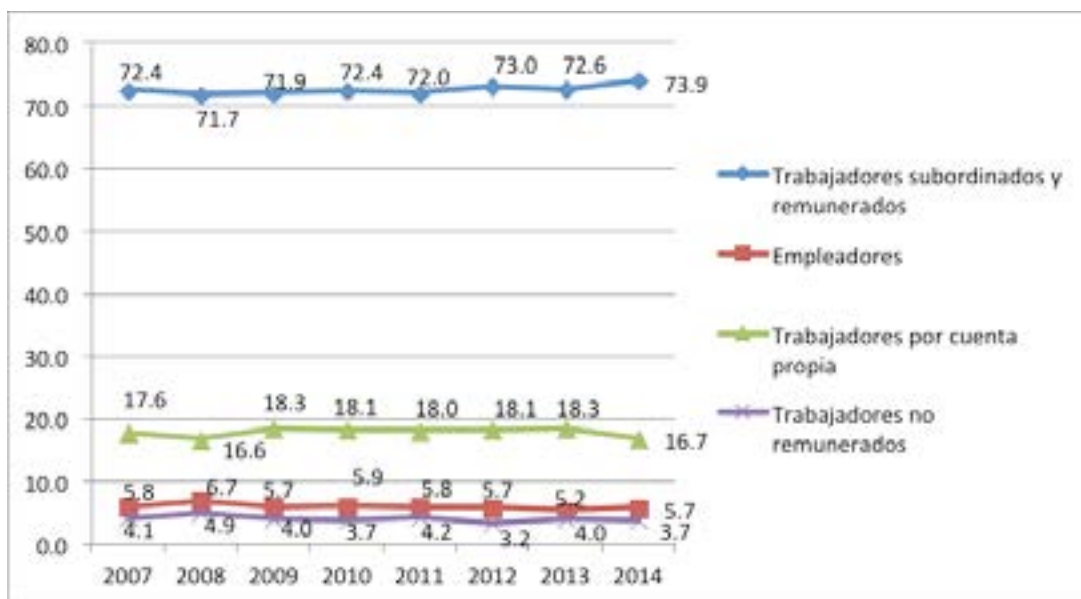
¹² "Persona ocupada que no recibe ningún tipo de pago (monetario o en especie), por su ocupación. Aunque es susceptible de recibir algún tipo de prestaciones".

trabajadores subordinados y remunerados siempre es mayoritaria. Sin embargo, en 2014 la fuerza de trabajo casi representa tres cuartas partes del total de la población ocupada de la RMG. Esta última participación (73.9 por ciento en 2014), es la mayor del periodo de estudio (2007-2014). Esta supera en 6 puntos porcentuales la participación que registra la fuerza de trabajo a escala nacional y, en 1.1 puntos porcentuales, la que adquiere en la ciudad de México. Por consiguiente, dicha participación constituye un buen indicador acerca de la importancia que tiene la fuerza de trabajo en la economía de la RMG, así como, en el mercado de trabajo regional y nacional toda vez que 7.4 de cada 10 empleos los ocupa la fuerza de trabajo.

Por su parte, los empleadores o patrones, también en 2014, superan en 0.7 puntos porcentuales la participación que obtuvieron en 2013 (5.7 por cada 100 trabajadores son patrones), la que a su vez, resulta superior en 1.5 puntos porcentuales la participación que éstos registran a escala nacional. En contraste, para 2014, se encuentra la participación de los trabajadores por cuenta propia y la de los no remunerados. Ambos registran una contracción de 2.4 y 0.3 puntos porcentuales, respectivamente (véase Gráfica 3).

Gráfica 3

RMG: Participación Porcentual de los Trabajadores por Tipo de Ocupación, 2007-2014



Fuente: Elaboración propia con base en INEGI, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE).

Por otra parte, destaca la pérdida de empleo que experimenta cada segmento de la población ocupada. Como lo advertimos, en 2014, 75 mil 353 personas que formaban parte de la población ocupada, en 2013, experimentan una pérdida de su empleo. Dicha pérdida representa el 4 por ciento con respecto al total de la población

ocupada en 2014.

El segmento de los trabajadores por cuenta propia reporta una pérdida de 40 mil 773 empleos (54.1 por ciento con respecto al total de personas que perdieron su ocupación en 2014). Por su parte la fuerza de trabajo, pierde 26 mil 095 empleos (36.9 por ciento con respecto al total de pérdidas); y, los trabajadores no remunerados pierden 6 mil 365 empleos (9 por ciento del total de pérdidas). Estas pérdidas no lograron ser compensadas por el incremento que experimentaron los empleadores o patronos (4 mil 634). La pérdida de empleo que experimenta cada uno de los tres segmentos de trabajadores mencionados, así como, el incremento en el número de patronos, es la consecuencia, por una parte, de aspectos estructurales (ritmo del proceso de acumulación; mayor productividad laboral en algunas ramas de actividad principalmente de la industria manufacturera; menor inversión extranjera; menor capital variable; bajo ritmo de comercialización de bienes y servicios en el mercado interno, entre otros), por otra, de aspectos institucionales (como modificación, en 2012, de la ley federal del trabajo¹³ y, también del régimen fiscal).

Otro matiz sobre la pérdida de empleo, lo proporciona, la tasa de crecimiento anual que experimenta cada segmento de trabajadores. Como se observa en la gráfica 4, para 2014, los trabajadores por cuenta propia experimentan la mayor tasa de crecimiento negativa (12.2 por ciento), la que contrasta con la tasa de crecimiento positiva registrada durante el periodo 2009-2013: entre 2.0 y 7.3 por ciento. Cabe señalar que, en 2009, solo este segmento de trabajadores registra un crecimiento de 7.3 por ciento. Se puede inferir que el trabajo por cuenta propia, representa una estrategia para enfrentar el mayor desempleo que generan las crisis económicas y el mayor ritmo de acumulación de capital, pero no, para enfrentar los cambios de régimen fiscal como ocurrió el año pasado.

Por su parte los trabajadores no remunerados, también experimentan, en 2014, un crecimiento anual negativo de 9.4 por ciento. Cabe señalar que, durante el periodo analizado este segmento de trabajadores registra las mayores tasas de crecimiento y decrecimiento en su nivel de ocupación respecto al resto de segmentos de trabajadores. Su dinámica, con excepción de 2008, es inversamente proporcional a la ostentada por los restantes tres segmentos de trabajadores.

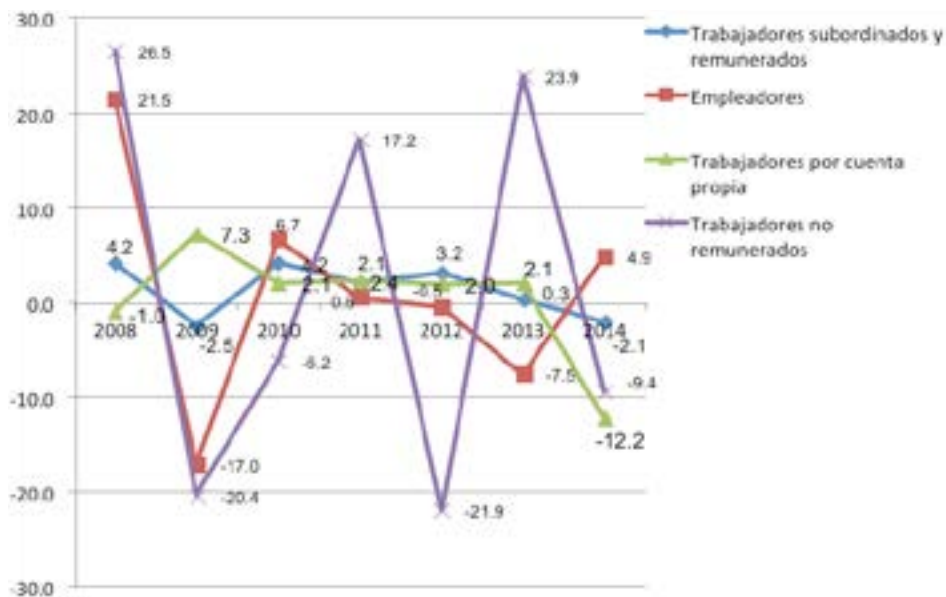
En tercer término se encuentra la tasa de crecimiento negativa de la fuerza de trabajo: -2.1 por ciento. A partir de 2012, sostiene una dinámica descendente y también un comportamiento en su dinámica muy parecido al segmento de trabajadores por cuenta propia. Cabe señalar que su comportamiento está ligado

¹³ En los cambios de la ley federal del trabajo, destacan la flexibilización de la compra-venta de la fuerza de trabajo a través de la ampliación de los contratos a prueba y por periodo de aprendizaje; de la legalización de las agencias de colocación; del pago por hora y del abaratamiento de la indemnización por concepto de despido y/o liquidación por cualquier causa que lo provoque.

de manera directa al ritmo del proceso de acumulación de capital que impera en la industria manufacturera de la RMG en la medida que compran y despiden fuerza de trabajo en razón de los requerimientos de dicho proceso.

Sin embargo, la dinámica negativa que registra, en 2014, el empleo de la fuerza de trabajo resulta mayor al observarla por rama de actividad económica.

Gráfica 4
RMG: Tasa de Crecimiento Anual de los Trabajadores según posición en la ocupación, 2008-2014



Fuente: Elaboración propia con base en INEGI, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE).

1.2.- Nivel del Empleo de la Fuerza de Trabajo por Actividad Económica

Del universo de trabajadores ocupados en la RMG, en 2014, solamente los de la industria de la construcción registran un crecimiento en términos absolutos (14 mil 943), así como en términos relativos (12.8 por ciento). En contraste, las mayores pérdidas de empleo las experimentaron los trabajadores de la industria manufacturera (-9.4 por ciento), del comercio (-4.3 por ciento) y, de los servicios con -4.3 por ciento. La suma total de pérdidas de empleo por parte de estas tres industrias es de 92, 916 personas, cantidad que disminuye, como lo mencionamos a 70,719 personas, por la compensación que produce la creación de empleos por parte, principalmente, de la industria de la construcción y, del sector agropecuario.

Al correlacionar actividad económica con segmento de trabajadores, los resultados

son los siguientes. El incremento en la generación de empleo en la industria de la construcción, permitió que la fuerza de trabajo registrara un crecimiento de 14 por ciento; los trabajadores por cuenta propia, se incrementaron en 15.3 por ciento; los no remunerados, 36 por ciento. Solamente los empleadores en la industria de la construcción, experimentan una pérdida de 8.8 por ciento en su participación.

Por otra parte, los empleadores o patrones, obtienen un crecimiento importante en la industria manufacturera (10.4 por ciento) y, en los servicios, de solo 1.1 por ciento lo cual significa mayor generación de empleos. En contraste, los trabajadores no remunerados, experimentan en la industria manufacturera, la mayor pérdida de empleos con una tasa de crecimiento anual de 16.1 por ciento. En esta misma industria, los trabajadores por cuenta propia registran un crecimiento negativo de 15.6 por ciento y, la fuerza de trabajo de -10 por ciento.

En la actividad de servicios el mayor retroceso ocupacional, también corresponde a los trabajadores no remunerados con 23.9 por ciento (este segmento de trabajadores registra la mayor dinámica negativa y positiva en el conjunto de la actividad económica de la RMG). Por su parte los trabajadores por cuenta propia, también alcanzan una pérdida de 17.1 por ciento y por último, la fuerza de trabajo registra una dinámica negativa de 1.1 por ciento.

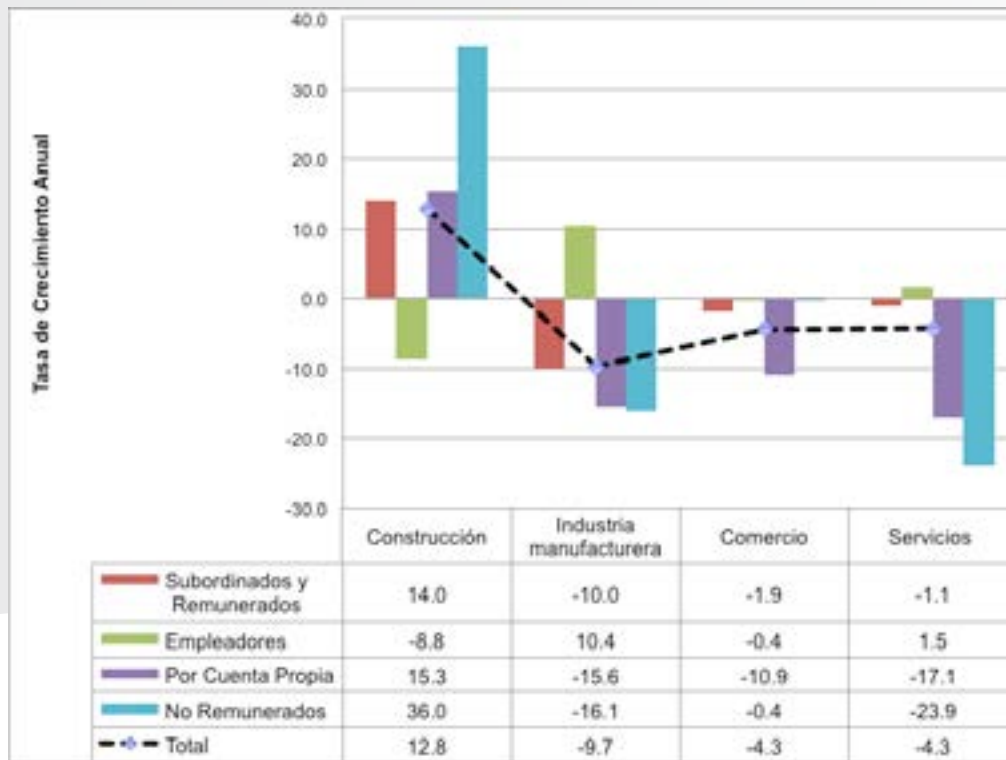
Mención especial merece la actividad comercial, toda vez que los cuatro segmentos de trabajadores obtuvieron pérdidas en la ocupación. La mayor pérdida corresponde a los trabajadores por cuenta propia con una tasa de 10.9 por ciento; fuerza de trabajo, -1.9 por ciento; empleadores y no remunerados, ambos, 0.4 por ciento (véase gráfica 5).

Las pérdidas de empleo, por sí mismas sugieren que con un menor número de trabajadores ocupados, se produjo una mayor riqueza (crecimiento exiguo del PIB) como producto de la ampliación e intensificación del proceso de acumulación de capital. La acumulación presupone un incremento, por ejemplo, en la compra de materias primas y en fuerza de trabajo. Este incremento se observa en las empresas de la industria manufacturera, maquiladora y de servicios de exportación (IMMEX). Las empresas IMMEX localizadas en los municipios de Guadalajara y Zapopan, representan el 60 por ciento del número total de estas empresas establecidas en Jalisco. Estas registran un incremento en el monto de la compra de materias primas nacionales, en 2014, del 18.9 y 2.7 por ciento, respectivamente. Asimismo, estas empresas pagaron un mayor monto de remuneraciones a su fuerza de trabajo en Guadalajara: 0.2 por ciento y, en Zapopan: 44.2 por ciento (INEGI: 2015a).

Pero a su vez, la pérdida de empleo, sobre todo la experimentada por la población ocupada en la industria manufacturera constituye un componente

explicativo importante del proceso de desindustrialización que el territorio de la RMG experimenta desde hace varios años.

Gráfica 5
RMG: Tasa de Crecimiento Anual de los Trabajadores Ocupados según Actividad Económica, 2014



Fuente: Elaboración propia con base en INEGI, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE).

2.- Nivel de Ingresos

El ingreso monetario, constituye una variable de primer orden para el proceso de reproducción de los trabajadores y de sus familias, así como, para el proceso de producción y reproducción del capital. Con respecto al primero, destacan las remuneraciones al trabajo. En México, las remuneraciones al trabajo han experimentado, desde 1995, un consistente deterioro: de un 35 por ciento de participación en el PIB en 1994, representan el 27 por ciento en 2013 (CEPAL, 2014). Desde la perspectiva marxista, este deterioro macroeconómico “equivale a una elevación de la tasa de explotación (Husson, 2009).

Por otra parte destaca el salario mínimo (SM) y su poder adquisitivo. El SM nominal de 2014, respecto al de 1987 experimenta un incremento de 940 por ciento. En contraste, el precio nominal diario de la canasta alimenticia recomendable (CAR)

¹⁴. registra, para los mismos años, un incremento de 4 mil 773 por ciento. Lo que significa que el precio de los alimentos registra un aumento de más de 4 a 1 con respecto al incremento experimentado por los SM. Más aún, con el monto del SM diario, en 2014, solo se puede adquirir poco más de un tercio de la CAR. Esto significa que el SM real acumula, entre 1987 y 2014, una pérdida en su poder adquisitivo de 78.7 por ciento (véase cuadro 2). Por lo tanto, para que un trabajador adquiriera la CAR, debe desembolsar 3.1 SM.

Cuadro 2

Precio de la Canasta Alimenticia Recomendable y Poder Adquisitivo del Salario Mínimo diario en México, 1987-2014

| Año | Salario Mínimo Diario (precio nominal) | Incremento Porcentual del Salario Mínimo Nominal Diario | Precio Diario de la CAR (pesos nominales) | Incremento Porcentual Acumulado del Precio de la CAR | Porcentaje de la CAR que se puede adquirir con 1 salario mínimo | Índice del Salario Mínimo Real | Poder Adquisitivo Acumulado |
|------|--|---|---|--|---|--------------------------------|-----------------------------|
| 1987 | 6.47 | 0.0 | 4.0 | 0.0 | 163.8 | 100.0 | 0.0 |
| 2006 | 48.67 | 652.2 | 80.8 | 1946.3 | 60.2 | 36.8 | -63.3 |
| 2014 | 67.29 | 940.0 | 192.5 | 4773.0 | 35.0 | 21.3 | -78.7 |

Fuente: Tomado de CAM-UNAM, 2014, p. 2

Nivel Salarial de la Fuerza de Trabajo

En este sub-apartado se destaca el nivel salarial¹⁵ que percibe la fuerza de trabajo, en comparación con empleadores y trabajadores por su cuenta. Ello, con la finalidad de establecer la tendencia dominante que ésta presenta con respecto a su nivel salarial y en la adquisición de la CAR.

Población Ocupada Remunerada en la RMG

Con base en el precio de la CAR (3.1 SM) y el nivel salarial que se requiere para obtener ésta, se distinguen dos grupos de trabajadores: 1) Nivel insuficiente (menos de 1 hasta 3 SM) y; 2) Nivel suficiente (más de 3 hasta 5 SM y, más de 5 SM).

¹⁴ La CAR, incluye 38 alimentos cuyos nutrientes son los mínimos necesarios para una familia de 3.5 miembros. Esta canasta fue elaborada por el Instituto Nacional de Nutrición Salvador Zubirán de la Secretaría de Salud y retomada por el Centro de Análisis Multidisciplinario de la UNAM. Con base en los cálculos realizados por este Centro de Análisis, establece que para que un trabajador adquiriera esta canasta, sin considerar gastos en vivienda, salud, transporte, educación, etc., debe

¹⁵ En México los salarios mínimos (SM) son determinados por la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, responsable de la contención salarial. En esta Comisión, participa el sector privado, las principales centrales de trabajadores y actores públicos que con base en la estimación de la inflación cada primero de enero, determinan el incremento del SM del año en curso. Asimismo, en la contención salarial incide la gran informalidad del mercado laboral en la RMG, el 44 por ciento del empleo total, en 2014, es informal y, también la falta de un seguro de desempleo, así como el ejército de reserva de fuerza de trabajo que lo configuran, principalmente, los desempleados, así como la población dispuesta a trabajar pero que no busca empleo.

Nivel Insuficiente de Ingreso

En 2014, el 64.6 por ciento del total de la población ocupada remunerada percibió menos de 1 hasta 3 salarios mínimos (9.2 puntos porcentuales superior a la participación registrada en 2013). Es decir, por cada 10 trabajadores con empleo en la RMG, 6.5 percibieron un salario inferior al necesario para adquirir la CAR (1.0 trabajadores más se incorporaron a los 5.5 registrados en 2013). Del 64.6 por ciento: 7.5 corresponde a la población ocupada que devenga hasta 1 salario mínimo (SM); 23.6 por ciento a la que devenga más de 1 y hasta 2 SM y; 33.5 por ciento a la población que percibe más de 2 hasta 3 SM (véase cuadro 3).

Por su parte el segmento de la fuerza de trabajo ocupada en la RMG, incorporó a 43 mil 096 nuevas personas a este nivel salarial. Ello, propició que poco más de dos tercios (66.5 por ciento) de esta masa de trabajadores percibieran un salario insuficiente para adquirir la CAR. Es decir, por cada 10 trabajadores de este segmento, 6.7 no cuentan con un ingreso suficiente para obtener la CAR (cantidad superior al número de trabajadores promedio de toda la población ocupada). La contribución a dicho incremento proviene de los trabajadores que obtienen hasta 1 salario mínimo, así como, también de los de más de 2 hasta 3 SM. Los primeros, incorporaron 4 mil 066 nuevos trabajadores. Estos últimos, significan una variación o crecimiento del 6.4 por ciento, con respecto a 2013 (véase Gráfico 6). Asimismo, incrementaron su participación en la estructura salarial de la fuerza de trabajo de 4.8 a 5.5 por ciento (véase cuadro 3). Por su parte, en el subgrupo de más de 2 hasta 3 SM se incorporaron 66 mil 298 nuevos trabajadores. Los cuales representan un 17.2 por ciento más que en 2013 (véase Gráfico 6). Su participación en la estructura de la fuerza de trabajo, asciende a 36.7 por ciento (véase cuadro 3). En contraste, el subgrupo de quienes devengaron más de 1 hasta 2 SM registra una pérdida de 27 mil 268 trabajadores (véase cuadro 3). Es decir, en 2014, su crecimiento retrocedió 8.4 por ciento, respecto a 2013 (véase gráfico 6). Por consiguiente, su participación en la estructura salarial de la fuerza de trabajo disminuyó 1.6 puntos porcentuales respecto a 2013 (INEGI, 2015).

Por lo anterior, en 2014, se observa un incremento importante de la masa de fuerza de trabajo, así como de la totalidad de la población ocupada, que devenga un ingreso salarial bajo el que a su vez resulta insuficiente para adquirir la CAR. Ello, como resultado de la desvalorización que enfrenta la fuerza de trabajo producto del crecimiento del ejército de reserva (desempleados y población dispuesta a laborar), en conjunto con las nuevas condiciones institucionales formales (LFT) establecidas a fines de 2012. Asimismo, es la consecuencia de los requerimientos que imprime el proceso de acumulación de capital sobre todo en el ámbito de la industria. El incremento sostenido de la masa de fuerza de

trabajo con ingresos insuficientes para obtener los mínimos indispensables de alimento para la reproducción de él y 2.5 miembros de su familia configura una masa de pobres laborales con tres niveles distintos de ingreso, como consecuencia del abaratamiento de su trabajo.

Nivel Suficiente de Ingreso

Para 2014, el 35.4 por ciento (-1.2 puntos porcentuales, respecto a 2013) sobre el total de la población ocupada remunerada de la RMG obtuvo un ingreso suficiente para adquirir la CAR (véase cuadro 3). Es decir, por cada 10 trabajadores 3.5 recibieron entre más de 3 hasta 5 y más de 5 SM. Este retroceso significa que, en 2014, 35 mil 376 trabajadores fueron despedidos, contratados o recontratados con un menor ingreso, lo cual representa un decrecimiento del 13.4 por ciento, respecto a 2013 (véase gráfico 6). El 35.4 por ciento de trabajadores con un ingreso suficiente para adquirir la CAR, está conformado por dos niveles de ingreso: uno, los de más de 2 hasta 5 SM y; dos, los de más de 5 SM. Los primeros, representan el 25.2 por ciento (0.3 puntos porcentuales más que el registro de 2013); los segundos, representan el 10.2 por ciento (-1.9 puntos porcentuales respecto a su participación del año anterior). Esta última participación, constituye un indicador del consiste proceso de concentración del ingreso que experimenta la población ocupada de la RMG.

Por otra parte, se observa el comportamiento de la fuerza de trabajo. En 2014, la masa de fuerza de trabajo que devengó un ingreso suficiente para adquirir la CAR representó el 33.5 por ciento (3.1 puntos porcentuales por debajo de la participación de 2013). Este retroceso, lo configura el despido, contratación y recontratación (bajo diferentes condiciones laborales) de hasta 35 mil 373 hombres y mujeres, los cuales representan un crecimiento anual negativo de 9.8 por ciento, con respecto a 2013. Cabe señalar que segmento de fuerza de trabajo, lo conforman: uno, los que devengan más de 3 hasta 5 SM y; los de más de 5 SM. Los primeros, experimentan una caída negativa del 5.8 por ciento. Los segundos, de -13.1 por ciento (véase gráfico 6). El comportamiento de este segundo, subgrupo representa una mayor concentración de la fuerza de trabajo que percibe los mayores ingresos.

En suma, la mayor masa de la fuerza de trabajo que percibe por una parte los menores ingresos y, por otra, la menor masa que devenga los mayores ingresos configura una polarización salarial que tiende a incrementar la desigualdad salarial que a su vez, constituye un indicador importante del mayor deterioro que experimenta este segmento de trabajadores con respecto a sus condiciones de vida y trabajo en la RMG. Ello, como consecuencia de las condiciones de acumulación de capital; las condiciones institucionales de contención salarial, nuevas disposiciones en la LFT, entre otros aspectos.

Además, el mayor número de fuerza de trabajo con magros ingresos salariales trae repercusiones negativas sobre el consumo privado el cual tiende a impactar de manera directa en el comportamiento del PIB y en consecuencia sobre el conjunto de la actividad económica, sobre todo del mercado nacional y regional. Es decir, la caída de los salarios en la RMG tiene distintas implicaciones que van desde el aumento a la pobreza hasta el estancamiento del mercado interno.

Cuadro 3

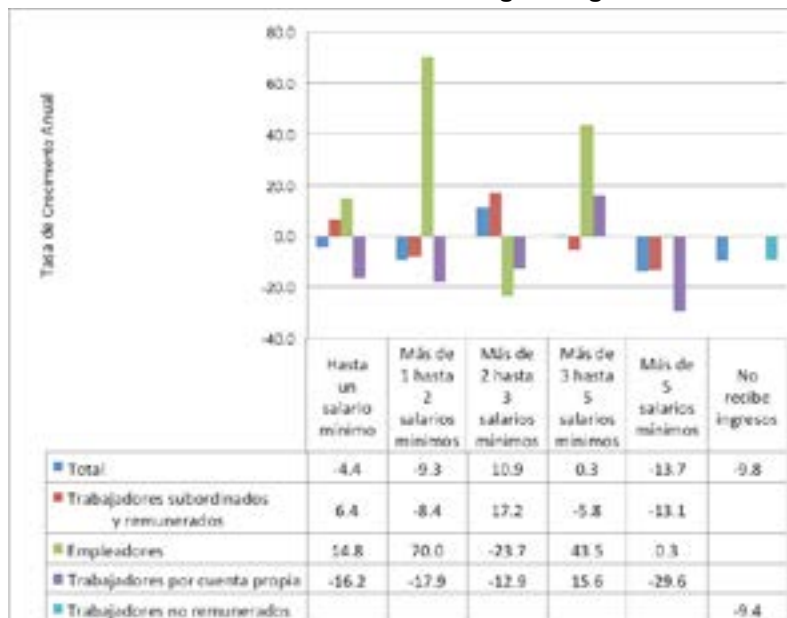
RMG: Participación Porcentual de los Trabajadores por Segmento según Nivel Salarial**

| Posición en la Ocupación | Hasta un salario mínimo | Más de 1 hasta 2 salarios mínimos | Más de 2 hasta 3 salarios mínimos | Más de 3 hasta 5 salarios mínimos | Más de 5 salarios mínimos | No recibe ingresos |
|---|-------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------|---------------------------|--------------------|
| 2014 | | | | | | |
| Total | 7.5 | 23.6 | 33.3 | 25.2 | 10.2 | 3.7 |
| Trabajadores subordinados y remunerados | 5.5 | 24.3 | 36.7 | 24.2 | 9.3 | |
| Empleadores | 1.4 | 8.6 | 15.9 | 34.5 | 27.3 | |
| Trabajadores por cuenta propia | 17.1 | 22.9 | 21.3 | 22.9 | 6.8 | |
| 2013 | | | | | | |
| Total | 7.8 | 25.8 | 29.9 | 24.9 | 11.7 | 4.0 |
| Trabajadores subordinados y remunerados | 5.2 | 26.7 | 31.5 | 25.9 | 10.7 | |
| Empleadores | 1.3 | 5.3 | 21.9 | 25.2 | 28.6 | |
| Trabajadores por cuenta propia | 17.9 | 24.5 | 21.5 | 17.4 | 8.5 | 0.1 |

** Sólo el 93 por ciento de trabajadores encuestados especificó su nivel salarial
Fuente: Elaboración propia con base en INEGI, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE).

Gráfica 6

RMG: Tasa de Crecimiento Anual del Nivel Salarial según Segmento de Trabajadores, 2014



Fuente: Elaboración propia con base en INEGI, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE).

3.- Consideraciones Finales

En los postulados y el espíritu del artículo 123 constitucional de México, así como en los preceptos de toda ética de responsabilidad social se considera vital garantizar empleo para toda la población, así como una remuneración que permita al trabajador y a su familia reproducirse en condiciones decentes. Sin embargo, el Estado mexicano, conjunto de aparatos en sus tres niveles de gobierno, en santa alianza con el capital nacional y extranjero contravienen dichos postulados al impulsar, desde hace más de tres décadas, una serie de políticas que tienden a acentuar y agravar en extremo, por una parte, la falta de empleo; por otra, el deterioro laboral de todos los trabajadores en México. Como se puso en evidencia, la fuerza de trabajo de la RMG enfrenta actualmente un deterioro laboral igual o superior al que produjo la crisis económica a escala nacional, regional e internacional en 2009. Actualmente, se observa una mayor desigualdad laboral: Mayor pérdida de empleos versus Menor creación de empleo; Mayor número de trabajadores ocupados que perciben entre 1 y 3 SM vs. Menor número de trabajadores con ingresos de entre 3 y más de 5 salarios mínimos. Es decir, predomina un nivel salarial insuficiente para adquirir la CAR. Este deterioro que observamos en ambas dimensiones laborales, contravienen los postulados constitucionales, así como, los preceptos de toda ética de responsabilidad social, y tienden a configurar una crisis laboral para el mayor número de trabajadores regionales. Observable, de acuerdo a la evidencia ofrecida, en distintos niveles y matices para el conjunto de la fuerza de trabajo en torno a su posición en la estructura ocupacional, así como en la rama de actividad económica donde laboran o dejaron de laborar.

En contraste, se observa, aunque exiguo, un crecimiento económico que experimenta la RMG; acompañado por un aumento tanto en la productividad laboral agregada, como en la inversión extranjera directa. Indicios de un incremento, en algunas ramas económicas, principalmente de la industria manufacturera, en el ritmo de acumulación de capital. A su vez, este comportamiento económico, impulsado por un número reducido de empresas manufactureras (grandes y medianas) orientadas al mercado externo en consonancia con los cambios en la LFT y el régimen fiscal, tiende a configurar la actual debacle laboral regional.

En suma, el nivel de empleo decreciente, en consonancia con los niveles salariales, predominantemente bajos, que enfrenta la fuerza de trabajo de la RMG en sus diferentes dimensiones, permite dimensionar la crisis laboral que inflige, a la gran mayoría de este segmento de trabajadores, un mayor deterioro en sus condiciones de trabajo y vida.

Bibliografía

Aguilar, Santiago (2014) “*La flexiprecarización Innovación, clase obrera y nueva precariedad: avance de una investigación*”, Cuadernos de Estudios del Trabajo, núm.14, www.estudiosdeltrabajo.clac, consultado: 17 de mayo 2014.

Aguilar Adrián e Irma Escamilla (2000) “Reestructuración Económica y mercado laboral metropolitano”, en Rocío Rosales Ortega (coordinadora), *Globalización y regiones en México*, UNAM-MA Porrúa.

Antunes, Ricardo (2012) Prefacio del texto de Adrián Sotelo Valencia, *Los rumbos del Trabajo. Superexplotación y precariedad social en el siglo XXI*, MA Porrúa-UNAM

Alves, Giovanni (2007) *Dimensões da reestruturção productiva. Ensaio de sociologia do trabalho*, São Paulo, Editora Praxis.

BANAMEX (2015) *Indicadores Regionales de Actividad. Estimaciones del PIB elaboradas por el Departamento de Estudios Económicos.*

Calva, José Luis y César Armando Salazar (2012) “*Empleo digno y crecimiento económico*” en José Luis Calva (coordinador), *Empleo digno, distribución del ingreso y bienestar, Análisis Estratégico para el Desarrollo*, Vol.11 Juan Pablos

CAM-UNAM (2014) “El Salario Mínimo en México: de la pobreza a la miseria. Pérdida del 78.66% del poder adquisitivo del salario”, *Reporte de investigación 117.*

CEPAL (2014) *La participación del trabajo en el ingreso nacional. El regreso a un tema olvidado, Serie Estudios y Perspectivas número 157.*

García Guzmán, Brígida (2010) “Inestabilidad laboral en México: el caso de los contratos de trabajo”. *Estudios Demográficos y Urbanos*, vol. 25, núm. 1, enero-abril, pp. 73-101. El Colegio de México, A.C. (2009)

“Precariedad Laboral y Desempleo en México, 2000-2009”. Ponencia presentada en la sesión especial “La participación económica en el contexto actual de crisis económica en América Latina”, X Reunión Nacional de Investigación Demográfica en México, organizada por la Sociedad Mexicana de Demografía.

Gaxiola Robles Linares, Sergio Cuauhtémoc (2013), “*Análisis comparativo de la precariedad laboral en las tres principales metrópolis mexicanas para el 2010*”, *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, Vol. XXI (1), Universidad Militar Nueva Granada, Bogotá, Colombia, Junio, 131-146.

Gómez Solórzano Marco Augusto (2007) “La precariedad siempre existente”, en Mabel Burin, Marla Lucero Jiménez Guzmán, Irene Meler (compiladoras), *Precariedad laboral y crisis de la masculinidad. Impacto sobre las relaciones de género*. CUCES, Argentina, 2007

Hualde y Guadarrama (2012) “*Precariedad laboral y heterogeneidad ocupacional: una propuesta teórico-metodológica*”, *Revista Mexicana de Sociología* 74, núm. 2 (abril-junio, 2012)

Husson, Michel (2009) *Capitalismo Puro*, Maia ediciones

INEGI (2015) *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE)*, www.inegi.org.mx, consultado el 17 de febrero de 2015

INEGI (2015a) *Estadística Integral del Programa de la Industria Manufacturera, Maquiladora y de Servicios de Exportación (IMMEX)*, www.inegi.org.mx.

Lozano Arredondo, Luis, et al., (2012) “Deterioro del salario bajo el neoliberalismo y necesidad de restaurar el valor de la fuerza de trabajo” en José Luis Calva (coordinador), *Empleo digno, distribución del ingreso y bienestar, Análisis Estratégico para el Desarrollo*, Vol.11 Juan Pablos

Parra Ruiz, José María y Emilia Gámez F. (2006) “Movilidad espacial de los trabajadores que laboran en la industria electrónica de la región metropolitana Guadalajara” *Carta Económica Regional*, núm. 91, Universidad de Guadalajara, enero-marzo, pp. 51-69, Guadalajara, Jalisco, México.

Sotelo Valencia, Adrián (2012) *Los rumbos del Trabajo. Superexplotación y precariedad social en el siglo XXI*, M.A. Porrúa-UNAM

EL TRABAJO: ¿UNA REALIDAD O UN IDEAL SOCIAL POR TRANSFORMAR?

SIBYL ITALIA PINEDA SALAZAR¹
CRISTHIAN VILLEGAS HERRERA²



Resumen

En un sentido teórico, el objetivo de este documento es doble. Por un lado, discutir las implicaciones de la precarización en la construcción de una nueva subjetividad del trabajador, en cuanto a que a partir de estas formas aparentemente “autónomas” de trabajo, éste ya no se percibe como un asalariado, sino como un individuo-empresario que toma decisiones y asume los riesgos de su vida laboral presente y futura. Por otro lado, también pretende mostrar que esta nueva subjetividad se construye alrededor de una creencia generalizada de un “capital humano”; concepto ortodoxo, que equivocadamente se fundamenta en la idea de que el trabajador es un capital en sí mismo, y que modifica por completo la forma en que los trabajadores perciben el papel que desempeñan en las sociedades capitalistas y los conduce a aceptar su condición de precariedad. En la parte práctica, se toman algunos datos de la economía mexicana, que permiten dar claridad al análisis teórico.

Palabras Clave: Precariedad, Subjetividad, Capital Humano, México

¹ Licenciada en Economía por la Universidad Rafael Landívar, Maestra y actualmente Doctorante en Ciencias Económicas por Universidad Autónoma Metropolitana.

² Licenciado en Economía, Maestro y actualmente Doctorante en Ciencias Económicas por la Universidad Autónoma Metropolitana. Profesor de la Dirección Académica de Contaduría Pública, Economía y Finanzas de la Universidad Tecnológica de México, Campus Sur.

Introducción

A finales de los años setenta, se puede identificar un giro radical en las economías a nivel mundial, no sólo porque éstas pasaban por una fuerte crisis provocada por el alza del petróleo que se tradujo en un alza en las tasas de interés internacionales, sino porque en este momento se empezaba hacer evidente que éstas tomarían un nuevo camino que las dirigía hacia la implementación de un proyecto económico y político basado en la premisa del *laissez-faire*,³ la expansión global del capital y una fuerte predominancia del sector financiero. Este periodo marcó un punto de inflexión en la historia de las economías en cuanto a que significó que todos estos elementos se constituirían en los pilares de cambios estructurales, que inevitablemente generarían transformaciones profundas en la forma en la que se desarrollarían las relaciones laborales.

Esta nueva etapa conocida como “neoliberal” (Navarro, 2013), ha generado tendencias laborales complejas, heterogéneas, fragmentadas, pero sobre todo, altamente contradictorias, que a lo largo de los años se han hecho evidentes a través de un crecimiento acelerado en los niveles de desempleo y en la caída de la participación de los salarios a nivel global, pero que de forma paralela, han significado el surgimiento de un fenómeno generalizado y cada vez más profundo de corrosión del trabajo (Antunes, 2000). Para Antunes (2002) estas nuevas configuraciones contemporáneas pueden considerarse como una “metamorfosis en el mundo del trabajo”, debido a que implican una transformación radical, tanto en las formas de inserción en el mundo laboral, como en un cambio profundo en las identidades sociales y laborales que marcan un nuevo momento en la lucha de clases.⁴

En el caso de México, si bien existe una multiplicidad de tendencias laborales fuertemente influenciadas por el rumbo que toma la economía norteamericana, éstas en su mayoría presentan un elemento común: la precariedad. Dicho fenómeno adquiere una relevancia fundamental, ya que representa uno de los pilares bajo los cuales opera la economía mexicana, que a su vez, se traduce en un deterioro generalizado de las condiciones de bienestar de los trabajadores. Las formas precarias de empleo han ocasionado que los trabajadores busquen formas alternativas de empleo en la informalidad, como lo son la tercerización, el auto empleo y los micro negocios, siendo estas formas de empleo conducentes a la construcción de nuevos ideales sociales que modifican la subjetividad del trabajador.

³ La capacidad del mercado de regularse a través del mecanismo de precios.

⁴ El concepto de lucha de clases es propia de la teoría objetiva del valor, donde la distribución no es un caso particular de la teoría de los precios, en ésta la ganancia emerge como una parte del salario no pagado a los trabajadores, y se suscribe una diferencia muy clara entre éstos y los capitalistas. Al existir un conflicto en sus intereses, se dice que existe lucha de clases.

El objetivo de este documento es discutir las implicaciones del modelo neoliberal en las relaciones laborales, en términos objetivos y subjetivos, y la manera en que éstas formas supuestamente autónomas han conducido a que equivocadamente, se sostenga la creencia generalizada de la existencia de un capital humano. En el caso de México la evidencia muestra que las transformaciones tanto objetivas como subjetivas han conducido a los trabajadores a aceptar su condición de precariedad, por lo que es necesaria una transformación en la concepción del trabajo, como el fundamento a partir del cual se puede plantear un verdadero cambio en el ámbito laboral, así como una mejora en las condiciones en las que se desarrolla el trabajo en México.

Para lograr este objetivo el artículo se organiza de la forma siguiente: en el primer apartado se desarrolla una síntesis de la visión dominante del trabajo; en el segundo, se presentan argumentos que explican el origen de las transformaciones que consideramos objetivas y subjetivas; el tercero, aborda brevemente las implicaciones de la teoría del capital humano; el cuarto muestra algunos datos relevantes para la economía mexicana; y por último, los comentarios finales respecto a la situación general del trabajo y el caso particular de México en este contexto.

La visión dominante

Toda política económica está fundamentada en los resultados que se derivan de la teoría económica, el fracaso o éxito de dicha política, está sostenida no sólo en su correcta aplicación, sino en la consistencia lógica y la elección metodológica idónea, en este sentido, es claro que los resultados que emanan de la teoría tradicional no han sido los correctos y se ha distinguido por engendrar situaciones de precariedad laboral, desempleo masivo, estancamiento, etc., y por todo ello en quebrantos al bienestar de la población.

El cuerpo teórico *mainstream* considera al trabajo como cualquier otra mercancía del sistema económico, y de hecho todos los factores productivos son tratados de esta forma, por lo que la teoría de la distribución es sólo un caso particular de la teoría de los precios, y en términos rigurosos, el único elemento distributivo que contempla la teoría tradicional, es aquel que se realiza antes del proceso de intercambio, y que determina las dotaciones iniciales de los agentes económicos, pero dicha distribución no sigue ninguna regla que se deduzca de la teoría económica, es un ámbito *ex ante* y *extraeconómico*.

Dado que el trabajo es considerado como cualquier otra mercancía, de la relación entre oferentes, demandantes y un precio que vincula sus decisiones (el salario real), resulta el mercado de trabajo, en el que la oferta mantiene una relación positiva con dicho precio a través de la desutilidad marginal del trabajo; y la demanda una

relación negativa, porque éste aparece como un costo para las empresas. Bajo este esquema, queda claro que la patología del desempleo, aparece sólo cuando el salario vigente está por encima del salario walrasiano.⁵

Las soluciones que se han planteado a esta patología, están en dos ámbitos, el primero de ellos se refiere a políticas contingentes, que se traducen en aumentos en el salario nominal, menos que proporcionales a los inflacionarios, logrando con ello que el salario real se reduzca; el segundo tiene que ver con cambios estructurales al sistema económico que permitan la reducción del salario real, a través de la eliminación de sindicatos, contratos de largo plazo, prestaciones, y en general, todo aquello que se considere una rigidez y que evite la plena flexibilidad del salario real.

La crisis de la deuda en los años ochenta fue un punto de inflexión en la estructura que mantenían las economías de América Latina, pues mediante el llamado Consenso de Washington, se les recomendaba realizar políticas de liberalización de los mercados, reducciones en la intervención del Estado en la economía y procesos que favorecieran una mayor apertura comercial, todo ello con la finalidad de procurar mayores tasas de crecimiento y la generación de divisas, para hacer frente a la sofocante deuda que los atañía.

Todas estas recomendaciones se sostenían en los resultados de la teoría dominante⁶, en la que se demuestra que una economía de competencia perfecta, con descentralización plena de las decisiones individuales y propiedad privada, el mecanismo de precios permite el acoplamiento de las decisiones individuales, garantizando que cada individuo que participa en el sistema económico, logre comprar y vender todo lo que desea a los precios vigentes.

La categorización del trabajo como cualquier otra mercancía y su estudio a partir del mecanismo de mercado como asignador eficiente, invitó a los teóricos tradicionales a sugerir la aplicación de políticas liberalizadoras a dicho mercado, fomentando la eliminación de cualquier rigidez nominal o real, que evitara el ajuste idóneo entre oferentes y demandantes, esperando que con ello se resolviera la patología del desempleo.

Finalmente, debe tenerse presente que en esta teoría, el ámbito de la distribución no tiene cabida, pues todas las relaciones económicas se realizan vía precios a través de los mercados, lográndose el intercambio bajo la premisa del *quid pro quo*, lo que

⁵ Es necesario hacer vigente que en la teoría tradicional el fenómeno de la lucha de clases no existe, pues los factores son remunerados según su productividad marginal y la ganancia se presenta como un mero excedente tecnológico. Además no existe una diferencia clara entre consumidores y productores, pues los consumidores son dueños de las unidades productivas y reciben las ganancias que éstas generan, y tendrán lugar cuando la economía esté en una situación de rendimientos decrecientes a escala.

⁶ A lo largo del texto, se usará teoría dominante, teoría mainstream o teoría tradicional de manera indistinta, considerando que nos referimos al cuerpo teórico de base neoclásica.

ha permitido a los teóricos tradicionales sostener que el mercado es un mecanismo asignador eficiente, y no redistribuye las dotaciones iniciales, únicamente las reasigna, logrando que los agentes que concurren en los mercados, tengan después del intercambio una canasta de bienes distinta, pero igual en términos de valor a su dotación inicial.

Hacia la crítica

La visión de la economía desde una perspectiva tradicional, como ya se discutió, ha significado una concepción bastante particular de los fenómenos laborales, y al mismo tiempo, ha generado una serie de políticas que innegablemente han dirigido a los trabajadores a un nuevo destino que se encuentra plagado de incertidumbres, debido a que el fomento a la eliminación de lo que esta teoría considera rigideces, como lo son la eliminación de contratos de largo plazo, trabajadores sin acceso a la seguridad social, prestaciones, utilidades, cajas de ahorro, entre otros beneficios que se lograron en la época del auge y esplendor del sindicalismo, no se han materializado en menores tasas de desempleo, sino en una situación generalizada de precariedad laboral. Siendo prueba de esto el surgimiento de elevadas tasas de desempleo que han sido acompañadas por una fuerte tendencia decreciente en la participación de los salarios a nivel mundial (Husson, 2008), así como una profundización de las condiciones de informalidad, precariedad y marginalización generalizada.

Estos elementos son suficientes para pensar que las economías en las que han sido aplicadas las políticas económicas que se derivan de la concepción teórica tradicional, han sido incapaces de generar oportunidades laborales adecuadas para los trabajadores, y al mismo tiempo, han sido completamente fallidas para promover que éstos logren alcanzar mejores condiciones de vida. De manera que ante dicha incapacidad, es natural preguntarse cuál es la realidad del trabajo hoy, y la razón por la que dicho marco teórico no logra dar una explicación adecuada a la complejidad de las relaciones laborales; considerando que sus ámbitos, agentes y categorías, en realidad no son lo suficientemente rigurosos para dar cuenta ni de las transformaciones, ni de las políticas que podrían ser adecuadas para dar un impulso por el cual se logre el bienestar de los trabajadores.

Considerando que este período neoliberal ha estado marcado por cambios estructurales, desde la perspectiva laboral mucho puede discutirse, pues no solamente han surgido tendencias altamente complejas y heterogéneas, sino que ha ocurrido un cambio radical en la forma en que se concibe el papel del trabajo a partir de dichas condiciones. En ese sentido, la gran mayoría de las transformaciones en el mundo del trabajo se han reflejado en una serie de cambios que pueden considerarse

como objetivos, es decir, modificaciones que se generan en la forma de producción de la vida material, y que se refieren específicamente a cambios radicales en la composición de los distintos sectores productivos, innovaciones organizativas que alteran tanto los procesos productivos como la forma en la que los trabajadores se insertan a ellos, y finalmente, la manera en que los trabajadores desempeñan en la actualidad sus actividades laborales y las estructuras salariales bajo las cuales comprometen su trabajo.

Para entender las transformaciones objetivas, la historia económica se convierte en una herramienta sumamente útil, ya que a partir de ella se puede trazar no solamente su origen, también permite comprender cómo han evolucionado, y las razones por las que se han convertido en tendencias dominantes. Los años ochenta se constituyen en un periodo sumamente relevante, no sólo porque se empieza a dar paso al proyecto del *mainstream*, tanto a nivel político como económico, sino porque es a partir de este momento que empiezan a suceder cambios estructurales que tuvieron un fuerte impacto en las relaciones laborales contemporáneas.

Por un lado, es sumamente relevante mencionar que fue a partir de un nuevo modelo industrial organizativo conocido como toyotista, que se empezó a gestar la transformación radical en los modos de producción. El toyotismo es un modelo de gestión industrial que surge en Japón, debido a fuertes presiones financieras en la fábrica Toyota, y cuya influencia marcaría el rumbo no sólo del trabajo industrial, sino que ejercería una fuerte presión en la forma en que se organizaban los distintos sectores de las economías, en cuanto a que, es a partir de sus principios, que se modificarían los procesos productivos y los criterios imperantes en la esfera del consumo, y tomarían una fuerte relevancia los criterios financieros para dar marcha a cualquier estrategia organizativa dentro de las empresas.⁷

A partir de este modelo, concretizado en las políticas que empezaban a implementarse en el ámbito económico y político, se comienzan a pregonar principios que en la actualidad, no son ajenos a la realidad que se vive en todas aquellas economías que buscan racionalizar el trabajo para obtener un máximo rendimiento:

a) El principio de flexibilidad

b) La necesidad de establecer criterios polivalentes en los puestos de trabajo, que básicamente implicaban exigir a los trabajadores el desarrollo de un conjunto de capacidades que les permitiera enfrentar la desaparición de jerarquías antes bien establecidas (ingenieros/supervisores y obreros) y las estrategias de control de los

⁷ De acuerdo a Coriat (2000), este nuevo modelo dio paso al surgimiento de sectores de la producción enteramente nuevos, nuevas maneras de proveerse servicios financieros, nuevos mercados y, sobre todo, altas tasas de innovación comercial, tecnológica y organización altamente intensificadas en las que el criterio "*Just-in-Time*" marcaría la nueva pauta.

procesos laborales.

c) Una forma de organización con características menos estables y diversificadas (Coriat, 2000), en cuanto a que se plantea necesario para esta nueva forma organizativa una fuerte convivencia de trabajadores que se desempeñan en el proceso laboral en condiciones sumamente favorables (formales), con trabajadores que no cuentan con acceso a prestaciones de salud, contratos de largo plazo, y por tanto, bajo fuertes condiciones de precariedad (informales).

Conforme se expandía este modelo del Japón hacia otras economías, sucedía paralelamente el restablecimiento de la globalización,⁸ que permitiría que los principios de flexibilidad alcanzaran nuevos niveles, ya que la fragmentación del capital a nivel mundial y la posibilidad de que los flujos de éste circularan libremente, le permitirían a los capitales movilizarse hacia espacios en los que el costo del trabajo es mucho más barato, y con esto, los procesos de subcontratación, tercerización y precarización se verían acelerados. Al mismo tiempo, la expansión del capital ha significado que las negociaciones usuales entre el trabajador y el capitalista ya no tengan lugar, pues el trabajador bien puede desempeñar sus actividades en Bangladesh, pero los accionistas que toman las decisiones organizacionales que le afectan directamente pueden estar localizados al otro lado del mundo. Asimismo, los avances en la ciencia y tecnología permitirían que estas tendencias se consolidaran a lo largo de los años de manera que se acelerara no solamente el desempleo, sino las exigencias de las empresas hacia los trabajadores, posibilitando con ello una profundización de las condiciones precarias.

Ahora bien, cabe destacar que dentro de todos estos elementos la esfera financiera ha sido fundamental para determinar la forma en la que ha evolucionado el trabajo, no sólo porque en la actualidad se presenta como la forma dominante del capital, sino porque ha permitido de cierta manera, acelerar el movimiento (velocidad de rotación) de los capitales, modificar por completo los criterios de las estrategias empresariales de manera que los valores accionarios se han vuelto determinantes, así como la introducción de la posibilidad de expandir las esferas de valorización de los capitales hacia nuevos espacios en los que los trabajadores se han convertido

⁸ Muchos acercamientos teóricos a la globalización argumentan que éste es un fenómeno novedoso, característico y único en el período neoliberal; sin embargo, para nuestra investigación aceptamos la tesis de Paul Bairoch, aceptando que la globalización es un proceso que ha estado presente en los sistemas económicos siglos atrás. Datos empíricos presentados por Bairoch (1993) demuestran que las relaciones comerciales a nivel mundial ya eran extremadamente relevantes para las economías del siglo XVIII, por lo que la globalización siempre ha ejercido una influencia directa en la forma de organización y desarrollo de los procesos laborales, es decir, sobre las condiciones objetivas. Lo que hace de la globalización neoliberal un elemento particular es precisamente la idea de que ésta ha sido acompañada de políticas económicas generalizadas que reducen la regulación y que fomentan la flexibilidad laboral, así como del desarrollo acelerado de mecanismos financieros, de tal manera que este proceso profundiza las condiciones de inestabilidad de los trabajadores.

en fundamentales, y con esto, se ha dado paso a lo que consideramos como interpretaciones equivocadas del trabajo.

En este sentido, es relevante mencionar tres aspectos notables del sector financiero que tienen un impacto directo en las relaciones laborales:

1. Los consejos de dirección y de accionistas recompensan positivamente a aquellas empresas que favorecen el rompimiento, re-dimensionamiento y des-asociación de cualquier rigidez (Boyer, 2011), es decir, aquellas empresas que no se vinculan en una relación de largo plazo, incluyendo los trabajadores, tiene mayores posibilidades de generar ganancias.

2. De la misma forma, la esfera financiera ha permitido la construcción de un vínculo muy particular entre el capital y los trabajadores, que ha ocasionado transformaciones en la esfera del consumo. Un ejemplo claro se presenta en el caso de los salarios, que en la última década, son claramente más sensibles ante cambios en los resultados financieros de las empresas, así como de la economía en general (Lapavitsas, 2011) y, al mismo tiempo, el “patrimonio financiero” de los trabajadores se ha visto ampliamente desarrollado alrededor de sistemas de fondos de pensiones, ahorros, fondos mutuos, entre otros, por lo que desempeñan un papel cada vez más importante en la disponibilidad de liquidez en el mercado financiero y, en consecuencia, marcan el nivel del flujo de capital para las inversiones. Claramente la variación en el valor de dicho patrimonio impacta positiva o negativamente los niveles posibles de consumo de los trabajadores, debido a que se ha registrado una tendencia creciente en el sobreendeudamiento de los hogares, explicado por un gasto que crece con mayor velocidad que los ingresos salariales y que se ha caracterizado por un decreciente valor real y una creciente volatilidad.

3. La primacía de los criterios de los valores accionarios han conducido a que las empresas consideren a los trabajadores y sus capacidades como activos intangibles; activos que utilizan como instrumentos de valorización bursátil positiva. Esto en particular se vuelve fundamental, no sólo para llegar a concepciones erróneas como lo son el “capital humano”, sino para dar paso a un modelo que ha encontrado su piedra angular en el trabajador, en cuanto a que no solamente se espera aportes de esfuerzo físico, sino conocimientos, ideas innovadoras a los procesos productivos y, al mismo tiempo, se constituya como responsable del éxito de la evolución de su valorización, tanto en la esfera de circulación como en la reproducción de clase.

Es así que hoy, más que nunca, la vida laboral está plagada de incertidumbres, y ante esto, un mercado de trabajo flexible significa en general la posibilidad de que una población sea lo suficientemente dócil, que no desea ni es capaz de ofrecer ningún tipo de resistencia a cualquiera de las decisiones que el capital pueda

tomar, y particularmente vulnerable a aceptar las condiciones de precariedad del cual es sujeto (Bauman, 2008). Esto es evidente en cuanto a que para el capital, la búsqueda de un patrimonio duradero y estable que se desarrollaba a lo largo de una vida e incluso de generaciones, se ha desvanecido, y ahora la velocidad con la que se valoriza dicho capital, ya sea a nivel productivo o financiero, y la transitoriedad de éste, se vuelve primordial para su crecimiento y reproducción. Para los trabajadores, sin embargo, el impacto ha sido mayor pues todas estas transformaciones le conducen a enfrentar una incertidumbre plagada de situaciones precarias y a la plena conciencia que es su responsabilidad directa el resultado del sistema económico.

Esta visión implica que con los criterios cortoplacistas y flexibles, a los trabajadores se les ha despojado de sus perspectivas firmes y de largo plazo, tornándose en algo cada vez más normal las relaciones laborales episódicas y efímeras, y en el que la velocidad de su movimiento y su capacidad para adaptarse a un mundo cambiante se ha tornado un factor crucial en la forma de la estratificación social. En realidad, estos nuevos criterios realmente impiden que el trabajador tenga muchos motivos para desarrollar algún apego a su puesto de trabajo, y por tanto, una asociación duradera con sus colegas, de manera que la constante competencia entre cada uno de los miembros del llamado “equipo”, les conduce a ser cautelosos con cualquier lealtad en el lugar de trabajo e incluso ha llevado a lo que Bauman (2008) identifica como una fuerza poderosamente individualizante.

Esto necesariamente tiene un impacto directo en la forma de organización de los trabajadores y sus incentivos, no solamente porque la búsqueda de un beneficio colectivo ha dejado de ser un imperativo, al predominar los intereses individuales, sino porque si antes las paredes de la fábrica delimitaban la confrontación directa entre el capital y el trabajo y hoy todo límite de dicha confrontación ha desaparecido y se ha vuelto cada vez más difuso. El trabajador en la actualidad se enfrenta a un capital disperso, a un capitalista desconocido, en el que los caprichos de inversionistas y accionistas misteriosos sobrepasan los límites de un puesto de trabajo, de los objetivos de éste y trasciende incluso el espacio en el cual se desarrolla.

Es entonces la precariedad un fenómeno sumamente relevante y uno de los principales pilares bajo el cual se ha construido este modelo, trastocando las relaciones laborales hasta el punto en que es a partir de ella que se han consolidado nuevas jerarquías de poder global y de control social (Bauman, 2008), puesto que las condiciones de vulnerabilidad a la cual han sido empujados los trabajadores les mantiene en jaque y totalmente incapacitados para transformar su condición y superar dicha situación precaria. Esto se hace evidente dentro de las fábricas u oficinas,

donde pareciera no necesitarse ya de mecanismos de regulaciones normativas de la conducta del personal, en tanto que los trabajadores son “piezas” descartables,⁹ fácilmente reemplazables, y sus actitudes completamente predecibles. Similarmente, fuera de sus lugares de trabajo, los mecanismos financieros desempeñan un papel fundamental para fortalecer dicha vulnerabilidad, puesto que la clase trabajadora al ver reducidos sus salarios recurre al sobreendeudamiento para mantener su nivel de consumo (Lapavitsas, 2011) dejándole así a su propia suerte (Bauman, 2008),¹⁰ al enfrentar las condiciones y riesgos de un mundo altamente volátil e incierto del cual no tienen ningún control.¹¹

Es así como la inminente individualización, la existencia de un vínculo menos tangible y efímero del trabajo en los modos productivos, la globalización y los mecanismos financieros, inevitablemente han marcado el rumbo del trabajo y han ocasionado lo que podemos considerar como transformaciones *subjetivas*. La subjetividad se refiere a un concepto sociológico, que se define a partir del sentido de pertenencia, un conjunto de ideas, objetivos, sentidos o representaciones, tanto sociales como laborales, que representan un aspecto clave, y que permiten construir e interpretar el papel que los trabajadores creen desempeñar en la sociedad (Antón, 2008), es decir, un conjunto de conductas que los trabajadores han desarrollado para adaptarse a las condiciones inciertas en el ámbito laboral, al rechazo que sufren por parte de los mercados laborales tradicionales; estos comportamientos marcan no solamente la evolución de las identidades laborales, sino también las identidades sociales en un espacio y tiempo determinado.

Es en este punto anterior, a partir del cual consideramos que la teoría del capital humano toma una relevancia fundamental, pues ha conducido equivocadamente, a que el trabajador ya no tenga conciencia de sí mismo como un trabajador más, sino como un individuo-empresario “libre” de tomar decisiones de riesgo e inversión,¹²

⁹ Varias firmas reconocidas empiezan a utilizar fórmulas matemáticas, que a partir de una combinación de logaritmos, posibilitan la identificación de los trabajadores que son más propensos a renunciar a su puesto, y con dicha predicción, toman medidas correctivas. (Silverman & Waller, 2015)

¹⁰ Más allá de la teoría de la financiarización que explica que la sumisión de la clase trabajadora en esta forma de acumulación basada en los ingresos salariales, sociológicamente, esto implica que el trabajador tome decisiones en un presente incierto para un futuro que lo será aún más. Esto conlleva una vulnerabilidad adicional alrededor de las “decisiones” del trabajador, considerando que éste asume el riesgo y responsabilidad de su bienestar, tanto presente como futuro (Bauman, 2008).

¹¹ Para Lazzarato (2011) lo financiero resulta en una transformación radical de la forma particular del *homo economicus* y que implica formas específicas de producción y de control de la subjetividad.

¹² Si bien el concepto de Capital Humano desarrollado por Gary Becker (1983) se refiere a éste como el conjunto de capacidades productivas que un individuo adquiere por acumulación de conocimientos generales y específicos, se considera que este concepto tiene un significado subyacente, relacionado con una concepción bastante particular del trabajo dentro del marco de la teoría neoclásica, que se refiere a la posibilidad que tienen los individuos (como agentes económicos) de hacer una valoración arbitrada entre trabajar o continuar una formación (que se considera como una inversión sujeta a una evaluación racional que se encuentra sujeta a la ley de rendimientos decrecientes y al riesgo que implica el carácter irreversible de dichos gastos) que le permitirá percibir salarios más elevados que los que percibe actualmente. Es esta la concepción del trabajo que

razones por las que acepta la precariedad y las condiciones de vulnerabilidad dentro y fuera de la fábrica u oficina.

El capital humano

La Teoría del Capital Humano (TCH) argumenta básicamente que el nuevo papel del trabajo en una economía como la que describimos, puede considerarse como capital. Esta teoría adopta el concepto amplio de capital desarrollado por Fisher, que sostenía que puede y debe considerarse como capital, y por tanto, inversión a todo aquello que se espera produzca un rendimiento (Selva Sevilla, 2004). Si bien dicha teoría se construye con el propósito de dar una explicación a los diferenciales entre productividad e ingresos, a partir de ella se pueden construir argumentos alrededor de la idea que cualquier “acción” que contribuya a la mejora de las capacidades de los trabajadores se puede entender como una “inversión” con miras a incrementar los ingresos futuros.¹³ En ello la TCH recoge una premisa según la cual, pareciera haber desaparecido el hecho de que el trabajo se compromete por un salario, y en su lugar, el trabajo es un capital que recibe una renta (Agüero, 2013).¹⁴

Para Becker (1983), uno de los fundadores de la TCH, el consumo por ejemplo, no es un proceso de intercambio porque el hombre que consume es un productor, considerando que éste produce su propia satisfacción, por lo que el consumo representa entonces una actividad empresarial. El individuo, en consecuencia, con base en el capital de que dispone produce su propia satisfacción, y así, los gastos en educación, salud, etc., se consideran como inversiones que permiten alcanzar una condición óptima de bienestar.¹⁵ En este sentido, esta teoría presenta una concepción completamente distinta del trabajo, que puede considerarse como un

consideramos se ha constituido como fundamental en la construcción de una subjetividad del trabajo que puede considerarse como un rompimiento en la concepción histórica del trabajo. Si bien, la teoría neoclásica en sí misma jamás ha considerado en su marco de construcción la posibilidad de la existencia de una explotación del trabajo, en esta investigación se considera que la creencia generalizada de la existencia de un “capital humano” ha conducido a la construcción de una conciencia de clase “individualizada”.

¹³ Es interesante notar que la teoría del capital humano trasciende el espacio de las decisiones al de las acciones. Uno de los conceptos económicos en el centro del paradigma austriaco se construye alrededor de la teoría de la acción humana entendida como un proceso dinámico (o praxeología). (Ver Huerta de Soto, 1997) Si bien autores como Blaug consideran a la teoría del capital humano un programa de investigación que se inserta en el programa neoclásico, en realidad, como argumenta Sevilla no puede ser reducido a una teoría única. Al concederle un lugar central al empresario, se pueden distinguir algunas concepciones centrales del paradigma austriaco.

¹⁴ Becker formalizó la decisión individual de invertir en capital humano y su repercusión en la renta monetaria y psíquica futura a través del incremento de los recursos incorporados a los individuos. Esto bajo la proposición que la productividad futura sólo puede aumentar mediante un costo, pues de lo contrario existiría una demanda ilimitada de formación, gastos en salud, entre otros (Selva Sevilla, 2004).

¹⁵ La TCH busca generalizar las relaciones de mercado en la totalidad del tejido social transformando todo aquello que tradicionalmente no era considerado como económico en un modelo de mercado (Agüero, 2013).

rompimiento fundamental con la concepción de éste propia de la economía política;¹⁶ y que encuentra su fundamento en la transformación de la economía y de la sociedad en unidades-empresas (Agüero, 2013).

Esto evidentemente ha tenido un impacto fundamental en el mundo del trabajo, porque alrededor de esta visión se gesta un escenario interesante sobre la forma en que el trabajador ha construido una visión particular sobre el papel que desempeña tanto en la empresa como en la sociedad. Dicha visión, sin embargo, no se basa solamente en percepciones subjetivas, sino en elementos objetivos resultado del nuevo vínculo de corto plazo con el capital y de las nuevas demandas de éste hacia los trabajadores, así como también en una serie de ideales que se han construido a partir de su acceso a la esfera financiera.¹⁷

A partir de esta transformación, en la que todo se presenta como empresa, entendida ésta como la forma básica de racionalización: una nueva forma del *homo economicus* que maximiza su beneficio como empresario de sí mismo y que se convierte en el protagonista de los procesos sociales bajo diferentes paradigmas. Este nuevo paradigma implica entonces que al trabajador, en el nivel de lo objetivo y subjetivo y de manera completamente equívoca, se le conciba como un individuo dotado de creatividad empresarial, un empresario en sí mismo o capitalista, que debe recurrir a sus capacidades físicas, intelectuales y a sus aptitudes (su capital) para adaptarse a los procesos productivos cambiantes, responsable de sus propias decisiones, y en la que su salario, como ingreso recurrente, se corresponde al rédito de ese capital sujeto al riesgo de sus malas decisiones. Esto necesariamente conlleva, que ante la predominancia financiera, el trabajador enfrente la posibilidad de, o incluso se vea obligado a, capitalizar sus ingresos y tome decisiones de “inversión” con el objetivo de incrementar sus rendimientos futuros.

El caso de México

El caso de México no ha sido una excepción de los fenómenos antes mencionados, la política económica desde los años ochenta, ha intensificado la aplicación de políticas económicas de liberalización de los mercados reales, las fronteras internacionales

¹⁶ No se trata ya del uso de una cierta cantidad de fuerza de trabajo durante un período de tiempo determinado ni tampoco de un problema de combinación eficiente de trabajo como factor de producción (Foucault, en Agüero, 2013).

¹⁷ Ninguna persona racional en la actualidad esperaría pasar toda su vida, o gran parte de ella, en una única empresa. La mayoría de los ciudadanos racionales hoy, preferiría confiar sus economías a los fondos de inversión o a la bolsa de acciones y las compañías de seguros que, aparentemente, conllevan menos riesgo. Los trabajadores no tienen ya confianza en organizaciones que todo el tiempo están siendo reestructuradas, disminuidas y reorganizadas (Bauman, 2000), por lo que la esfera financiera desempeña un papel fundamental en el ideal del trabajador en alcanzar la independencia de un capital cada vez más disperso.

y la esfera financiera, basados en las premisas de la teoría tradicional, en la que se argumenta fundamentalmente, que el libre funcionamiento de los mercados permitirá que el mecanismo de precios ajuste las decisiones individuales de compra-venta, armonizando así las relaciones entre los agentes económicos, y con esta armonización, se garantizaría el máximo bienestar y ganancias para los agentes.

Según datos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en el año 2014 el empleo informal en México representaba casi el 60 por ciento de la ocupación total, lo cual implica que más de la mitad de la población ocupada, labora en condiciones de precariedad e incertidumbre, pues el empleo informal, como bien afirma la misma OIT, está caracterizado por situaciones laborales carentes de protección social y que, al quedar fuera de la esfera de protección legal, también carece del amparo a sus derechos laborales.

Datos de la misma organización, muestran una gran heterogeneidad en las tasas de informalidad que se presentan entre las distintas entidades federativas, en las que Oaxaca aparece con una tasa de 81.2 por ciento y Nuevo León con una de 39.5 por ciento. Estos mismos datos, conviven con una tasa de desempleo abierto que se ha estabilizado actualmente en una tasa del 5 por ciento, lo que implica que la escases de empleos formales ha orillado a los trabajadores a insertarse en un sector laboral en el que se vuelven exponenciales las situaciones precarias y de incertidumbre.

La composición del empleo informal es relevante para este trabajo, pues da razón de los argumentos, según los cuales, las políticas económicas del periodo neoliberal han conducido al trabajador a considerarse como un productor, que a través de la inversión que realiza en su persona, es responsable único de sus decisiones, correctas o incorrectas, y sus ingresos y situación laboral, son producto de sus decisiones intertemporales.

La propia OIT muestra que en promedio de 2009 a 2013, el empleo informal que se desarrolla en el propio sector informal, es del 31.3 por ciento en promedio, y dentro de esta categoría, se encuentran aquellos trabajadores y empleadores por cuenta propia, y asalariados de unidades de producción que carecen de un registro legal; posteriormente están los trabajadores informales que realizan sus actividades en el mismo sector formal, que representan el 11.7 por ciento; y finalmente, el restante se refiere a los trabajadores que realizan sus labores en los hogares, compuestos principalmente por trabajo doméstico.

Si bien no es tema central de este trabajo, vale la pena mencionar, que este fenómeno de transformación del trabajo, evidencia un problema de género, en el que la mujer es quien se ve en mayor medida afectada por esta situación, por ejemplo del 50.1 por ciento de informalidad que se presentaba en 2009, 53.8 por ciento correspondía a

mujeres y el restante a los hombres, tendencia que se ha mantenido hasta la fecha.

Una forma de medir el impacto del ya explicado concepto erróneo de capital humano, es a través de la tasa de informalidad laboral en relación al nivel educativo, pues es de esperarse, que las capacidades de innovación, mayor productividad y capacidades de adaptación, estén estrechamente relacionadas con el nivel educativo de los trabajadores, como una medida del capital humano.

A diferencia de las tasas de informalidad en América Latina, el caso de México es muy particular, pues en ésta región del mundo, el 64.4 por ciento del empleo informal está concentrado en trabajadores que carecen de nivel educativo o cuentan como mínimo con la educación primaria, y sólo el 26.3 por ciento se concentra en trabajadores que cuentan con educación superior, de lo que podría deducirse que existe una relación positiva entre mayores niveles educativos, y menor propensión a caer en el empleo informal, considerando América Latina como un todo.

Se argumenta que el caso de México es particular, pues según el Instituto Nacional para la Evaluación Educativa, en 2005, la mayor tasa de desempleo abierto se presenta en personas que cuentan con educación superior, y la menor tasa de crecimiento en personas que no cuentan con educación básica, siendo de 4.5 por ciento en el primer caso y de 2.1 por ciento en el segundo.

Comparado con una economía desarrollada, como Estados Unidos, de igual forma México es un caso particular, pues en la economía de nuestro vecino del norte, los hombres con educación superior se enfrentan a una tasa de desempleo de 3 por ciento y las mujeres del 2.9, mientras que hombres con solo educación preescolar primaria, muestran una tasa de desempleo del 8.1 por ciento en el caso de los hombres y de 13.1 en el caso de las mujeres, todo esto en el año 2004.

Comentarios finales

Las políticas económicas que han sido aplicadas en las diversas economías, que se fundamentan en los resultados de la teoría tradicional, no han logrado cumplir sus objetivos, pues el desempleo ha sido una patología persistente en dichas economías, y han engendrado además, cambios objetivos y subjetivos que han conducido al trabajador hacia situaciones de precariedad y alta incertidumbre.

La construcción metodológica de la teoría *mainstream* se basa en la existencia de agentes consumidores y productores, cuyos objetivos no son contradictorios ni opuestos, lo que ha permitido mostrar que si un sistema está en un escenario de competencia perfecta, particularmente libre de rigideces reales o nominales, la compatibilidad de las decisiones es posible. La eliminación de lo que ésta teoría categoriza como rigideces, ha llevado al trabajador hacia un escenario donde

imperla la precarización, pues compromete su trabajo en un atmósfera que carece de seguridad social, de estabilidad laboral, carente de prestaciones, días de descanso obligatorio, e incluso con jornadas de trabajo extenuantes que están muy por encima de las horas máximas que marcan las leyes internacionales, y además, en el marco de un sistema donde el desempleo sigue vigente e incluso con una tendencia creciente.

La teoría del capital humano, de la que es dudable pensar que ha logrado el tan esperado crecimiento de las economías emergentes, se ha traducido en una transformación de la auto concepción del trabajador, pues al decidir entre incorporarse inmediatamente al llegar a la edad legal a la esfera de la producción, o seguir su educación y convertirse en lo que la teoría tradicional considera capital humano, este debe responsabilizarse a plenitud de su decisión, pues la elección, acertada o errónea, es igualmente racional, tanto si logra el objetivo de una situación laboral privilegiada, como si fracasa y termina en un empleo precario o en el desempleo.

De los argumentos anteriores, se concluye que la teoría tradicional, no solo ha fracasado en sus intentos de evitar las patologías económicas que aquejan a las sociedad, sino que se ha sido el manantial de una serie de cambios objetivos y subjetivos del trabajo, que han llevado a que los trabajadores se enfrenten a situaciones donde imperan altas tasas de desempleo, y aquellos que logran incorporarse al sistema, conviven con el capital en un escenario de alta incertidumbre de su situación futura, y en la que la precariedad es el común denominador de estos trabajadores. Razón por la cual es necesaria la construcción o reconstrucción de una teoría que permita explicar con toda rigurosidad la situación actual del trabajo, en la que sea posible estudiar ámbitos como la distribución, la forma en la que el trabajo y el capital deben convivir, con harás de mejorar el bienestar material de los trabajadores.

El caso de México no escapa al tema tratado en este trabajo, incluso permite evidenciar con mayor claridad los argumentos, porque implica que la economía mexicana no ha logrado alcanzar situaciones de bienestar, en la que el 60 por ciento de la población ocupada está en una situación laboral informal y precaria, en la que existe un problema de género evidente, donde la informalidad está concentrada en los trabajadores con los mayores niveles educativos, y en la que a pesar del notorio fracaso de la implementación de las políticas económicas tradicionales, aún se espera que las reformas estructurales que, seguramente enfatizarán los problemas que hemos tratado en este trabajo, tengan resultados positivos para el bienestar de la población.

Bibliografía

Agüero, J. (2013). Implicancias de la gubernamentalidad financiera en las decisiones financieras de las cooperativas tabacaleras en Argentina. *Vis. Futuro* [online], Vol. 17 (2), pp. 0-0.

Antón, A. (2008). Cambios de identidades laborales y de clase. *Revista Sociología del Trabajo* No. 63. Disponible en: http://www.uam.es/personal_pdi/economicas/aanton/publicacion/identidades_laborales.htm

Antunes, R. (2000). La Centralidad del trabajo hoy. *Papeles de Población*, 25, 83-96 .

Antunes, R. (2002). *Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho*. Brasil: Dany Editora Ltda.

Bairoch, P. (1993). *Economics & world history. Myths and paradoxes*. Chicago: The University of Chicago Press

Bauman, Z. (2000). *Trabajo, consumismo y nuevos pobres*. Barcelona: Gedisa.

Bauman, Z. (2008). *A sociedade individualizada. Vidas contadas e histórias vividas*. Río de Janeiro: Jorge Zahar Editor Ltda.

Becker, G. ([1983] 1993). *Human capital. A theoretical and empirical analysis with special reference to education*. Chicago: The University of Chicago Press.

Boyer, R. (2011). *Les financiers détruiront-ils le capitalisme?* Paris: Economica.

Coriat, B. (2000). *Pensar al revés. Trabajo y organización en la empresa japonesa*. España: Siglo XXI Editores.

Huerta De Soto, J. (1997). La escuela neoclásica moderna frente a la neoclásica . *Revista de Economía Aplicada* , Volumen V.

Husson, M. (2008, Febrero 5). The upward trend in the rate of exploitation . Retrieved from International Viewpoint. News and analysis from the Fourth International: <http://www.internationalviewpoint.org/spip.php?article1421>

Lapavistas, C. (2011). Theorizing financialization. *Work, employment & society*, 25, 611-626.

Lazzarato, M. (2011). *The making of the indebted man*. Cambridge: MIT Press.

Navarro, V. (2013, Enero 4). Teorías económicas sobre la crisis. Disponible en Vincenç Navarro Web site: <http://www.vnavarro.org/?p=8296>.

Selva Sevilla, C. (2004). *El Capital humano y su contribución al crecimiento económico: Un análisis para Castilla La Mancha*. España: Coleccion Monografias.

Silverman, R., & Waller, N. (20 de Abril de 2015). El algoritmo que le avisa al jefe sobre quién puede renunciar. Obtenido de The Wall Street Journal:

<http://lat.wsj.com/articles/SB11340654013753224549404580562861069733930>

Tinoco, E. (2014). El empleo informal en Mexico: situación actual, políticas y desafíos. Organización Internacional del Trabajo. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---rolima/documents/publication/wcms_245619.pdf

Tinoco, E. (2014). Panorama tematico laboral: transición a la formalidad en América Latina y el Caribe. Organización Internacional del Trabajo. Disponible en: http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_315054.pdf



EJE 10

**ECONOMÍA GLOBAL E IMPLICACIONES
EN EL MERCADO LABORAL**

EL DESARROLLO LOCAL Y EL SECTOR AUTOMOTRIZ EN AGUASCALIENTES

CECILIA ESCOBEDO TORRES¹
MARÍA DEL ROSARIO COTA YÁÑEZ²



Introducción

El presente documento se centra en conocer cuál fue la estrategia del gobierno para incorporar la implantación de Nissan en la entidad y que esta contara con absoluta congruencia en el diseño de su plan estatal de gobierno y analizar lo que el sector automotriz aporta en términos de desarrollo local en Aguascalientes. Cuando se piensa en el concepto de desarrollo local inmediatamente se busca la congruencia entre este concepto y las directrices económicas y sociales. Asimismo un gobierno implementa políticas públicas cuyo objetivo es el desarrollo, esta palabra engloba directamente calidad de vida, hablar de ello nos lleva directamente a investigar y determinar el nivel de Educación, Salud, Empleo-Salario, es decir: Derechos y Servicios públicos con los que cuenta determinado territorio. Sin embargo en este caso, solo se analizará la planeación para la marcha y el desarrollo de la industria automotriz en el estado de Aguascalientes. Dos son los ejes en los que se puede apoyar para entender la dinámica de un escenario productivo como el que se desarrolla en esta entidad, la dinámica económica en el desarrollo local y la intervención del diseño de políticas dirigidas al desarrollo local.

La primera de estas dos visiones sobre el desarrollo económico se refiere a que, es un proceso continuado cuyo mecanismo esencial consiste en la aplicación reiterada del excedente en nuevas inversiones, y que tiene, como resultado la

¹ Profesora investigadora del Departamento de Estudios del Pacífico de la Universidad de Guadalajara. Estudiante del Doctorado en Geografía y Ordenación Territorial.

² Profesora investigadora del Departamento de Estudios Regionales-INESER de la Universidad de Guadalajara.

expansión asimismo incesante de la unidad productiva de que se trate. El aspecto económico no es el único que se debe tomar en cuenta para pensar en el desarrollo de algún contexto, sino también la intervención del diseño de políticas adecuadas (Alburquerque, 2001).

En el entendido de que ambos aspectos son importantes, es imperativo tomarlos en cuenta cuando se trata de un sector productivo como lo es el automotriz. Esta industria, ha generado una gran expectativa sobre el desarrollo local en esta entidad. A través de la inversión y el diseño de las políticas locales que se han planteado para que, en este caso Nissan japonesa opere en Aguascalientes.

El desarrollo local en Aguascalientes y la industria automotriz

Una visión integral del concepto de desarrollo concentra casi todas las directrices, que deberían incluirse al momento de entender los ejes en una sociedad y en un contexto determinado, pero es necesario razonar sobre cada uno de los indicadores, como crecimiento económico, trabajo moderno, dinámica económica, desarrollo social y político, para hallar la forma en que estas variables avanzan hasta envolver a la sociedad misma y más allá descubrir de que se trata esta dinámica cuando se habla de desarrollo y en todo caso local.

El desarrollo es un fenómeno dependiente de la trayectoria e históricamente evolutivo y que, como tal, se inicia siempre en un lugar (o en varios, pero nunca en todos), siempre como un proceso esencialmente endógeno (aunque su base material puede ser considerablemente exógena), siempre descentralizado, y siempre con una dinámica de tipo capilar “de abajo hacia arriba y hacia los lados”, que terminará por producir, en función de la dialéctica territorio/función propia de la modernidad, una geografía del desarrollo, rara vez uniforme, comúnmente con la forma de archipiélago o, en el extremo, con la forma de la dicotomía centro/periferia (Boisier,2005).

El desarrollo es un proceso de crecimiento económico capaz de arrastrar consigo la totalidad de la sociedad, de una manera tal que toda la fuerza de trabajo es integrada en la división social del trabajo moderno. Se supone que esa dinámica económica puede sustentar un desarrollo social y político igualmente universal, transformando la sociedad en un conjunto social, que en pos del progreso técnico y del crecimiento resultante y arrastrado por ellos, forma una gran sociedad integrada en la que todos los seres humanos encuentran su lugar dentro de un camino ascendente hacia el futuro. Por consiguiente, progreso técnico, crecimiento económico infinito e integración económica, social y política de toda la población,

son vistos como una unidad dinámica y armónica. (Espina, 2010). Ahora bien, el concepto de desarrollo sirve para observar que aspectos deberían estar incluidos para alcanzar el desarrollo como tal, pero como este, no se da al mismo tiempo ni en todos los aspectos, es necesario desagregarlo, y observarlo en partes. Comenzando por lo que significa desarrollo local como tal.

Son diferentes las concepciones a las que se ha llegado al momento de considerar el desarrollo local. Se ha reflexionado sobre que, es un proceso de crecimiento y de cambio estructural que conduce a una mejora en el nivel de vida de la población local (Vázquez – Barquero, 1988). El entorno local contiene procesos de aprendizaje colectivo que le permiten responder a los cambios a través de la movilidad del trabajo en el mercado local, los intercambios de tecnología de producto, proceso, organización y comercialización, la provisión de servicios especializados, los flujos de información de todo tipo o las estrategias de los actores (Vázquez Barquero, 1999).

Una respuesta residual, desencadenada por un vacío generado por la ausencia y el debilitamiento del gobierno nacional; oportunidad por nuevas y viejas virtudes de lo local, como ámbito de construcción de procesos de desarrollo (Cuervo, 1998) o como una respuesta a los problemas del desempleo y desorganización económica causados por la decadencia industrial y las deslocalizaciones.

La estrategia del desarrollo local debe orientarse, en suma, a asegurar mejores condiciones de vida de la población local, tratando de centrarse fundamentalmente en la mejor utilización de los recursos locales, a fin de promover nuevas empresas y puestos de trabajo locales. La construcción de una oferta territorial apropiada de servicios de apoyo a la producción es parte esencial de dicha estrategia de desarrollo local (Albuquerque, 2003).

En el entendido de que todos los factores influyen para alcanzar el desarrollo local, entonces el territorio es un actor del desarrollo. El estado de Aguascalientes se localiza en la región centro occidente del país, y en el centro de diez de los estados más importantes, que en conjunto concentran a 45 millones de personas y consumidores potenciales, producto de la región en la que se inscribe (PED, 2004-2010:79).

Una visión retrospectiva del estado, nos hará entender cómo es que se conformó la infraestructura con la que ahora cuenta. El desarrollo urbano en Aguascalientes, para la década de 1990, se visualizó, dentro del sistema urbano nacional como una ciudad media, en expansión, y que debería ser impulsada en su desarrollo para desacelerar el excesivo crecimiento de las grandes ciudades, concentrando servicios a nivel regional y propiciando la localización de actividades productivas y de servicios; y así tender a conformar en la región del Bajío un sistema de ciudades relativamente autónomo, inducir el crecimiento de la ciudad fuera de tierras de

cultivo, densificar el área urbana hasta ese momento y, mantener la oferta del suelo por encima de la demanda para frenar la especulación, inducir la desconcentración de las actividades en el centro y ordenar los usos del suelo y la estructura vial de la ciudad, previendo la demanda futura (Ortiz, 1997:350-351).

En ese sentido, de integración de todas las ventajas (recursos naturales y condiciones humanas) para lograr el desarrollo, la ciudad de Aguascalientes, ideó la infraestructura para lograr el establecimiento de la industria automotriz y productividad ascendente, se creó toda una plataforma para que operara en la entidad a principios de la década de los ochenta y hasta la actualidad. La entidad, figuró en el contexto nacional como uno de los principales estados del país, en materia de desarrollo urbano-industrial y en donde se implementaron acciones concretas, derivadas de las políticas nacionales de descentralización y desconcentración de las actividades productivas. En esta década la ciudad fue estimulada para el impacto del crecimiento industrial que a partir de ese periodo se experimentó en la estructura urbana, tomo como base al desarrollo de parques industriales ubicados en los límites periféricos de la ciudad (Ortiz, 1997:412-413). Este impulso industrial es una consecuencia lógica de la implementación de las políticas sobre desarrollo urbano-industrial a nivel federal, que han considerado la ubicación estratégica del estado en el contexto regional y nacional, que ha permeado la aplicación de ciertos procedimientos para impulsar la instalación de empresas muy importantes, tanto nacionales como extranjeras, que en el terreno concreto han generado un mercado de trabajo muy amplio con grandes posibilidades de expansión, que a su vez provocó cambios en los componentes demográficos.

El ordenamiento territorial y la desconcentración económica significan encauzar la actividad económica hacia lugares óptimos por su disponibilidad de recursos, desalentar el crecimiento de las zonas sobrepobladas y propiciar la mejor vinculación y en su caso la concentración de la población dispersa con el fin de facilitar su acceso a mejores niveles de vida (Ortiz, 1997:245). De ahí que, en el periodo de 1980-1990 la ciudad de Aguascalientes experimentara un fuerte impacto en su crecimiento derivado por la atracción que ejerció la instalación de gran industria transnacional que se ubico en los principales parques industriales del área urbana de la ciudad capital. Las industrias fueron: Nissan Mexicana en 1982; Nipomex en 1982; Moto Diesel Mexicana (Detroit Diesel Allison) en 1982; Fomasa en 1982; Xerox en 1983; Texas Instruments en 1984, entre otras.

El desarrollo industrial de Aguascalientes ha presentado un crecimiento considerable en los últimos años debido a muchos factores como son: la capacidad de retener inversiones, excelente ubicación geográfica, su centro logístico natural de

distribución, su red ferroviaria, excelente mano de obra, entre muchos factores más. En la entidad la actividad económica se divide por sectores, entre los cuales podemos destacar los siguientes: Sectores clave: Automotriz, Agroindustria, Maquinaria y equipo, Productos para la construcción. Sectores futuros: Tecnologías de la información, Robótica y automatización, Textil y del vestido, Electrónica y suministros, Servicios médicos. Otros sectores: Mueblero, Autotransporte. (Fuente: <http://www.aguascalientes.gob.mx/Temas/Economia/IACE/Industriales.aspx>. 2014).

El territorio se constituye en el elemento vertebrador de todos aquellos procesos que tienen incidencia sobre un cierto espacio en el que actúa una determinada sociedad. Consiguientemente, el análisis de la estructura territorial, de sus componentes y de su funcionamiento es uno de los elementos fundamentales en toda actuación vinculada al desarrollo local y fundamentada en la revalorización de su potencial endógeno (Esparcía, 1999). En el campo de una planificación urbana e industrial válida para el desarrollo local son diversos los ejemplos en los que se pone de manifiesto la necesidad de un análisis integral de los elementos que se distribuyen en un territorio.

El desarrollo local hace referencia a 7 procesos de acumulación de capital en ciudades, comarcas y regiones concretas. La disponibilidad de una mano de obra, suficientemente cualificada para las tareas que realiza, y poco conflictiva, unido a una capacidad empresarial y organizativa, fuertemente articulada a la tradición productiva local y a una cultura atenta a las innovaciones y al cambio, favorece la acumulación de capital en los sistemas productivos locales. En este enfoque de desarrollo local se identifican tres dimensiones: Económica, caracterizada por el sistema de producción, la sociocultural y la política administrativa que le sirve de base al proceso de desarrollo (Vázquez Barquero, 2000:5).

El desarrollo local sería, en la visión de sus defensores, un proceso de cambio y crecimiento estructural basado en la utilización del potencial existente en un determinado territorio en donde los factores determinantes son la capacidad de liderazgo del propio proceso de “adentro hacia afuera” y la movilización del potencial y recursos locales para favorecer los rendimientos crecientes y la creación de externalidades positivas. El potencial de desarrollo de los territorios, es constituido por un conjunto de recursos que, apoyado en la generación de economías de escala en el nivel local, generaría externalidades positivas de magnitud correspondiente a aquellas generadas por grandes empresas. Tales economías de escala serían generadas a través de redes de empresas y de relaciones personales que constituyen el núcleo de pequeños negocios, induciendo de esa forma el crecimiento y el cambio estructural en la economía local (Braga, 2002).

La planeación de la dinámica económica para el desarrollo local y la industria automotriz

El concepto de desarrollo fue asociado al desarrollo económico y a su vez al crecimiento (Franco y Jutkoitz, 1976:91). (Citado en Boisier, 1999). El desarrollo económico es un proceso continuado cuyo mecanismo esencial consiste en la aplicación reiterada del excedente en nuevas inversiones, y que tiene, como resultado la expansión asimismo incesante de la unidad productiva de que se trate. Proceso de ampliar la gama de opciones de las personas, brindándoles mayores oportunidades de educación, atención médica, ingreso y empleo, y abarcando el espectro total de opciones humanas, desde un entorno físico de buenas condiciones hasta libertades económicas y políticas (PNUD, 2004).

El concepto de Desarrollo Económico Local De acuerdo con Vásquez Barquero (2000), es un proceso de crecimiento y cambio estructural que mediante la utilización del potencial existente en el territorio conduce a la mejora del bienestar de la población de una localidad o una región. Cuando la comunidad local es capaz de liderar el proceso de cambio estructural, la forma de desarrollo se puede convenir en denominarla “Desarrollo local Endógeno”.

Una característica más del desarrollo económico exige una actuación de las instancias territoriales, a lo cual los gobiernos locales deben incorporar en sus programas de fortalecimiento, este, les da el carácter de promotores del desarrollo económico local, a fin de construir conjuntamente con los actores privados y el resto de la sociedad civil local, los necesarios entornos territoriales innovadores para el fomento productivo y desarrollo del tejido local de empresas (Albuquerque, 2003)

El desarrollo económico y la dinámica productiva dependen de la introducción de innovaciones (en los productos, en los procesos y servicios, en nuevos estilos de dirección y gestión empresarial, en las relaciones interempresariales, en la gestión pública, en la concertación de actores, etc.) que impulsen la transformación del sistema productivo y social del lugar (Vargas y Mochi, 2008).

Albuquerque (2004), señala que, existen elementos básicos de las iniciativas de desarrollo económico local, como; movilización y participación de actores locales, actitud proactiva del gobierno local, existencia de equipos de liderazgo local, cooperación público- privada, elaboración de una estrategia territorial de desarrollo, fomento de microempresas y pyme, capacitación de recursos humanos, coordinación de programas e instrumentos de fomento e institucionalidad para el desarrollo económico local. Sostiene que, la fragilidad de dichas iniciativas puede ser identificada por la carencia o debilidad de alguno de esos componentes.

Una iniciativa de desarrollo económico local, requiere una actitud proactiva por parte de los gobiernos locales (y regionales en general) en relación con el desarrollo productivo y la generación de empleo. Esto supone asumir nuevas funciones desde la gestión pública local mas allá de los roles tradicionales como suministradores de servicios locales, urbanísticos o ambientales a nivel local (Albuquerque, 2004). El desarrollo económico local implica la inclusión de actores locales nuevos en la cadena productiva. Otorga especial atención a la micro, pequeña y mediana empresa (Fernández y Gereffi, 2011).

Si bien, la visión tradicional sobre el desarrollo económico ha hecho siempre hincapié en la atracción y disponibilidad de recursos financieros, es importante, señalar que no es suficiente para garantizar el desarrollo económico. La orientación de los recursos financieros hacia la inversión productiva depende de otros factores básicos y, fundamentalmente, de la capacidad de introducir innovaciones en el tejido productivo y empresarial. Albuquerque (2001).

El concepto de desarrollo económico local se trata de un proceso de transformación de la economía y la sociedad de un determinado territorio orientado a superar las dificultades y exigencias del cambio estructural en el actual contexto de creciente competitividad y globalización económica. Para ello se requiere una actuación decidida y concertada entre los diferentes actores locales, públicos y privados, a fin de crear un entorno territorial que fomente las actividades productivas en general y en especial las que corresponden a las microempresas para utilizar en forma eficiente y sostenible los recursos endógenos y aprovechar las oportunidades de dinamismo exógeno o el dinamismo de las actividades empresariales presentes en el territorio.

Las nuevas estrategias de la industria automotriz global, han incluido a México, mismo que ha asumido un papel cada vez más relevante en la manufactura de automóviles para la región de América del Norte; en particular, el país se ha convertido en una plataforma de producción reñida por las firmas estadounidenses y asiáticas, en su encarnizada disputa por la supremacía en el mercado de América del Norte (Bracamonte y Contreras, 2008). La industria automotriz ha impactado a la estructura económica regional; donde existe mayor presencia de esta industria, se observa que ésta se integra con sus principales proveedores al interior del estado, lo cual cobra un peso económico relevante.

Existen condiciones que evidencian el desarrollo local en una entidad bajo diferentes aspectos. En este caso, la dinámica económica trazada tanto a nivel de plan como a nivel de resultados por el gobierno del estado deja entrever diferentes ausencias que distan de alcanzar dicho escenario. En el perfil productivo de Aguascalientes, siempre apunto al sector textil, sin embargo; el sector automotriz ha ganado terreno

a nivel productivo y generando empleo. Pero, queda pendiente responder si todo esto que ofrece Nissan; empleo, productividad, innovación alcanza para que las pymes que operan en el estado se integren en un encadenamiento productivo y, entonces si las estadísticas empiecen a contar en relación a las ganancias para el bienestar de la población y se pueda relatar la dinámica económica en el desarrollo local.

A fin de encontrar las políticas económicas diseñadas para alcanzar el desarrollo local en dirección al sector automotriz en específico aquellas enfocadas en Nissan, y en el afán por tener una idea sobre lo que significa avanzar en el concepto de desarrollo económico local se observaron estas propuestas en el Plan Estatal de Desarrollo 2004-2010 y 2010-2016 (PDE), así como de los resultados del Informe de gobierno (2004-2016) e informe ejecutivo de gobierno 2010-2016, permitieron no perder de vista lo que el gobierno se planteó y obtuvo a nivel de desarrollo económico local (Véase cuadro 1). Se espera que la propuesta productiva de grandes empresas se implique al menos con el nivel de bienestar de la población a través de la generación de empleo, pero es difícil alcanzar este nivel si las propias pymes en el estado no trabajan bajo el concepto de cadena productiva con la gran empresa, y, en el plan estatal de gobierno cuando hablan de pymes en el PED 2004-2010 en el informe del mismo periodo tampoco, no mencionan que estas se vincularan con NISSAN.

Para alcanzar el desarrollo económico local se espera la actuación de las instancias territoriales, a lo cual los gobiernos locales deben incorporar en sus programas de fortalecimiento. *El alcalde o gobernador, que será el máximo orientador de la planeación en la respectiva entidad territorial. En este caso se puede observar que, efectivamente el gobierno local destinó una partida presupuestal importante para fortalecer a la pequeña y mediana empresa, pero no aquellas que trabajarían en conjunto con la gran empresa, evidencia de ello, son las empresas que comenzaron a operar pero todas de origen asiático y que colaboran directamente con Nissan. (Véase cuadro 1) resultados del informe de gobierno 2010-2016. Quizá falta resolver que aportan las pymes de origen local a la colaboración con Nissan en términos de innovación tecnológica, y entonces hablar de entornos territoriales innovadores para el fomento productivo y desarrollo del tejido local de empresas que impulsen la transformación del sistema productivo y social del lugar.*

En un análisis meticuloso, debe tomarse en cuenta los elementos básicos que Alburquerque (2004), sugiere se integren como elementos básicos de las iniciativas de desarrollo económico local, como; actitud proactiva del gobierno local, elaboración de una estrategia territorial de desarrollo, fomento de microempresas y pyme, coordinación de programas la fragilidad de dichas iniciativas que puede ser identificada por la carencia o debilidad de alguno de esos componentes. En el Plan

de Desarrollo Estatal 2010-2014 y en el informe del mismo periodo no se apuntó en concreto sobre estrategias de preparación del gobierno para que operaran empresas asiáticas en calidad de pymes, tampoco se planeó sobre la llegada de Nissan 2, esto habla de una ausencia importante por parte del gobierno para planear alcanzar un desarrollo económico local.

De ahí que, los pendientes obliguen a pensar sobre la orientación de los recursos financieros hacia la inversión productiva, lo cual depende de otros factores básicos y, fundamentalmente, de la capacidad de introducir innovaciones en el tejido productivo y empresarial. Así como; superar las dificultades y exigencias del cambio estructural en el actual contexto de creciente competitividad y globalización económica.

El diseño de la política para el desarrollo local y la industria automotriz

La buena posición de México en la relación producto/empleo lo coloca al lado de países altamente productores pero la diferencia con Corea del Sur, Japón y Alemania es el tipo de capitalismo troncal de alto nivel tecnológico y de ingreso per cápita creciente que los caracteriza. En consecuencia, el desarrollo reciente de la industria automotor en México obedece más a la inversión de firmas japonesas y alemanas en territorio mexicano y a la amplia industria de autopartes que contribuye a fortalecer el perfil de plataforma de exportación por la reducción de costos de transporte e inventarios con que se apoya el tipo de clúster de enclave. Entre los aspectos a desarrollar como elementos que marcan la diferencia entre las regiones mundiales en competencia, está la combinación del recurso de competitividad laboral con aprendizaje tecnológico y la expansión de la demanda de las regiones más dinámicas (Basurto, 2013).

Todo pareciera indicar que existe una especie de luna de miel entre el Gobierno, y la industria automotriz para alcanzar un desarrollo local para la entidad. Pero, si el concepto de desarrollo local fuera tomado en cuenta como tal por parte de los decisores empresariales, uno de los recursos que dan impulso real al contexto sería la fuerza de trabajo, y es la parte con menor beneficio. Pues si bien la “motorización” ha traído avance de la industria automotriz en México también ha generado niveles de contaminación, costos económicos y riesgos sociales cuantiosos que apenas empiezan a identificarse. Sobre los recursos laborales, el crecimiento de las inversiones, las empresas y los empleos en esta industria lejos de promover la mejora y uniformidad de los ingresos de los trabajadores los viene deprimiendo y dispersando grandemente. Es una situación que acompaña la fragmentación de las relaciones laborales y sindicales del sector, a la vez que las complejiza (Covarrubias, 2014).

Según autores como Vázquez –Barquero (1988). Sostienen que es importante, encontrar una explicación de cómo la parte político administrativa ha apoyado para que el desarrollo local se conciba. En este caso en Aguascalientes, al menos a partir de la presencia del sector automotriz, en el proyecto concreto de Nissan, ¿Cómo se planteo concebir el desarrollo local? Lo local se coloca como el principal nivel para la búsqueda de la convergencia entre los objetivos económicos y aquellos relativos a la ciudadanía, incremento de la participación popular y mejoramiento de la calidad de vida. Se clama porque las políticas de desarrollo sean diseñadas y adoptadas en el plano local y la búsqueda de justicia social y mayor calidad de vida se uniría y sobrepondría a los objetivos de crecimiento económico (Braga, 2002). De todos estos aspectos, el que más se relaciona con la presencia de Nissan en la entidad serían los objetivos económicos, dado que el discurso gubernamental se centra siempre crecidamente en la búsqueda de posicionar a la entidad como la más productiva ante las demás, sin anteponer el bienestar de la ciudadanía, como si se debiera preferir el aspecto económico por sobre lo social. Y, en el entendido del desarrollo local, debiesen ir de la mano.

Ante este cumulo de observaciones de corte teórico sobre lo que es el desarrollo local, sus directrices y que se debe considerar para alcanzarlo. Quedan preguntas específicas. ¿Cuáles son las principales políticas públicas para fortalecer el crecimiento económico del territorio? Una política pública para ser completa tiene que contener: Planeación, Programación, Presupuesto y Evaluación. ¿Cuál es el papel que juega el gobierno estatal en relación a la intervención de la política en el desarrollo local encaminado a la industria automotriz?

Con el objetivo de entender qué tipo de desarrollo se ha planeado por parte del gobierno del estado de Aguascalientes, en términos de diseño de políticas para el desarrollo productivo enfocado al sector automotriz. Se indagó el Plan Estatal de Desarrollo 2004-2010, informe de gobierno del mismo periodo y Plan Estatal de Gobierno 2010-2016 e informe parcial de gobierno de la administración actual. A fin de conocer el diseño de estas políticas.

En el plan de desarrollo estatal de 2004-2010, se propuso el gobierno generar y definir proyectos encaminados al desarrollo de actividades económicas. Y, solo se llegó a la elaboración del programa estatal de desarrollo urbano, donde se planteó la descentralización de la concentración de actividades sociales y económicas de la zona metropolitana de Aguascalientes. No fue sino hasta la siguiente administración 2010-2016, que se replantearon un proyecto similar para alcanzar el liderazgo en planeación. Se cristalizó el proyecto hasta 2013, con la publicación de instrumentos de planeación y se vinculó con los sistemas estatales de planeación territorial y

ambiental. ¿Qué ocurrió? ¿Planeación sin vinculación con la industria de la innovación? o en todo caso, cuando se planeó, en ¿Qué tipo de rama productiva se estaba pensando? ¿De qué tipo de desarrollo se está hablando?

En el plan estatal de desarrollo 2010-2016, se propuso el gobierno consolidar corredores de actividades económicas y sociales comunicados a través de un sistema eficiente. El resultado fue obras para la modernización carretera, obras en parques industriales, que colocaron a Aguascalientes según el gobierno en un centro logístico regional en materia de manufactura, distribución y exportación de automóviles nuevos. En la anterior administración no se contemplaron este tipo de proyectos.

En esta misma administración 2010-2016, se propuso el gobierno posicionar a Aguascalientes en el contexto regional como un centro del conocimiento que lo proyectara como la mejor opción educativa de la región, se logró que, la agencia de cooperación internacional del Japón reconociera el modelo de vinculación escuela – empresa a nivel nacional. Se espera, sea modelo para todas las empresas automotrices japonesas (véase cuadro 2).

Indiscutiblemente el gobierno de Aguascalientes si ha contemplado de alguna u otra manera incluir siempre, dado que así lo dictan las directrices a nivel nacional y lo siguieren a nivel internacional, el desarrollo local dentro del diseño de políticas gubernamentales. Sin embargo; el proceso de desarrollo industrial del Estado de Aguascalientes carece de una política pública articulada, consensuada y perdurable en materia de desarrollo industrial. Tampoco existe una programación y articulación entre los diferentes sectores y ramas industriales que permitan encadenamientos productivos en los que participen las empresas locales. Si bien, el establecimiento de empresas industriales incremento los niveles de inversión producción y empleo, pero no elevo las retribuciones de la clase trabajadora, por lo cual no se puede decir que se haya logrado un desarrollo regional (López, Padilla, Gutiérrez, 2012).

Quedan más preguntas por resolver que respuestas ¿Con las empresas que existen en la entidad, en todo caso PYMES, que operan en la entidad, se alcanzan a encadenar con la industria automotriz, y con ello, se logra el desarrollo local? ¿Cómo el gobierno del estado apoya a las pymes para que participen y se encadenen a las grandes empresas y de esta manera alcanzar el desarrollo local?

Conclusiones

Evidentemente ambos aspectos del desarrollo local tanto económico, como el relacionado con las políticas, son indispensables para alcanzar los objetivos como

el de reducir la pobreza, crear empleo y favorecer el progreso económico ante la integración económica a nivel global.

Definitivamente existen elementos sustanciales en la ciudad de Aguascalientes para entender que el desarrollo local está presente, pero en la planeación que hace el gobierno del estado cuando habla de desarrollo siempre falta la explicación de cuál es el papel y las ventajas que tendrá la mano de obra.

El gran despegue explosivo de la industria automotriz en México deja una agenda importante de pendientes, amenazas y oportunidades. De ahí que sea momento de que los gobiernos y las entidades públicas y privadas competentes del país se pregunten si lo que se quiere es que las demás naciones nos sigan viendo como una tierra de gente trabajadora y productiva a la que se puede ir a ganar más pagando menos, provista la debilidad de sus organizaciones e instituciones. Pero lo más importante es la “discontinuidad” que existe, los enormes lapsos en la planeación para activar las directrices en relación al desarrollo económico y el diseño de políticas para activar la parte productiva.

Bibliografía

Albuquerque, F. (2003). Teoría y práctica del enfoque de desarrollo local. Instituto de Economía y geografía Consejo superior de Investigaciones Científicas, Madrid.

Albuquerque, F. (2004). Desarrollo Económico local y descentralización en América Latina. Ministerio de Ciencia y Tecnología. España. 2004.

Albuquerque, F. y Cortez P: (Comps.) (2001). “Desarrollo económico local y descentralización en América Latina: Análisis comparativo”. CEPAL. 2001

Basurto (2013). “Estructura y recomposición de la industria automotriz mundial. Oportunidades y perspectivas para México. Economía UNAM vol. 10 núm. 30. pp. 75-92.

Bernal, M. y Hernández, Z. (2014). “Avances en la estrategia de crecimiento económico del Programa de Regionalización en Jalisco”. *Cultura, Tecnología y Patrimonio. Universidad de Guadalajara, CUValles*.

Boisier, (2005). ¿Hay espacio para el desarrollo local en la globalización? Revista de la CEPAL No. 86, agosto 2005.

Boisier, S. (1999). “Desarrollo local: ¿De qué estamos hablando?”. Cámara de Comercio de Manizales, Colombia, 1999.

Bracamonte A. y Contreras O. (2008). “Redes globales de producción y proveedores locales: los empresarios sonorenses frente a la expansión de la industria automotriz”, *Revista Estudios fronterizos*, vol. 9, núm. 18, julio-diciembre 2008, pp. 161-194.

Braga, (2002). Políticas públicas para el desarrollo local y regional. Bucaramanga, Colombia, 2014. Organizadores Uniciencia. PNUD, Imebu. Corporación Universitaria de ciencia y desarrollo –Uniciencia- Bucaramanga

Covarrubias A. (2014). “Explosión de la Industria Automotriz en México: De sus encadenamientos actuales a su potencial transformador”. Friedrich Ebert Stiftung. México.

Espina, M. (2010). “Apuntes sobre el concepto de desarrollo y su dimensión territorial”. Ed. Caminos. La Habana.

Fernández K, Gereffi G. (2011). Desarrollo económico local y cadenas globales de valor. Center on Globalization, Governance & Competitiveness (CGGC), Duke University, Durham, North Carolina.

García. A. y Marquetti H. (2000). "Cadenas, redes y *clusters* productivos: aspectos teóricos". Recuperado de: https://www.nodo50.org/cubasigloxxi/economia/galvarez_300806.pdf

Gereffi (2001). "Las cadenas productivas como marco analítico para la globalización". Problemas del desarrollo, vol. 32. Núm. 125, México, IIEc-UNAM, abril-junio, 2001. Pp. 1-30.

Gobierno del Estado de Aguascalientes; Coordinación estatal de Planeación y Proyectos CEPLAP. Programa sectorial de Desarrollo Económico 2010-2016. México: Aguascalientes: 2011.

<http://www.aguascalientes.gob.mx/Temas/Economia/IACE/Industriales.aspx>. 2014

<Http://www.parquesindustrialesags.org/parques?id=20.2014>, INEGI).

Informe de gobierno del estado de Aguascalientes 2004-2010

Ortiz, A. (1997). "Ordenamiento del territorio y desarrollo municipal en Aguascalientes", UAA.

Plan de Desarrollo del Estado de Aguascalientes, 2010-2016. Secretaria de planeación y desarrollo regional (SEPLADE).

Plan de Desarrollo del Estado de Aguascalientes, 2004-2010. Secretaria de planeación y desarrollo regional (SEPLADE).

Sanchez, Z., Escobar, J., Sanchez, M., et. Al. (2013). Desarrollo local basado en conocimiento e innovación: Caso Agropolis del Norte. J. Technol. Manag. Innov. 2013, Volumen 8, Special Issue ALTEC.

Sexto informe de gobierno de Aguascalientes 2010-2016

Vargas C, Mochi P. (2008). Estrategias que favorecen u obstaculizan el desarrollo local en el marco de la globalización. *Economía y sociedad y territorio*, Vol. VIII, núm. 26, enero-abril, 2008, pp. 381-413.

Vázquez, B.A. (1999). "El desarrollo local en los tiempos de globalización". Ciudad y región: Estudios territoriales, No. 122, 1999. Pp. 721-734.

Vázquez. B. (2000). "Desarrollo endógeno y globalización". *Eure* Vol. XXVI, No. 79, pp. 47-65, Santiago de Chile, diciembre 2000.

López, G., Padilla L., Gutiérrez C. (2012). "Las políticas públicas del desarrollo regional de Aguascalientes, México 1980-2012". Encontrado en: http://www.uhu.es/IICIED/pdf/6_4_poltica.pdf

ANEXOS

Cuadro 1

Directrices de la dinámica económica en el desarrollo local de Aguascalientes relacionado con la Industria Automotriz

Análisis de las estrategias del Plan Estatal de Desarrollo (PED) 2004-2010 y 2010-2016 e informe de gobierno 2004-2010 y (Informe ejecutivo de gobierno) 2010-2016 para que Nissan operara en el estado

| Plan Estatal de Desarrollo 2004-2010 | Resultados del Plan Estatal de desarrollo 2004-2010 | Plan Estatal de Desarrollo 2010-2016 | Resultados del último informe de gobierno 2010-2016 |
|--|---|---|--|
| <p>Impulsar la competitividad y el desarrollo tecnológico en los sectores de producción, para convertir a Aguascalientes en un polo nacional de la economía de la innovación. P. 190</p> | <p>Instalación de 22 nuevas empresas, recibiendo, entre otros apoyos, los provenientes del Programa para el Desarrollo de la Industria del Software, PROSOFT, con una inversión estimada en 200 millones de pesos y detonando una generación de empleos cercana a las 10 mil plazas de alto valor agregado.</p> | <p>Consolidar las industrias: automotriz, metalmecánica, electrónica, textil y del vestido en el corredor Peñuelas –Cosío.</p> | <p>-La planta Tachi-S DSP inició operaciones con una inversión de 143 millones de pesos y la generación de 700 Empleos, dedicada a la fabricación de asientos delanteros y traseros para vehículos Nissan y Honda y será proveedora de la Planta “JIT” y “PIVA”. - Se inauguró la Distribuidora Volvo, con una inversión de 26 millones de pesos -se inauguró la tercera planta Cables de K&S Mexicana, con una inversión de 182 millones de pesos, que representa la generación de 104 nuevos empleos permanentes. -Se inaugura Shoshiba tiene como actividad principal los estampados para bolsas de aire y asientos y proveerá a sus diferentes clientes, como Tachi-S, Honda, Calsonic Kansei, Takata y Sumitomo Electric. - Se inauguró la empresa de origen japonés Riken, que está dedicada principalmente a la Fabricación de anillos para pistón, válvulas, asientos de válvulas. Con una Inversión de 30 millones de dólares, esta empresa generará 200 nuevos empleos directos.</p> |
| | <p>Exportación de productos de alto valor agregado, desde hardware hasta software de los más altos estándares internacionales, destacan los 2 billones de microchips de Texas Instruments para celulares, de Flextronics o Sensata para el sector automotriz y aeronáutico, así como los equipos sofisticados elaborados por Flextronics y Pounce Consulting para el sector Médico.</p> | <p>Fomento a la micro y pequeña industria; impulsar la creación de nuevas empresas, reforzar cadenas productivas con proveeduría local.</p> | <p>Un centro regional y 11 municipales en el sexenio</p> |

| | | | |
|---|---|--|--|
| | En colaboración con organismos internacionales como la OCDE y el Banco Mundial, Aguascalientes impulsó la mejora en la productividad y competitividad del país, a través del desarrollo de una política de clúster. | Programas de capacitación para empresarios | |
| Desarrollar mecanismos innovadores de financiamiento y garantías para la modernización de infraestructura y el apoyo a MIPYMES | se cuenta con el clúster de la industria automotriz y de autopartes, FO-MAUTO, así como el de la industria eléctrica y electrónica, CELESA, A través del clúster de Tecnologías de la Innovación, INNOVATIA, se constituyó el Clúster de Robótica y Automatización de Aguascalientes, A.C Reducción de trámites acceso a apoyos a través de la creación del Centro de Atención Integral a la Micro, Pequeña y Mediana empresa del Estado de Aguascalientes (CAIPYME) financiamiento barato, capacitación y posicionamiento de marcas propias (800 millones de pesos) | Ampliación de vías ferroviarias | |
| Promover una política de la cultura emprendedora estatal y reforzar el impulso a las MIPYMES como grandes detonadoras del empleo y la actividad económica | 349 inversiones mayores al millón de dólares, (248) nuevas empresas, (101 se ampliaron, ya existían). Sumó un estimado de 4 mil 400 millones de dólares con empleo de 56 mil plazas. (Invirtió también Nissan mexicana y Jatco México un mil 100 millones de dólares). | | |

Fuente: Elaboración propia con información del plan estatal de desarrollo 2004-2010 y 2010-2016. Informe de gobierno de Aguascalientes 2004-2010. Informe ejecutivo de gobierno 2010-2016

Cuadro 2

Directrices de políticas para el desarrollo local y la marcha de Nissan en Aguascalientes

Análisis de las estrategias del Plan Estatal de Desarrollo (PED) 2004-2010 y 2010-2016 e informe de gobierno 2004-2010 y (Informe ejecutivo de gobierno) 2010-2016 para que Nissan operara en el estado

| Plan Estatal de Desarrollo (PED) 2004-2010 | Resultados del Plan Estatal de desarrollo 2004-2010 | Plan Estatal de Desarrollo (PED) 2010-2016 | Resultados del último informe de gobierno 2010-2016 |
|--|--|--|---|
| <p>Desarrollo regional. Generar y definir los proyectos que en el ámbito de la región Centro Occidente, que impulsen el desarrollo del Estado, aprovechando las ventajas comparativas de localización, infraestructura y suelo apto para el desarrollo de actividades económicas. P. 168</p> | <p>Se elaboró el Programa Estatal de Desarrollo Urbano 2010–2030, con el enfoque de planeación estratégica integral y con visión prospectiva consolidando la política estatal de desarrollo regional y urbano a través del esquema de regiones intraestatales y el Sistema Estratégico de Ciudades que además regule el crecimiento de los centros de población y el ordenamiento territorial, apoyando la política de descentralización de la concentración de actividades sociales y económicas de la Zona Metropolitana de Aguascalientes, Jesús María y San Francisco de los Romo.</p> | <p>Alcanzar el liderazgo en planeación del Estado y la región para cumplimiento de las estrategias de la administración pública.</p> | <p>Aprobados y publicados cuatro instrumentos de planeación. A través del Programa Estatal de Ordenamiento Ecológico y Territorial, 2013-2035, el Programa Estatal de Desarrollo Urbano, 2013-2035, el Programa Estatal de Vivienda, 2013-2035 y el Programa de Ordenación de la Zona Conurbada y Metropolitana de Aguascalientes,</p> <ul style="list-style-type: none"> • En este año, se aprobó y publicó el Programa Estatal de Ordenamiento Ecológico y Territorial, 2013-2035, el cual es el instrumento rector y de vinculación de los sistemas estatales de Planeación territorial y ambiental para el estado de Aguascalientes. |
| <p>Estrategias territoriales. Generar e implementar estrategias de ordenamiento territorial a niveles de localidad, centro de apoyo, polo de desarrollo, municipio, regiones estatales y Estado.</p> | | <p>Consolidar corredores de actividades económicas y sociales, comunicados a través de un sistema de transporte eficiente.</p> | <p>Una obras realizada para la modernización de carreteras. Dos obras realizadas en parques industriales. han colocado a Aguascalientes como un centro logístico regional para el Sector en materia de manufactura, distribución y exportación de automóviles nuevos. Se subraya el proyecto de Nissan A2 y el crecimiento y especialización de su cadena de suministros</p> |

| | | | |
|--|--|--|---|
| <p>Proyectos para el desarrollo de Aguascalientes. Coordinar la definición y elaboración de proyectos estratégicos para el desarrollo del Estado, derivados del Plan Estatal de Desarrollo y de la planeación regional y nacional.</p> | | <p>Posicionar a Aguascalientes en el contexto regional como un centro del conocimiento que lo proyecta como la mejor opción educativa de la región, a través de una oferta que vincule las oportunidades de crecimiento personal a las cadenas y sectores productivos nacionales y al desarrollo dinámico de emprendedores. P. 101</p> | <p>Por cuarta ocasión, la Agencia de Cooperación Internacional del Japón (JICA) visitó las instalaciones del Sistema CONALEP y reconoció el Modelo de Vinculación Escuela Empresa A nivel nacional. Dicha visita tuvo la finalidad de observar de cerca el modelo antes mencionado para que sea replicado en todas las empresas automotrices japonesas en el estado de Aguascalientes</p> |
| | | | <p>Dentro de los compromisos cumplidos, el punto número uno es el progreso económico y mejores salarios, de estos 44 compromisos se han cumplido 26, y 18 están en proceso.</p> |

Fuente: Elaboración propia con información del plan estatal de desarrollo 2004-2010 y 2010-2016. Informe de gobierno de Aguascalientes 2004-2010. Informe ejecutivo de gobierno 2010-2016.

LA GLOBALIZACIÓN Y SUS IMPLICACIONES EN EL DESARROLLO ECONÓMICO Y LA CALIDAD DEL EMPLEO EN MÉXICO, UN ENFOQUE REGIONAL

ELIZABETH GÁLVEZ SANTILLÁN,¹
JESÚS OSORIO CALDERÓN²



Resumen

Así como se acentuaron las divergencias económicas y sociales entre los países y regiones del mundo, la globalización también ha provocado que se amplíen las disparidades del desarrollo hacia dentro de los mismos países al darse una mayor concentración y polarización de los procesos productivos. En naciones como México el fenómeno globalizador de las últimas décadas ha ocasionado que se genere un proceso de divergencia regional del desarrollo económico, dejando de lado el proceso de convergencia que hasta finales de los setenta se llevaba a cabo. En este documento se hace un análisis de este proceso en las diferentes regiones del país, donde también se analiza las condiciones de trabajo decente. Se muestran los grandes contrastes que se han dado entre las regiones del país en cuanto a crecimiento económico y al mismo tiempo se hace referencia a los aspectos que más han dañado la calidad del empleo, desde el enfoque del trabajo decente.

¹ Dra. en Ciencias Sociales con orientación en Desarrollo Sustentable, profesora-investigadora del Instituto de Investigaciones Sociales, con las líneas de investigación de trabajo decente, precarización laboral, globalización, desarrollo sustentable. Miembro del Sistema Nacional de Investigadores, nivel C.

² Dr. en Filosofía con orientación en Trabajo Social y Políticas Comparadas de Bienestar Social, profesor-investigador de la Facultad de Contaduría Pública y Administración, con las líneas de investigación de educación superior, políticas públicas, neoliberalismo.

El desarrollo divergente de los países tras la globalización: el caso de México

Así como se han visto acentuadas las divergencias económicas y sociales entre los países y regiones del mundo, las políticas neoliberales aplicadas por cada país para integrarse a la globalización también han provocado que se amplíen las disparidades del desarrollo hacia dentro de los mismos. Para revisar esto veremos el caso de México, donde en las últimas décadas se ha generado un proceso de divergencia regional del desarrollo económico, en contraposición al proceso de convergencia³ que hasta entonces se llevaba a cabo.

Antes de la década de los ochenta, México se encontraban en un proceso de convergencia regional, donde, las políticas públicas sectoriales y regionales se orientaban a que los estados más pobres crecieran más aceleradamente acercándose al desarrollo de la media nacional (cuadro 1 y mapa 1).

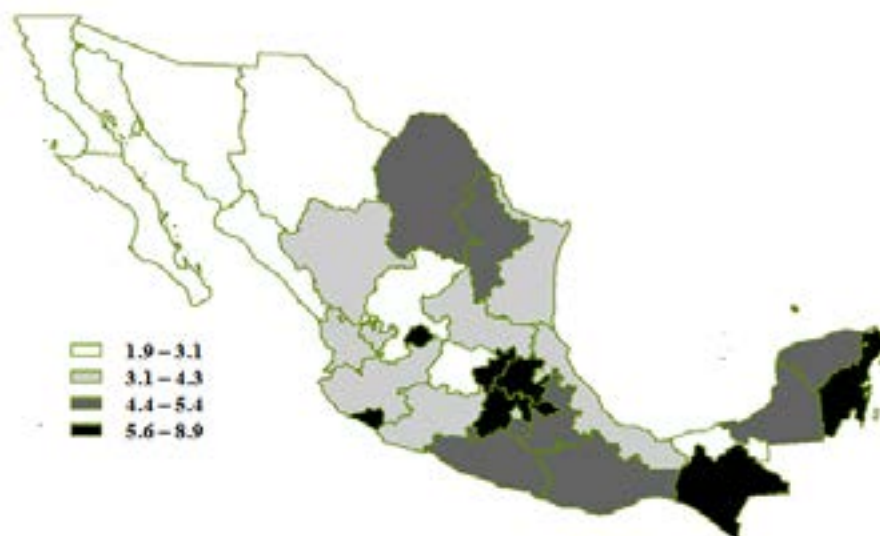
Cuadro 1
Distribución porcentual del PIB por regiones en México, 1960-2004

| <i>Región¹</i> | 1960 | 1980 | 1993 | 2004 |
|---------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Noroeste | 9.1 | 8.2 | 8.5 | 8.8 |
| Norte | 11 | 9.1 | 9.7 | 10.9 |
| Noreste | 9.1 | 9.1 | 8.9 | 10.3 |
| Centro-oeste | 9.4 | 13.4 | 13.8 | 14.4 |
| Centro-este | 46 | 44.6 | 42.2 | 39.4 |
| Sur | 4 | 5.3 | 5.5 | 4.9 |
| Este | 9.5 | 8.2 | 6.6 | 6 |
| Península | 1.8 | 2.1 | 4.8 | 5.2 |
| Total nacional | 100 | 100 | 100 | 100 |

Fuente: Provencio (2011).

³ El proceso de la convergencia económica es un fenómeno que busca el emparejamiento de las economías locales, regionales o de las naciones en sus niveles de productividad, progreso tecnológico y en sus niveles de ingreso per cápita. La búsqueda de esta convergencia surge de la aplicación de programas y políticas públicas locales, regionales y nacionales en temas como el empleo, desarrollo económico y en ciencia y tecnología para que las brechas entre regiones o municipios se reduzcan. Este proceso, busca que las economías más retrasadas crezcan a un nivel cada vez mayor que las economías desarrolladas y que en un momento en el tiempo puedan llegar a tener niveles muy similares o casi iguales de desarrollo económico (Barro R. y Sala-i-Marti, 1992).

Mapa 1
Tasa de crecimiento media anual del PIB real de los estados del país, 1970-1980



Fuente: Elaborado con datos del INEGI.

Nota: Cálculos realizados con datos a precios del 2003.

Como se puede observar en el cuadro 1, en la década de los 60 los estados del sur y de la península eran los que menor Producto Interno Bruto (PIB) generaban en el país, es decir, los que menor proporción aportaban al PIB. Sin embargo, en el mapa 1 se muestra que los estados de estas regiones eran de los que mayores tasas de crecimiento del PIB presentaban. Durante el periodo de 1970 a 1980, la tasa de crecimiento media anual del PIB real en México fue de 3.9% y las regiones que se encontraban por encima de este valor era las zonas del noreste, centro y sur del país lo que muestra que no solo las regiones que históricamente habían sido fuertes económicamente, por cuestiones geográficas o políticas, eran las que más crecían sino que las políticas de convergencia que se aplicaban impulsaban el crecimiento en las zonas más pobres y propiciando que se avanzara hacia una mayor igualdad entre los estados.

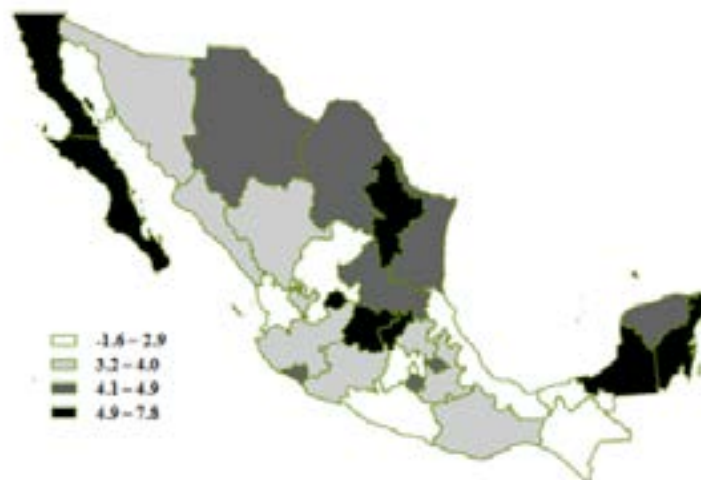
Sin embargo, con la instauración progresiva del neoliberalismo económico en el país a partir de 1982 que llevó entre otras cosas a la apertura comercial (con el ingreso de México al Acuerdo General de Aranceles y Comercio (GATT) en 1985 y la firma del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN) en 1994 en donde no se negoció el principio de disparidad competitiva y los mecanismos de compensación por la apertura de fronteras al comercio), la desregulación económica y financiera, la minimización del papel del Estado en la sociedad, la flexibilización laboral, entre otras cosas. Las diferentes regiones y estados del país quedaron sujetos a su capital

económico y social acumulado hasta entonces y quedaron desamparados de la política pública convergente que hasta entonces se había estado llevando a cabo, ocasionando que grandes segmentos de población anteriormente integrados a las estructuras productivas formales fueran desplazados hacia otras modalidades de producción que se acentuaron en las décadas de los 80 y 90, conocidas como la economía informal⁴ (Gutiérrez Garza, 2001).

Los estados y regiones del país entraron en una dinámica de crecimiento divergente, por un lado crecieron más las entidades cuya estructura económica se orientaba más a las exportaciones, a las actividades económicas de alto valor agregado, el turismo, entre otras; las cuales se benefician de las opciones de crecimiento que ofrece la economía global, la cultura empresarial de la calidad y las redes comerciales y financieras que rodean a las empresas y negocios (Gutiérrez, 1999) y; por otro lado, los estados y regiones que tienen mayores vínculos con actividades de bajo valor agregado y del campo, las cuales son menos productivas y competitivas, quedaron al margen de ese crecimiento económico aumentando las disparidades dentro del país (Provencio, 2011; Chiquiar, 2004; Cermeño, 2001). De tal manera que, bajo el nuevo modelo económico las diferencias entre estados y regiones se ampliaron condenando a los sectores de alta marginación social a un empeoramiento de sus condiciones productivas y sociales y a aquellos sectores integrados a beneficiarse más, alejándose ambos cada vez más de la media nacional (Cuadro 1 y mapa 2).

Mapa 2

Tasa de crecimiento media anual del PIB real de los estados del país, 1980-2005



Fuente: Elaborado con datos del INEGI.

Nota: Cálculos realizados con datos a precios del 2003.

⁴ La economía informal incluye las actividades económicas que no cumplen las leyes y normas administrativas que rigen las "relaciones de propiedad, el otorgamiento de licencias comerciales, los contratos de trabajo, los daños, el crédito financiero y los sistemas de seguridad social" y están excluidas de la protección de aquellas (Feige, 1990: 992).

El cuadro 1 y el mapa 2 muestran que, a partir de 1980 la tasa de crecimiento económico media anual de las regiones del sur y centro de país se redujeron, a excepción del estado de Quintana Roo y Yucatán los cuales disfrutaron de una alta actividad turística⁵; mientras que las regiones del norte y noreste presentaron mejores tasas de crecimiento económico. Así, en los años más recientes se tiene un país donde los estados y regiones que históricamente han aportado más al PIB total son los que más crecen, mientras que los de menor aportación a la economía nacional son los que menos crecimiento registran mostrando esto un retraso y divergencia de los procesos del desarrollo entre los estados y regiones del país lo que, en su conjunto, provocan que no sólo el crecimiento económico se vea afectado sino también el acceso a oportunidades laborales de calidad.

Es claro que, si se presentan grandes diferencias entre el crecimiento de los estados será más difícil llegar a una convergencia entre las regiones de México, ya que con el paso del tiempo las entidades con mayor crecimiento crearán mayor acumulación de capital y personal ocupado calificado, lo que aumentará su rentabilidad relativa con relación a las demás regiones y por lo tanto no existirán incentivos para invertir en los estados que presenten un crecimiento económico bajo.

En este orden de ideas se puede señalar que la forma como el país se integró a la globalización económica, es decir, la manera como se instauró el modelo neoliberal, es una de las causas determinantes no solo de un crecimiento económico divergente entre los estados y de pérdida de empleos y del bienestar social, sino también del aumento de la precarización laboral, deteriorando los derechos sociales y económicos de cada vez más trabajadores.

De esta manera, como señala Cordera (2011), "...ha quedado claro, incluso para quienes sueñan con una economía en la que todo está a cargo del mercado y de la inversión privada, que la elasticidad y la capacidad de sustitución del esfuerzo público por la iniciativa privada no son ni perfectas ni oportunas y es precisamente en este enorme "error de cálculo" y de concepto sobre el papel del Estado y las capacidades privadas donde radica el núcleo principal de por qué la economía no ha podido aprovechar eficientemente ni a fondo las ventajas de la globalización y de nuestra geo-economía".

En resumen, lo que se observa con la globalización es que se ha generado más riqueza en algunas regiones del país, pero también una mayor concentración de los ingresos y polarización social, es decir, a una mayor desigualdad.

⁵ www.sectur.gob.mx

Implicaciones de la globalización en la calidad del empleo, una revisión desde el enfoque de trabajo decente

Ante los efectos negativos que ha sufrido el mercado laboral en esta etapa de la globalización, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) adoptó en 1999 el *Programa de Trabajo Decente* con el cual se comprometió a promover las condiciones que brinden las oportunidades para que tanto hombres como mujeres puedan tener un trabajo digno (OIT, 1999), en contraposición a los empleos precarios resultantes de la globalización.

El *trabajo decente* fue definido por la OIT como aquel “trabajo digno y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad, en el cual los derechos son protegidos y que cuenta con remuneración adecuada y protección social” (OIT, 1999: 4).

Con este programa la OIT hace un llamado para hacer conciencia sobre la importancia de que las personas no solo tengan un trabajo sino que este sea decente, buscando con esto darle una dimensión más social a la globalización.

Este programa se ha plasmado en cuatro objetivos estratégicos:

- La promoción y crecimiento del empleo.
- El respeto a los derechos laborales consagrados en la legislación laboral.
- La protección social contra las situaciones de vulnerabilidad.
- El fomento del diálogo social (OIT, 1999).

De esta manera, lo que la OIT propuso es que en el marco de la globalización los países deben poner en primer plano el derecho a la justicia social y los derechos humanos y laborales reconocidos internacionalmente y diseñar un modelo que permita monitorear el desarrollo *versus* el *trabajo decente* en los países (Zacharie y Serón, 2008; Fields, 2003).

Esto, debido a que el *trabajo decente* tiene un alcance universal, es decir, es un concepto que reconoce los derechos de las personas, como seres humanos no como miembro de uno u otro país, es decir, es un concepto que hace un planteamiento más allá de las fronteras nacionales, de carácter universal (Sen, 2007), por lo que se orienta a impulsar una globalización más justa que ofrezca beneficios y oportunidades tangibles a todos los países y personas (Zubero, 2007).

Es decir, el *trabajo decente* representa una ruptura con las condiciones actuales de las relaciones laborales provocadas por la globalización económica, cuestionando las políticas de flexibilización laboral, permitiendo incluir en el debate

cuestiones como: el derecho al trabajo, la participación y la democracia sindical, los salarios justos, los derechos laborales y la protección social. Desde esta perspectiva, lo ético es tener acceso a un trabajo y que éste sea decente, es decir, que garantice las condiciones materiales necesarias que el empleo debe generar: salud, alimentación, vivienda, así como las condiciones esencialmente humanas: educación, recreación y cultura.

En consecuencia, establecer el *trabajo decente* como una meta del desarrollo económico, constituye la herramienta ausente en las políticas de inserción de las naciones en la etapa actual de la globalización. Sin embargo, para lograrlo es necesario que los diferentes actores de la sociedad asuman su papel, es decir, que los trabajadores, sindicatos, gobiernos y empresas participen en la toma de decisiones orientadas hacia un desarrollo más igual, de donde surjan consensos, políticas, programas y acciones con las instituciones o entidades que se requieran para lograr ese objetivo.

Medir la calidad del empleo. Una forma de avanzar hacia un trabajo decente para todos

Para conocer la calidad del empleo en una región se requiere medir el grado de *trabajo decente* que existe. En la OIT, al igual que en el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) con el Índice de Desarrollo Humano (IDH), se están realizando grandes esfuerzos en la construcción de un índice que mida el *trabajo decente*, por lo que han surgido una variedad de propuestas tales como, la publicada en *Panorama Laboral (2001)*, Gahi (2003); Bonnet *et al (2003)*; Anker *et al. (2003)*; Bescond *et al (2003)*; STPS (2004); Galhardi (2008); Fuji y Alatríste (2008) y Gálvez, Gutiérrez Garza y Picazzo (2011).

En este trabajo que se presenta, se aborda la propuesta metodológica para la medición del Índice de *Trabajo Decente* (ITD), utilizada en Gálvez, Gutiérrez Garza y Picazzo (2011), donde el índice calculado integra tres indicadores: el empleo durable⁶, la población ocupada con salario suficiente⁷ y la población ocupada

⁶ TED = (PO/PEAR) x 100

Dónde:

TED = Tasa de empleo durable

PO = Población ocupada de 18 años y más que tiene ingresos de un salario mínimo o más. Se elimina el trabajo infantil, considerado como la población menor de 18 años que trabaja, en base a la Convención sobre los Derechos del Niño auspiciada por la Comisión de Derechos Humanos de la ONU en 1989 y ratificada por México en 1990, la cual señala que un niño es aquel ser humano menor de 18 años de edad (ONU, s/f).

PEAR= Población económicamente activa real, compuesta por la PEA (población ocupada y desempleados) más, la población no económicamente activa (PNEA) pero que se encuentra disponible para trabajar.

⁷ TOSS = (PO1/POT) x 100

Dónde:

con prestaciones sociales o equivalente⁸. Estos indicadores integran un índice compuesto⁹ cuyo valor oscila entre 0 y 1, donde el 0 es el valor no deseable y el 1 el más deseable, y para ser interpretado se divide en tres rangos: cuando el valor resultante se ubica entre 0-0.49, las condiciones de *trabajo decente* que ofrece la sociedad son bajas; cuando se encuentra entre 0.50-0.79 las condiciones de *trabajo decente* son medias y cuando resulta entre 0.80-1.00 las condiciones de *trabajo decente* en la sociedad son altas.

A continuación se presenta un ejercicio de medición del ITD para las regiones noreste y sur del país. Se han considerado estas regiones para ver un ejemplo de cómo es la calidad del empleo tanto en regiones que se vieron beneficiadas con la globalización, que es el caso de la región noreste, como en las que no, región sur. Los resultados obtenidos fueron los siguientes (cuadro 2):

TOSS = Tasa de población ocupada con salario suficiente
PO1 = Población ocupada con ingresos superiores a 3.1 salarios mínimos. Considerando que eso es lo que ahora se necesitaría ganar para adquirir una canasta obrera indispensable (compuesta por 35 bienes y servicios básicos), la cual en el año de 1987 se podía comprar prácticamente con un salario mínimo.

POT = Población ocupada total.

⁸ POPSE = ((TAIS * (3/4)) + (TPOPI * (1/4)))

Dónde:

POPSE = Población ocupada con prestaciones sociales o equivalente

TAIS = Tasa de población ocupada con acceso a instituciones de salud

TPOPI = Tasa de población ocupada con prestaciones o sin prestaciones pero con ingresos mayores de 5 salarios mínimos.

Y donde:

TAIS = (POAIS / POT) x 100

Es decir, POAIS = Población ocupada con acceso a instituciones de salud públicas o privadas

POT = Población ocupada total.

y, TPOPI = ((POP + POSPI)/POT) x 100

POP = Población ocupada con prestaciones

POSPI = Población ocupada sin prestaciones y con ingresos mayores a 5 salarios mínimos

POT = Población ocupada total.

Además, las ponderaciones de $\frac{3}{4}$ y $\frac{1}{4}$ asignadas a los subcomponentes del indicador se deben a que, aunque ambos componentes son importante para el bienestar del trabajador y su familia, se considera más importante que los trabajadores cuenten con servicios de salud que el gozar de prestaciones.

⁹ Para obtener el ITD, primero se convierten los indicadores calculados en índices a través del método de máximos y mínimos, que consiste en:

Índice = (valor actual xi – valor mínimo xi) / (valor máximo xi – valor mínimo xi)

Dónde:

xi = Indicadores

Valor actual xi = el valor del indicador xi en determinado momento.

Valor mínimo xi = es el valor más bajo tomado como referencia para esa variable.

Valor máximo xi = es el valor más alto tomado como referencia para esa variable. Se toman como valores máximos y mínimos el 100% y 0%, respectivamente, por considerar que lo ideal sería que toda la población cuente con un empleo que tenga los componentes del trabajo decente.

Posteriormente, se suman y se ponderan de manera igual, es decir, se divide entre tres, obteniéndose de esta manera el ITD.

Cuadro 2
Índice de Trabajo Decente y sus componentes,
Regiones Noreste y Sur y sus estados, 2012

| Índice | Región Noreste | | | Región Sur | | |
|--|-------------------|-----------------|-------------------|----------------|-----------------|---------------|
| | <i>Nuevo León</i> | <i>Coahuila</i> | <i>Tamaulipas</i> | <i>Chiapas</i> | <i>Guerrero</i> | <i>Oaxaca</i> |
| Empleo durable | 0.726 | 0.681 | 0.648 | 0.363 | 0.391 | 0.387 |
| Ocupados remunerados con salario suficiente | 0.295 | 0.275 | 0.210 | 0.137 | 0.144 | 0.150 |
| Ocupados con prestaciones sociales o equivalente | 0.557 | 0.533 | 0.464 | 0.168 | 0.174 | 0.174 |
| Índice de Trabajo Decente | 0.526 | 0.496 | 0.441 | 0.222 | 0.236 | 0.237 |
| ITD Región | 0.493 | | | 0.231 | | |

Fuente: Elaborado con datos de la ENOE/INEGI. Segundo trimestre.

Los datos obtenidos muestran que tanto en la región noreste y sur del país el ITD se encuentra en el rango bajo de *trabajo decente*, al ubicarse en 0.493 y 0.231, respectivamente. Sin embargo, el ITD del noreste, de 0.493, está cerca del límite superior de ese rango implicando que las condiciones laborales son mejores que en el sur, sólo a escasas centésimas para ubicarse en el rango medio de *trabajo decente* (de 0.50-0.79). Por estados, Nuevo León destaca con el ITD más alto, de 0.526, ubicándose en el límite inferior del rango medio del ITD; le sigue Coahuila con un índice de 0.496 y posteriormente Tamaulipas con 0.441. De todas maneras, estamos hablando de mercados laborales debilitados que no logran insertarse en la economía regional con empleos de calidad. Por su parte, para la región sur de México, las condiciones del *trabajo decente* son aún más pobres, un sector muy reducido de la población trabajadora se ubica en empleos de calidad como lo

muestra su indicador de 0.231. El estado de Oaxaca es el que relativamente tiene el más alto ITD, de 0.237, le sigue Guerrero con 0.236 y Chiapas con 0.222. En esta región estamos hablando de la existencia de mercados laborales desestructurados y segmentados dispersos en el territorio regional con poca presencia institucional en la regulación de las relaciones contractuales y de inclusión social.

¿Pero cómo se comportan los indicadores que integran el IDT? Qué realidades nos muestran?

El modelo económico de apertura internacional, el cual como ya se señaló antes comenzó a instrumentarse en el país a principios de los años 80, no sólo ha traído estancamiento económico (en 1990 la tasa de crecimiento media anual del PIB fue de 2.6%, de 3.7% en el 2000 y de 1.9% en 2010; frente al 6.7% que alcanzó en 1980 (Gutiérrez Garza, 2011)). Sino también un crecimiento divergente pues las regiones con más fortaleza económica han crecido más y lo contrario ha ocurrido con las regiones más pobres: en el periodo 1993-2004 las regiones noroeste, norte noreste, centro-oeste y la península crecieron 4%, 12%, 16%, 4% y 8%, respectivamente; mientras que las regiones centro-este, sur y este mostraron un decrecimiento (-7%, -11% y -9%, respectivamente, (Provencio, 2011)). Indiscutiblemente este crecimiento divergente ha afectado las posibilidades de generar oportunidades de empleos de calidad como se verá a continuación.

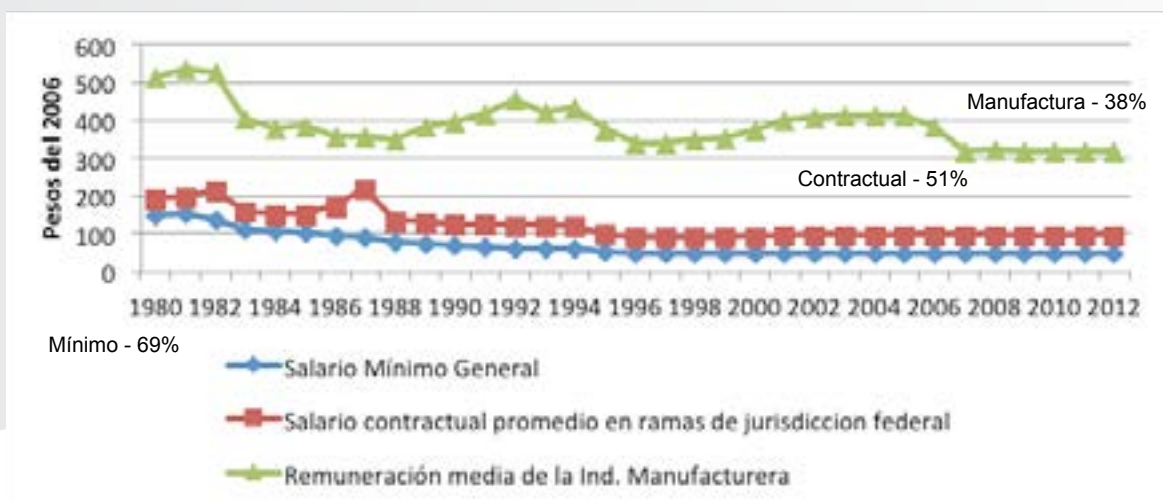
Analizando, el indicador de *empleo durable* en el cuadro 2, se observa que en la región noreste la capacidad de generación de empleos durables es mayor en el estado de Nuevo León con 0.726, seguido de Coahuila con 0.681 y al último Tamaulipas con 0.648, lo que muestra que en esta región la capacidad de generación de empleo de calidad llega a un amplio sector de la población aumentando las posibilidades para disfrutar de mayores oportunidades de bienestar social. Por el contrario, en la región sur la estructura productiva e institucional ofrece una muy precaria opción de empleos durables: el estado de Guerrero es el que tiene el mejor desempeño en este índice alcanzando apenas el nivel de 0.391, le sigue Oaxaca con 0.387 y el estado que presenta mayor rezago es Chiapas con 0.363; cifras que se encuentran muy por debajo de las condiciones mínimas de creación de entornos laborales que permitan detonar oportunidades y romper con las privaciones de la pobreza en esta región.

Sobre esta plataforma inicial del indicador más importante a nivel macroeconómico, que es la generación de empleos de calidad, se ubican otros también muy importantes como lo son el ingreso y las prestaciones sociales.

La flexibilización laboral en México derivada de la aplicación de propuestas de políticas públicas del Consenso de Washington desde 1989 han conducido a un

proceso progresivo de caída de los salarios reales. Por ejemplo, de acuerdo a la OIT (2011), con relación a los países de la OCDE, en el 2007 México se ubicó en el último lugar en la participación de los salarios en el ingreso total nacional de cada país; así mismo, en el 2009 en América Latina 16 países, entre ellos Argentina, Bolivia y Brasil registraron un crecimiento en el salario real; mientras que México formó parte de los 8 países que registraron una disminución, con una caída del 0.6%. Esta caída en los salarios reales en México puede verse de manera clara en la gráfica 1.

Gráfica 1
Salarios medios reales en México, 1980-2012



Fuente: Elaborada con datos de Presidencia de la República. Sexto informe de gobierno, 2006 y Quinto informe de gobierno 2011 para salarios contractuales, CONASAMI para el salario mínimo, STPS para el salario de la manufactura y Banco de México para el Índice Nacional de Precios al Consumidor.

En la gráfica se puede observar como especialmente el salario mínimo ha perdido más de dos terceras partes de su poder adquisitivo al descender 69% entre 1980 y 2012, por su parte, el salario contractual ha caído 51% y el de la industria manufacturera 38% en el mismo periodo, por lo que no es de extrañar entonces que el indicador de salario suficiente que se utiliza para medir el trabajo decente en este artículo sea tan bajo.

De acuerdo a los resultados obtenidos en relación al salario suficiente, determinado como aquél mayor a tres salarios mínimos (\$5,750 pesos mensuales, equivalente a \$446.1 dólares mensuales¹⁰, o sea, 15 dólares diarios) en este trabajo, se encontró que a pesar de los bajos niveles generalizados de este indicador en la región noreste es el estado de Nuevo León el que mejor resultado alcanzó, de apenas 0.295, seguido de Coahuila con 0.275 y de Tamaulipas con 0.210, lo que muestra las

¹⁰ Calculado con el tipo de cambio del dólar interbancario del cierre del 22 de octubre de 2012, cuando fue de 12.89 pesos por dólar (Banxico, 2012).

pocas posibilidades de que las personas logren insertarse a la estructura productiva e institucional ganando un salario suficiente o más. Este indicador refleja la profunda desigualdad que existe en el país. Por su parte, en la región sur, Chiapas es el estado con menos oportunidades de ingresos –con un índice de 0.137–, seguido de Guerrero – con 0.144– y por último Oaxaca – con 0.150–. La pobreza derivada de los ingresos es notoriamente evidente y preocupante además de que atenta con los elementos fundamentales de la cohesión social que cualquier país está obligado a garantizar como lo resaltan los acuerdos internacionales, tales como los Objetivos del Milenio, entre otros.

Por último, se encuentra el indicador denominado población ocupada con prestaciones sociales o equivalente. Es en este indicador donde se puede observar una mayor disparidad entre ambas regiones. En el noreste, hay un mayor avance en la materia: Nuevo León es el que muestra el indicador más alto, de 0.557, seguido de Coahuila con 0.533 y después Tamaulipas con 0.464. En la región sur los indicadores son muy bajos: Oaxaca y Guerrero tienen un índice de 0.174 y Chiapas de 0.168, lo que muestra las precarias condiciones laborales que existen en esa región y las bajas posibilidades que tienen las personas de tener acceso a prestaciones tan esenciales para el ser humano como lo es el cuidado de la salud.

Los datos indican que el modelo de desarrollo no tiene la capacidad de crear los empleos de calidad necesarios para atender la demanda laboral de la población. Además, las marcadas diferencias en los índices de las regiones noreste y sur vienen a corroborar lo señalado anteriormente en cuanto a que el norte del país es una de las regiones que se ha beneficiado más con la globalización y el proceso del desarrollo de mejores oportunidades se ha potencializado más en esas zonas; mientras que la región sur, que es una zona básicamente agrícola, ha quedado al margen de esa dinámica. Por lo que la globalización no sólo ha provocado un proceso de divergencia en el crecimiento económico, sino también de la equidad social profundizando las diferencias en la generación de empleos de calidad, los ingresos y las prestaciones en las regiones del país.

Conclusión

El fenómeno de la globalización en la época actual ha aumentado la desigualdad entre los países, entre regiones y hacia dentro de las mismas naciones, esto, debido a los efectos que han tenido las políticas neoliberales, particularmente en México la aplicación del denominado Consenso de Washington. Por un lado, se ha beneficiado al capital, pero por otro, se ha perjudicado a los trabajadores debido a la flexibilización

laboral. Con la globalización se han beneficiado más las regiones más desarrolladas económicamente y se ha profundizado el atraso de las regiones menos desarrolladas acentuándose las desigualdades y al mismo tiempo la exclusión.

Las cifras de trabajo decente muestran el gran esfuerzo que falta por hacer en el país para garantizar empleos con un nivel de calidad que permita y se traduzca en un detonador de desarrollo virtuoso para la sociedad en su conjunto, así como para lograr una mayor equidad entre las generaciones actuales y futuras.

Como señala Ahmed (2003), acerca de que el *trabajo decente* constituye una convocatoria de política pública porque al fomentarlo se puede favorecer simultáneamente el desarrollo humano. Es decir, al promover el trabajo decente se dinamiza el crecimiento económico reproduciendo los aspectos que dignifican la calidad humana.

Bibliografía

Ahmed, Lftikhar (2003), "El trabajo decente y el desarrollo humano", en *Revista Internacional del Trabajo*, OIT, vol. 122, núm. 2. Ginebra.

Anker, Richard. et al. (2003), "La medición del trabajo decente con indicadores estadísticos", en *Revista Internacional del Trabajo*, OIT, vol. 122, núm. 2. Ginebra.

Barro R. y Sala-i-Martin, X. (1992). *Convergence*. Journal of Political Economy. 100 (2) pp. 223-251.

Bescond, David; et al. (2003), "Siete indicadores para medir el trabajo decente. Comparación internacional", en *Revista Internacional del Trabajo*, OIT, vol. 122, núm. 2, Ginebra.

Bonnet, Florence; et al. (2003), "Una familia de índices de trabajo decente", *Revista Internacional del Trabajo*, OIT, vol. 122, núm. 2, Ginebra.

Cermeño, Rodolfo (2001), "Decrecimiento y convergencia de los estados mexicanos. Una análisis de panel", *El trimestre económico* LXVIII, octubre-diciembre, pp. 603-629.

Chiquiar, Daniel (2004), "Why Mexico's regional income convergence broke down", *Journal of Development Economics*, Estados Unidos.

Cordera, Rolando (2011). "Recuperar lo social como estrategia rectora frente a la globalización", en : *Cambiar México con participación social*, Esthela Gutiérrez Garza (coord.), Siglo XXI-UANL-Senado de la República LXI Legislatura, México, D.F.

ENOE/INEGI (2012). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo*. Consultado en www.inegi.org.mx

Feige, Edgar L., (1997), "Revised Estimates of the Underground Economy: Implications of U.S. Currency Held Abroad." in *The Underground Economy: Global Evidence of its Size and Impact*, edited by O. Lippert and M. Walker. Vancouver, Canada: The Fraser Institute.

Fields, Gary (2003), "El trabajo decente y las políticas de desarrollo", en *Revista Internacional del Trabajo*, OIT, vol. 122, núm. 2, Ginebra.

Fuji, Gerardo y Martha G. Alatríste (2008), *Trabajo decente en México, 2006-2007*. Trabajo presentado en el VI Congreso Nacional de la Asociación Mexicana de Estudios del Trabajo, Querétaro, mayo, 2008.

Ghai, Dahram (2003), "Trabajo decente. Conceptos e indicadores", en *Revista Internacional del Trabajo*, OIT, vol. 122, núm. 2, pp. 125-160, Ginebra.

Galhardi, Regina (2008). *Indicadores de trabajo decente: Un índice para México*. Organización Internacional del Trabajo. Oficina para Cuba y México.

Gálvez, Elizabeth, Esthela Gutiérrez y Esteban Picazzo (2011), “*El trabajo decente: nuevo paradigma para el fortalecimiento de los derechos sociales*”, en *Revista Mexicana de Sociología* 73, num. 1, pag. 73-104, UNAM-Instituto de Investigaciones Sociales, México, D.F.

Gutiérrez Garza, Esthela (1999). “Desafíos del modelo económico en México”, en: *Comercio Exterior*, vol. 49, núm. 3, México.

(2001). “Polos opuestos. Nuevo León y Chiapas”. En, *Trayectorias. Revista de Ciencias Sociales*. Año 3, num, 4/5 sept 2000-abril 2001. UANL, Monterrey Nuevo León, México.

(2011), *En economía, ¿dónde estamos, hacia dónde vamos?*. En *Cambiar México con participación social*, coordinado por Esthela Gutiérrez, editado: Siglo XXI, México, DF.

Organización Internacional del Trabajo, OIT, (1999), “Trabajo decente”, en *Memoria del Director General a la 87ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo*, Ginebra.

(2011). Informe salarios. Consultado en <http://www.ilo.org/> Organización de las Naciones Unidas, ONU, (s/f). *Convención sobre los derechos de los niños*. Disponible desde internet en: < http://www.unhcr.ch/spanish/html/menu3/b/k2crc_sp.htm>

Provencio, Enrique (2011). Los espacios regionales y el desarrollo en el México Contemporáneo. *Cambiar México con participación social*, coordinado por Esthela Gutiérrez, editado: Siglo XXI.

Sen, Amartya (2007). “El trabajo decente, un derecho humano”. En Amartya Sen, Joseph Stiglitz e Imanol Zubero, *Se busca trabajo decente*, Madrid, Ediciones HOAC.

Zacharie, Arnaud y Seron Alexandre (2008), *Mondialiser. Le travail decent*, Belgique, Luc Pire.

Zubero, Imanol (2007). Trabajo decente: Iluminando una realidad cada vez más oscura”. En Amartya Sen, Joseph Stiglitz e Imanol Zubero, *Se busca trabajo decente*, Madrid, Ediciones HOAC.

(Footnotes)

1 Noroeste: integrada por los estados de Baja California, Baja California Sur, Nayarit, Sinaloa, y Sonora; norte: Coahuila, Chihuahua, Durango, San Luis Potosí y Zacatecas; noreste: Nuevo León y Tamaulipas; centro-oeste: Aguascalientes, Colima, Guanajuato, Jalisco y Michoacán; centro-este: Distrito Federal, Hidalgo, México, Morelos, Puebla, Querétaro y Tlaxcala; sur: Chiapas, Guerrero y Oaxaca; este: Tabasco y Veracruz; península: Campeche, Quintana Roo y Yucatán.

CADENA GLOBAL DE PRODUCCIÓN Y EL EMPLEO EN LA INDUSTRIA AUTOMOTRIZ EL CASO DE AUDI EN SAN JOSÉ CHIAPA, PUEBLA, MÉXICO

JUAN REYES ÁLVAREZ,
MARÍA EUGENIA MARTINEZ DE ITA
GERMÁN SÁNCHEZ DAZA¹

Resumen

En aras de incrementar el empleo en las economías nacionales diversas políticas se han orientado a favorecer a empresas transnacionales, en particular de la industria automotriz, que forman encadenamientos productivos globales. Entre esas políticas se encuentra la capacitación a recursos humanos y creación de centros técnicos que favorezcan explícitamente a dicha industria.

El argumento para favorecer, por parte de los gobiernos nacionales y locales, a las empresas de este tipo, son al menos cuatro: a) alto número de empleos que puede generar, b) desarrollo tecnológico en la región, c) impactos positivos sobre la economía del país y la región (efectos multiplicadores), d) impacto positivo en la balanza comercial y atracción de divisas.

Sin embargo, es necesario plantearse ¿esta perspectiva coincide con la estrategia global de la empresa? Para contestar esto, se establece el caso de la armadora de autos de lujo Audi, en San José Chiapa, Puebla, México. Dicha empresa iniciará operaciones en 2016, y ya cuenta con apoyo gubernamental, condonación de impuestos, donación de predios, creación de carreteras; pero destaca uno, apoyo financiero para la capacitación y la generación de conocimientos, tal es el caso de la creación de un Centro Especializado de Capacitación, financiado por CONACYT.

El documento analizará las estrategias globales de localización de la empresa de la empresa Audi, para establecer cuál es el papel de México en dicha estrategia de localización y si es coincidente con los objetivos de la política pública que apoya dichos proyectos.

¹ Profesores de BUAP, miembros del Cuerpo Académico Trabajo y Conocimiento en el Desarrollo Latinoamericano desde la Crítica de la Economía Política. La línea de investigación se centra en analizar el mercado de trabajo en México desde una mirada crítica, centrándose en los procesos de precarización y el desarrollo tecnológico nacional de la industria.

Introducción

En las últimas décadas, la industria automotriz ha convertido en una norma la deslocalización o producción global de sus productos, que no es otra cosa que instalar locaciones productivas en países que no son el origen del capital de la empresa o casa matriz. Este fenómeno de relocalización productiva se ha visto como una oportunidad por parte de los gobiernos receptores para promover dichas actividades que favorezcan el empleo y se acreciente en desarrollo tecnológico de la región.

Producto de éste fenómeno es la instalación de la empresa armadora de autos de lujo Audi en Puebla, México. Una vez que en el año 2012 se anunció la instalación de dicha armadora y que entrará en funcionamiento en 2016, los gobiernos de distintos niveles han generado una serie de apoyos que van desde la exención de impuestos, donación de terrenos, creación de carreteras hasta la creación un Centro Especializado de Capacitación, financiado en parte por el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT). Dichos apoyos se justifican bajo el argumento que se generarán nuevos empleos y desarrollo tecnológico de la región, y por ende crecimiento económico.

Por lo anterior, caben las siguiente preguntas, ¿Cuáles son las estrategias globales de la empresa Audi para instalarse en Puebla, México? ¿Dicha estrategia en qué sentido es coincidente con la política pública de los países receptores? ¿Qué papel juega México en las estrategias de las empresas?

Para lo anterior, el trabajo se dividirá en cuatro apartados: 1) Se analizarán los principales estudios enfocados a las estrategias de localización de actividades productivas y de investigación y desarrollo de las Empresas Transnacionales (ET) intentando definir la estrategia de AUDI para el caso de México; 2) Se revisará el papel de la empresa AUDI en la economía internacional, sus decisiones de venta, producción y de I+D+i, en el mundo; 3) Se analizarán las principales políticas enfocadas al caso AUDI; 4) Se darán las conclusiones.

1. Estrategias de localización productiva y de I+D+i

El modelo de cadenas globales de producción ha producido una reconfiguración productiva internacional que ha sido resultado de las estrategias de las empresas transnacionales. La reconfiguración productiva global ha recibido diferentes denominaciones como cadenas productivas globales (Gereffi, 1994; Gereffi y Korzenie 1994), cadenas globales de bienes (Gereffi, 1994), descomposición de la cadena de valor (Krugman, 1995) desintegración internacional de la producción

(Feenstra, 1998), especialización vertical (Hummels, Rapoport y Yi, 1998), redes globales de valor (Abonyi, 2007). Lo que se destaca en esos estudios es la posibilidad de la ET de aprovechar las características de las múltiples locaciones en las que se instala.

Así mismo, se ha pensado que dada la complejidad de la producción y del producto se obtendrían beneficios para las regiones receptoras de las locaciones de las ET. Sin embargo, pocos estudios se han centrado en analizar las causas de la decisión por parte de la empresa transnacional (ET) para deslocalizar sus actividades productivas y las de I+D+i y que varias de esas estrategias podrían no corresponder con la política pública emprendida.

En principio hay que señalar que las acciones de las empresas corresponden a intereses de las mismas y que son guiadas por estrategias globales. Entre estas se encuentra la definición del lugar donde se localizará una filial de la empresa, la instalación de la filial fuera de su país de origen no puede ser resultado de decisiones azarosas, dichas decisiones forman parte de una estrategia, más aún cuando se trata de actividades fundamentales como son las de I+D+i a realizarse fuera de su país.

En este sentido, Pisano (2012) señala que una estrategia podría considerarse como un compromiso con un patrón de conducta que permite ganar una competencia. Así mismo identifica que una buena estrategia debe contener 3 elementos: **Consistencia**, significa el resultado acumulativo de decisiones repetidas; **Coherencia**, integración de todas las acciones con un mismo objetivo, y; **Alineación** de las actividades de su ambiente y contexto organizacional. Los tres elementos marcan acciones repetidas que se encuentran integradas y adaptadas a lo que la organización misma representa.

Por lo anterior, a continuación se presentarán los principales análisis acerca de la estrategia de localización de las ET, lo que representa un mapeo de las conductas que ayudan a ganar una competencia. En este sentido, las siguientes líneas seguirán las acciones que se consideran como estrategias para la localización y relocalización de actividades de I+D+i en diversos estudios.

Sturgeon y Florida (2000) consideraron que dada la importancia de los encadenamientos globales era necesario elaborar una tipología de las locaciones a lo largo del mundo; mediante entrevistas a gerentes de planta los investigadores encontraron que las ET tienden a invertir en instalaciones de producción por razones no necesaria y únicamente por la búsqueda de salarios bajos, y catalogan las locaciones respecto a su órbita de mercado y casa matriz (Sturgeon y Florida, 2000): 1) locaciones en países donde se localiza **la sede de la firma**, por ejemplo GM en USA, VW en Alemania, Hyundai en Corea del Sur etc.; 2) locaciones en **mercados objetivos**, aunque este podría ser el caso que el mercado objetivo corresponda

con el de la sede, por ejemplo GM; 3) **locaciones periféricas** a los mercados más grandes, esto corresponde a situarse en países que se encuentran en la vecindad de grandes mercados, entre los que se destacaba a países como México, España y Hungría; 4) locaciones en **mercados emergentes**, penetración de mercado baja pero población amplia y con recursos crecientes, entre ellos situaron al mercado de China (Hoy más que potencial, se considera ya un mercado fuerte para la compra de autos).

Las características de las locaciones y de la intención de localización se exponen en la tabla 3.1 (tomada del trabajo de los autores citados). Por ejemplo, el tipo 3 donde los autores colocaron a México, se plantea una estrategia de localización para reducir costos, una alta capacidad productiva, bajos salarios, no existen actividades enfocadas al desarrollo de nuevos vehículos exclusivos para su mercado, el nivel de integración de la producción y desarrollo es medio, el nivel de oferta para el mercado interno es medio y el nivel de exportaciones es muy alto, para aprovechar la capacidad productiva amplia, reducción de costos laborales y su cercanía al mercado objetivos.

| Tabla 1. Características de locación, tipología de Sturgeon y Florida. | | | | |
|---|---------------------------------|---------------------------------|----------------------|---------------------|
| | Tipo 1 Sede | Tipo 2 Mercado amplio | Tipo 3 Periférico | Tipo 4 Emergente |
| Intención estratégica de localización | Búsqueda de mercado y capacidad | Búsqueda de mercado y capacidad | Reducción de costos | Búsqueda de mercado |
| Capacidad | Alta | Alta | Alta | Baja |
| Salarios | Altos | Altos | Bajos | Bajos |
| Desarrollo de vehículos | Sí | En algunos casos | No | No |
| Nivel de integración | Alta | Alta | Medio | No |
| Nivel de oferta local | Alta | Medio alto | Medio | Baja |
| Nivel de exportaciones | Baja (Excepción Japón) | Baja | Alto | Baja |

Fuente: Tomado de Sturgeon y Florida, 2000.

Se considera el estudio de Sturgeon y Florida de valor para el actual trabajo porque resume las características generales de los factores de localización (de forma amplia) de las ET en la industria automotriz y que servirán de guía para determinar el papel de las posibles actividades de I+D+i para el caso de Audi México.

Por otro lado, se ha reconocido que la relocalización de dichas actividades puede favorecer el funcionamiento de la ET: a) las compañías pueden absorber

nuevo conocimiento de países extranjeros, por ejemplo mediante la relación con universidades extranjeras (Kuemmerle. 1997); b) recorta los tiempos entre las etapas de desarrollo del producto y su llegada al mercado dada la cercanía de las actividades (Kuemmerle. 1997). En ese sentido se resalta la importancia para la empresa de dichas localizaciones para la ET, por lo que es imperativo analizar la estrategia de las firmas respecto a la localización de actividades de I+D+i.

Al respecto, uno de los primeros trabajos que analizan una estrategia de relocalización de las actividades de I+D+i de ET (aunque no para un análisis de la industria automotriz) es la propuesta de Kuemmerle (1997), al analizar treinta y dos ET (de origen europeo, japonés y estadounidense), líderes globales en varias industrias; encuentra que la causa de localizar dichas actividades en un país extranjero se debe principalmente a dos aspectos: 1) **Aumentar** la capacidad de la sede, esto significa el objetivo del nuevo establecimiento o locación de I+D+i es absorber conocimientos de la comunidad científica local, crear nuevo conocimiento y transferirlo al sitio sede de la ET; 2) **Explotar** las capacidades de la sede, en este sentido el objetivo del establecimiento es transferir el conocimiento de la sede de la compañía a un laboratorio externo y de ahí a la manufactura y mercadeo. En ese sentido la estrategia estaba basada en el cuidado de los **flujos de conocimiento**, lo que depende explícitamente de las capacidades del ambiente, explotarlo o actualizarlo para mejorar el desempeño de la ET.

En esa misma línea pero en un estudio basado en firmas europeas, Cantwell y Piscitello (2004) subrayan que las ET que estudiaron situaban sus actividades en el extranjero para capturar spillovers de conocimiento (también en locaciones europeas). Así pudieron identificar al menos 3 tipos de spillovers (Cantwell y Piscitello, 2004): 1) **Intraindustria**, cuando las locaciones se hacen de conocimientos de empresas dentro de la misma industria; 2) **Interindustria**, cuando la empresa accede a conocimiento de empresas de diferentes industrias; 3) **Basados en ciencia**, se da cuando existe una presencia de infraestructura científica y educativa generosa.

Así mismo, Florida (1997) señala que para invertir en I+D+i en el extranjero se debe a dos tipos de factores: a) **Factores dirigidos por el mercado**, esto se refiere al acercamiento al mercado local para responder de forma más rápida a las necesidades; b) **Factores dirigidos por la tecnología**, la inversión estará enfocada a allegarse a recursos humanos y acceso a mejores tecnologías, y por último dependerá del nivel de complejidad de elaboración del producto lo que hace necesario actividades de desarrollo.

Idea Consult (2014) mediante análisis de 10 firmas europeas analiza la relación entre la localización paralela de actividades productivas y de I+D+i. Al respecto,

señala dos tipos de factores para que dichas actividades se lleven simultáneamente en una locación externa: 1) **Factores ambientales**, características de la locación principalmente costo de factores, dinámica favorable para la cadena global de producción y cercanía al mercado; 2) **Factores organizacionales**, en esto se plantean elementos como acceso a **conocimiento estratégico**, cercanía al mercado para resolver necesidades específicas.

En lo que comprende a la industria automotriz algunos estudios han puntualizado las estrategias respecto a la relocalización o internacionalización de las actividades de I+D+i. Al respecto, Pavlinek (2012) considera que el movimiento de capital para actividades de producción y de I-D está altamente relacionado a dos ámbitos: **la naturaleza del producto y su proceso productivo**. Pavlinek (2012) considera que en los años noventa las ET automotrices maduraron la Estrategia de Plataforma Común, esto es, mantener comunes chasis, estructuras y módulos mecánicos esto serviría para abastecer a diferentes mercados. Estos elementos comunes menciona Pavlinek se pueden denominar la parte invisible del auto y representaban el 80% del vehículo terminado, el restante 20% es la parte visible y que regularmente hace diferenciable al vehículo y el mercado objetivo. Lo anterior permite a las empresas incrementar altas economías de escala creando bloques de construcción para la plataforma común y por otro lado, desarrolla capacidades para la generación de modelos diferenciados basados en el mercado objetivo². Esto favorecería también un tipo de especialización de las actividades de I+D+i, mientras que actividades de I+D+i vinculadas a la parte invisible (plataforma común) seguirían cercanas a las sedes de las automotrices, la I+D+i en los países receptores donde se ha ido movilizand la producción queda sujeta a la parte visible como las carrocerías por ejemplo, sobre todo éstas últimas actividades ayudarían a cumplir con las demandas del consumidor final o de la región específica.

En esa misma línea, Jullienn y Pardi (2013), mencionan que los corporativos automotrices siguen distintas estrategias que marcan sus trayectorias geográficas. Al respecto, las trayectorias de localización productiva y de investigación y desarrollo pueden ser consideradas como: **multi-domésticas y globales**. En el caso de las trayectorias multi-domésticas los beneficios se incrementan considerablemente por la estructuración de nuevas industrias en los países donde se relocalizan las actividades productivas, aparece una **heterogeneidad** de productos, por lo que existe también una relocalización de las actividades de investigación y desarrollo. Dichas trayectorias son seguidas por empresas como GM y Fiat (Jullienn y Pardi, 2013).

² Pavlinek (2012) señala que la estrategia de plataformas comunes lleva consigo la minimización de las plataformas, esto podría quedar a debate si uno piensa a dichas partes como bloques de construcción que pueden provocar cierta diversidad en la parte no visible del vehículo, una especie de explosión combinatorial.

Por otro lado, las trayectorias globales son seguidas por un encadenamiento global de la producción (sin dejar de ser el centro donde gira las actividades claves), así también, el centro del desarrollo de los encadenamientos es la homogenización en los diferentes niveles jerárquicos y la búsqueda de economías de escala por dicha ruta. Los casos citados por Jullien y Pardi son el de **Volkswagen** y Toyota.

Observando dichos estudios se distinguen necesidades de las ET que intentan cubrir las estrategias para tres funciones en el caso de instalación de nuevas locaciones: 1) necesidades de manufactura; 2) necesidades de conocimientos y 3) necesidades de mercado. Dichas necesidades dirigen la estrategia de localización y localización en paralelo. Dichas necesidades son interdependientes, un cambio en una necesidad provoca cambio en al menos una de las otras dos. A continuación se dan algunas conclusiones que pudieran reflejar el caso de la industria automotriz en la economía mexicana. Al respecto, los autores que analizan las estrategias son coincidentes en varios aspectos a continuación se citan.

La localización de actividades productivas cerca del mercado objetivo es estratégica mientras se facilite mano de obra barata, pero además es que debe mantenerse una fuerte infraestructura y recursos humanos capacitados para la existencia una alta integración de la cadena de valor (Sturgeon y Florida, 2000).

Sin embargo, la instalación de actividades productivas no es garantía de la presencia de actividades de I+D+i por parte de la ET. En una locación periférica las actividades de I+D+i podrían estar vinculadas más a la capacitación de dichas locaciones, que aumentar la creación de conocimiento nuevo. Lo anterior como resultado de la estrategia de un diseño de plataforma común Pavlinek (2012): chasises y motores comunes o de la homogenización de la producción (Jullien y Pardi, 2013).

En cambio para que existan actividades intensivas de I+D+i por parte de la ET se requiere de: a) una aglomeración científica importante relacionada a la industria automotriz, capaz de generar conocimiento explotable en la industria y nuevos desarrollos de productos, o; b) un amplio mercado que atraiga inevitablemente una masa crítica de I+D+i que tenga como tarea conocer el mercado y desarrollar nuevos productos. La localización de actividades de I+D+i más intensas que la simple adaptación al mercado pareciera no depender de la sola instalación de actividades manufactureras al menos en la periferia.

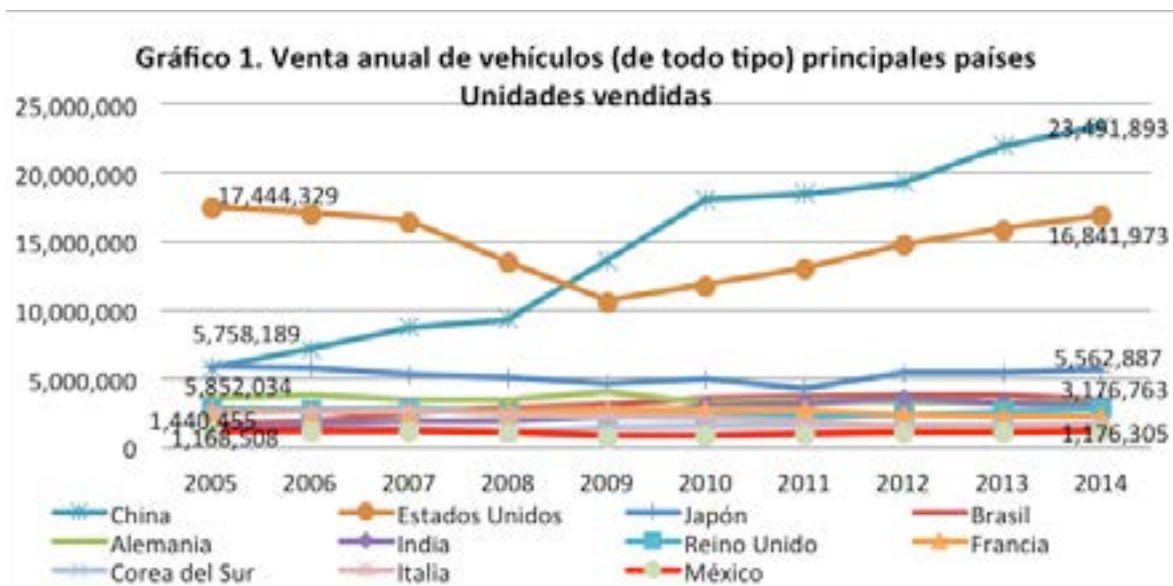
Con estos elementos a continuación se dará un panorama general del actual mercado y sistema de producción en la industria automotriz, con estos elementos generales se analizarán los principales movimientos de AUDI en relación a de su producción y mercado global, tratando de focalizar la estrategia que actualmente ocupa para su localización.

2. Mercado y producción internacional de autos el papel de México

El mercado internacional de vehículos hasta hace una década estaba definido casi en proporciones iguales entre América, Europa y Asia (con países bien definidos también como líderes regionales), pero se ha marcado al menos tres tendencias: 1) crecimiento importante en la demanda de autos en Asia pasando de 21 a 45 millones de vehículos vendidos entre 2005 y 2014, lo que significa un crecimiento promedio anual de 8.5%, esto resultado de un crecimiento importante de la demanda de **China** que pasa de casi seis millones a 23 millones de autos vendidos; 2) crecimiento moderado en el continente americano, principalmente debido al incremento de demanda de Brasil que duplica su demanda de 1.4 millones de autos a 3.1 millones, por otro lado, Estados Unidos sigue representando un mercado fuerte para la región (y a nivel mundial) el cual representa 64% del mercado del continente; 3) tendencia de una demanda decreciente de Europa, en donde los países con mayor participación en la compra de vehículos son Alemania, Francia y Reino Unido (Gráfica 1).

Similar a la tendencia de la venta de vehículos le sigue la de producción, un incremento sustancial de la producción en países como China, y producción considerable en países como Estados Unidos, Alemania e Inglaterra (en estos sin grandes cambios en los últimos años en el número de unidades producidas). Sin embargo, se resaltan algunas diferencias sustanciales, entre lo que se produce y lo que se compra para algunos países. Por ejemplo, mientras que en Alemania en 2014, se produjeron cerca de 6 millones de vehículos, se vendían 3.5 millones, se produce más de lo que se vende, tiene capacidad de exportación (aquí no se considera el número de importaciones). Por otro lado, en la economía estadounidense para ese mismo año se producían 11.6 millones de unidades mientras que se vendían 16.8 millones, lo que considera una dinámica importante en la entrada de productos principalmente de las locaciones periféricas (México y Canadá).

Para el caso de México, en 2014 se produjeron 3.6 millones de unidades mientras que se vendieron 1.1 millones, al contabilizar las importaciones se considera que cerca del 84% de lo que se produce se exporta en gran medida al mercado norteamericano. Lo anterior, dado que las armadoras han aprovechado oportunidades que van desde los programas que favorecen la producción para exportación, subsidios, exención de impuestos, recursos humanos capacitados mediante el subsidio nacional. Con este preámbulo a continuación se describe la estrategia de AUDI a nivel global.



Fuente: Elaboración propia con base a OICA (2015) <http://www.oica.net/>

Audi su mercado y su I+D+i

Audi es una armadora de autos de lujo, perteneciente al corporativo Volkswagen (VW). Volkswagen en los años cincuenta inició un proceso de relocalización de sus actividades productivas a países como Brasil, Estados Unidos, Australia y Sudáfrica, en 1964 llega a México con la instalación de una ensambladora, (en ese mismo año adquiere Auto Union, hoy conocida como Audi). Así también una ola de expansión también se dio hacia Europa Central en los años noventa, no sólo con la expansión de la producción sino también con la compra de otras armadoras regionales, como en el caso de Skoda (en Hungría) y Seat (en España).

Por su parte Audi, inicia su actividad en 1899 con Autos Horch, para después en 1909 cambiar su nombre a Audi. A partir de 1932 Audi tuvo una serie de fusiones entre Audi, DKW, Horch y Wanderer, formando Auto Union, una última fusión importante se dio con NSU creando lo que hoy se conoce como Audi AG, que como se mencionó desde 1964 es una subsidiaria de VW. Actualmente el consorcio VW cuenta con 5 marcas bien diferenciadas entre ellas, con nicho de mercado específicos: SEAT, autos deportivos para jóvenes; Skoda, marca regional del centro de Europa, con producto de tecnología y calidad a un precio accesible; Audi, autos de alta gama con tecnología de punta con altos precios; Lamborghini (Subsidiaria de Audi), autos deportivos de alta gama, autos de colección.

Audi su mercado y producción global

En la gráfica 2 se muestra la distribución de los mercados más importantes para Audi, mientras que en 2006 el mercado doméstico (Alemania) era de 257,792 unidades, 28.48% del mercado, para 2012 el número de unidades vendidas fue de 263,163 representando una reducción en la participación del mercado total con 18%. Con esto se observa que el mercado alemán es el de menor crecimiento para la armadora Audi, con una tasa de crecimiento promedio anual de apenas 0.34%; asimismo, en 2006 el mercado más grande era el europeo (sin contar Alemania) con 400,671 vehículos vendidos, representando el 44.26% del mercado, en 2012 el crecimiento fue moderado con 475,867 unidades vendidas en dicho mercado (tasa de crecimiento promedio anual de 2.91%), reduciendo la cuota de mercado a 32.70%.

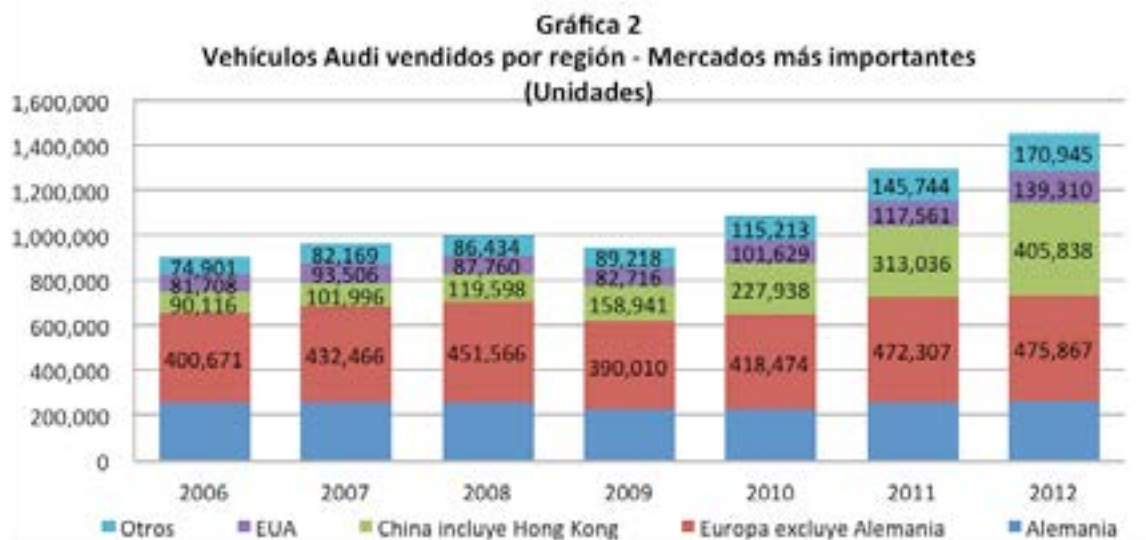
La historia es distinta para 2006 los mercados con menor impacto (de los mercados más importantes) eran Estados Unidos (9.96%) y China (9.06). Para 2012 el mercado Chino representó el 27.8% (405,838), creciendo a una tasa promedio anual de 28.51% mientras que el mercado estadounidense osciló en 2012 con 9.57% de las ventas totales de Audi.

En lo que respecta a México, tiene una demanda marginal aunque no inexistente, dado los precios del producto, tan solo en 2014 se vendieron 12,939 unidades (alrededor de 0.89% de las ventas totales de Audi a nivel mundial), que representa el 28% de las ventas de autos de alta gama en México. Por los datos citados (Gráfica 2) el mercado de mayor expansión es el chino, y el mercado estadounidense, el más cercano a México. En ese sentido, el mercado mexicano es una causa inexistente para la movilización de la producción a éste país. Por otro lado, podría ser que parte de las ventas en Estados Unidos sea provista por producción mexicana.

Para producir dichos vehículos Audi actualmente cuenta con 16 locaciones en la que tiene a cargo la producción de otras marcas como Skoda, Lamborghini, Ducati. El Cuadro 2, muestra las locaciones y el número de modelos que se producen en cada una de ellas en 2009 y 2014. El cuadro muestra que existe una fuerte producción regional específicamente Europa del Este, lo anterior cuando se observa que son las locaciones de **Neckarsulm, Ingolstadt (Alemania) y Goyr (Hungría)** las que están involucrados en un mayor número de modelos.

El número de modelos se ha ido diversificando, mientras que en 2005 se producían 20 modelos diferentes (ya con la marca Lamborghini) para 2014 se estaban produciendo 26 modelos (estos modelos no incluyen todas las variantes posibles de cada modelo), aunque en modelos de alta gama las variantes son menos detalladas. Basándose únicamente en el número de unidades producidas

en 2014, 6 modelos concentraban el 75% (ver Gráfica 3). El modelo más importante en unidades producidas es la Q5 (que será la SUV producida en la planta de México) que representaba el 14% del total de que se produce, siguiéndole el A6 saloon (14%) y A4 saloon (12%).



Fuente: Elaboración propia con base en información de AUDI 2006, 2007, 2008, 2009, 2010, 2011, 2012.

Cuadro 2. Modelos AUDI producidos por locación

| País | Locación | 2009 | 2014 |
|------------|---|------|------|
| Alemania | Neckarsulm/ AUDI AG | 9 | 18 |
| Alemania | Ingolstadt/AlemaniaAUDI AG | 14 | 17 |
| Hungría | AUDI Hungría MOTOR Kft. | 7 | 11 |
| Italia | Ducati Motor Holding S.p.A. | | 6 |
| Rusia | VOLKSWAGEN Group Rus | | 5 |
| India | ŠKODA AUTO India Private Ltd. | 2 | 5 |
| Bélgica | AUDI BRUSSELS S.A./N.V. | 1 | 4 |
| China | FAW-Volkswagen Automotive Company, Ltd. | 3 | 4 |
| Tailandia | Ducati Motor Co., Ltd. | | 4 |
| Italia | Automobili Lamborghini S.p.A. | 4 | 3 |
| Brasil | DAFRA da Amazônia | | 3 |
| China | FAW-Volkswagen Automotive Company, Ltd. | | 2 |
| España | SEAT, S.A. | | 2 |
| Indonesia | Garuda Mataram Motor | | 2 |
| Eslovaquia | VOLKSWAGEN SLOVAKIA, a.s. | 1 | 1 |
| Alemania | quattro GmbH | 4 | |

Fuente: Elaboración propia con base a datos de AUDI 2009 Y 2014



Fuente: Elaboración propia con base a datos de Audi, 2014.

La relación de AUDI con México no sólo es como parte del corporativo, para 2012 año en que se anuncia su instalación ya existía una relación comercial, una creciente entrega de motores de Audi Hungaria Motor a la planta de VW Puebla, México, (Cuadro 3). Mientras que existen eventuales y casi nulos flujos monetarios por compra de motores de VW Brasil y Argentina a Audi –Hungría, la compra de motores de VW Puebla-México ha estado presente al menos desde 2001 hasta 2012 y ha sido creciente. En ese sentido la instalación de la planta en Puebla, obedece también a un carácter de creciente interacción entre dichos lugares.

Cuadro 3. Ingresos de exportaciones de Audi Hungría de las filiales de América Latina (miles de euros)

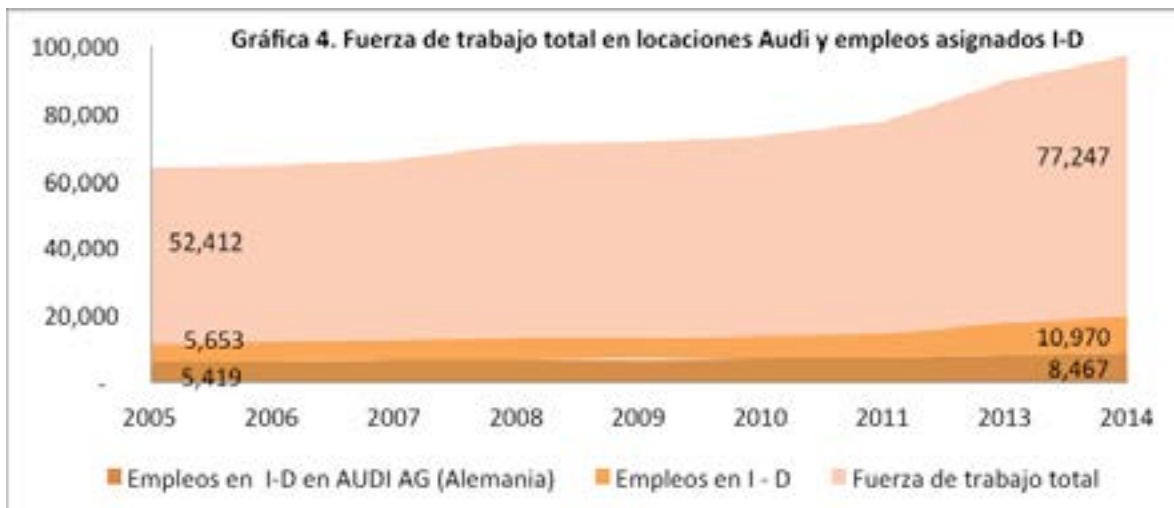
| | 2001 | 2004 | 2007 | 2010 | 2011 | 2012 |
|--------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|
| VW México | 899 | 27,098 | 67,267 | 42,440 | 42,907 | 74,620 |
| VW Brasil | 5 | 7 | - | - | - | - |
| VW Argentina | - | - | - | - | - | - |
| Total | 3,461,780 | 3,829,607 | 5,775,614 | 4,741,444 | 5,509,078 | 5,203,712 |

Fuente: Elaborado y modificación propia con información de Gabor (2014)

I+D+i en Audi

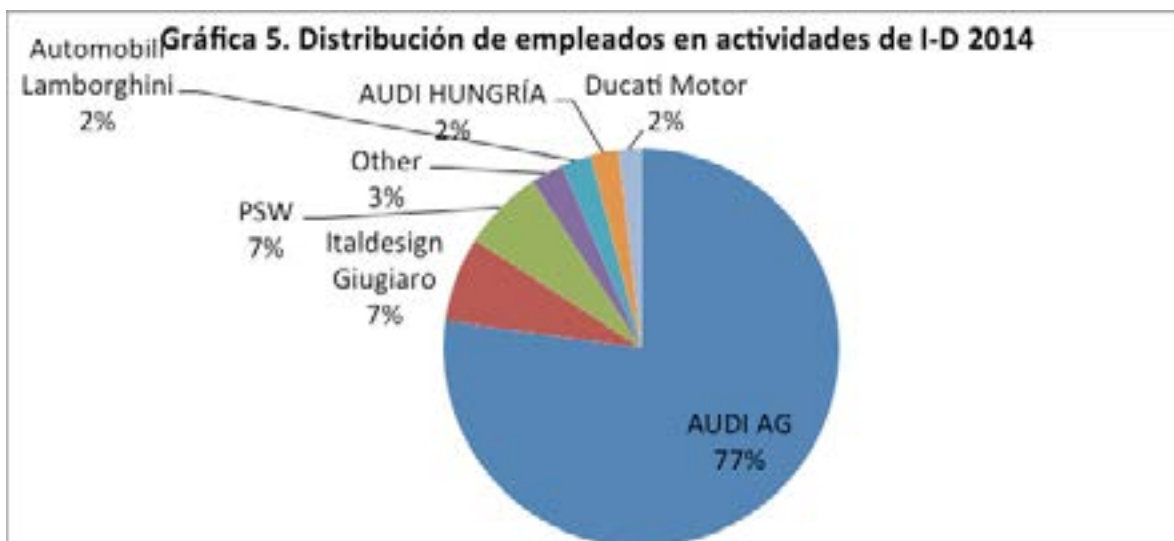
VW, desde 2010 se ha convertido en la ET automotriz con mayor inversión en I+D 15 billones de dólares destinados en ese rubro (The 2014 Global Innovation 1000. Automotive industry findings). En ese sentido, Audi ha seguido esa línea de negocios orientada a desarrollo tecnológico de punta pero enfocada a los autos

de lujo. En lo que respecta a I+D+i de AUDI, en la gráfica 4 se muestra la fuerza de trabajo total reportada por Audi en sus distintas locaciones Audi, así como los empleados que son reportados en actividades de I+D+i en todas sus locaciones y en locaciones en Alemania (Audi AG).



Fuente: Audi (2006, 2007, 2008, 2009, 2011 y 2014)

En 2005, 52,412 personas fueron reportados dentro de la fuerza de trabajo en Audi (incluye aprendices) de los cuales 5,653 (10.78%) realizaban actividades de I+D+i, de ese número 5,419 (96% del 10.78%) se concentraban en Alemania (Audi AG). Para 2014, se intensifica la participación de I+D+i, 10,970 personas de 77,247 trabajaban en actividades de I+D+i (14.20%, respecto al total), un número absoluto y número mayor que en 2005. Por otro lado, ahora se empiezan a desconcentrar, el 77.14% de personas en I+D+i se encuentran en Audi AG, y el resto en filiales de Hungría e Italia principalmente (Gráfica 5).



Fuente: Audi, 2014.

Relación con Universidades

No es corta ni limitada la relación de Audi con universidades, sin embargo se marca cierta tendencia a relaciones con universidades domésticas (alemanas). El corporativo Audi tiene proyectos con universidades, desde 2002 ha tenido 27 proyectos que relacionan gestión de recursos humanos, marketing, tecnologías de la información, nuevos materiales, desarrollo y producción, tecnología de baterías, ingeniería eléctrica, seguridad del automóvil, simulación, análisis de manejo, movilidad eléctrica, tecnología de producción, construcción de autos, logística, movilidad eléctrica y diseño. De esos 27 proyectos, 20 son con instituciones alemanas como Ingolstadt Institutes of the Catholic University of Eichstätt-Ingolstadt, Ingolstadt Institutes of Ludwig, Maximilian University of Munich, Ingolstadt Institutes of Friedrich. Alexander University of Erlangen-Nuremberg, Institute for Applied Research, Ingolstadt University of Applied Science, University of the Federal Armed Forces, Neckarsulm University, Institutes, Technical University of Karlsruhe and University of Stuttgart.

Sólo 2 proyectos son con instituciones fuera de Europa: a) Audi Urban Intelligent Assist en Estados Unidos (De 2010 al menos hasta 2012) que es coordinado por: University of Southern California University of California, Berkeley University of California, San Diego University of Michigan Transportation Research Institute (UMTRI); y b) Proyectos sobre movilidad, con Audi Tongji Joint Lab, en Shanghai, China. Como se puede apreciar existe una concentración fuerte de las actividades en Alemania y la región (Hungría y Suecia). De los anteriores, al menos 8 son reconocidos como proyectos de I+D+i. Esto ha resultado en que Audi fondee entre 2013 y 2014, 140 tesis doctorales relacionadas a Audi AG (Alemania).

Por lo expuesto arriba se observa: AUDI mantiene un trabajo importante en la I+D+i, 14% de sus empleados se dedican a esas actividades, pertenece al corporativo automotriz que más invierte en I+D, sin embargo, cerca del 80% de esas actividades se concentran en Alemania, y las que se realizan fuera, son en locaciones vecinas (Italia y Hungría principalmente), que parecen haber conformado un clúster tecnológico. En ese mismo camino, la relación más estrecha con universidades ha sido principalmente local, y en mercados marcadamente fuertes son los casos de Estados Unidos y China (como se observó en apartados anteriores). Aunque también se recalca que podría existir correspondencia entre el total de actividades de producción que Audi concentra en Europa Central (como también se mencionó líneas arriba).

3. Actividades de I+D en Puebla

AUDI anunció en 2012 hacer una inversión de 1,300 millones de dólares en México, para su instalación y puesta en marcha de una planta en Puebla, México para

la producción de su modelo Q5 (SUV), que abastecerá principalmente el mercado estadounidense. La planta está planeada para entrar en operaciones a inicios del próximo año. Al respecto, El gobierno estatal ha donado los predios (comprando a ejidatarios) a la armadora, ha construido y ampliado carreteras, a exentado de impuestos a la misma, creación de campus universitarios en la región donde se instalará la planta con carreras afines, centros de investigación públicos, entre otros proyectos. Entre los proyectos que se destacan son proyectos que incluían la relación con universidades públicas de la entidad: a) El proyecto “Selección y capacitación de recursos humanos de alto y medio nivel, para integrarse en el área productiva del sector automotriz en el estado de Puebla”, proyecto que se llevará a cabo por la BUAP, entre sus objetivos destaca: la selección de candidatos que tengan el perfil para desarrollar trabajos de mano de obra calificada en AUDI con base en una metodología rigurosa. Lo anterior servirá para la selección de 2,900 personas, cabe destacar que existen a la fecha 45,000 solicitudes de empleo; b) Creación del Centro de Especialización de Recursos Humano, desarrollado por la UTP, entre sus objetivos destacan: a) Generar recursos humanos especializados en el sector y, 2. Generar conocimiento tecnológico. El financiamiento fue por un monto de 200 millones de pesos y por un año. Con esto se muestra una relación con las universidades, más sujetas a la capacitación y servicios tecnológicos pero no necesariamente de fomento a la innovación y desarrollo.

Consideraciones finales

Lo planteado líneas arriba se plasma que el trabajo que se crearía con la instalación de la planta AUDI en México está sujeto a la estrategia de la empresa, y que está más enfocado a una manufactura planteada desde la casa central y con poca I+D+i en sus sedes. O al menos es lo que se vislumbra con la tendencia de inversión que ha tenido dicha empresa (Concentración de actividades de I+D en Europa del Este). Además se caracteriza a México por ser una locación periférica al mercado estadounidense, y que al no existir una base fuerte de centros de I+D+i (son más centros técnicos de servicios que de investigación) y no ser un mercado potencial no existe una razón evidente por parte de AUDI para fomentar fuertes actividades de I+D+i. En este sentido parece no coincidir lo planteado por la política pública al respecto de creación de trabajos y de conocimiento tecnológico o derrama tecnológica. Si bien la ET exige recursos humanos mayor capacitados, que los tendrá estos no serán para generación de I+D+i, sino para actividad dentro de la producción y no necesariamente en actividades de I+D+i.

Bibliografía

Abonyi, George (2007) Linking Greater Mekong Subregion Enterprises to International Markets: The Role of Global Value Chains, International Production Networks and Enterprise Clusters, Prepared for Economic and Social Commission for Asia and the Pacific (ESCAP) United Nations New York, 2007

Feenstra, Robert C. 1998. «Integration of trade and disintegration of production», Journal of Economic Perspectives (Nashville, Tennessee), vol. 12 (otoño), págs. 31-50.

Florida, R. (1997) "The globalization of R & D: Results of a survey of foreign-affiliated R&D laboratories in the USA" en Research Policy 26 pp. 85-103

Gabor, Tury (2014) "Economic cooperation within global value chains among CEE and LAC countries Example of the Volkswagen Group" Estudio de caso preparado como parte del Proyecto "Study on Latin America, the Caribbean and Central and Eastern Europe: Potential for Economic Exchange". Pág. 19. Ed EU-LAC Foundation Fundación EU-LAC.

Gereffi, G. (2001) Beyond the Producer-driven/Buyer-driven Dichotomy: The Evolution of Global Value Chains in the Internet Era." IDS Bulletin 32, 3 (July): 30-40.

Gereffi, G. (1994), The Organization of Buyer-Driven Global Commodity Chains: How U.S. Retailers Shape Overseas Production Networks, en G. Gereffi y M. Korzeniewicz (editores), Commodity Chains and Global Capitalism, Westport, CT, Praeger, pp. 95-122.

Gereffi, G. y Korzeniewicz M. (1994) Commodity chains and global capitalism. Westport, CT, USA and Praeger, London, UK.

Cantwell John y Piscitello Lucia (2004) "The recent location of foreign-owned r&d activities by Large mncs in the european regions: The role of spillovers and externalities" en Regional Studies, 38 2004.

Idea Consult (2014) Study on the relationship between the localisation of production, R&D and innovation activities. Idea Consult, Danish Technological Institute (DTI) y Vienna Institute for International Economic Studies (wiiw) Ed.

Hummels, D, Rapoport, D. y Kei-Mu, Y.. (1998) Vertical specialization and the changing nature of world trade, FRBNY Economic Review (Nueva York), junio, págs. 79- 99.

Jullien, B. y Pardi T. (2013) "Structuring new automotive industries, restructuring old automotive industries and the new geopolitics of the global automotive sector" en International Journal of Automotive Technology and Management Vol. 13 No. 2.

Krugman, P. (1995). "Growth in world trade: Causes and consequences»" en Papers on Economic Activity (Washington), núm. 1, págs. 327-377.

Kuemmerle W (1997) "Building effective R&D capabilities abroad" en Harvard business review pp 61–70

Pavlinkek, K. (2012) The Internationalization of Corporate R&D and the Automotive Industry R&D of East-Central Europe en Economic geography 88(3) pp. 279–310 Clark University.

Pisano, G. (2012) "Creating an R&D Strategy" en Working Paper 12-095 April 24, 2012

Sturgeon Timothy y Florida R. (2000) Globalization and Jobs in the Automotive Industry. Carnegie Mellon University and the Massachusetts Institute of Technology Ed. p. 106.

Infografía

Audi (2005 - 2014) Financial Audi Group en www.audi.com
OICA(2015). Organisation Internationale des Constructeurs d'Automobiles), <http://www.oica.net/>.

PERSPECTIVA DEL AMBIENTE LABORAL EN LA HOTELERÍA DE LA ZONA TOLUCA-METEPEC-LERMA Y LA CONTRIBUCIÓN AL DESARROLLO ECONÓMICO LOCAL

MARÍA DEL CONSUELO MÉNDEZ SOSA¹
RAFAEL JUÁREZ TOLEDO²
KAROL ULISES HERNÁNDEZ LINARES³

Introducción

La presente investigación tuvo como objetivo analizar las condiciones laborales de las empresas de la industria hotelera de la zona Toluca-Metepec-Lerma, con el propósito de medir el impacto en el desarrollo económico local.

No obstante el objetivo central se sesga en detectar de la existencia de la precariedad y flexibilidad laboral, también ha sido posible indagar en la participación que las empresas hoteleras de la zona como promotoras del desarrollo de la región, toda vez que se supone la configuración de una red.

De manera inicial se recurrió a detectar indicadores sobre la actividad turística en la zona de estudio. Con ello, fue posible determinar la relevancia del sector turismo en la generación e ingresos y empleos así como sus niveles de conexión entre las empresas tanto locales como foráneas. En particular se consultó el Directorio Estadística Nacional de Unidades Económicas, del INEGI.

La segunda fase del estudio consistió en un reconocimiento de tipo territorial que permitió efectuar la evidencia empírica, mediante la aplicación de un cuestionario, en diferentes hoteles para cada municipio. Este cuestionario fue diseñado para dos tipos de agentes, para empleados y para empleadores o gerentes. De manera que fue posible ubicar preguntas para los dos temas centrales de la investigación: la precariedad y el desarrollo local.

¹ Maestra en Comercio Internacional por la UAEMéx y Profesora de Tiempo Completo de la Facultad de Turismo y Gastronomía mcmendezsosa@hotmail.com

² Maestro en Economía por la UAEMéx y Profesor de Tiempo Completo de la Facultad de Economía: rjuarez@uaemex.mx

³ Licenciado en Planeación Territorial por la UAEMex, blackmetal_devastation@hotmail.com

El resultado final de la investigación arroja resultados relevantes. Por un lado se verifica la existencia de condiciones de trabajo que se acercan a la precariedad, en tanto que se observa la creciente flexibilidad laboral en la que se desempeñan los trabajadores del sector. Si bien un grupo considerable de trabajadores poseen prestaciones por encima del promedio, se pudo verificar una estrechez en el nivel salarial y poco margen de oportunidad para acrecentar los niveles de calidad de vida.

Por el lado del desarrollo local, se observó poco impacto debido a la escasa conectividad que estas empresas poseen con otras empresas regionales, en realidad al pertenecer a grupos de talla nacional o internacional, las cadenas de producción que les distinguen se relacionan con proveedores externos, o ligados a políticas de trabajo que provienen desde la empresa matriz. Por tanto no se percibe que la industria hotelera de cuatro y cinco estrellas de la zona Toluca-Metepec-Lerma sea un motor del crecimiento de otras empresas por ejemplo Mipymes, no hay asociación con transferencia tecnológica o posibilidad de ampliar la innovación. Y por último también se encontró una fuerte concentración de la actividad en tres grandes firmas.

I. Antecedentes conceptuales sobre la flexibilidad laboral y la industria hotelera

1.1. La contribución de la industria hotelera en el desarrollo económico de México

La importancia del turismo como actividad económica desprende del hecho de que se ha convertido en uno de los pilares para la generación de valores, dependiendo del país en cuestión. En el caso de México la industria del turismo se ha convertido en uno de los soportes del crecimiento y en uno de los cimientos estratégicos para orientar el panorama económico futuro del país, puesto que su contribución se percibe de manera notoria dentro del PIB y en la generación empleos.

Por el lado de los empleos se muestra que de 2010 a 2014 los empleos remunerados del sector y con inscripción al IMSS ascendieron en 19.67%, sin embargo, también se puede observar que la tendencia en el tipo de contratación en la categoría eventual ha crecido ligeramente más respecto a los empleados de categoría permanente.

Respecto a su dinámica con los precios que ofertan, el transporte había registrado una fuerte disminución de los mismos de 2010 al primer trimestre del 2014, pero en los últimos tres trimestres de 2014, los precios de transportación crecieron a ritmos superiores al 14%. Los servicios de hotelería también registran fuertes incrementos de precios a niveles del 5% para el 2014. Lo mismo para servicios turísticos y restaurantes. Lo anterior da muestra de que la actividad turística ha tendido a

considerarse como un producto de lujo.

Los últimos reportes sobre los datos del turismo en México muestran un avance significativo, así por ejemplo la llegada de visitantes internacionales a México ascendió en 1.4% de 2012 a 2013, esto arrojó divisas por encima de los 13 mil millones de dólares. Para 2014 esta cifra aumento para un total de 29 millones de visitantes y divisas por más de 16 mil millones de dólares. Con ello el sector turismo presentó un saldo de balanza positivo por más de 6 mil millones de dólares (SECTUR, 2014).

Respecto al turismo nacional, éste también registró enormes avances para 48 millones de personas que generaron ocupación hotelera

De manera específica para la ocupación hotelera de los principales centros turísticos en 2013 se incrementó la participación en 1.54% respecto al año 2012. Durante enero-febrero de 2014 registró un crecimiento de 1.76 puntos porcentuales adicionales respecto al mismo bimestre del año anterior (SECTUR, 2014)

El turismo en México se percibe como uno de los sectores clave para el fomento al desarrollo como lo muestra el Fondo Nacional de Infraestructura (FONADIN), mediante el cual se genera el desarrollo de infraestructura en los sectores de comunicaciones, transporte, agua, medio ambiente y turismo (FONADIN, 2015). Pese a todo lo anterior el sector turismo también debe atender una serie de problemáticas relacionadas con la estacionalidad de la actividad, la baja competitividad en los estándares internacionales, y al interior se dibuja un mercado laboral que no ha logrado consolidar los beneficios económicos y sociales para quienes laboran dentro las empresas turísticas, por lo que se distingue una fuerte concentración de los beneficios del sector.

1.2 Los mercados de trabajo flexibles

¿Cómo surgen? De los mercados rígidos a los flexibles

Desde los años setenta, con el agotamiento del crecimiento y de los modelos de desarrollo de posguerra, fue evidente que las más poderosas instituciones financieras y económicas internacionales debieron abocarse a enfrentar la crisis y a promover o incitar la edificación de un nuevo orden económico internacional (Laborgne y Liepitz, 1992; Rufin, 1991 y Durand, 1993).

A las rigideces y altos costos operativos del régimen fordista en el centro, y de una taylorización heterogénea, tradicional e ineficiente en los países periféricos, se comenzó, a contraponer patrones de acumulación y modos de regulación flexibles, transformándose dicha flexibilización de los sistemas productivos y de los mercados de trabajo en un verdadero paradigma a escala internacional (Aquevedo, 2000).

El problema es que este gran viraje internacional, esta gran mutación, carece

totalmente de inocencia o neutralidad y, por el contrario, tiene objetivos económicos y sociales bastante precisos: contribuir por un lado, a una importante reducción de los costos de producción del sistema para acrecentar los márgenes de ganancia y, eventualmente, fortalecer o relanzar la acumulación de capital en un espacio internacional crecientemente globalizado y, por otro, que este esfuerzo recaiga principalmente sobre la fuerza de trabajo, obligándola por diversas vías a ceder una parte del excedente que llegó a controlar, a través del incremento de los salarios directos e indirectos, hasta comienzos de los años ochenta (Aquevedo, 2000).

Esta nueva economía, ha producido modificaciones profundas en los mercados de trabajo de cada país, haciéndolos cada vez más duales o segmentados. Se avanza hacia mercados caracterizados, por un núcleo progresivamente declinante de trabajadores, de mayor calificación y productividad, con contratos más estables o indefinidos, con coberturas sociales más amplias, con condiciones de trabajo más dignas y, desde luego, con salarios en promedio más altos, y por otro, por un sector o segmento de trabajadores de menor calificación y productividad, con contratos a tiempo parcial, temporales, o incluso sin contrato, y con salarios, en general, notoriamente más bajos (Rifkin, 1996).

Según la CEPAL (2000), este segundo sector del mercado de trabajo presenta todavía una porción minoritaria de la fuerza de trabajo global, no más del 30%; sin embargo, mientras el sector estable o protegido tiende a retroceder, el sector precarizado crece rápidamente, en especial durante la última década. Se trata del nacimiento y desarrollo de un segmento de trabajadores crecientemente precarizados, tanto en sus relaciones contractuales con el empleador, cada vez con más frecuencia un empresario subcontratista, como en lo que se refiere a las condiciones de trabajo y a sus niveles de salario.

En estudios de la OIT y de la CEPAL, se constata que el grado de precarización resultante del crecimiento de los trabajadores temporales, con o sin contrato, ha aumentado en todas las ramas de actividad y en todos los países. En estos estudios se observa que este proceso ha sido relativamente más pronunciado en la actividad comercial y en los servicios. El menor aumento relativo de la precarización se observa en la industria.

Todo lo anterior es una breve reseña de lo que ha acontecido a nivel internacional, veamos ahora como se ha presentado este proceso de flexibilización en México.

La incorporación de México al proceso de globalización económica plantea nuevos objetivos de competitividad que obligan a nuestro país a acelerar sus procesos de reestructuración productiva y a buscar nuevas formas de organización y administración del trabajo.

México tuvo que buscar también nuevas salidas que hicieran frente al desgaste del modelo de sustitución de importaciones que se evidenciaron en los años de 1982 y 1995. Frente a este nuevo panorama en México se hacía necesaria una reestructuración económica que se sustentara en una flexibilidad consensuada propia de los modelos toyotista (Castilla y Torres, 1999), que involucrara al Estado, las cúpulas sindicales, las gerencias y en gran medida a los trabajadores.

La incorporación de México al proceso de globalización económica planteó nuevos objetivos de competitividad que lo obligaron a acelerar sus procesos de reestructuración productiva y a buscar nuevas formas de organización y administración del trabajo. Los retos de la modernización económica, si bien se intensificaron en México en los primeros años de los noventa, es un hecho que no empezaron en 1994 –cuando se firmó el Tratado de Libre Comercio (TLC) y se incorporó México a la Organización de Países para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) – sino que se iniciaron a mediados de la década de los ochenta cuando la estrategia de crecimiento económico planteó la necesidad de conformar un escenario macroeconómico sano y estable para apoyar la capacidad de crecimiento productivo (Pérez, 2002).

La peculiaridad del fenómeno nombrado flexibilidad laboral radica en el hecho de que éste se torna como uno de los efectos más trascendentes en la reorganización entre capital y trabajo, en donde el escenario laboral se vislumbra sumamente complejo y ha impactado fuertemente a los mercados de trabajo, los sistemas de seguridad social y de prestaciones, así como la adaptabilidad y eficiencia en los lugares de trabajo (Pérez, 2002).

Como puede observarse, el elemento que explica las elevadas tasas de desempleo era la presencia de excesivas rigideces, lo que llevó a considerar la necesidad de iniciar un proceso de flexibilidad en el mercado de trabajo.

Ha habido muchos cambios como la intensificación del trabajo, la desespecialización, la reespecialización, la polarización de las especializaciones, cambios en contratos de empleo, cambios en la fuerza relativa de los diferentes grupos de especialidades y baluartes de negociación y la intensificación de la demanda, de versatilidad y movilidad del trabajo (Pollert, 1994).

El nuevo sistema será más flexible, requerirá de mecanismos distintos para conseguir la estabilidad en el empleo y los ingresos que requerirá una mano de obra más formada y más polivalente. Serán necesarias intervenciones y regulaciones distintas de las vigentes hasta ahora (Piore y Sabel, 1990).

En el debate laboral, la flexibilidad a nivel de la empresa ha adquirido gran importancia debido a las presiones derivadas de la competencia internacional y al

clima de inestabilidad creado por las variaciones de los costos de los energéticos, de los tipos de interés y de la inflación, por un lado; y, por otro a que en virtud de la evolución de la negociación colectiva y de la protección del empleo, se ha llegado a afirmar que las empresas han reducido su capacidad de adaptarse a los cambios estructurales (Chávez, 2001).

Con estas distinciones y analizando los orígenes de la flexibilidad laboral, se puede deducir que esta reformas han llevado a que los trabajadores tengan otras condiciones laborales, pero no las más favorables, sino por el contrario, los están llevando a condiciones de pobreza, a una creciente segmentación y por consiguiente a una precarización.

1.3 Mercados de trabajo en el sector hotelero

Las clásicas limitaciones de la industria hotelera y del turismo, a saber una larga jornada laboral que perjudica a la vida social de los trabajadores, una remuneración escasa, un empleo inestable y estacional, poco prestigio profesional, etc., hacen que muchas personas consideren el empleo en dicha industria poco atractivo.

En el servicio hotelero, una amplia gama de avances tecnológicos puede afectar la productividad. Los sistemas integrados de gestión permiten a las empresas hoteleras informatizar las operaciones que se realizan diariamente en la recepción. Por consiguiente, los clientes tienen la posibilidad de hacer sus propias reservas a través de internet. Dicha tecnología también hará posible controlar la productividad del personal (OIT, 2001).

En la industria hotelera de los países en desarrollo puede haber hasta tres personas empleadas por cada cama de hotel como promedio, mientras que en los países desarrollados ocurre lo contrario, con una persona empleada por hasta tres o incluso cuatro camas de hotel. Durante los últimos diez años, la productividad laboral en los hoteles ha aumentado alrededor del uno por ciento al año.

Los empleadores sostienen que uno de los métodos para crear empleos sostenibles y realistas en la industria es aplicar una política de “polivalencia profesional”. Además, ésta se considera un medio para reducir los problemas de contratación. Aunque la polivalencia profesional se ha practicado siempre en las pequeñas empresas, hasta ahora no se le había prestado una atención en particular. Con la creciente demanda de competencias generales en las pequeñas empresas y principales cadenas de hoteles y restaurantes, y el desarrollo de medios adecuados de formación en dichas competencias está aumentando la concientización sobre la importancia de la polivalencia profesional en este sector. Una persona que desempeña diversas funciones en distintos momentos del día combina las tareas de

varios trabajos (a tiempo parcial) en uno solo. La polivalencia se considera un modo de crear o conservar varios trabajos a tiempo completo, en vez de trabajos a tiempo parcial, ya que las tareas pueden realizarse en cualquier momento del día. En lugar de contratar a especialistas que trabajen menos de una jornada completa, se forma a los empleados para que realicen las tareas de varios especialistas, a menudo con la ayuda de tecnologías que faciliten su trabajo. Ayuda a mantener una elevada empleabilidad y contribuye a contener el desempleo irreductible, que suele estar relacionado con una falta de adecuación de las capacidades y destrezas (OIT, 2001).

1.4 Nociones del desarrollo local

En el presente apartado se efectúa un acercamiento a los principales postulados que han fundamentado la noción del desarrollo y con mayor precisión al desarrollo local. De manera que pueda ser estructurado un marco teórico que permita explicar la relevancia de la hotelería como uno de los soportes del crecimiento y desarrollo económico, desde una perspectiva multidimensional y de escala territorial.

El punto de vista que más se ha generalizado para explicar el desarrollo, ha sido el que desprendió de la postura económica. En la medida en que el progreso económico había de entenderse como la antesala para el desarrollo, se le otorgaba importancia al tema de la producción per cápita, de manera que si una nación lograba sostener algún crecimiento prolongado por encima del crecimiento poblacional se asumía que en automático provenía el bienestar. Esta forma de concebir el desarrollo focalizó la introducción de estrategias en las naciones enfocadas en la evolución planeada de la estructura de producción, con ello la industrialización se adoptó como el mecanismo para fomentar el desarrollo regularmente a expensas de la sustitución de áreas productivas como la agricultura. Así también se aplicaron medidas de urbanización como condición necesaria (al menos eficiente) para alcanzar el desarrollo y de manera más actual se ha transitado hacia la flexibilidad laboral.

En respuesta al pensamiento económico han aparecido nuevas vertientes de análisis del desarrollo que desprenden sobre todo de perspectivas sociales, humanitarias, de defensa a los patrones culturales y medioambientales, como son el desarrollo cultural, el desarrollo humano y el desarrollo sustentable.

Las propuestas alternativas para explicar el desarrollo proponen planteamientos de crítica a los modelos convencionales, sobre todo a partir de la evidencia empírica mediante la cual se ha demostrado la fuerte discrepancia y desigualdad entre las naciones. Aunque, también es notorio el hecho de haberse favorecido, los estudios que involucran explicaciones a través de la medición y la comparación.

Pese al surgimiento de nuevas explicaciones del desarrollo debe reconocerse

la poca actividad teórica que de ellas desprende, se ha tenido dificultad para establecer interpretaciones y definiciones completas y satisfactorias. Aún los trabajos multidisciplinarios se enfrentan a este problema, toda vez que al final deben crear algún tipo de reduccionismo que se orienta por vías ortodoxas con sesgo hacia alguna de las disciplinas desde donde se trabaja. En la mayoría de los casos los entendidos del desarrollo se orientan en un sentido social y comunitario, y con descripciones del territorio a través de los elementos que coexistente dentro del mismo. Al respecto, en Martínez Peinado (2001) es posible percibir que en el estudio del desarrollo aún no se asume como la parte relevante la búsqueda de alguna definición o entendido del mismo, lo que se ha generado son planteamientos que si bien incorporan un sentido dinámico a la discusión, pueden considerarse de tipo relativo. Se ha favorecido, más bien, la actividad de realizar comparaciones sincrónicas o diacrónicas entre diferentes contextos.

Con base en ideas de Rihani (2002) se reconoce que en el asunto del desarrollo se han establecido algunos rasgos comunes sobre todo para aquellas naciones que se consideran desarrolladas: existencia de un Estado benefactor, el desarrollo humano se asume como una prioridad, entre otros.

Así por ejemplo, Enrique Leff (2000) había propuesto romper con las perspectivas convencionales que identifican a los procesos de reproducción social en un supuesto equilibrio entre factores productivos, o en su defecto sujetos al control estatal. Propone la producción de nuevos conocimientos científicos y técnicos para la producción de una racionalidad productiva alternativa, para generar condiciones para un desarrollo sostenido a largo plazo. Así, concibe un *proceso de producción y reproducción social, donde los hombres no sólo intervienen con el valor de su fuerza de trabajo sino con sus necesidades fundamentales, con sus valores culturales y con sus condiciones de existencia* (2000: prólogo).

El contexto económico actual sugiere tratar de entender un reacomodo en las actividades productivas, y una mayor complejidad surge para indagar en el tema del desarrollo. El fin último de cualquier sociedad está estrechamente ligado con la resolución de las necesidades y con la búsqueda de un mayor bienestar, y en ello el desarrollo cobra relevancia toda vez que se asegura que la ampliación del bienestar requiere no sólo de transformaciones en la infraestructura productiva, sino también, necesita modificaciones de tipo cualitativo.

El desarrollo endógeno se define como un paradigma (Vázquez, 1999) que fuerza a los países a generar transformaciones del sistema productivo para acrecentar el potencial de desarrollo de los territorios, bajo un control creciente de la comunidad local. El mismo Vázquez plantea las siguientes preguntas ¿Cuáles son los factores

que explican la competitividad de los sistemas productivos locales y de los distritos industriales? ¿Qué procesos motivan el desarrollo de los sistemas locales de empresas? ¿Cuáles son los factores y procesos que explican el desarrollo endógeno?

Parte de la respuesta se ubica en la capacidad organizativa de los entornos locales para disponer de un soporte productivo asociado a las actividades de propia tradición productiva de cada territorio. De acuerdo con Vázquez Barquero (2007) el desarrollo local se ubica como una forma de organización social y de un sistema de valores local que configuran mercados de trabajo, flexibles y de bajo costo, para un grupo de empresas localmente posicionadas, que permiten disponer de mercados internos. Desde la perspectiva del desarrollo endógeno y local el desarrollo es una consecuencia del trabajo interno, en alusión a los espacios físicos delimitados, que se organizan para establecer sinergias entre diferentes tipos de capital existentes, y esta fuerza provoca la atracción de recursos externos

Vázquez Barquero está a favor de la participación activa de la población civil la cual debe prepararse para la competencia, y supone que las organizaciones intermediarias, las asociaciones y las redes públicas y privadas permitirán que las localidades y las regiones puedan incidir sobre los procesos que determinan la acumulación de capital y, de esta forma, optimizar sus ventajas competitivas y favorecer el desarrollo económico (Vázquez, 2000).

Para Vázquez (2000) el desarrollo económico y la dinámica productiva dependen de la introducción y difusión de innovaciones y de conocimiento, que impulsan la transformación y renovación del sistema productivo, pero esto sólo es posible si los actores que integran el sistema productivo local, logran tomar las decisiones adecuadas de inversión en tecnología y organización.

Por tanto, desde el desarrollo local los lugares desempeñan un papel importante no sólo en la determinación de su propio desarrollo, sino en la medida en que son capaces de ofrecer innovación y procesos competitivos, aportarán al “tejido productivo” (Vázquez, 2000), El producto de las estrategias tecnológicas de las empresas.

La enseñanza del modelo de desarrollo endógeno y local es el hecho de que sólo el desarrollo económico, depende de la difusión de la innovación y el conocimiento, dinamizados por un conjunto de políticas de desarrollo local claramente definidas para flexibilizar el sistema económico. De manera que la actuación eficiente de cada factor determinante del desarrollo logra fomentar el crecimiento y el cambio estructural se tendrán aumentos den la productividad, a esto se le conoce como el efecto Hanoi⁴.

⁴ El término se ha empleado en el marco del desarrollo endógeno y local para denominar al efecto multiplicador del impacto de cada uno de los factores locales, que en su conjunto derivan en el proceso de acumulación de capital.

II. Características generales de la zona Toluca-Metepec-Lerma

2.1 Delimitación de la zona Toluca-Metepec-Lerma

El estudio de la actividad turística hotelera en los municipios comprende la ZMVT (Toluca, Metepec- Lerma) tiene una gran importancia puesto que es considerada un punto estratégico de comunicación clasificada en términos económicos como una zona de negocios y con vocación fundamentalmente industrial, comercial y de servicios.

La zona que comprenden los municipios de Toluca, Metepec y Lerma forma parte, a su vez, de una zona más grande asociada a la ciudad de Toluca de la cual participan dos regiones del Estado de México: VII y XIII (GEM,2015).

El crecimiento económico que presenta la zona Toluca- Lerma- Metepec, se debe también a que en el año 2000 se comenzó a impulsar el crecimiento del aeropuerto internacional de Toluca convirtiéndolo junto con el aeropuerto internacional de la Ciudad de México, en las terminales aéreas más grandes en el centro del país, muestra de ello es el considerable incremento de visitantes por aeropuertos internacionales. En el año 2013 llegaron a México en vuelos nacionales e internacionales más de 30 millones de visitantes, de los cuales, el *aeropuerto internacional* de la Ciudad de *Toluca* captó 414,032 en vuelos de aeropuertos nacionales (90.7%) e internacionales (9.3%) SECTUR (2014). Además, en el año 2008, en el aeropuerto internacional de Toluca se inició la segunda etapa de las obras de modernización y ampliación, lo cual permitirá acercarse en los próximos años a la capacidad técnica y operativa que el aeropuerto de la ciudad de México ofrece y podrá atender, de acuerdo con Solís (2012), al 45% del mercado de la zona metropolitana, es decir, cerca de 25 millones de pasajeros al año. Es importante mencionar que debido al aumento de las llegadas de visitantes a la zona Toluca-Metepec-Lerma existirá un aumento en la demanda de hospedaje y a su vez, se favorecerán los sectores comerciales, industriales y de servicios.

Entre las ventajas locacionales con las que cuenta la zona consisten en: la ubicación y construcción del aeropuerto internacional de la Ciudad de México y su cercanía con la Ciudad de Toluca. Esta cercanía, permite ampliar el mercado de bienes y servicios mediante las relaciones funcionales con uno de los mercados internos más importantes del país que es la Zona Metropolitana de la Ciudad de México, esto significa para la hotelería de gran turismo un amplio mercado de proveedores creando así ventajas comparativas y competitivas tanto a nivel metropolitano como regional, entre otras como la existencia y experiencia de la fuerza de trabajo y una

adecuada infraestructura vial, de transporte, y telecomunicaciones. En este contexto, del turismo de negocios en la zona Toluca-Lerma-Metepec, podemos decir que el 90% de usuarios de los hoteles de cuatro y cinco estrellas son personas de negocios provenientes tanto del país como del extranjero.

2.2 Caracterización de la zona hotelera Toluca-Metepec-Lerma

En términos de la actividad turística hotelera en la zona Toluca, Lerma y Metepec, y de acuerdo con información oficial de INEGI (2011) para el año 2010, se tenían contabilizados 72 establecimientos de hospedaje, de los cuales, **25** que representan el 34.7% eran de tres a cinco estrellas (business class) y 18 de estos pertenecen a una cadena hotelera es decir el 25% son hoteles de marca. Por otro lado existen **42** establecimientos de hospedaje que no pertenecen a una cadena y representan el 58.3%. Por otro lado, de los 72 establecimientos que brindan el servicio de hospedaje en la zona Toluca-Lerma-Metepec, 3 que representan el 4.17% se encuentran establecidos en Lerma, 15 es decir; el 21% se identificaron en Metepec y 54 representando el 75% en Toluca.

De acuerdo con los datos, se lograron identificar las cadenas hoteleras con mayor posicionamiento económico a nivel nacional e internacional que son los que se consideraron para aplicar las encuestas: Intercontinental Hotels Group (IHG), Hoteles City, Grupo Posadas, Marriot International, Operadora Casa Grande, Best Western International, y un grupo independiente con las marcas Quinta del Rey, Del Rey Inn y Hotel Gran Plaza imperial.

III. Caracterización de los empleos generados en la hotelería en la zona Toluca-Metepec-Lerma

3.1 Resultados

La obtención de información para desarrollar la evidencia empírica sobre la actividad turística hotelera en la ZMVT, y en particular en la zona Toluca-Metepec-Lerma se efectuó mediante el diseño de dos cuestionarios que abarcaron diferentes aspectos de tipo general, económico, financiero y social. Derivado de esto, la estructura del cuestionario consideró 55 preguntas segmentadas en 7 secciones: 1 de carácter general y 6 focalizadas. Los cuestionarios poseen objetivos similares pero su aplicación se diferenció porque uno fue diseñado para los empleados y otro para la parte gerencial.

La distribución por género en los hoteles denota una situación equilibrada. Se

pudo identificar que el 52% de los trabajadores de estos establecimientos está constituido por hombres, en tanto el 48% son mujeres.

Respecto a la edad de contratación los hoteles de la zona se han caracterizado por contratar a gente joven, esto coincide con datos del Observatorio Laboral 2014, identificando que el 44% de los contratados tienen entre 20 y 29 años. Pero también se logró identificar contrataciones de grupos que se denominarían como vulnerables esto es menores de 15 años y mayores de 60 años, que no obstante representan una minoría su presencia denota la complejidad actual del mercado laboral en México.

Respecto al nivel de educación del personal contratado, se podría suponer que la mayor tecnología en los servicios, requiere de personal con mayores niveles de capacitación y especialización. Sin embargo, se pudo contrastar esta idea, tan solo el 20% de los empleados tienen el nivel de profesional terminada (20%), en tanto la gente con secundaria terminada supera al segmento de profesionistas encontrándose dos puntos porcentuales por arriba, el grueso de contratación se ubica entre los niveles primaria y secundaria, casi el 50% de los empleados corresponde a este nivel, lo que indica que los puestos de mayor contratación se ubica en servicios no especializados.

En diferentes ocasiones se ha discutido acerca de las posiciones que ocuparán los egresados de carreras universitarias, por ejemplo en turismo, en los establecimientos de hospedaje, y el resultado es que el 69% de los puestos ocupados son a nivel operativo, lo cual indica que no se requiere de un nivel de educación superior para estar en estas áreas; tan solo el 5% de los contratados tienen cargos directivos.

Es importante identificar el lugar de origen de la gente que trabaja para estos establecimientos con el fin de verificar si los “beneficios” que se están generando son para la comunidad local o para quienes provienen de otros lugares. Se encontró que el 69% son originarios de Toluca y zona conurbada. De otras entidades se ha contratado al 24%

Uno de los aspectos más relevantes para poder identificar si existe cierto nivel de precariedad en el empleo que se genera en estos establecimientos de hospedaje, corresponde las prestaciones y salarios que perciben los trabajadores, obteniendo lo siguiente:

El tipo de contratación que mayormente se logró detectar es la de base, lo cual atiende para ciertos cargos básicos dentro del hotel (mantenimiento, alimentos, aseo en general), en tanto que los cargos de mayor responsabilidad y salario atienden a contratos por la vía de la confianza y el outsourcing.

Las prestaciones que la ley contempla para los trabajadores se cumplen en un 93%, y sólo 7% de empleados que no disponen de esta condición. Esto está acorde con la población contratada fuera de los rangos de edad para poder ser incorporados

en ambientes de seguridad laboral: población infantil y población en edad avanzada.

Existen trabajadores desprotegidos al no contar todos con seguridad social y que corren riesgo en caso de enfermarse o tener un accidente de trabajo, por consiguiente los empleadores no están cumpliendo cabalmente con la Ley. Un seguimiento al caso, podría denotar que la precariedad en este sector tendería al aumento. Un desglose de las prestaciones denota lo siguiente:

De acuerdo a la Ley Federal del Trabajo (LFT) en su artículo 76 establece que las vacaciones son otorgadas a los trabajadores que posean más de un año de servicios, la posibilidad y obligación de disfrutar de un período anual de vacaciones pagadas. Para el caso de los encuestados se encontró lo siguiente: 86% de los empleados posee el beneficio del periodo vacacional, en tanto que hay un 14% que no goza de este derecho puede deberse a varias causas, uno que aún no cumplen un año laborando, que es la mayor parte de los casos y dos que se esté infringiendo la Ley, que es lo menos común.

Otra prestación clave para la evaluación de la precariedad es el aguinaldo (es una prestación anual consagrada en el artículo 87 de la LFT), que consiste en por lo menos 15 días de salario, el cual debe cubrirse antes del día 20 de diciembre de cada año.

En los hoteles visitados se observa que un alto porcentaje de trabajadores gozan de ese derecho (97%), lo cual indica el fuerte cumplimiento de la normatividad por parte de los empleadores. Sin embargo, cabe mencionar que esta prestación se otorga en los niveles mínimos que son los 15 días de salario mínimo.

El reparto de utilidades es otra prestación más, se observa que el 56% de los trabajadores no lo reciben. Esta es una prestación que puede representar niveles bajos de rentabilidad de las empresas o simplemente la existencia de contratos que no contemplan esta prestación como fundamental.

Finalmente, la parte más representativa para evaluar la existencia de precariedad laboral corresponde al nivel salarial de cada puesto de trabajo. Al respecto se tiene que en general si hay una condición de niveles bajos, lo que significa que o bien el tipo de servicios requeridos no son especializados, o bien que la zona posee una fuerte oferta de trabajo que presiona para que los empleados prefieran sostener su empleo antes que demandar mejoras salariales.

Se identifica que el 37% de los empleados percibe entre mil y tres mil pesos mensuales y que tan solo el 2% de estos accede los 10 mil o más pesos mensuales. Lo anterior refleja que los salarios son precarios, lo mismo que las prestaciones que se ubican en condiciones mínimas, lo que ocasiona que los trabajadores de estos hoteles no puedan lograr mejores niveles de vida y así se distingue la poca contribución del sector hotelero en los esquemas de desarrollo regional.

Como parte del salario los trabajadores de estos establecimientos llegan a recibir propinas, en este caso se identificó lo siguiente: 44% de los encuestados reciben propinas, lo que indica que más de la mitad no logran mejorar sus ingresos debido a que no participan de éstas.

Se puede identificar que sigue prevaleciendo la contratación de hombres a pesar de que la mayoría de las actividades que se realizan en estos establecimientos son encaminadas a mujeres. La edad promedio está entre los 20 y 29 años lo cual da cuenta de ser gente joven, la escolaridad sigue siendo un factor crucial ya que aún prevalecen niveles educativos bajos como es el caso de estudios de secundaria. Siempre se ha señalado que los salarios en este sector son mal pagados y para el caso de estudio la realidad es que tan solo alcanzan los \$3,000.00 equivalentes a 1.4 salarios mínimos. Los puestos generados son en su mayoría operativos lo cual se relaciona al nivel de escolaridad tan bajo y por consiguiente al salario percibido. Los resultados dan cuenta de que las condiciones de los trabajadores de estos hoteles no tienen las mejores condiciones ante las cuales se encuentra laborando bajo un esquema de flexibilidad laboral caracterizada por los siguientes factores: contratos temporales y/o inexistencia de contrato, menor calificación y cualificación para ser contratados, intensificación del trabajo, polarización de especializaciones, salarios bajos, trabajadores multifuncionales o polivalentes, movilidad de trabajo (interna), pérdida de prestaciones, variación de los horarios de trabajo y subcontratación.

Los anteriores factores caracterizan a muchos de los sectores productivos, sin embargo en el caso del turismo se tiene plenamente identificado que la flexibilidad laboral se presenta a partir de éstos, y permite señalar que son empleos que les ha llevado a tener ciertos niveles de precarización, específicamente hablando del salario, que en este sentido se hace referencia al *empleo precario I que considera a todos aquellos trabajadores que perciben entre uno y dos salarios mínimos* y en menor medida pero también se hace presente el empleo precario II que refiere a los que obtienen entre dos y cinco salarios mínimos; si a esto sumamos, las condiciones en las que laboran, las mínimas prestaciones que obtienen y la inseguridad por perder su empleo en determinado momento, no es más que la precarización a la que se enfrenta el trabajador del sector turístico.

3.2 Determinación del nivel de contribución al desarrollo local

Uno de los objetivos planteados para este trabajo fue realizar el reconocimiento del impacto que tiene la industria hotelera en el corredor Toluca-Metepec-Lerma en el ámbito del desarrollo local.

Como se pudo observar, la evidencia de desarrollo depende del enlace que

se genere entre los diferentes actores, entre ellos los de carácter empresarial. Se esperaría por consiguiente, que las empresas hoteleras sean promotoras de las alianzas estratégicas con proveedores locales a efectos de crear redes funcionales, al mismo tiempo que ser parte importante para considerar la competitividad de la región y ser promotoras de las ampliaciones productivas para quienes laboran dentro del sector.

Esta distinción se ha realizado dentro del trabajo a partir de la información obtenida en los cuestionarios, ya detallados en su parte metodológica y mediante el empleo del Índice de competitividad Herfindahl- Hirschman (IHH), de tal manera que son aspectos los que se revisan: las redes locales entre empresa y proveedores, y el grado de concentración de la actividad.

En este contexto, se pudo verificar que las cadenas hoteleras situadas en la zona Toluca-Lerma-Metepec como Holiday Inn, Casa Grande, Hoteles City, Fiesta Inn y Grupo Posadas, presentan economías de aglomeración que traen ventajas consigo como: el abatimiento de costos de producción, alta productividad y aunado a ello el activo intangible de la consistencia por marca, como uno de los recursos fundamentales para que estos hoteles tengan posicionamiento en el mercado nacional e internacional. Aunque cabe mencionar que estas ventajas individuales se convierten en barreras de entrada para el acceso de nuevos participantes ya que los hoteles de cadena tienen las facilidades para cumplir con los requisitos de capital que por lo regular son elevados y se caracterizan por un mejor acceso a los canales de distribución.

Por el lado de la formación de cadenas de proveedores de la actividad turística hotelera en la zona Toluca-Lerma-Metepec, se observa que en efecto existe una fuerte diversificación de los mismos: personas físicas con participación del 70%, sector privado, sector público, y otros negocios, todos con participación de 10%

Para las empresas hoteleras existe un fácil acceso a los insumos requeridos desde el ámbito local y regional, esto significa que logran abatir gastos de traslado, pero, para los proveedores existe una baja presión sobre los precios que cobran y sobre el nivel de servicio que ofrecen; de hecho, las compras que se llevan a cabo no representan una gran parte de las ventas de dichos proveedores. De manera que los enlaces cumplen la parte de acceso, pero no en grandes cantidades, esto determina el bajo poder de negociación de los proveedores de la zona.

Otro aspecto a considerar es el hecho de que el desarrollo local implica aprovechar las ventajas locales en materia de producción e innovación, de manera que el posicionamiento de la hotelería debería estar promoviendo la existencia de mercados competitivos, a partir de encadenamientos tecnológicos. Sin embargo, se ha denotado la poca posibilidad de que empresas nuevas puedan ingresar en el

mercado, existe un elevado grado de rivalidad entre las empresas ya existentes que a su vez se relaciona con la amenaza de entrada de nuevos competidores en términos de la intensidad con la que algunas empresas compiten para mantener su posición en el mercado. De manera que la entrada de nuevos competidores se anula por medio de: la competencia de precios, publicidad, oferta de nuevos productos y oferta creciente de servicio al cliente. Pero, se debe reconocer que para medir o analizar y valorar el grado de rivalidad en la actividad turística de la Zona Toluca-Metepec-Lerma, habría que analizar de manera intensiva los factores que influyen en ella de manera directa e indirecta como: el número, perfil y tamaño de los competidores existentes, la capacidad instalada, la tasa del crecimiento del sector, el espacio para la diferenciación del producto, los costos de cambio que enfrenta el consumidor, y las barreras de salida. Por el momento se puede señalar que mientras mayor es el número de competidores en el sector, más intensa es la rivalidad.

Con la finalidad de medir el grado de concentración de la actividad hotelera en la Zona Toluca-Lerma-Metepec, se recurrió al cálculo del índice Herfindahl- Hirschman (IHH), dicho índice es una medida del poder de mercado⁵, a la vez que indica la falta de competencia en un sector de actividad turística hotelera. Entre más alto es el índice, menos competitivo es el mercado. Para determinar el grado de concentración del mercado se asigna una escala que va de bajo a alto.

Para efectos de la presente investigación y del cálculo del Índice Herfindahl-Hirschman (IHH) en la actividad turística hotelera de los Municipios de Toluca-Metepec-Lerma, siete hoteles se muestran con niveles altos de concentración en el mercado, que a su vez representan a las cinco de las cadenas hoteleras más importantes en la zona de estudio (Ver anexo No.1)

El dato final que arrojó la fórmula del Índice Herfindahl- Hirschman (IHH) ascendió a 1671.86; que indica un nivel de concentración moderada del mercado de la actividad hotelera en la zona Toluca, Lerma, Metepec, pero cerca al nivel alto.

De acuerdo con el análisis de la estructura de la actividad turística hotelera en la zona Toluca-Metepec-Lerma, se puede concluir que la única fuerza que resultó favorable dentro de la actividad turística hotelera es la amenaza de proveedores, ya que los insumos y recursos necesarios para la buena operación de la actividad hotelera, son relativamente fáciles de conseguir, existe una gran cantidad de proveedores en la zona con pocos productos especializados o escasos procesos únicos a ofertar. Es importante destacar que el grado de rivalidad entre competidores resulta desfavorable, pues IHG como cadena hotelera concentra casi una tercera

⁵ El Índice IHH se calcula mediante la suma de la participación porcentual al cuadrado de las empresas más grandes que operan el mercado, al cuadrado de las "n" empresas que lo componen o participan

parte del mercado y tres de ellas el 60%. Aunado a ello, el índice de concentración de la actividad turística hotelera indica una concentración moderada. Esto quiere decir que el principal riesgo para esta industria se encuentra en la alta rivalidad entre competidores y el hecho de que exista una cadena hotelera líder, implica para las firmas participantes una baja rentabilidad. Existen por tanto cadenas hoteleras que concentran la mayor parte del mercado en detrimento de los hoteles independientes, quienes como se puede observar por número de establecimientos, son una parte importante de la actividad turística pero que por número de cuartos, cadena, tecnologías, localización, comunicación, marca y consistencia no representan ningún riesgo para las grandes firmas.

Conclusiones

El estudio del empleo en sector turismo desde la perspectiva de la precariedad laboral conlleva los siguientes planteamientos

1. El sector turístico ha elevado sus niveles de flexibilidad laboral a partir de las modificaciones de ley respecto al tipo de contratación y seguridad laboral.
2. Si bien la flexibilidad requiere de mayores condiciones de especialización y productividad por parte de los trabajadores, el turismo no requiere, ampliamente, de lo anterior, y esto provoca las dificultades de posicionamiento salarial y mejores condiciones laborales.
3. Resultado de lo anterior el tipo de trabajo que se generaliza en la hotelería tiende a señalarse como precario, al otorgarse sistemas de contratación de tipo temporal, con bajas prestaciones y bajos niveles salariales, con poca oportunidad de ascenso.
4. Se observa un sistema de empleo en el turismo que tiende a la intensificación, desespecialización, reespecialización y polarización, esto es, el tipo de empleado promedio debe dirigirse hacia la versatilidad y movilidad laboral (flexibilidad funcional)

Por el lado del desarrollo económico local se tienen los planteamientos siguientes:

1. El desarrollo económico local debe proponer una ampliación a las capacidades productivas que provienen de los elementos y factores propios de cada lugar, esto es, aprovechar las ventajas competitivas.
2. El desarrollo de carácter endógeno y local requiere romper con la perspectiva convencional y sesgarse hacia la configuración productiva de red interna con vías a mejorar el bienestar de las poblaciones en el aspecto cualitativo.
3. El desarrollo local se asocia a las perspectivas de la economía del conocimiento,

la organización tipo red y el contexto global de las actividades.

4. El desarrollo endógeno y local refiere a la necesidad por incrementar las capacidades territoriales, bajo la gestión de las comunidades.
5. Se distingue el rescate de las actividades propias, bajo un sistema de valores local, pero en la distinción de la innovación para poder incorporarse en la escala global.
6. La optimización de las ventajas competitivas requiere de la conjunción de los actores: población civil, espacios académicos, gobiernos locales y sector empresarial.

El turismo se ha considerado como una actividad que es capaz de permitir el desarrollo de los contextos locales y nacionales debido al enorme tamaño que puede alcanzar en generación de recursos económicos.

Se ha podido verificar que la zona presenta bajos niveles de contribución al desarrollo local, debido a los siguientes aspectos:

1. Alta concentración de la actividad hotelera
2. Altos de costos de entrada para nuevos competidores
3. Buena diversidad de proveedores pero bajos niveles de participación monetaria
4. En relación a toma de decisiones los hoteles se enlazan con plataformas operativas desde otros estados de la República o incluso desde el exterior
5. El recurso humano que se solicita por parte de las empresas no requiere de fuertes niveles de especialización, a su vez esto genera la mayor posibilidad de que las personas empleadas puedan ser rápidamente localizadas, pero la desventaja es que los niveles salariales tienden a ser bajos y con escasas posibilidades de mantener ascensos, lo cual implica que la hotelería no forma redes de conocimiento.

Bibliografía

Aquevedo, Eduardo. (2000). Reestructuración, flexibilidad y trabajo en América Latina. *Papeles de población*. 26, 89-107.

Castilla, B. y Torres, B. (1999). *Las relaciones laborales en Yucatán*. En Cambios en las relaciones laborales. Vol. 2, México, UAM.

Chávez Ramírez Paulina Irma (2001). *Flexibilidad en el mercado laboral: orígenes y concepto*. En Aportes. VI, 57-74. BUAP.

Comisión Económica para América Latina y el Caribe CEPAL (2000) "La brecha de la equidad" Naciones Unidas

FONADIN (2015) www.fonadin.gob.mx (25/02/2015)

GEM (2015) portal2.edomex.gob.mx/edomex/estado/geografiayestadistica (25/02/2015)

INEGI (2013): Sistema de Clasificación Industrial de América del Norte 2013, México. www.inegi.org.mx/est/contenidos/proyectos/SCIAN/present

Laborgne, D. & Liepitz, A. (1992) "L après fordismw:idees fausses et questiosn ouvertes" Problemes économiques. La documentation Francaise, Paris.

Leff, Enrique (Coordinador) (2000): Los problemas del conocimiento y la perspectiva ambiental del desarrollo; Siglo XXI, segunda edición, México.

Martín, 1995

Martínez Peinado, Javier y Vidal Villa, José María (2001): Economía Mundial; Mc Graw Hill, segunda edición, España.

OIT (2001). *El desarrollo de los recursos humanos, el empleo y la mundialización en el sector de la hotelería, la restauración y el turismo.*

Pérez Pérez, Gabriel. (2002). *Flexibilidad laboral y modernización de las condiciones generales de trabajo en México de 1996 a 2000.* En Contaduría y Administración. 204, 33-53. UNAM.

Piore, M. y Sabel, Ch. (1990). *La segunda ruptura industrial.* Alianza Universidad. Madrid.

Pollert, Anna (1994). *¿Adios a la flexibilidad?* En Serie relaciones laborales, 5. España.

Rifkin, Jeremy (1996). *El fin del trabajo. Nuevas tecnologías contra puestos de trabajo: el nacimiento de una nueva era.* México: Paidós.

Rihani, Samir (2002): Complex Systems Theory and Development Practice: Understanding Non-linear Realities, Zed Books, London, UK.

Secretaría de Turismo (2014): Resultados de la Actividad Turística, México, año 2014. [http://www.datatur.sectur.gob.mx/RAT/RAT-2014-12-Ene-Dic\(ES\).pdf](http://www.datatur.sectur.gob.mx/RAT/RAT-2014-12-Ene-Dic(ES).pdf)

Vázquez Barquero, Antonio (2007): Desarrollo Endógenos. Teorías y políticas de desarrollo territorial, journal investigaciones regionales, número 11, pp. 183-210, Asociación Española de Ciencia Regional, España. Redalyc. <http://www.redalyc.org/pdf/289/28901109.pdf>.

Vázquez Barquero, Antonio (2000): "Desarrollo endógeno y globalización", EURE, Santiago, v.26 n.79 Santiago dic. 2000 ISSN 0250-7161.

http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0250-71612000007900003

Anexos

Cuadro No.1 Participación porcentual por hoteles de marca

| Hotel | Participación % | (% de participación) |
|--------------------------------|-----------------|----------------------|
| Holiday Inn Express Aeropuerto | 25.4 | 259.21 |
| Holiday Inn Toluca | 16.1 | 169 |
| Fiesta Inn | 16 | 256 |
| City Express | 14.2 | 17.64 |
| Marriot | 13.0 | 201.64 |
| Microtel | 11.1 | 123.21 |
| One | 4.2 | 645.16 |
| Total | 100 | IHH =1671.86 |

Fuente: Elaborada con base en los datos de la actividad turística hotelera

LA CAPACITACIÓN DE LA IME EN SONORA. UN ANÁLISIS DE SUS ACTORES Y LIMITACIONES

MARÍA DEL ROSARIO FÁTIMA ROBLES ROBLES¹



El estudio de la capacitación en México no es un asunto nuevo y menos lo es la tesis, citando a Stavenhagen (1965) que mediante la capacitación lograremos ser un país industrial y en nuestro estudio, un estado industrial. Son válidos los argumentos que señalan que un sistema de capacitación podría ser una plataforma para la superación de los trabajadores; alcanzar mejores condiciones laborales; una herramienta para detonar la productividad y elevar la competitividad de las empresas establecidas y promover que la atracción de inversión extranjera se oriente hacia actividades que promuevan el desarrollo económico a largo plazo. Es innegable la importancia de la capacitación y el adiestramiento, cuestiones previstas en diversos artículos como el 153 de la Ley Federal del Trabajo.

Sin embargo, consideramos que la capacitación de la IME en Sonora, es un asunto que no ha logrado coordinar a los diferentes actores con el fin de establecer metas claras y precisas para el logro de los objetivos que la misma ley establece que son: en primer lugar que la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores es un interés social y debe estar orientado a: elevar el nivel de vida de los trabajadores, alcanzar la competencia laboral e incrementar la productividad de las empresas.

En este trabajo se analiza el marco legal de la capacitación en México, se identifican las formas de la capacitación de la Industria Maquiladora de Exportación

¹ María del Rosario Fátima Robles Robles es profesora titular por la Universidad Estatal de Sonora, Doctora en Ciencias Sociales por el Colegio de Sonora en la línea de investigación Desarrollo Económico y Exclusión Social. Colaboradora en el programa de radio universidad género y sustentabilidad (2014 a la fecha). Responsable del Grupo de investigación Procesos de Integración Económica y sociedad (2014-2015). Colaboradora de la Red de Relaciones Internacionales y Desarrollo Global.

en los municipios de Nogales, Hermosillo, Guaymas y Empalme y Cd. Obregón y por último, se analizan las limitaciones del sistema de capacitación de la IME en la actualidad.

En el primer apartado el artículo realiza una exposición del marco legal que rige la capacitación y el adiestramiento en México, en el que se observa un énfasis social que hasta hoy ha sido poco reconocido asimismo, relaciona las modificaciones por la que ha transitado esta normatividad con los cambios en los modelos económicos; en el segundo apartado se detalla la metodología utilizada, en el tercero se hace una revisión de la situación de la IMMEX en el estado de Sonora; en el cuarto se analiza la capacitación y el adiestramiento en la IMMEX en el estado de Sonora, centrándose en quienes están capacitando en esta industria y qué tipo de capacitación se está impartiendo y hacia donde nos lleva alcanzarlo; para concluir con un cuarto apartado de conclusiones.

Palabras clave. Capacitación, marco legal, industria maquiladora y manufacturera de exportación (IMMEX).

Marco Legal de la capacitación y adiestramiento

Antecedentes

Para comprender el énfasis que la actual legislación hace en los temas de capacitación y adiestramiento² es necesario conocer el contexto en el cual se legislaron estas leyes. Consideramos que el Artículo 123³ Constitucional refleja las transformaciones que ha sufrido la vida política y económica del país, surge como un reflejo del pensamiento social y liberal de la época, antecedida por los reclamos de la huelga de Cananea de 1906, el movimiento textil en Río Blanco, Veracruz en 1907, el movimiento ferrocarrilero de 1908 y diversos movimientos obreros, que exigían mejoras en las condiciones de trabajo como fueron la jornada laboral de 8 horas y salarios justos. A las 22:00 horas del 16 de diciembre de 1916, se vota por unanimidad el Art. 123 Constitucional, vanguardista en su carácter social e indiscutiblemente, anticipada por el incipiente desarrollo económico de nuestro país en esos años.

Para (Bensusán, 1998) la promulgación de este artículo, buscaba sin duda alguna tres tipos de efectos “1) El más obvio y explícito era la gestación del consenso de los

² Manejamos capacitación y adiestramiento ya que ni la constitución, ni la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos ni la Ley Federal del Trabajo que se desprende del Art. 123 Constitucional hacen una distinción clara de estos términos.

³ Ver contenido y modificaciones al mismo en el Anexo 1 del presente trabajo

asalariados frente al nuevo estado y la creación de mecanismos capaces de resolver el conflicto entre las clases; 2) no menos importante fue la expectativa de crear un mercado de consumo típicamente capitalista⁴, y 3) finalmente, se quería obligar a los empresarios a reemplazar los métodos propios de la acumulación extensiva” (Bensusán, 1998)

A partir de ese momento, el Artículo 123 Constitucional sufrió transformaciones en diferentes épocas, de tal forma que de manera paulatina, esta ley ha sido escenario, en la modificación a sus estatutos, de los cambios sociales y de los modelos económicos seguidos en nuestro país; en el año de 1929 se reglamenta la utilidad pública de una Ley del Seguro Social que nace el año de 1931, la expedición de la Ley Federal del Trabajo en 1943, acorde a los cambios que ya se dejaban sentir en la economía.

En los primeros años de la década de los 60’s, en pleno “Estado de Bienestar”, se legislan una serie de medidas con la finalidad de sentar las bases para el México industrial y moderno, que desde el aparato estatal se perfilaba, es por ello que se establece la igualdad de salarios entre hombres y mujeres, “a trabajo igual se tendrá salario igual, sin tener en cuenta el sexo”, la protección al salario y al patrimonio familiar, la protección a menores, se prohíbe que los salarios sean menores al mínimo general y se habla ya de salarios mínimos profesionales.

En 1972, ante el desarrollo del México moderno se da el fenómeno de la migración del campo a la ciudad ante el surgimiento de grandes ciudades, en las cuales se concentraba el empleo, por lo que existía en nuestro país escasez de vivienda. Es en el Art. 123, Constitucional donde se establece entonces la obligación de los patrones de proporcionar vivienda a los trabajadores, para lo cual tendrán que contribuir con una aportación y surge el Instituto Nacional del Fondo para la Vivienda de los Trabajadores, el cual administrará dicho fondo desde 1972. De esta modificación se derivan no pocas instituciones⁵.

En el año de 1978, en plena crisis del modelo de sustitución de importaciones, cuando el país se recuperaba transitoriamente de la crisis de 1976, se modifica la ley, para pasar al ámbito federal los asuntos laborales relativos a la actividad

⁴ Para una comprensión a la construcción de la ciudadanía a partir del trabajo se puede leer también el artículo “Pensar en la ciudadanía a partir del trabajo en México”, del libro Nuevas realidades y dilemas teóricos en la sociología del trabajo” coordinado por Teresa Páramo.

⁵ De ahí se han derivado no pocas instituciones (gobierno, obreros y empresarios). Cabe mencionar en primer término, la integración tripartita de los tribunales laborales, la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, el Consejo Técnico del Instituto Mexicano del Seguro Social y el Consejo Nacional de Fomento de Recursos Humanos para la Industria, entre otros, así como diversos organismos de reciente creación. (Velasco, 1998, pág. pag 25). Todas estas instituciones tenían como objetivo el equilibrio entre las partes y supuestamente deberían estar conformadas por los tres factores de la producción (gobierno, patrones y trabajadores), este supuesto también, hace mucho tiempo, es letra muerta.,

industrial, minera, textil, entre otros y los que afecten a dos o más entidades, y queda establecida la obligación de las empresas de proporcionar capacitación a los trabajadores.

Las modificaciones efectuadas al Art. 123, en 1978, reflejan que desde el aparato estatal se preparaban las bases para el proceso de industrialización, en la búsqueda de una salida a la crisis del modelo de sustitución de importaciones por el fuerte endeudamiento del aparato estatal. Se reconoce el desarrollo económico desigual en el país, al fijar las tres zonas de salarios mínimos así como la necesidad de capacitar para el trabajo a la clase obrera y atraer las áreas estratégicas para el desarrollo económico al ámbito federal.

Así, la obligatoriedad de los patrones al adiestramiento y la capacitación y las disposiciones que en materia de escalafón establece la Ley Federal del Trabajo, intentaban subsanar la necesidad de capacitar y adiestrar a los trabajadores mexicanos en la incipiente industria que se había concentrado en el centro del país. Asimismo se buscaban opciones para industrializar la frontera norte por medio de la Industria maquiladora de exportación.

Ley Federal del Trabajo. Capacitación y Adiestramiento

En el Art. 123 Constitucional, fracción XXXI-A se establece la competencia de las autoridades federales en las rama industrial y de servicios (para las otras ramas es de competencia estatal), asimismo, se señalan las obligaciones patronales en materia de capacitación y adiestramiento.

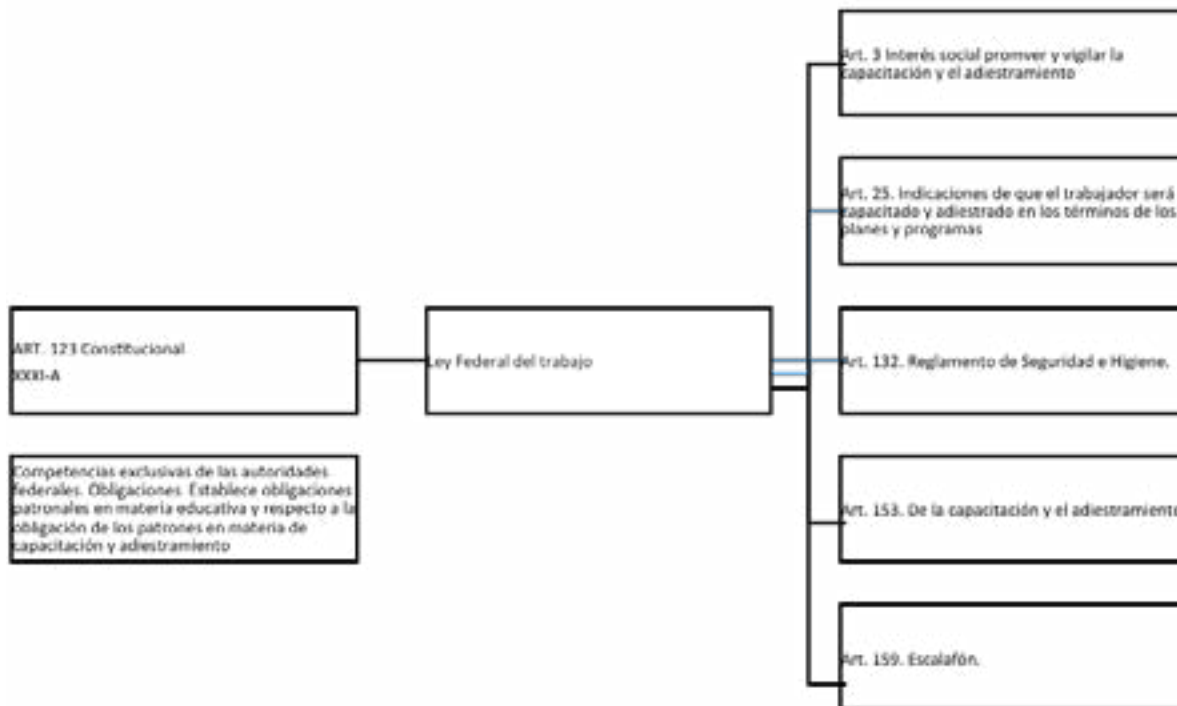
Por su parte, la Ley Federal del trabajo, que emana de dicho artículo, establece en el Art. 3, que es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento así como la formación para y en el trabajo. Pero es en el capítulo III del apartado de la productividad, formación y capacitación de los trabajadores en donde se establece la obligación de proporcionar a todos los trabajadores y estos a su vez de recibir, la capacitación o el adiestramiento que les permita elevar su nivel de vida, su competencia laboral y su productividad. Por otra parte, es en este artículo donde se establece una diferencia entre capacitación y adiestramiento, señalando que la capacitación debe estar orientada a preparar al personal de nueva contratación o al personal y/o personas interesados en los puestos de nueva creación,

El adiestramiento por su parte persigue otros objetivos como el de perfeccionar los conocimientos de los trabajadores; hacer del conocimiento de los trabajadores los riesgos y peligros a los que están expuestos, así como las normas y procedimientos del trabajo; incrementar la productividad y en general mejorar el nivel educativo, la

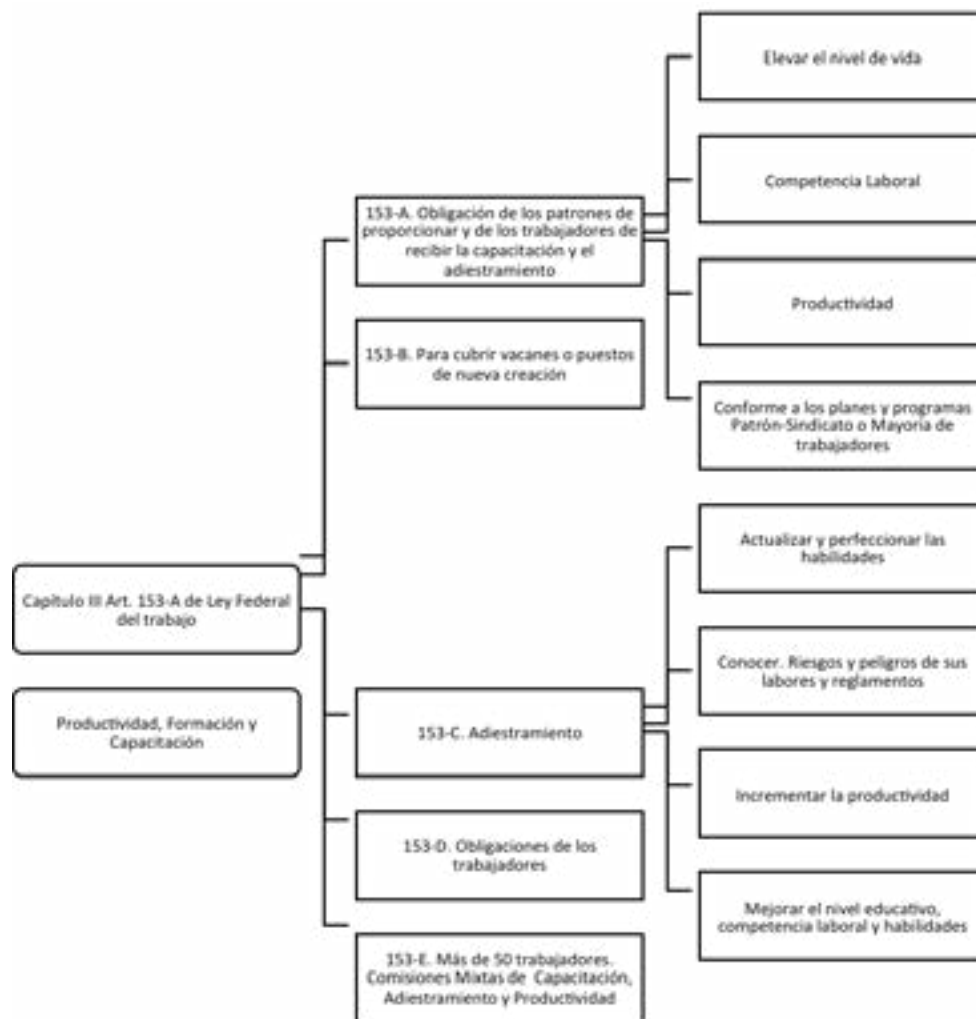
competencia laboral y las habilidades de los trabajadores. En el cuadro 1 y el cuadro 2 se muestran gráficamente la aquí expuesto.

Es en el apartado E del Artículo 153 donde se establecen como obligatorias para las empresas de más de 50 trabajadores las Comisiones Mixtas de Capacitación, Adiestramiento y Productividad, que vigilen, operen e instrumenten los cambios en capacitación, maquinaria, equipo y relaciones laborales, que incrementen la productividad, asimismo, vigilar que se lleven a cabo las medidas acordadas por los Comités Nacionales y Estatales de Productividad y el reparto equitativo de los beneficios. Una de las funciones de esta normatividad es establecer una correspondencia entre lo que la industria y el sector requiere y la capacitación y adiestramiento que se imparte. Ver Cuadro 1 y 2.

Cuadro 1. Capacitación y Adiestramiento principales Leyes y Artículos



Cuadro 2. Ley Federal del Trabajo. Productividad, Formación y Capacitación de los Trabajadores



Fuente (Secretaría General, 2015). Elaboración Propia

Metodología

Este artículo es producto del proyecto de investigación “El impacto de las empresas transnacionales en la formación industrial del estado de Sonora” con recursos de la Universidad Estatal de Sonora. Se realizaron entrevistas semiestructuradas a empresarios y altos mandos de la Industria Maquiladora de Exportación en el estado de Sonora, en los municipios de Nogales, Hermosillo, Guaymas-Empalme y Cd. Obregón, Sonora. Se seleccionó este corredor industrial debido a que desde la década de 1990 es en este espacio, en dónde se ha llevado a cabo con mayor intensidad la actividad de la industria maquiladora de exportación y donde se registra el mayor dinamismo. Como dice Álvarez-Gayou se “busca entender el mundo desde la perspectiva del entrevistado, y desmenuzar los significados de sus experiencias”

(2007, 109). Esta técnica requiere una cuidadosa planeación e investigar la trayectoria empresarial de los entrevistados y la importancia relativa de la industria en la que se han desempeñado. Se entrevistaron dos de los gerentes de operación de los principales shelters del estado.

Más allá de la triple hélice

Los cuatro ejes de la capacitación

En lo expuesto anteriormente destacamos tres asuntos principales:

El primero refiere al carácter social que establece la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y que ha sido relativamente poco abordado debido a que hasta el día de hoy en México, la capacitación y el adiestramiento se ha considerado un asunto de las empresas, del gobierno federal y de las universidades, la llamada triple hélice, consideramos que para cumplir con lo establecido en la constitución, la capacitación y el adiestramiento, debe ser un asunto de cuatro ejes: sociedad, gobierno, empresa y universidad.

El asunto social y de la participación activa de los trabajadores, el que hasta el día de hoy ha sido soslayado por las diferentes instituciones, la formación de los comités de productividad en Sonora, ha sido un asunto de protocolo debido a que hasta el momento no se han establecido objetivos precisos.

El segundo, es que la normatividad vigente considera a la capacitación y el adiestramiento como un asunto al interior de la empresa, en el que el sistema escolarizado no tiene una participación preponderante y sí la tienen los trabajadores y la empresa, una capacitación para el trabajo y por el trabajo. Asimismo esta normatividad promueve la capacitación in situ y que los capacitadores se muevan hacia las instalaciones en donde se lleva a cabo la actividad productiva.

El tercero, es que consideramos que la LFT⁶ liga la capacitación y el adiestramiento a la productividad al interior de la empresa, en el Art. 153-I se define la productividad como el resultado de optimizar los “recursos humanos, materiales, financieros, tecnológicos y organizacionales que concurren en la empresa” con el fin de “promover a nivel sectorial, estatal, regional, nacional e internacional, y acorde a mercado al que tiene acceso su competitividad y sustentabilidad, mejorar su capacidad, su tecnología y su organización, e incrementar los ingresos, el bienestar de los trabajadores y distribuir equitativamente sus beneficios.

⁶ Ley Federal del Trabajo

IME en Sonora situación actual

Las primeras plantas de la Industria Maquiladora de Exportación (IME) hoy Industria Maquiladora y Manufacturera de Exportación (IMMEX) se instalaron en el estado de Sonora en el año de 1966, además de las ventajas de localización y de generación de empleo, se argumentaba que a través de ellas “habría una capacitación de trabajadores mexicanos, para tener una oferta de trabajo calificada, que eso podría desenvolverse después a una industria bien integrada. De alguna manera, en el sentido de utilizar más procesos intermedios y materias primas mexicanas, y eventualmente crear una mentalidad, digamos una cultura industrial” (Schmidt, 1998). Este argumento inicial no ha cambiado mucho a lo largo de estos casi cincuenta años.

En Sonora se identifican tres etapas en la instalación y expansión de la IME. Inicios (1966-1975) se caracteriza por un fuerte crecimiento, con tasas del 49.73% anual en el número de empresas; Segunda etapa (1975-1982) se caracteriza por un lento crecimiento, inclusive en determinados periodos con retrocesos, y el establecimiento de maquiladoras “golondrinas”; Tercera etapa (1983-2000), de recuperación; Lara, Velázquez y Rodríguez (2009) identifican una cuarta etapa a partir de la crisis económica del 2001 y la llaman “la segunda crisis”, explican que debido a la desaceleración del crecimiento de la industria manufacturera en los Estados Unidos, el número de establecimientos maquiladores se redujo en un 28% y casi en un 25% el empleo.

Posterior a esta crisis, se identifica una quinta etapa, a la que llaman “crecimiento especializado y al interior” (Robles, 2012), la cual inicia a partir del año 2005 y se prolonga hasta la actualidad. A partir del año de 1984 se forma el corredor de la IME en el estado que comprende los municipios de Nogales, Hermosillo, Guaymas-Empalme y de manera muy incipiente Cd. Obregón (Díaz, 2009).

La situación actual de la IME en Sonora es la siguiente:

Se observa una disminución en el número de establecimientos y un incremento moderado en el número de empleos generados, es decir, acorde a una tendencia nacional las plantas instaladas en promedio tienen un mayor número de empleados, a nivel nacional las plantas pasaron de tener en promedio 377 empleados en el 2007 a 452 a marzo del 2015 y en Sonora de 405 a 521 en los mismos periodos.

Un incremento sostenido en el número de empleados que son subcontratados, que paso del 10.11% en el 2007 al 14.68 en marzo del 2015, que en términos del incremento de la subcontratación representa un 59%, en esta categoría se observa que es la categoría de obreros y técnicos la que contempla un mayor incremento, hay que recordar como claramente lo señala el INEGI que este tipo de contratación

elimina obligaciones laborales (como es la capacitación y el adiestramiento), se puede contratar por un tiempo determinado a personal especializado y otorga a las empresas flexibilidad para aumentar o disminuir el personal de acuerdo a la demanda de los mercados globales.

La categoría de obreros y técnicos en los últimos años ha disminuido en un 4.03% en el periodo analizado y la categoría de empleados administrativos se ha incrementado en esta proporción. (INEGI, 2015)

Por último, en Sonora los salarios que paga la IME son en promedio un 11% más bajos que los que se pagan a nivel nacional, los salarios de obreros y técnicos son solamente un 1% menor, siendo en promedio 6,192 el pago a nivel nacional y 6,103 el pago para esta categoría en Sonora, la diferencia más grande se encuentra en la categoría de Administrativos, la cual ha ido perdiendo terreno al compararla con el pago que se realiza a nivel nacional, en promedio el salario mensual a nivel nacional es de 20,598 y en Sonora se ubica en 15,736. (INEGI, 2015). Ver cuadro 3 y 4.

Este es el contexto actual de la IME en Sonora, la cual se observa sin una característica que la distinga, con un crecimiento prácticamente estancado en cuanto a empleos generados, una disminución en el número de plantas y el monto de las remuneraciones pagadas inferior en un 11% al promedio nacional. Ver cuadro 3 y 4.

Cuadro 3 Número de empleos y categorías

| Año | Contratados directamente | | | | | Personal Subcontratado | | | | |
|------|--------------------------|--------------------|-------|-----------------|-------|------------------------|--------------------|-------|-----------------|-------|
| | Total | Obreros y Técnicos | % | Administrativos | % | Sub contratados | Obreros y Técnicos | % | Administrativos | % |
| 2007 | 92,880 | 83,616 | 90.03 | 9,265 | 9.97 | 10,442 | 8,453 | 80.95 | 1,989 | 19.05 |
| 2008 | 85,057 | 76,239 | 89.63 | 8,817 | 10.37 | 10,382 | 8,535 | 82.21 | 1,847 | 17.79 |
| 2009 | 72,494 | 64,599 | 89.11 | 7,896 | 10.89 | 9,370 | 7,830 | 83.57 | 1,540 | 16.43 |
| 2010 | 79,409 | 71,557 | 90.11 | 7,851 | 9.89 | 11,432 | 9,630 | 84.24 | 1,802 | 15.76 |
| 2011 | 83,480 | 74,336 | 89.05 | 9,144 | 10.95 | 13,697 | 11,695 | 85.38 | 2,002 | 14.62 |
| 2012 | 88,447 | 78,810 | 89.10 | 9,636 | 10.90 | 14,982 | 12,976 | 86.61 | 2,007 | 13.39 |
| 2013 | 93,088 | 82,563 | 88.69 | 10,524 | 11.31 | 16,128 | 13,805 | 85.60 | 2,323 | 14.40 |
| 2014 | 96,599 | 84,334 | 87.30 | 12,264 | 12.70 | 16,531 | 14,206 | 85.93 | 2,325 | 14.07 |
| 2015 | 96,749 | 83,197 | 85.99 | 13,552 | 14.01 | 16,644 | 14,409 | 86.57 | 2,235 | 13.43 |

Notas:a/ Corresponde a establecimientos con actividad económica durante el mes de referencia.

Cifras preliminares: p/ A partir de 2012/01

Fuente: (INEGI, 2015). Elaboración propia

Cuadro 4 Remuneraciones pagadas

| Año | Remuneraciones reales pagadas | | | Obreros y Técnicos | | | Administrativos | | |
|------|-------------------------------|--------|--------|--------------------|--------|-------|-----------------|--------|--------|
| | Nacional | Sonora | % | Nacional | Sonora | % | Nacional | Sonora | % |
| 2007 | 12,148 | 10,476 | 13.77% | 6,185 | 6,017 | 2.71% | 22,616 | 21,097 | 6.72% |
| 2008 | 12,172 | 10,596 | 12.94% | 6,147 | 5,920 | 3.69% | 22,209 | 21,962 | 1.11% |
| 2009 | 12,242 | 10,975 | 10.35% | 6,106 | 6,096 | 0.17% | 21,683 | 22,322 | -2.95% |
| 2010 | 12,288 | 10,685 | 13.04% | 6,319 | 6,020 | 4.74% | 22,202 | 22,550 | -1.57% |
| 2011 | 12,306 | 10,393 | 15.54% | 6,374 | 5,859 | 8.07% | 22,275 | 20,698 | 7.08% |
| 2012 | 12,275 | 10,866 | 11.48% | 6,410 | 6,051 | 5.61% | 22,218 | 22,231 | -0.06% |
| 2013 | 11,977 | 10,908 | 8.93% | 6,332 | 6,243 | 1.41% | 21,536 | 20,714 | 3.82% |
| 2014 | 11,873 | 10,636 | 10.42% | 6,314 | 6,228 | 1.36% | 21,313 | 18,401 | 13.67% |
| 2015 | 11,611 | 10,343 | 10.92% | 6,192 | 6,103 | 1.44% | 20,599 | 15,737 | 23.60% |

Cifras preliminares: p/ A partir de 2012/01

Fuente: INEGI. Estadística Integral del Programa de la Industria Manufacturera, Maquiladora y de Servicios de Exportación.

Capacitación y Adiestramiento en la IMMEX: actores y limitaciones

Debates teóricos

La posturas acerca de los resultados obtenidos del aprendizaje industrial en la IME en los últimos 50 años son contrarias, por un lado (Contreras y Bracamontes, 2013), (Contreras, 2000), (Contreras y Hualde, 2004), (Contreras y Valenzuela, 2013) (Barajas, y otros, 2004) afirman que en la frontera norte del país, la industria maquiladora de exportación ha sido un detonante para el aprendizaje industrial y que el tránsito de una manufactura de ensamble, a manufacturas con mayores exigencias en la calidad y en el proceso de producción, había sido posible, a partir de mediados de los años ochenta, por un cambio en la administración del trabajo, mediante la utilización de estrategias que permitían un involucramiento y participación de los trabajadores.

Por otra parte (De la Garza, 2014), cuestiona el hincapié que se hace en el aprendizaje que “oscurecen el trabajo” y a reducirlo a lo cognitivo, dejando de lado otras dimensiones del trabajo y a los objetivos del aprendizaje “se aprende para trabajar mejor y para producir mejor” (72, 2014). Asimismo, (Romero, 2015) afirma que la economía mexicana experimenta una baja formación de capital humano, para incrementar esta formación se requiere todo un proceso de cambio estructural y una decidida participación estatal.

Más allá de las discrepancias entre las diferentes posiciones respecto al aprendizaje industrial en la industria maquiladora de exportación, encontramos un punto de partida común: Ambas posturas involucran el aprendizaje industrial como un eje fundamental para la formación de capital humano y a éste como parte de las

ventajas comparativas que un país o un Estado, deben obtener para lograr que la economía crezca más rápido.

Una de las herramientas estructurales y normativas para el aprendizaje industria, es la capacitación y el adiestramiento, que constituyen una de las herramientas formales de operar el aprendizaje industrial en las plantas.

Capacitación y Adiestramiento. Quién y en Qué se capacita

En el estado de Sonora, hasta mediados de la década de 1980 la industria maquiladora de exportación, se concentraba en actividades de ensamble, que requerían el uso intensivo de mano de obra, personal poco calificado y con sueldos bajos. Esta situación parece haber cambiado poco, el análisis de la capacitación revela las diversas estrategias que las empresas despliegan en la actualidad con la finalidad de hacer frente a una reestructuración de la IME en el estado.

Con la finalidad de conocer por un lado quiénes capacitan y qué tipo de capacitación se está impartiendo, entrevistamos a gerentes, directivos, vicepresidentes de operación y al presidente de la Asociación de Maquiladoras capítulo Nogales.

Preguntamos ¿Qué tipo de capacitación ofrece la empresa a los trabajadores y con qué frecuencia se capacita?

A continuación se presentan en forma esquemática las respuestas a estas preguntas:

El 94% de las empresas entrevistadas responden que cuentan con un programa formal de capacitación, contra el 6% que señala que la capacitación que se imparte a los trabajadores es la inducción para el trabajo. Entre las empresas que respondieron que cuentan con un programa de capacitación existen características comunes que consideramos conveniente analizar.

Seguridad, Higiene y Calidad. El 33% de los entrevistados declaran que la capacitación que se imparte a los trabajadores es en los rubros de seguridad, higiene y algunos señalan además de la mejorar continua, normas de calidad que rigen al tipo de industria (automotriz y aeroespacial) o la de cuidado al medio ambiente.

Soft skills y Hard skills. El 28% de los entrevistados señalan que dentro de los planes de capacitación de la empresa se encuentran no solo la preparación en áreas técnicas (Hard skills) sino también el desarrollo de habilidades emocionales (soft skills), dentro de las que más se mencionan es el manejo de conflictos, el desarrollo de habilidades de liderazgo. Destacamos el énfasis que hacen los entrevistados en la necesidad de desarrollo de mandos medios ante la ausencia de este tipo de personal, por lo que la empresa se ve en la necesidad de entrenar en las habilidades llamadas (Soft skills). Los entrevistados refieren

“Nosotros podemos identificar talento de alto potencial que puede ser desarrollado

en 3 y en 5 años, puede ser un ingeniero recién egresado que es 100% bilingüe, que tiene una carrera técnica y que puede tener talento de liderazgo, se puede desarrollar para ser gerente en 3 años para ser director en 5 años por ejemplo” (H1 2013).

En este 28% englobamos a los entrevistados que señalan que la capacitación que se imparte está relacionada con el desarrollo de mandos medios.

Competencias laborales. El 23% de los entrevistados señalan que al interior de la empresa se ha diseñado un programa formal de capacitación, mediante el cual, una vez que se imparte el curso de adiestramiento al trabajador, se le otorga un certificado (DC-3), que hace constar que el trabajador ha adquirido las habilidades que determinado puesto requiere, para otorgar este certificado el curso debe estar registrado ante la Secretaría de Trabajo y Previsión Social. En este rubro podemos englobar también a los entrevistados que señalan que la capacitación que se imparte en la empresa está relacionada con un producto y un proceso específico (6%)

Lo significativo de este tipo de capacitación es que a los trabajadores que reciben el certificado normalmente va acompañado de un incremento en sus sueldos y prestaciones. Un entrevistado responde

Hicimos un plan de desarrollo y nos lo llevamos empujando por ese plan de desarrollo, te puedo decir hicimos 6 niveles de técnicos, el nivel 6 de técnico en este momento gana lo que gana un ingeniero 2, es decir, un ingeniero que tenga 5 años de experiencia en la industria, entonces piense usted qué tan importante es esto para el desarrollo de la gente, y esa misma filosofía de ese trabajo que hicimos, así hicimos también que el ingeniero se fuera a hacer el trabajo que le correspondía hacer y no solamente eso sino un poquito más porque ahora era al revés, el técnico empezó hacer mucho del trabajo que hacía el ingeniero y tenemos técnicos nosotros aquí que van y les dan las buenas y las malas a muchos ingenieros en otro lado, o traemos a veces ingenieros nuevos aquí y los técnicos, “no mijito así no es, es así”, entonces esa filosofía hemos tratado de llevar a todas las áreas dentro de la organización y esto ha sido que la productividad de la empresa pues obviamente se vea fuertemente fortalecida en todos los sentidos. (Valenzuela, 2012)

Ahora bien, encontramos diferencias en las modalidades que la capacitación al interior de la empresa adquiere. Algunas empresas han diseñado toda una estrategia comparativa de esta capacitación y señalan que están dando los pasos para la construcción al interior de la planta de una universidad inteligente, en la cual los empleados son capacitados por empleados. Otros entrevistados no han diseñado esta estructura y no ven esta capacitación como parte fundamental de la estrategia comparativa de la empresa, sino más bien como parte de los requisitos que establece la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS).

Sin embargo, la limitante de esta capacitación es que está relacionada con las necesidades al interior de la planta y para un producto y un proceso específico que la empresa requiere.

Capacitación al interior y al exterior. Únicamente el 11% de los entrevistados señalan que cuentan con programas de capacitación con una visión a futuro y proactiva, es decir, la capacitación no se orienta solo al aquí y al ahora; capacitar para un producto o proceso específico; o a cuestiones de seguridad e higiene. Estos entrevistados refieren contar con programas y planes que incluyen la capacitación para la innovación o una visión de preparar técnicos en habilidades específicas en lo que a va requerir la industria en el futuro o lo que en el sector o localidad no dispone.

Gráfica 1 Tipo de capacitación



Fuente: (INEGI, 2015). Elaboración propia

Conclusiones

En los años 80s la IME en el estado se concentraba en actividades de ensamble que requerían el uso intensivo de mano de obra, personal poco calificado y con sueldos bajos. Esta situación parece haber cambiado poco en los últimos años, el análisis de la capacitación revela las diversas estrategias que las empresas despliegan en la actualidad con la finalidad de hacer frente a una reestructuración de la IME en el estado, la cual sin embargo, no ha producido cambios significativos en el tipo de trabajo que requiere la IME, ni en los salarios que perciben los trabajadores, pese a que en algunas ciudades como Nogales, Hermosillo y Guaymas y Empalme existe una tendencia hacia un cambio en trabajos más calificados.

Con la información proporcionada por las diferentes empresas, fue posible identificar que muchas de las empresas confunden capacitación y adiestramiento o simplemente se limitan a cumplir con los requisitos de presentar “planes de

capacitación” ante la STPS, aunque la gran mayoría se reducen a la seguridad y al cumplimiento de normas de calidad o de mejora continua

Es notable la ausencia de planes integrales de adiestramiento en técnicas avanzadas de manufactura y/o de una capacitación proactiva hacia las tendencias mundiales de los cambios en la industria.

Por otra parte, en la gran mayoría de las empresas entrevistadas (89%) la capacitación y/o adiestramiento que se lleva a cabo, está circunscrito hacia las necesidades al interior de la planta y para cubrir o responder las necesidades actuales que la empresa requiere.

Un porcentaje muy reducido (11%) lleva a cabo acciones que no se reducen solo a dar cumplimiento a los requisitos que establece la STPS o a las necesidades de capacitación y/ adiestramiento al interior de la planta, sino que sus acciones salen de la fábrica y se enfocan hacia el mercado o la que la industria requiere o va a requerir en el futuro.

Consideramos que en esta problemática no solo se reduce a las plantas que confunden capacitación y adiestramiento con cursos de seguridad e higiene, el problema se ubica también en falta de relaciones y acciones entre los diversos actores involucrados, la de la STPS como la institución de parte del estado, la empresa, la universidad y la sociedad. La capacitación y el adiestramiento en la IME debe de ser considerada parte de una política estratégica en materia de empleo, tendiente no a cubrir paliativos o requisitos impuestos, sino como un plan integral para incrementar la calidad en el empleo de un sector o una región y con un plan a largo plazo que oriente hacia donde se quiere dirigir la industria.

No existen políticas claras ni a nivel municipal, estatal o en el país que guíen acciones concertadas entre los diferentes actores para la acumulación de capital, asimismo no se observa una política o un plan industrial que oriente las acciones que tienen que hacer los diferentes actores: a la STPS para ir más allá de verificar el cumplimiento de requisitos; a la empresa acerca de las necesidades futuras de la industria y de que tipo de capacitación debe de impartir a sus trabajadores; a la universidad para integrar los planes de estudio con las necesidades actuales y futuras de la industria y de la sociedad en su conjunto.

Asimismo consideramos que hasta el día de hoy, la función social de la capacitación y el adiestramiento contemplados en la LFT, se ha considerado solo en el plano formal y normativo. La llamada “triple hélice” toma en cuenta a la empresa, el gobierno y la universidad, sin embargo la sociedad depositaria del aprendizaje no se encuentra presente de forma explícita.

Parte fundamental de las políticas públicas de una política industrial es identificar las necesidades de capacitación y adiestramiento de un sector, una industria, una

región o un modelo de desarrollo y no sólo actuales sino futuras para integrarlas como parte de las ventajas comparativas. Esto no es solo función de las empresas transnacionales o de empresarios individuales.

Bibliografía

Barajas, R., Almaraz, A., Carrillo, J., Contreras, O., Gomis, R., Hualde, A., & Rodríguez, C. (2004). Aprendizaje Tecnológico y escalamiento industrial. *Documentos de divulgación No. 3*, 57.

Bensusán, G. (1998). Los determinantes institucionales de la flexibilidad laboral en México. En F. Zapata, *Los determinantes institucionales de la flexibilidad laboral en México* (págs. 39-67). México, Distrito Federal: El Colegio de México.

Contreras, O., & Bracamontes, Á. (2013). Capacidades de manufactura global en regiones emergentes. La industria aeroespacial. En M. Casalet, *La industria aeroespacial. Complejidad productiva e institucional* (págs. 199-223). México, D.F.: Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales.

Contreras, O. (2000). *Empresas globales, actores locales: producción flexible y aprendizaje industrial en las maquiladoras*. México, D.F.: El Colegio de México.

Contreras, O., & Hualde, A. (2004). El aprendizaje y sus agentes. Los portadores del conocimiento en las maquilas del norte de México. *Estudios Sociológicos*, 79-122.

Contreras, O., & Valenzuela, A. (2013). Confianza e Innovación tecnológica en pequeñas empresas Las industrias metalmeccánicas y de Tecnologías de Información en Sonora. *Papeles de Población no. 76*, 233-268.

De la Garza, E. (1990). *Reconversión Industrial y Cambio en el patrón de relaciones laborales en México*. México: Universidad Autónoma Metropolitana.

De la Garza, E. (2014). ¿Innovación y Aprendizaje Tecnológico sin trabajo? *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, 71-106.

Díaz, E. (2009). Mercado de trabajo e industria maquiladora en Sonora y la frontera norte. *Región y Sociedad*, 43-70.

INEGI. (07 de 07 de 2015). *Estadística*. Obtenido de Banco de Información Económica: <http://www.inegi.org.mx/sistemas/bie/>

Justinan, A. (31 de 07 de 2010). Jurisprudencia reduce pensión del IMSS. *La Jornada*.

Puyana, A., & Romero, J. (2010). La economía mexicana después de dos décadas de reformas económicas. En A. Mercado, & J. Romero, *Las reformas estructurales en México* (págs. 29-71). México, D.F.: El Colegio de México.

Robles, R. (2012). *Los empresarios de la IME en Sonora: algunas modalidades de su contribución al desarrollo regional*. Hermosillo: Colegio de Sonora.

Romero, J. (2015). Política industrial única vía para salir del subdesarrollo. *El Colegio de México*.

Schmidt, S. (1998). *En busca de la decisión: La industria maquiladora en Cd. Juárez*. Ciudad Juárez: Universidad Autónoma de Ciudad Juárez.

Secretaría General. (12 de 06 de 2015). *Secretaría de Servicios Parlamentarios*. Obtenido de Ley Federal del Trabajo: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_120615.pdf

Stavenhagen, R. (1965). Siete tesis equivocadas sobre América Latina. *El día*.

Valenzuela, I. (04 de 2012). Las empresas transnacionales y la formación industrial del estado de Sonora. (R. Robles, Entrevistador)

Velasco, E. (1998). Productividad y Empleo en la Reestructuración Industrial Mexicana: 1988-1903. En F. Zapata, *¿Flexibles y Productivos?* (págs. 21-38). México, Distrito Federal: El Colegio de México.

LOS EFECTOS DEL SALARIO MÍNIMO EN EL MERCADO DE TRABAJO EN MÉXICO. UNA VISIÓN DESDE LA TEORIA INSTITUCIONAL

OSCAR ENRIQUE MARTÍNEZ LÓPEZ¹



Resumen

En la teoría económica el funcionamiento del mercado de trabajo es abordado por diversas escuelas del pensamiento económico. Cada una de ellas explica el concepto del mercado de trabajo y determina las variables que determinan su funcionamiento tales como los niveles de empleo, salarios, desempleo, factores institucionales, entre otros. La corriente neoclásica es el modelo teórico convencional que se utiliza tanto para explicar el funcionamiento del mercado de trabajo como para retomarlo como punto de comparación. Lo anterior, debido a la generalidad del modelo neoclásico y segundo porque sus resultados son siempre materia de controversia.

Por otra parte, al estudiar el mercado de trabajo estamos analizando variables económicas que afectan el nivel de desarrollo de un país. Por ejemplo, en el análisis agregado nos concentramos en la determinación de los niveles de empleo y desempleo; desde el análisis microeconómico en la determinación del salario. Así cualquiera que sea el nivel de análisis la consecuencia inmediata es que el funcionamiento del mercado de trabajo impacta variables claves para el desarrollo económico: distribución del ingreso, desarrollo del proceso productivo y tecnológico de una economía. La presente investigación plantea tres objetivos: 1) Revisar la visión institucionalista del mercado de trabajo; 2) Estudiar los efectos del salario mínimo según la perspectiva institucionalista y 3) Analizar como el marco institucional del mercado de trabajo de México condiciona un determinado nivel de desarrollo económico.

¹ Maestro en Economía Regional por el Centro de Investigaciones Socioeconómicas de la Universidad Autónoma de Coahuila, actualmente cursa el Doctorado en Ciencias Económica de la Universidad Autónoma Metropolitana. Profesor-Investigador del Departamento de Economía de la UAM-Azcapotzalco. Ha colaborado con artículos de investigación en diversos libros colectivos sobre la aplicación de la teoría institucional en la realidad de la economía mexicana.

Los efectos del salario mínimo en el mercado de trabajo en México. Una visión desde la teoría institucional

La teoría institucional en el mercado de trabajo

Una de las aportaciones importantes a la teoría económica por parte de los institucionalistas es precisamente su contribución a la discusión sobre el funcionamiento del mercado de trabajo en contraposición a la teoría neoclásica.

La perspectiva neoclásica interpreta que el mercado de trabajo funciona como cualquier otro mercado de productos; es decir, el trabajo es considerado como una mercancía más en un mercado de competencia perfecta. Por consiguiente, la corriente neoclásica argumenta que el funcionamiento del mercado de trabajo se encuentra determinado por las fuerzas de demanda y de oferta del mercado de trabajo. Así el salario, el precio del trabajo, en equilibrio debe ser aquel que iguale la cantidad demandada y ofrecida de trabajo. La demanda de trabajo está determinada por la relación entre la cantidad de trabajadores que una empresa desea contratar y el nivel del salario. Siguiendo el principio marginal, característico de la teoría neoclásica, las empresas estarán dispuestas a comprar una unidad adicional de trabajo siempre y cuando el precio (salario) de esa unidad adicional sea menor. Es decir, existe una relación negativa entre el salario y el nivel de empleo. La elección de contratación óptima de una empresa está determinada por la igualdad entre el salario y el ingreso del producto marginal del trabajo. Por consiguiente, los determinantes de la demanda de trabajo son las variaciones del salario (relación negativa), las variaciones del producto marginal del trabajo (relación positiva), las variaciones del precio de los bienes y servicios producidos por las empresas (relación positiva) y del precio de los otros factores productivos (en caso de que sean factores sustitutos se relacionan de manera positiva). La oferta de trabajo está determinada por la relación entre la cantidad de personas que están dispuestas a trabajar a un nivel de salario dado. La disposición a trabajar por parte de los trabajadores está explicada por el problema de maximización de utilidad al que se enfrenta el trabajador, la utilidad está en función del trabajo y del ocio, por lo que una persona debe decidir entre tiempo de trabajo y tiempo de ocio; el tiempo de ocio son todas aquellas actividades en las que la persona no está trabajando: comer, diversión, dormir, etc; por consiguiente el salario representa ser el precio del ocio, puesto que representa la cantidad de dinero a la que renuncia para disfrutar el ocio. La relación entre el salario y la disposición a trabajar está determinada por el efecto sustitución y el efecto renta ocasionados por una variación del salario, por ejemplo si existe un incremento en el salario

los oferentes estarán dispuestos a sustituir trabajo por ocio (efecto sustitución), sin embargo los salario elevados permiten a los oferentes comprar más bienes, entre ellos el ocio, que reduce el tiempo de trabajo (efecto renta); por consiguiente cuando el efecto sustitución predomina sobre el efecto ingreso la relación entre el salario y los oferentes de trabajo es positiva, pero cuando el efecto ingreso predomina sobre el efecto sustitución la relación es negativa. El equilibrio del mercado de trabajo, según la teoría neoclásica, está determinado por la intersección de las curvas de demanda y de oferta de trabajo agregadas, las cuales se obtienen de la suma horizontal de las curvas individuales de demanda y de oferta de trabajo, por consiguiente el salario de equilibrio se alcanza únicamente en el punto en el que coinciden la demanda y la oferta del mercado de trabajo. Una vez alcanzado este salario no hay presiones para alejarse del mismo, así en caso de que el salario vigente fuera mayor al nivel de equilibrio existirá un exceso de oferta de trabajo provocando presiones a la baja del salario vigente hasta que iguale al salario de equilibrio, en caso contrario si el salario vigente fuera inferior al de equilibrio existirá un exceso de demanda que provocaría presiones a la alza del salario vigente hasta que iguale al salario de equilibrio.

La teoría institucionalista se contrapone a esta visión neoclásica del mercado laboral, porque plantea que el funcionamiento del mercado de trabajo no puede ser explicado por el mismo esquema teórico-analítico del mercado de productos. La perspectiva institucional plantea que el funcionamiento del mercado de trabajo está condicionado por un conjunto de normas institucionales que son generadas por las relaciones entre el Estado, empresarios y sindicatos que, en cada caso, dan lugar a una determinada asignación de puestos de trabajo y a su correspondiente estructura salarial (Kerr, 1950: 282). En este sentido, hay dos importantes diferencias con respecto al modelo neoclásico: primero, incorpora factores institucionales en el funcionamiento del mercado laboral; y segundo, destaca la importancia de la acción colectiva de los sindicatos, empresarios y el Estado que condicionan las relaciones laborales.

Incluso Robert Solow, representante de la teoría del crecimiento neoclásica, resalta que el mercado de trabajo registra peculiaridades importantes que lo hacen diferente a los demás mercados. Básicamente Solow defiende su tesis demostrando que el mercado de trabajo no puede ser entendido sin tomar en cuenta que los participantes, tanto trabajadores como empresas, tienen ideas muy claras sobre lo que es justo o injusto. Existen, según Solow, tres razones importantes para probar esta afirmación. La primera razón, tiene que ver con el hecho de que cotidianamente se está hablando de lo que debe ser justo e injusto en el mercado laboral, de ahí que las negociaciones y convenios en el mercado de trabajo desempeñen un papel muy

importante como mediadores de posibles relaciones conflictivas. La segunda razón, es porque dichos factores institucionales muy a menudo y destacadamente figuran en la literatura que trata sobre las relaciones empresariales y gestión de personal. La tercera razón es atribuida al hecho de reconocer que los salarios y el empleo están extremadamente relacionados a la condición social y a la autoestima de los individuos. Solow, concluye que precisamente las instituciones, normas o reglas sociales determinan las formas de comportamientos aceptables o no aceptables en el mercado de trabajo (Solow, 1992: 25-41). Con base en estos argumentos Solow muestra la incapacidad de la teoría neoclásica para explicar el funcionamiento del mercado de trabajo al estudiarlo exactamente igual que a los demás mercados; y sugiere que un modelo que intente explicar el mercado de trabajo no debe dejar aún lado los factores institucionales que condicionan el comportamiento tanto de los empleados como de las empresas.

Clark Kerr, argumenta que la definición del mercado de trabajo como una institución requiere los siguientes requisitos (286-291):

a) La estructura salarial debe reflejar las diferencias entre los trabajadores. Trabajadores que realizan actividades remuneradas similares deben recibir salarios similares, mientras que trabajadores que realizan trabajos diferentes deben recibir salarios diferentes. Los controles institucionales, tales como la negociación colectiva, existente en las relaciones laborales entre los trabajadores, empresario y el Estado deben sustituir al mecanismo de oferta y demanda para fijar los salarios y asignar la distribución de los niveles de empleo.

b) El mercado institucional indudablemente determina el nivel general de los salarios. Algunas ocasiones la existencia de los factores instituciones provocan que el nivel general de salario no se comporte como podría esperarse.

c) La distribución de las oportunidades de empleo, se ve afectada por las reglas institucionales que limitan la entrada, la movilidad y la salida del trabajo.

d) La libertad de asociación de los trabajadores a las diferentes organizaciones que determinan la negociación colectiva.

e) Generalmente, los factores institucionales en el mercado de trabajo deben proporcionar certidumbre, orden y disciplina en las relaciones laborales.

En conclusión, la teoría institucional, a diferencia de la escuela neoclásica, no considera que el mercado de trabajo funcione bajo un modelo de competencia perfecta, sino que el análisis del mercado de trabajo debe realizarse estudiando los factores institucionales que determinan los niveles de salario y de empleo. Por consiguiente, pasemos a revisar propiamente el enfoque principal de la teoría institucional basada en la segmentación del mercado de trabajo.

La teoría de la segmentación del mercado de trabajo.

La teoría de los mercados segmentados nace de la crítica realizada por la corriente institucionalista al modelo neoclásico del mercado laboral. La variante que introducen los institucionalistas es que la segmentación del mercado o la economía es resultado de factores institucionales, pero a diferencia del enfoque neoclásico estos factores permiten que el mercado se regule más no se autorregule. Es decir, oponen la regulación pública al mito de la autorregulación del mercado.

Michael Piore, señala que la hipótesis fundamental de la segmentación del mercado laboral es que existen esencialmente dos segmentos en el mercado de trabajo: el sector primario y el sector secundario. Define al segmento primario como aquél que demanda empleos con salarios relativamente altos, buenas condiciones de trabajo (prestaciones sociales, contrato formal, antigüedad), oportunidades de crecer, equidad y apropiado proceso de administración de las reglas del trabajo y, sobre todo, permanencia en el empleo. Mientras que en el sector secundario las ocupaciones tienden a tener bajos salarios, condiciones de trabajo inadecuadas y escasas posibilidades de superarse; además en éste existe una relación personalizada entre los trabajadores y los supervisores que provoca un amplio margen para el favoritismo, lo cual implica una disciplina laboral inadecuada; y también se caracteriza por ofrecer inestabilidad en el empleo y una alta movilidad de los empleados (Piore, 1978: 27). Una segunda hipótesis central del enfoque de la segmentación laboral, es que la distinción entre los trabajadores de ambos sectores responde principalmente a las condiciones de los puestos de trabajo y no a las habilidades o capacidades de los trabajadores, contrario a lo que predice la teoría del capital humano (Gordon, et al, 1974: 638; Piore, 1983: 247).

La teoría de la segmentación del mercado de trabajo destaca dos elementos cruciales que dividen el mercado. Primero, la determinación de la estructura salarial y de los niveles de empleo en el mercado primario depende principalmente de un conjunto de normas institucionales internas a cada empresa o sector; mientras que, en el sector secundario los niveles de empleo y salarios se determinan por mecanismos más próximos al esquema de oferta y demanda de trabajo convencional. Segundo, la existencia en el mercado primario de cadenas de movilidad hacia puestos de trabajos remunerados con salarios más elevados y mejores condiciones de trabajo; mientras que, en el mercado secundario los puestos de trabajo que se obtienen sucesivamente no responden a una tendencia ascendente ni en los niveles de salario ni en las condiciones de trabajo, más

bien responde a una movilidad aleatoria entre empleo y desempleo, incluso con escasas posibilidades de acceder al mercado primario (Palacio y Álvarez; 2004).

La descripción realizada para el mercado primario, por esta corriente institucional, ha originado la tesis de que los salarios y los niveles de empleo se determinan dentro de las empresas del sector, por lo que éstas enfrentan un mercado de trabajo interno. Por lo tanto, el mercado de trabajo interno es un conjunto de relaciones laborales estructuradas dentro de una firma, complementadas con reglas formales o informales, que gobiernan cada ocupación y sus interrelaciones. En esta perspectiva, el salario no responde a cuestiones de eficiencia, por ejemplo como en el caso neoclásico en el que tiene que ser igual al valor de su productividad marginal, sino más bien responde a factores institucionales tales como los hábitos y las costumbres; mientras que las mejores ocupaciones para los trabajadores de las empresas del sector están determinadas por mecanismos de promoción que reflejan en gran medida los acuerdos institucionales. En este sentido, la distribución del empleo y del salario en el mercado interno no depende de la capacidad del capital humano (Gordon, et al; 1974: 643).

La teoría institucional de la segmentación del mercado de trabajo restablece la relación entre la estructura del mercado de trabajo y la de los mercados de productos. Puesto que destaca que la demanda de empleo del sector primario depende del proceso de desarrollo industrial y tecnológico de los mercados de productos (Piore, 1978: 27). Por consiguiente, la demanda de trabajo del mercado interno del trabajo depende de las estrategias de las empresas para adaptarse a las fluctuaciones de la demanda de productos o a la búsqueda de eficiencia en función del nivel de desarrollo tecnológico en cada sector o proceso productivo.

Finalmente, la teoría institucional de la segmentación del mercado de trabajo, en la versión de Piore, Gordon y Wachten, difieren fundamentalmente con respecto a la teoría convencional neoclásica en lo siguiente:

- El mercado de trabajo puede considerarse como un conjunto de instituciones que regulan las relaciones laborales de sus participantes, por lo que los factores institucionales no son un factor exógeno al mercado de trabajo por lo que deben explicarse dentro del marco analítico de la teoría institucional

- El salario no se determina por las fuerzas de demanda y de oferta sino más bien el salario es una convención social que se determina en las negociaciones colectivas de las relaciones laborales entre empresas, sindicatos y Estado.

Los efectos del salario mínimo en el mercado de trabajo según la teoría institucional

Los efectos del salario mínimo en el mercado de trabajo dependen de los enfoques teóricos con los que se analice el funcionamiento del mercado de trabajo.

En este sentido, el salario mínimo, concebido como un precio fijado por ley por encima del nivel de equilibrio, desde la perspectiva neoclásica, es una imperfección del mercado que genera una falla de mercado porque no se cumple la condición de optimización, para cualquier mercado de factores, bajo el esquema competitivo: el precio del factor productivo, el salario, debe ser igual a su contribución marginal del factor productivo en el ingreso del producto marginal del factor. Las consecuencias de la existencia del salario mínimo en el mercado de trabajo son desempleo y pérdida de eficiencia. La primera consecuencia porque se genera un exceso de oferta de trabajo; y la segunda consecuencia se debe a que la cantidad empleada de trabajo el ingreso del producto marginal para la empresa excede al valor del salario por el cual el oferente desea trabajar. No obstante, cuando la estructura del mercado de trabajo es no competitiva por la existencia de un monopsonista (un solo demandante de trabajo) el efecto del salario mínimo, en esta situación, es contrario al que se registra cuando la estructura es competitiva (al menos cuando se estable entre el intervalo definido por el salario de equilibrio en monopsonio y el salario definido por el salario de equilibrio competitivo) genera un incremento en los niveles de empleo y mejores niveles salariales comparados con los niveles obtenidos por la estructura imperfecta del mercado de trabajo.

En la visión institucionalista recordemos que el salario se determina por la acción colectiva de los agentes económicos que participan en el mercado de trabajo. La determinación de los niveles de salario responde básicamente a dos tipos de fijación: indirecta y directa. Por el lado, de la fijación indirecta el salario depende de las fuerzas políticas, entre los sindicatos y las empresas, imperantes en la negociación colectiva. Así la política salarial debe regirse por un criterio de equidad y justicia que debe prevalecer entre los agentes de la negociación colectiva. Mientras que, la fijación directa se realiza por la aparición de una ley de salario mínimo que determine el nivel mínimo del salario que debe pagarse a los trabajadores, según sus características, para garantizar un nivel salarial adecuado desde una política salarial implementada por el gobierno.

Cuando la fijación de los salarios se realiza dependiendo del poder de la negociación colectiva, en el marco institucional podríamos identificar dos modelos: un modelo de monopolio de los sindicatos (Dunlop, 1944), y el modelo conocido

como “right to manage” (Nickell y Andrews, 1983). En el primero, el sindicato decide unilateralmente el salario una vez conocida la demanda de empleo del empresario. En el segundo, se plantea que tanto trabajadores como empresas negocian el salario y, una vez definido éste, la empresa decide unilateralmente su demanda de empleo. Por consiguiente, si el poder de negociación de los sindicatos es cero, entonces el salario es igual al salario de reserva; mientras que, cuando los sindicatos tienen poder de negociación, el resultado fundamental de fijar un salario es un nivel de empleo inferior, por lo que el resultado es ineficiente. Aunque hay otros modelos en los que la negociación es eficiente y depende de que los trabajadores y empleadores negocian simultáneamente llegando a establecer a diferentes combinaciones de salario y empleo, todas ellas óptimas (Carrasco, et al 2011: 98). En este sentido, podríamos decir que el principal resultado de la fijación de un salario a través de la negociación colectiva depende sustancialmente del poder de negociación de los sindicatos.

No obstante, en el análisis de la negociación colectiva sobre la fijación de precios debe considerarse no solo el comportamiento de los sindicatos sino adicionalmente debe incorporarse el comportamiento empresarial, el de sus organizaciones y los motivos que los llevan a negociar acuerdos centralizados o descentralizados de negociación (Nonell, 2006: 295).

Para entender los resultados de la fijación de los salarios vía la negociación colectiva, desde la perspectiva institucional hay que centrar el análisis en los agentes involucrados, estudiando los intereses que representan, la forma de organización y de competencia por los afiliados que determinan las características de la negociación. La existencia de las organizaciones sindicales y empresariales está relacionada con la reducción de los costes de información que se producen entre los agentes y con la reducción de los costos de transacción en los procesos de negociación. La reducción de los costos de información se produce tanto en el ámbito sindical como de las organizaciones empresariales gracias a que los participantes individuales delegan la representación de sus intereses al sindicato o a la asociación para ejercer la acción colectiva tanto de los trabajadores como de los empresarios. Los costos de negociación se reducen gracias al establecimiento de mecanismo de coordinación horizontal y vertical entre las diferentes organizaciones y dentro del conjunto de asociaciones empresariales y sindicales. Cuando la concentración de la organización es muy elevada surgen problemas de principal y agente, por lo que puede surgir un poder de monopolio en la representación y los gestores de las asociaciones centrales tiene incentivos para sacar provecho en beneficio propio. Lo anterior puede, contrarrestarse mediante interacciones continuas entre los asociados y los representantes provocando la disminución de información asimétrica (Nonell, 2006: 295-296).

La forma de organización de las asociaciones empresariales y sindicales está determinada por tres características: 1) el dominio o ámbito de competencia, 2) el grado de centralización y 3) el poder efectivo sobre los afiliados. La primera característica, define el terreno de actuación de la organización en términos de actuaciones y actividades dentro de sus miembros. La segunda característica, se refiere tanto a la representación de intereses desde la perspectiva territorial y sectorial como a la capacidad organizativa de los mismos. Esta característica permite observar la estructura organizacional necesaria para cumplir con los objetivos de la asociación y las decisiones colectivas de sus miembros los cuales traspasan poderes formales a la organización. La existencia de organizaciones con un importante nivel de centralización otorga un nivel alto de coordinación y suele estar asociada a la capacidad para imponer autoridad o gobernabilidad sobre los miembros de la asociación. A mayor coordinación mayor impacto positivo sobre la actividad económica. La tercera característica es el poder efectivo de las organizaciones sobre sus miembros, para cumplir con las decisiones colectivas. En varios países el marco institucional del mercado de trabajo refuerza el poder de la organización e incrementa su posición de dominio (Nonell, 2006: 297-299).

La forma de competencia por los afiliados de las organizaciones sindicales y patrones, desde la perspectiva institucional de Nonell, puede plantearse bajo dos enfoques diferentes en los que dependiendo la situación los efectos macroeconómicos de la acción sindical y empresarial serán diferentes sobre la actividad macroeconómica (Nonell, 2006: 299):

- 1. En el primero, la acción de las organizaciones se produce bajo condiciones de competencia en los mercados de productos y de apertura exterior.*
- 2. En el segundo, se estudian los resultados obtenidos en mercados más regulados e intervenidos.*

En el primer enfoque, las estrategias de competencia por la afiliación de miembros responden a estrategias de afiliación y/o estrategias de representatividad. La primera incluye estrategias en las que se ofrezca para los afiliados incentivos internos y externos que aumenten el nivel de afiliación y, por tanto el nivel de concentración de la organización. Asimismo los afiliados pueden beneficiarse de la existencia de regulaciones en el mercado de trabajo. Las estrategias de representatividad incluyen las regulaciones que garanticen la presencia de la organización en el mercado de trabajo tales como: elecciones sindicales, regulaciones protectoras del empleo y de las negociaciones colectivas (Nonell, 2006: 300-303).

En el segundo enfoque, se resaltan los resultados negativos de la actuación de sindicatos y organizaciones empresariales sobre la actividad económica. Las estrategias a desarrollar por parte de los sindicatos buscan capturar rentas monopolísticas a través de centralizar y monopolizar las organizaciones obteniendo como resultado un alto nivel de sindicalización; mientras que las estrategias de las asociaciones empresariales buscan crear barreras a la entrada a las nuevas empresas estableciendo estrategias anticompetitivas como salarios elevados (Nonell, 2006: 303-304).

Finalmente, en esta investigación se entiende que los efectos del salario mínimo en un entorno de negociación colectiva, desde la perspectiva institucional, dependen fundamentalmente de las formas de organización y competencia de las asociaciones sindicales y patronales existentes en las posibles estructuras de mercado de los productos. Básicamente si se concibe al salario mínimo como un factor institucional dentro del propio mercado de trabajo, éste se convierte en una herramienta de las asociaciones para incentivar el número de afiliados pero a costa de disminuir el nivel de empleo. Lo anterior, básicamente estaría describiendo el efecto similar mencionado por la teoría neoclásica entre el salario mínimo y el nivel de empleo. No obstante, considerando que la estructura salarial, desde la perspectiva institucional, es resultado de la negociación colectiva de los actores que refleja un acuerdo sobre los niveles salariales adecuados, propiamente representa un tope mínimo (a nuestro juicio), que compatibiliza las necesidades de demanda de empleo a dicho nivel salarial en el llamado mercado primario.

Por otra parte, cuando la determinación del nivel salarial responde a una fijación directa por parte de la política salarial impuesta por el gobierno a través del salario mínimo. El objetivo de esta medida, según la teoría neoclásica, es asegurarse que los trabajadores menos calificados gocen de una remuneración justa por la actividad que desarrollan. No obstante, desde la economía institucional se puede afirmar que la política de salario mínimo sigue un objetivo doble: contrarrestar el poder de los empleadores en las negociaciones colectivas y al mismo tiempo garantizar las necesidades básicas del trabajador y de su familia. Bajo esta última idea analicemos lo que ocurre en el mercado laboral bajo la determinación de un salario mínimo.

Por un lado, el salario mínimo en la teoría de la segmentación del mercado de trabajo por definición debe afectar al sector secundario porque sus características muestran, por definición, una ausencia de sindicatos que defiendan los derechos y las condiciones laborales de los trabajadores del sector y, además ahí se ubican los trabajadores que registran un menor nivel salarial. Los efectos del salario mínimo que se presentan son: los costos laborales aumentan para las empresas del sector

secundario ocasionando un efecto sustitución del trabajo por capital; la necesidad de implementar esquemas de formación específica en el trabajo y, por tanto, la mejora de las cualificaciones del trabajo; disminución de la rotación de los trabajadores; por consiguiente, el resultado final sería que se originan cada vez más mercados primarios y cada vez menos mercados secundarios. Por lo tanto, implicaría un mejoramiento en la distribución del ingreso, calidades de empleo mejorando con ello el crecimiento y desarrollo económico.

Por otra parte, en la literatura revisada, por lo menos, se pueden encontrar dos modelos teóricos en los que el poder de negociación de los empleadores determina el salario y, por tanto, el establecimiento de un salario mínimo en el mercado laboral puede contrarrestar dicho poder: el modelo de Dickens, Machin y Manning, y el modelo basado en la teoría de los salarios de eficiencia.

El modelo de Dickens, Machin y Manning (1994), se basa en la suposición de que la economía está conformada por un conjunto de monopsonios laborales. Es decir, cada empresa constituye un monopsonio separado, en la medida que cada empresa enfrenta su propia oferta de trabajo y su propia función de costos laborales. Esto se justifica suponiendo la existencia de imperfecciones en el mercado de trabajo porque existen costos de transacción y problemas de información, las cuales limitan la movilidad de los trabajadores. La fijación del salario mínimo tiene efectos diferentes según la empresa considerada. Empresas con baja productividad, seguramente, reducirán su nivel de empleo ante el establecimiento del salario mínimo; mientras que empresas con alta productividad, posiblemente, aumentará el nivel de empleo. Más detalladamente Dickens, et al, definen tres posibles escenarios que tiene que ver con lo que llaman choques de productividad y choques de oferta. El primer escenario, llamado régimen no operativo, se presenta cuando el salario mínimo se fija en un nivel por debajo del equilibrio monopsonista, por lo que el salario mínimo no es efectivo porque no produce ningún efecto sobre el mercado laboral monopsonista. El segundo escenario, llamado régimen de oferta, se registra cuando el salario mínimo se fija entre el salario monopsonista y el salario competitivo, por lo que existe una mayor cantidad de empleo en caso de no existir el monopsonio; por lo que se deduce una relación positiva entre el salario mínimo y el empleo. Por último, el tercer escenario, llamado régimen de demanda, se presenta cuando el salario mínimo se encuentra por encima del nivel de equilibrio monopsonista por lo que se registra un nivel de desempleo, confirmando la relación negativa entre el salario y el empleo.

El modelo basado en la teoría de los salarios de eficiencia presupone la existencia de altos costos de monitoreo del esfuerzo de los trabajadores, es decir

otra imperfección en el mercado, pero que puede verse también como un elemento, desde el enfoque institucionalista, que impacta los costos de información tanto de las organizaciones sindicales como de las empresariales. Supone además una relación positiva entre la productividad del trabajo y los salarios. Por consiguiente, la teoría de los salarios de la eficiencia afirma que un salario mínimo por encima del equilibrio disminuye el riesgo moral por que el salario más alto la actitud elusiva con respecto al esfuerzo laboral. En este sentido, el costo de oportunidad de ser desempleado aumenta. Por lo tanto, en esta teoría de los salario de eficiencia existe una relación positiva entre los salarios mínimos y los niveles de empleo.

En conclusión, podemos comentar que los efectos del salario mínimo desde la perspectiva institucional están condicionados por el diseño institucional del mercado de trabajo tanto en la negociación colectiva como en las especificidades de los mercados laborales.

La legislación laboral del mercado de trabajo del mercado de trabajo en México.

El modelo de regulación laboral adoptado en México, y general en América Latina, tiene su dependencia histórica en las leyes del Derecho Civil, más que en el Derecho Consuetudinario, impuestas en la etapa de la conquista y la colonización. Un derecho civil caracterizado por poderes judiciales menos independientes, por la poca importancia de los tribunales, y por un papel mucho más importante y sustantivo de los códigos procedimentales en oposición a la discreción judicial. Desde un punto de vista legal, se afirma que aquellos países que adoptaron leyes civiles dependen más de la regulación y del Estado propietario a diferencia de aquellos que establecieron el “common law” que dependen más de los contratos privados y del mercado. En particular, en el mercado de trabajo se reflejó en una regulación mucho más extensa, en cambio en los países que establecieron el “common law” tienen una regulación laboral y sistemas de seguridad social menos generosos puesto que dependen más de los contratos privados y el mercado que proporcionan mayor certidumbre y seguridad. Por consiguiente, el modelo de regulación laboral en México impuesto en 1917 en la constitución (artículo 123) y en la Ley Federal del Trabajo en 1970, tiene sus raíces en modelos de regulación laboral de países del Oeste de Europa, en particular Francia y España (Djankov et al, 2003: 07-09).

Dentro de los derechos para los trabajadores establecidos en la Constitución figuran los siguientes: jornada laboral de ocho horas, como máximo, estabilidad en el empleo, prohibido el trabajo de menores, protección a la mujer, el salario mínimo necesario para satisfacer las necesidades básicas, prestaciones de seguridad social como vivienda y salud, y la libertad de asociación en sindicatos y la huelga. Por

tanto, el modelo de regulación laboral nació bajo la gran intervención estatal para permitir la posibilidad de que en las relaciones capital-trabajo lograran satisfacer sus respectivas necesidades. Por consiguiente, las protecciones laborales quedaron más subordinadas a los criterios del Poder Ejecutivo que a las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo. Dicho modelo se caracterizó por: a) la protección legal para todos los asalariados, vía reducción o eliminación de la discrecionalidad patronal en la duración del empleo y en la especificación de las condiciones de trabajo; b) el fortalecimiento de la acción colectiva reconociendo los poderes coactivos de los sindicatos (agremiación, contratación, cláusulas de exclusión) y del derecho de huelga, frente a restricción de las libertades individuales, en complemento al control estatal de la acción organizativa y reivindicativa y, al mismo tiempo, se dejó un menor margen para la intervención patronal en el proceso de sindicalización; c) la injerencia tutelar del Estado a favor de la parte más débil de la relación laboral, con mayores oportunidades de discrecionalidad, sobre todo en lo concerniente con la prevención de las huelgas y en la resolución de los conflictos individuales y colectivos como resultado de un sistema de justicia laboral tripartito (representación de los trabajadores, los patrones y el gobierno) dependiente del Poder Ejecutivo; y d) no se anticipó alguna forma de participación de los trabajadores o los sindicatos en la dirección y administración de las empresas ni en los procesos de producción; por el contrario, se reglamentó su presencia en los órganos estatales de administración y justicia laboral (Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, Juntas de Conciliación y Arbitraje) (Bensusán, 1998: 41-43).

De tal forma, el modelo de regulación laboral se convirtió en un elemento más que definió el sistema político de esa época: la concentración del poder en el ejecutivo, el partido de Estado (el Revolucionario Institucional, PRI) y la agrupación de los asalariados como sector por medio la afiliación colectiva de los sindicatos de los sindicatos a dicho partido en 1938 (Bensusán, 1998: 43). El corporativismo sindical se convirtió en una parte fundamental del sistema, sin embargo, su función referente a la negociación de los términos de contratación con los patrones fue irrelevante, debido principalmente a dos causas: la primera, radica en que las decisiones en materia de política laboral y salarial estaban subordinadas a nivel macropolítico por el Poder Ejecutivo, influidas en primer término por consultas con los empresarios y después, en segundo término, con los dirigentes cupulares del gremio sindical; en consecuencia, el margen real para la negociación de los salarios y las prestaciones fue reducido a nivel de empresas, ramas y regiones; y segundo, la administración de las empresas y los procesos productivos quedaron supeditados exclusivamente a la orden de las gerencias, tanto del sector privado como del gran sector paraestatal,

por lo que los sindicatos no desempeñaban ningún papel sobre estos temas. En sí las relaciones laborales fueron impuestas de forma unilateral por las direcciones de las empresas, aunque las prácticas y costumbres locales tuvieran siempre un peso informal significativo cotidianamente en el ámbito del trabajo (Bouzas et al, 2002: 171).

Este corporativismo sindical, que muestra la relación entre la cúpula empresarial y el gobierno, muestra que, al igual que en la colonia y después de esta época (hasta nuestros días), los arreglos institucionales que se desarrollado no han modernizado el capital institucional de acuerdo a las necesidades de la economía mexicana, sino al contrario ha permanecido siempre una subordinación de los dirigentes empresariales y sindicales a las exigencias del aparato estatal. La subordinación al gobierno de quien depende el registro de los sindicatos, el reconocimiento de los líderes y el disfrute de los correspondientes privilegios, fue un recurso que respaldó su capacidad de negociación frente al poder patronal, sin tener que movilizar a las bases. Un elemento importante que ha perdido o que en realidad siempre ha sido inexistente en el sindicalismo mexicano ha sido la democracia interna, puesto que deber existido hubiera sido incompatible con el respaldo incondicional de las políticas gubernamentales y empresariales. Otras características del sindicalismo oficial es que siempre ha existido una escasa participación de los agremiados en la toma de decisiones, la debilidad o insuficiencia de mecanismos de rendición de cuentas, la perpetuidad de los líderes y su pragmatismo (Bensusán, 2006: 39).

Entonces comparando con la etapa colonial en donde el acceso al empleo estuvo en función de las distinciones étnicas respaldado por la relación entre las empresas y las autoridades políticas, y después en el período de la independencia, en donde siguió presentándose una arbitrariedad del gobierno, prácticamente pudiéramos observar que esta misma subordinación de las empresas a las necesidades del gobierno han permanecido hoy en día, a pesar de que en su origen los sindicatos surgen como una institución que debía equilibrar la relación de fuerzas entre los obreros y patrones y que hiciera respetar los derechos laborales de sus afiliados. No obstante, hay que reconocer que en sus primeras décadas existió una representación de los asalariados que entregó buenos resultados para éstos y generó la ilusión de los excluidos para una futura inclusión puesto que el salario mínimo y el contractual fueron aumentando en términos generales de manera sostenida (Lóyzaga De la Cueva, 2002: 21; Bensusán, 2006: 38).

Uno de los aspectos problemáticos de la contratación colectiva en México está en simulación sindical y en la negociación colectiva: “un sindicato puede emplazar a un citar a un empleador por la firma de un contrato colectivo sin tener trabajadores afiliados, y volverse mayoritario artificialmente mediante el apoyo del gobierno y

el empleador. Sin representar a nadie y sin necesidad de acreditar previamente el respaldo de la mayoría, puede llegar a la suspensión de total de labores, prolongarla por tiempo indefinido y mantener cerrada la empresa sin posibilidad alguna de reemplazos de los trabajadores ni arbitraje obligatorio” (Bensusán, 2006:40). Lo anterior otorga un desproporcionado poder a los sindicatos en contra de los objetivos que se plantea.

Relacionado con el problema arriba mencionado, existe otra problemática que consiste en las cláusulas de consolidación sindical que imponen indirectamente la afiliación y permanencia obligatoria de los sindicatos mexicanos, si y solo si el sindicato cuenta con el apoyo del empleador. Estas cláusulas el sindicato las utiliza como mecanismos coactivos por lo que son usadas para disciplinar a las bases, más que para garantizar la unidad sindical (Bensusán, 2006: 41).

Una situación más grave, es la parcialidad de las instancias encargadas de resolver los conflictos entre los sindicatos: la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) en el nivel federal, y las Juntas de Conciliación y Arbitraje en el ámbito local. Las cuales forman el sistema Tripartito, junto a la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, cuya representación sindical recae en las centrales que están relacionadas al gobierno (fundamentalmente la CTM), actúan como juez y parte impidiendo la renovación sindical. Esto genera los incentivos necesarios para permitir la corrupción contando incluso con el apoyo de un poder autoritario (Bensusán, 2006: 41).

El corporativismo sindical nunca pudo alcanzar la mayor protección a los trabajadores porque en realidad muchos de los preceptos legales no se cumplieron. Además ante los cambios en los proceso productivos, que tendrían que repercutir en promocionar modificaciones tanto en el proceso de trabajo como en las relaciones trabajo-capital. Obviamente se planteó la necesidad de cambiar las relaciones entre el sindicato y el Estado, debido a que los representantes sindicales ya no podían satisfacer las expectativas y necesidades de los trabajadores.

Uno de los aspectos cruciales de la política salarial en México es que los salarios mínimos se han subordinado a los criterios de política económica en cuanto a la estabilidad macroeconómica (equilibrio fiscal) y no han respondido a ninguno de los dos criterios mencionados en el apartado tres. Por lo tanto, se deduce que el gobierno ha monopolizado la acción colectiva de la determinación salarial, provocando incluso que el salario mínimo esté por debajo del equilibrio de mercado. Prueba de ellos es que el salario mínimo real durante el período de 2005 a 2011 registró un ligero aumento (OIT, 2013: 42).

Sin embargo, ante dicha rigidez formal en la determinación de las relaciones laborales, existió siempre un gran espacio para que, en la práctica, entre los

trabajadores y representantes sindicales, por un lado, y entre estos y los dirigentes de las empresas, por el otro, dieran un contenido sumamente flexible al modelo, lo que es denominado por Bensusán (1998: 39) una “flexibilidad corporativa”. En este sentido, la estrategia de la economía mexicana se implantó sin modificaciones a la legalidad laboral y aprovechó la flexibilidad corporativa resultado del sometimiento de los líderes sindicales (detentadores de esos contratos colectivos e interlocutores de las políticas salariales y de los pactos) al nuevo proyecto económico (Bensusán, 1998: 44). Es decir, en el nuevo contexto, el precio que tuvieron que pagar las dirigencias sindicales para conservar sus privilegios fue dejar por completo de representar a sus representados, reflejándose de nueva cuenta la dependencia de la trayectoria que siempre el éxito de las empresas depende de las relaciones de poder entre los dirigentes empresariales y autoridades políticas. En cada uno de estos puntos en los que la dependencia histórica se ha mostrado ha existido otra posibilidad. La otra estrategia consiste en reconstruir sus viejos recursos de poder, luchar por una organización democrática y autónoma con auténticos representantes buscando fortalecer a partir del apoyo de los trabajadores, la capacidad propositiva en el terreno productivo, la profundización de la democracia interna y la capacidad de organización y movilización. Thelen (2004: 82-95) muestra evidencia empírica en Suecia, Alemania e Italia, sobre que las organizaciones sindicales realizaron cambios institucionales y estructurales profundos; los sindicatos se reorientaron su papel contestatario asumiendo un rol funcional dentro del sistema, adoptando estrategias de participación dentro de la empresa o en la gestión de los programas gubernamentales de un patrón de sindicalización alternativo, sin abandonar su autonomía, ello posibilitó el aumento de poder de negociación, como también su capacidad contractual por medio de la descentralización de las negociaciones colectivas y a nivel de planta. En gran medida es un tipo de ingeniería organizacional (excedente organizacional) sobre el know how del proceso productivo aportado por el trabajo dado su carácter estratégico, se constituye en un poderoso factor de negociación colectiva.

Así pues, se configura por un lado un sindicalismo que se vende al mejor postor en razón no de garantizar los derechos de sus representados sino para no perder los privilegios que posee por su relación con las autoridades gubernamentales. Pero además también configura una clase empresarial rentista que no genera innovación tecnológica y que no paga la productividad. En este sentido podemos decir que el tipo de acuerdos institucionales formales e informales en el mercado de trabajo responden más a un escaso nivel de desarrollo económico.

Conclusiones

La hipótesis de nuestro trabajo planteó que el análisis del mercado de trabajo depende fundamentalmente del enfoque utilizado para explicarlo.

Siguiendo a la corriente institucionalista podemos concluir que el mercado de trabajo no se explica como cualquier otro mercado de productos, sino que más bien debe entenderse como una institución social compuestas por normas, costumbres, hábitos que condicionan el comportamiento de sus participantes. Los salarios se determinan por convenciones salariales. En este sentido, la fijación de un tope salarial (salario mínimo) debe responder a criterios de equidad y justicia tanto por parte de los actores de la negociación colectiva como del gobierno.

Así los efectos de los salarios mínimos dependen de la forma de organización y forma de competencia de las asociaciones sindicales y empresariales y en función del tipo de estructura institucional en el mercado de productos. En este sentido, se muestra que cuando la negociación colectiva se registra en una estructura de mercados altamente regulados la estructura salarial establecida provocará resultados negativos en los niveles de empleo y por tanto, en el desarrollo económico del país, como se refleja en el caso de la economía mexicana. Por otra parte, cuando la estructura salarial está determinada por la política gubernamental, las consecuencias dependen en primera instancia de las imperfecciones en el mercado de trabajo que otorgan un mayor poder de negociación en los salarios a las empresas demandantes de trabajo, resaltando el efecto positivo entre salario mínimo, empleo y productividad.

Bibliografía

- Bensusán, Areous Graciela. "La reforma laboral" en EconomíaUNAM, volumen 3, número 9. 2006.
- Bensusán, Graciela. "Los determinantes institucionales de la flexibilidad laboral en México", en Francisco Zapata (comp.), ¿Flexibles y productivos?, El Colegio de México. 1998.
- Bouzas O. José A., Herrera L. Fernando, Macías G. Saúl y Zamora R. Lizabeth "Relaciones Industriales en México", en Manfred, Wannöfel Bochum (comp.). Regímenes de regulación laboral en la globalización. Alemania: University Press Bochum. 2002
- Carrasco, Inmaculada; Castaño, María Soledad y Pardo, Isabel. Diferentes desarrollos del mercado de trabajo. En Tendencias y nuevos desarrollos de la teoría económica. Núm. 858. 2011. Págs. 89-102.
- Castellanos, G. Sara, García-Verdú Rodrigo y Kaplan S. David. Rigideces Salariales en México: Evidencia de los Registros del IMSS. Documento de Investigación No. 2004-03. Dirección General de Investigación Económica del Banco de México, Septiembre.2004
- Ciudad, Adolfo. "Reformas laborales y procesos de integración en los países de la OEA: 1980 – 2000". Oficina Internacional del Trabajo. Oficina Regional para América Latina y el Caribe proyecto CIMT-OIT. 2002.
- Commons, John R. The American Economic Review, Vol. 26, No. 1, Supplement, Papers and Proceedings of the Forty-eighth Annual Meeting of the American Economic Association (Mar., 1936), pp.237-249

Dickens, Richard; Machin, Stephen; y Manning Alan. THE EFFECTS OF MINIMUM WAGES ON EMPLOYMENT: THEORY AND EVIDENCE FROM THE UK. NBER, Working Paper No. 4742. 1994.

Djankov, S; Botero, Juan; R. La Porta; F. López-de-Silanes y Andrei Shliefer. The Regulation of Labor, Working Paper No. 9756, National Bureau of Economic Research, junio. 2003.

Falk, Armin and Huffman David. "Studying Labor Market Institutions in the Lab: Minimum Wages, Employment Protection, and Workfare" en Journal of Institutional and Theoretical Economics, número 163.2003

Gollás, Manuel. México .Crecimiento con desigualdad y pobreza (de la sustitución de importaciones a los tratados de libre comercio con quien se deje). Documento de trabajo del Centro de Estudios del Colegio de México, Núm. III – febrero. 2003

Gordon, R. A.; Hall, Robert E.; Piore, Michael J. y Wachter, Michael L., *Primary and Secondary Labor Markets: A Critique of the Dual Approach*. Vol. 1974, No. 3, 1974, Págs. 637-693.

Hodgson, Geoffrey. Economía institucional y evolutiva contemporánea. Universidad Autónoma Metropolitana. Unidad Cuajimalpa-Xochimilco, 2007.

Hodgson, Geoffrey. El enfoque de la economía institucional. En Revista Comercio Exterior, vol. 53, núm. 10 Octubre 2003.

Katz, Isaac. La Constitución y el desarrollo económico de México. Cal y Arena. 1999

Katz, Jorge. Reformas estructurales productividad y conducta tecnológica en América Latina, Chile. FCE – CEPAL. 2000.

Kerr Clark. *Labor Markets: Their Character and Consequences*. En American Economic Review, Vol. 40, No. 2, 1950. Págs. 278-291

Mehrez, G. Phillips, S., Moissinac V., Bulir, A. and Soueid M. México Selected Issues. Fondo Monetario Internacional, Octubre 2005

Nonell, Rosa. Negociación colectiva y mercado de trabajo: un enfoque neoinstitucional. En Fernando Toboso, Xosé Carlos Arias (Coordinadores) "Organización de gobiernos y mercados. Análisis de casos desde la Nueva Economía Institucional". Universidad de Valencia, 2006

North, Douglass C. Understanding the process of change. Princeton University Press. 2005

North, Douglass. "Instituciones, cambio institucional y desempeño económico". Fondo de Cultura Económica, México, D.F, Segunda reimpression en español, 1993.

Olson Mancur. Poder y prosperidad: la superación de las dictaduras comunistas y capitalistas. Editorial siglo XXI. México, 2001

Olson, Mancur. Auge y decadencia de las naciones. Crecimiento económico, estanflación y rigidez social. Editorial Ariel. Barcelona, 1986.

Palacio Morena Juan I. Álvarez Aledo Carlos. El mercado de trabajo: análisis y políticas. Editorial Akal. 2004.

Piore, Michael J. *Dualism in the Labor Market: A Response to Uncertainty and Flux. The Case of France*. En Revue économique, Vol. 29, No. 1, 1978. Págs. 26-48

Solow, Robert. "El Mercado de trabajo como institución social", Alianza 1992.

Torres López, Juan y Montero Soler, Antonio. *Trabajo, empleo y desempleo en la teoría económica: la nueva ortodoxia*. En revista principios. Núm. 3, 2005. Págs 5-34.

Veblen, Thorstein. El instinto de trabajo útil y el fastidio del trabajo. Centro de Investigaciones Sociológicas. Núm. 86, 1999, págs. 343-354.

RELACIONES DE EMPLEO EN EMPRESAS DE AUTOPARTES DEL ESTADO DE MÉXICO 2008-2014

ROSA SILVIA ARCINIEGA



Resumen

Uno de los sectores industriales más directamente relacionados con los procesos de globalización, internacionalización de la producción y producción flexible es el sector automotriz, sector afectado por una fuerte crisis en los años 2008-2009 y que inicia su recuperación en los años siguientes. Surge el interés por conocer sus impactos en las relaciones de empleo en el contexto del debate sobre los actuales paradigmas productivos.

La noción de relaciones de empleo incluye políticas y prácticas de empleo, sea a nivel nacional, industrial y del lugar de trabajo. En esta ponencia se incide en particular en las relaciones de empleo en el lugar de trabajo en empresas del sector de autopartes del Estado de México, considerando políticas y prácticas de empleo. El objetivo del trabajo es identificar cambios en las relaciones de empleo en empresas de autopartes del Estado de México con respecto a selección, formación/capacitación y evaluación del desempeño mostrando su impacto en el mercado de trabajo local. En el sub-sector autopartes se concentra el 60% de los trabajadores del sector automotriz estatal.

Utilizamos dos vías de acceso para la recolección de datos: Identificación de políticas y prácticas de gestión de recursos humanos obtenida de documentación de las empresas (Reglamento Interno de Trabajo, Contrato Colectivo de Trabajo, Código de Ética, etc.) y aplicación de entrevistas semi-estructuradas a trabajadores de mando medio y operadores.

Como resultados, se presentan estrategias diferenciadas que modifican los tradicionales criterios de segmentación de los mercados internos de trabajo. Observamos innovaciones en las formas de gestión de los recursos humanos que parecen apuntar a culturas organizacionales diferentes, en especial asociadas a determinados segmentos de su población laboral que podemos identificar como “recursos humanos estratégicos”.

Introducción

En el Estado de México el sector automotriz es de gran importancia. Concentra alrededor del 25% del PIB manufacturero de la entidad, y tiene una población ocupada directa de alrededor de 45,000 trabajadores (8.4% del total nacional). Aquí se encuentran importantes armadoras como Ford, General Motors, Chrysler, Daimler-Chrysler, así como importantes empresas proveedoras de autopartes que surten con sus productos a las ensambladoras de la región, así como de otras regiones de la República y del extranjero.

Esta ponencia analiza las relaciones de empleo en empresas de la industria de autopartes de Toluca-Lerma, Estado de México que satisfacen los criterios globales. El objetivo es identificar cambios en las relaciones de empleo de estas plantas productivas, en especial prácticas innovadoras de gestión atendiendo a los procesos de selección y formación/capacitación.

La noción de relaciones de empleo incluye políticas y prácticas de empleo, que analizamos a nivel del lugar de trabajo. Las consideramos ligadas a los conceptos relacionados con prácticas que corresponden a las nuevas formas de organización del trabajo (calidad total y justo a tiempo, trabajo en equipo, círculos de calidad, involucramiento y participación de los trabajadores, toyotismo).

La nueva organización del trabajo podría caracterizarse por los siguientes elementos: las competencias y responsabilidad están descentralizados al nivel de aquellos que realmente hacen el trabajo (lugares de trabajo, equipos de trabajo, proyectos); la existencia de pocos niveles de jerarquía en general; necesidad de altos niveles de cualificación y de compromiso que pueden encontrarse en todos los niveles y en todas partes de la organización del trabajo, con reconocimiento de valores que principalmente se asocian con la confianza y la coordinación del trabajo. Se plantea que es más eficiente delegar cierta capacidad de decisión en los trabajadores, generando autonomía y cierta satisfacción en el trabajo. Esto se traduce en asignar a los trabajadores de producción su propia supervisión, una parte de las tareas de mantenimiento y de control de calidad. No se podría garantizar mayor eficiencia sino se cuenta con el involucramiento consciente y convencido de la mano de obra; es decir, la participación no por simple obediencia a las reglas, no por coerciones, sino por convencimiento acerca de los fines y la importancia de la empresa. La visión social de la producción, en tanto cooperación entre hombres, se continúa hacia el trabajo en equipo que se contrapone al individualismo taylorista.

Considerando empresas que se identifican con las nuevas formas de organización del trabajo, buscamos analizar cambios en las relaciones de empleo.

En el Estado de México algunas empresas que presentan modelos de producción flexible y un alcance más global, junto con la inversión en tecnología resaltan el aspecto

organizacional. En particular, en algunas empresas se observan innovaciones en las formas de gestión de los recursos humanos. Se presenta una tendencia hacia una gestión estratégica de los recursos humanos. De allí la importancia de la selección, formación/ capacitación y evaluación del desempeño.

Se utiliza como metodología el estudio de caso considerando a empresas del sector de autopartes y con características determinadas: grandes, y exportadoras, que satisfacen los criterios globales. Consideramos dos dimensiones a analizar: selección y, formación-capacitación, tanto de trabajadores como de personal de mando medio. Utilizamos dos vías de acceso: Identificación de políticas y prácticas de gestión de recursos humanos oficialmente reconocidas en documentación expresa, particularmente la detección de áreas de interés de las empresas respecto a la gestión de sus recursos humanos a través de: Reglamento Interno de Trabajo, Contrato Colectivo de Trabajo, Código de ética, etc. Y aplicación de entrevistas semi-estructuradas a trabajadores de mando medio y operadores.

Esta ponencia se divide en dos apartados, en el primero, se presentan algunas referencias estadísticas sobre la importancia del sector de autopartes y en la segunda algunos de los resultados obtenidos en los estudios de caso.

Importancia de la Industria de Autopartes del Estado de México

La región bajo estudio constituye una de las principales regiones industriales de México. En el 2010, la industria manufacturera en el Estado de México comprende el 25.8% del PIB estatal. En el rubro de productos metálicos, maquinaria y equipo destaca la presencia de la industria automotriz terminal y de autopartes., al concentrar importantes armadoras desde los años sesenta. En años recientes con los procesos de relocalización de la industria automotriz hacia otros lugares del país, ha disminuido su impacto en lo que se refiere principalmente a producción y empleo, pero en el Estado siempre ha ocupado un lugar importante, en especial atendiendo a su participación en el PIB manufacturero estatal.

Cuadro 1

Participación (%) de los subsectores industriales en el PIB manufacturero del Estado de México 2004-2011 (PIB a precios constantes de 2003)

| Subsectores industriales | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 |
|---|------|------|------|------|------|------|------|------|
| 31: Productos alimenticios, bebidas y tabaco | 31.5 | 33.4 | 32.3 | 33.1 | 32.5 | 37.3 | 36.7 | 36.5 |
| 32: Textiles, prendas vestir e ind. del cuero | 6.2 | 5.7 | 5.4 | 5.3 | 5.0 | 5.2 | 5.0 | 4.4 |
| 33: Ind. de la madera y productos de madera | 0.5 | 0.4 | 0.3 | 0.3 | 0.3 | 0.3 | 0.3 | 0.3 |
| 34: Papel, prod. papel, imprentas y editoriales | 4.6 | 4.4 | 4.4 | 4.3 | 4.7 | 4.9 | 4.5 | 4.0 |
| 35: Sust.quím.; der.petr.; prod.caucho, plásticos | 19.3 | 19.5 | 19.6 | 19.1 | 18.6 | 18.8 | 17.5 | 16.4 |

| | | | | | | | | |
|---|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 36: Prod.min.nomet., exc.deriv.petr. y carbón | 4.5 | 4.3 | 4.5 | 4.5 | 4.6 | 4.2 | 3.7 | 3.5 |
| 37: Industrias metálicas básicas | 6.7 | 7.0 | 6.9 | 6.6 | 6.8 | 6.1 | 6.2 | 5.8 |
| 38: Productos metálicos, maquinaria y equipo | 24.5 | 23.2 | 24.3 | 24.4 | 25.2 | 19.9 | 23.2 | 26.4 |
| 39: Otras industrias manufactureras | 2.2 | 2.2 | 2.4 | 2.4 | 2.4 | 3.3 | 2.9 | 2.9 |
| G.D. 3 Total Industria manufacturera | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |

Fuente: Elaboración propia con datos de INEGI. Sistema de Cuentas Nacionales de México.

Cuadro 2 Impacto de la industria automotriz en el Estado de México 1993,1998, 2003, 2008 y 2009

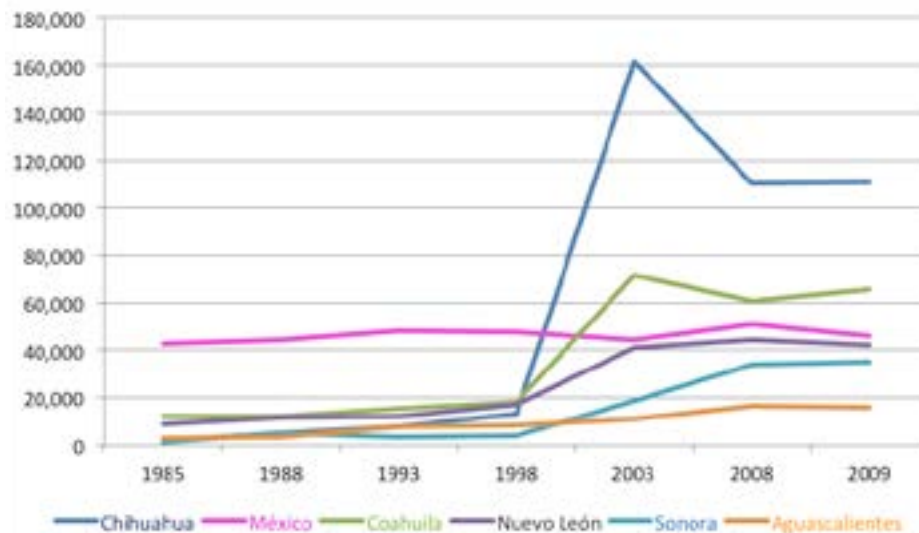
| | 1993 | 1998 | 2003 | 2008 | 2009 | 2010 |
|---|----------|----------|----------|----------|--------|-------|
| Unidades económicas | 335 | 468 | 373 | 238 | | |
| Número de plantas armadoras* | 6 | 7 | 8 | | | |
| Número de proveedores de autopartes | 329 | 461 | 365 | | | |
| Personal ocupado total (Promedio) | 48,042 | 47,170 | 44,291 | 50,603 | 45,449 | |
| Remuneraciones totales (Millones de pesos) | 2,178.0 | 4,145.5 | 5,367.2 | 6,077.3 | | |
| Activos fijos netos (Millones de pesos) | 3,141.0 | 20,422.3 | 24,288.7 | 31,507.1 | | |
| Formación bruta de capital fijo (Millones de pesos) | 606 | 2,788.9 | 179.0 | 2,253.0 | | |
| Producción bruta total (Millones de pesos) | 20,358.0 | 54,722.9 | 63,432.6 | 97,541.5 | | |
| Insumos totales (Millones de pesos) | | 39,587.1 | 47,153.8 | 73,501.0 | | |
| Valor agregado bruto (Millones de pesos) | 4,921.0 | 15,135.8 | 16,278.8 | 24,040.5 | | |
| Inversión extranjera directa (Millones de dólares) | | 41.2 | 136.4 | 10.5 | 606.6 | 611.3 |

Fuente: Elaboración propia con datos de INEGI: La Industria Automotriz en México 2014.

En el 2009 la industria automotriz mexiquense registra 45,449 trabajadores, ocupando el 3° lugar en el país por la cantidad de empleos que genera en el sector. Su contribución en el conjunto nacional es de 8.8%.

Gráfico 1

Personal ocupado en la Industria Automotriz en las principales entidades



Fuente: Elaboración propia en base a datos del cuadro anterior

El impacto de la industria automotriz estatal se constata no solo por la presencia de las empresas terminales, sino por la de empresas proveedoras, que destacan por su impacto en el empleo, entre otros. La tendencia hacia la modularización está ligada a la consolidación de la red de proveedores presente en la región desde los años 2000s que requirió de redes de proveedores con presencia mundial cercanas a las ensambladoras. Algunas de estas empresas destacan en los últimos años por el despliegue de una estrategia de modularización y de especialización con procesos de coordinación productiva y tecnológica intensos con las ensambladoras.

Al igual que a nivel nacional, la industria de autopartes constituye el segmento más importante del sector automotriz del Estado de México en términos del empleo y del valor agregado.

A nivel estatal en 2008, la industria automotriz empleaba un total de 50,603 trabajadores, donde la industria de autopartes concentra 29,962 trabajadores (59.2%). De 2003 a 2008 se ha incrementado la participación en el empleo del segmento autopartes (cuadro 3 y gráfico 2).

Cuadro 3
Personal ocupado en la industria automotriz del Estado de México por segmentos

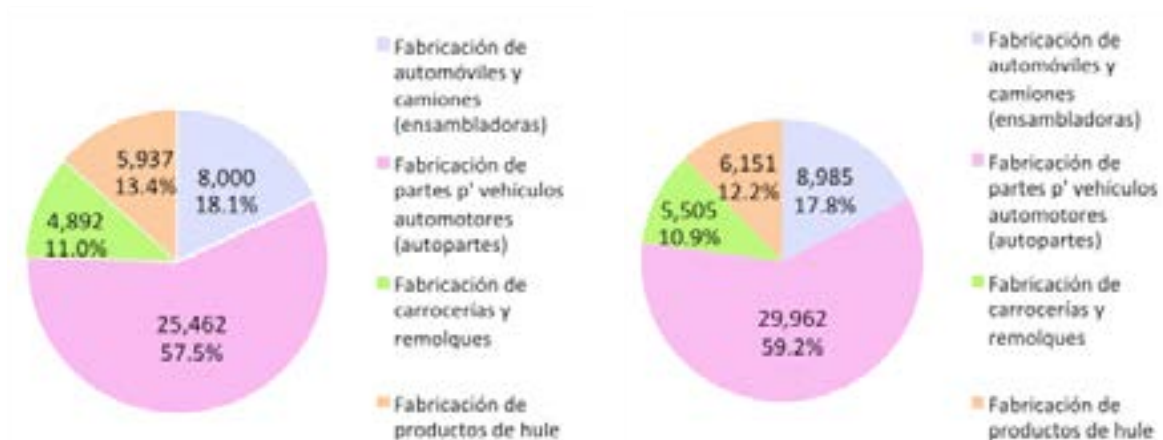
| Segmentos | Año 2003 | | Año 2008 | |
|---|------------------|---------------|------------------|---------------|
| | Personal ocupado | % | Personal ocupado | % |
| Fabricación de automóviles y camiones (ensambladoras) | 8,000 | 18.1% | 8,985 | 17.8% |
| Fabricación de partes p' vehículos automotores (autopartes) | 25,462 | 57.5% | 29,962 | 59.2% |
| Fabricación de carrocerías y remolques | 4,892 | 11.0% | 5,505 | 10.9% |
| Fabricación de productos de hule | 5,937 | 13.4% | 6,151 | 12.2% |
| Total | 44,291 | 100.0% | 50,603 | 100.0% |

Fuente: Elaboración propia con datos de INEGI: La Industria Automotriz en México 2014

Gráfico 2
Personal ocupado en la industria automotriz del Estado de México: Por segmentos

Año 2003

Año 2008



Fuente: Elaboración propia con datos de INEGI: La Industria Automotriz en México 2014

La crisis del sector automotriz a nivel mundial, con la caída de las ventas, producción y exportaciones se reflejó evidentemente en el nivel de empleo a nivel estatal. Si la cantidad de trabajadores había permanecido en expansión de 2003 a 2008, se evidencia una drástica reducción del personal ocupado en 2009 derivado de la crisis, en que trabajadores de las ensambladoras de diciembre 2008 a enero de 2009 atravesaron paros técnicos. Posteriores ajustes y cierres, derivaron luego en despidos con consecuencias similares en las empresas de autopartes.

Resalta la fuerte inversión en el sector automotriz desarrollada en la entidad en el 2010 (el 42.8% de la IED nacional en la industria automotriz en dicho año), asociado a procesos de modernización de la ensambladora Chrysler que inicia en 2011 con la producción del Fiat 500, y la planta de motores de General Motors.

Estudios de casos en empresas de autopartes

Considerando las nuevas formas de organización del trabajo que ya se presentan en muchas empresas, indagamos acerca de cambios en las relaciones de empleo en las empresas de autopartes.

La variedad de formas productivas implica colocar el foco de atención del análisis a nivel de las plantas productivas, sin dejar de considerar, por supuesto, el contexto regional e institucional en que se desenvuelven las empresas. Tomamos como estudio de casos dos empresas de autopartes de primer nivel.

Metodología

Nos adentramos en el nivel de la empresa. Seleccionamos a dos empresas

atendiendo a determinadas características: Pertenecen a la rama productiva automotriz (autopartes), con más de 15 años de instalación en la región, origen del capital extranjero, dirigidas a atender a las ensambladoras instaladas en el país y con producción dirigida también directamente al mercado internacional, con aplicación de nuevas formas de organización del trabajo, con más de 1000 trabajadores.

Incidimos en un conjunto de prácticas de dirección de recursos humanos. De la variedad de éstas nos concentramos en tres: selección, formación y evaluación del desempeño.

Consideramos dos tipos de fuentes:

- Identificación de normas de trabajo, políticas y prácticas de gestión de recursos humanos oficialmente reconocidas en documentación expresa, particularmente la detección de áreas de interés de las empresas respecto a la gestión de sus recursos humanos a través del Reglamento Interno de Trabajo, Contrato Colectivo de Trabajo, Código de ética, etc.

- Aplicación de entrevistas semi-estructuradas a operadores y personal de mando medio, atendiendo a tres rubros: selección, formación y evaluación del desempeño.

Resultados

Se identifican diversas estrategias respecto a nuevas formas de gestión de recursos humanos, en particular resalta aquella acotada a segmentos de su fuerza de trabajo identificada como “recursos humanos estratégicos”.

Operarios

En cuanto a Selección de operarios

A diferencia de procesos de reclutamiento y selección que pasaban por la institución sindical, o por vinculación con conocidos, la selección de personal se realiza directamente por las empresas a través de su departamento de Recursos Humanos (primer filtro) y los supervisores o los que serían los jefes inmediatos (segundo y último filtro).

Se observa la existencia de la conformación de un mercado interno de trabajo por el hecho de que los trabajadores entran en puestos bajos y mediante la rotación y formación se van asignando tareas. Más adelante, los requisitos para ascender en el tabulador, se asocian a las competencias logradas. Las evaluaciones se realizan semestralmente, y el incremento salarial se manejará a través del cumplimiento de los requisitos del tabulador. El punto del “disparador” es el primer requisito a cumplir y es acumulable según se suba de categoría. Si se cumple el requisito del disparador, entonces se deberá cumplir con los requisitos de las diferentes áreas y este cumplimiento deberá ser evaluado. Si no se cumple con algún requisito se descarta

la posibilidad de aprobación de la categoría solicitada (Documento empresa).

Los supervisores juegan un rol crucial en la selección y más adelante en la evaluación del personal.

Un operador de alta categoría, en el rubro de calidad no sólo es capaz de parar la línea al primer defecto, identifica con etiquetas su no conformidad, aplica el Decálogo de Respeto al producto, demuestra autocalidad (no genera, no acepta, no debe pasar defectos), actualiza planes de control, y se constituye en auditor de calidad, sino manifiesta PPM reportados con el cliente. Un operador de alta categoría, en el rubro de producción, trabaja sin soporte del tutor, no compromete la calidad, sigue el proceso y estándares de trabajo, conoce y domina el producto, cumple y sabe calcular el Kosu, realiza tarjeta Kaisen aplicada a la línea, conoce, sigue y domina el sistema Kan Ban en su lugar de trabajo, participa en diseño de poka yokes, liderea talleres SP, análisis de flujo, toma de tiempos en su línea. En polivalencia, aplica el sistema rotativo.

A nivel de la región, podemos sostener que sólo en algunas empresas especialmente con características de producción flexible se encuentran políticas y reglamentaciones como las que explicamos, y que se observan a través de los procesos de selección, donde el proceso se encuentra asociado al perfil del puesto, y a competencias, configurándose segmentos de mano de obra calificada, ya que existe creación de empleos calificados que –nos explican- tardan en desarrollar algunos años. En el resto de empresas y organizaciones siguen primando otros criterios asociados a culturas organizacionales bastante tradicionales, donde el acceso a recursos humanos capacitados no es un factor central.

En cuanto a Formación de operarios

Las prácticas de recursos humanos incluyen la formación y la capacitación. El envío de productos libres de defectos dadas las presiones de calidad del mercado internacional, además, justo a tiempo, ha motivado políticas de formación que van más allá de meros cursos de inducción. Por lo anterior las empresas consideran en sus estrategias de productividad y competitividad la formación de conocimientos y competencias atendiendo a sus necesidades y a los diferentes perfiles de trabajadores.

Se encontró que existen políticas de formación y capacitación bastante complejas, reconociendo diferentes grupos de trabajadores a los que se destinan políticas de formación de conocimiento especializado.

Formación de operarios de alto desempeño

Si bien hay áreas que concentran tareas rutinarias, hay otras que tienen

actividades de mayor responsabilidad y que son claves. Hay también plantas donde independientemente de su nivel tecnológico, existen actividades manuales intensivas, pero hay lugares donde hay otras que tienen actividades de mayor responsabilidad. Un área de trabajo puede contar con uno o varios equipos de trabajo que son las células básicas de producción, que están integrados por operarios comunes y operarios calificados. Las calificaciones de la mano de obra se incrementan con la utilización de maquinaria flexible en el trabajo cotidiano y siempre a cargo de personal especializado del área y en el contexto de un desarrollo de carrera interna que se asocia con el discurso de la mejora continua. Muchos están familiarizados con la ventaja de los registros, la programación computarizada, la lectura y análisis de resultados, monitorizados por alta tecnología. Se miden cotidianamente la calidad, la seguridad, las necesidades de personal, la detección de fallas. Existen áreas donde se concentran operarias mujeres, aquellas que exigen una cuota reducida de esfuerzo físico.

El desarrollo de habilidades es sobre la marcha. En lo que se refiere al uso de equipos y maquinaria, el entrenamiento y la capacitación es constante y amplia, y se encuentra formalizada en una serie de normas y algunos cursos, que incluyen nuevos patrones de conducta, como son propiciar la iniciativa, la participación proactiva, la importancia de la participación grupal, y la adaptación a la flexibilidad en la operación. A través de las entrevistas observamos que el tipo de conocimientos técnicos y competencias contemplados que se programan se vinculan a las nuevas formas de organización del trabajo y se desarrollan a través del mismo trabajo cotidiano.

La formación/capacitación está relacionada con la organización de la producción, y sus necesidades específicas. Las personas buscan capacitarse para hacer bien su tarea y para mejorar su posición en la estructura organizacional.

Por ejemplo, en lo que respecta a conocimientos y habilidades en CALIDAD, el trabajador debe aplicar el paro al primer defecto en el área de trabajo, identificar con etiquetas la no conformidad, aplicar el decálogo de respeto al producto, identificar partes defectuosas a través de etiquetas y reportes, demostrar solución de los problemas. En las plantas los círculos de calidad están generalizados, incorporados al total del personal productivo, pero se concentran en las categorías más altas y en las áreas de mantenimiento, donde se ubican los trabajadores más calificados, mismos que se constituyen por promoción de los supervisores, del jefe de área, y de recursos humanos.

En lo que respecta a conocimientos y habilidades en LOGÍSTICA, el trabajador debe conocer e interactuar con los clientes y proveedores internos y externos; conocer, identificar y clasificar las plataformas de producto terminado de su área; conocer e identificar las áreas donde se encuentra el empaque para los clientes; conocer y

respetar el funcionamiento del kan ban; tener cero incidentes de paro de línea; etc.

La variedad de conocimientos y competencias adquiridas se realizan a través de procesos de entrenamiento, normalmente a cargo de su supervisor y se manifiesta a través de las diferentes categorías obreras y tabuladores. Si bien en la categoría inicial (nuevo ingreso) no aplican, dichos conocimientos y mayores competencias se presentan paulatinamente a través de un proceso de aprendizaje.

Mandos medios

En cuanto a Selección de personal de mando medio

La selección de personal se realiza por las empresas mismas (personal de recursos humanos y entrevistas con el jefe inmediato que solicita el personal) y es acorde a los puestos o plazas disponibles y los perfiles, pero la contratación es a través de empresas subcontratistas. Cada una de las empresas estudio de caso, cuenta con el soporte de diferente empresa subcontratista.

La principal modalidad de subcontratación es a través de programas de becarios o practicantes, donde el personal de mando medio ingresa con un pequeño sueldo y seguro médico, y será capacitado por la empresa. Al cabo de un año (empresa 1) o de 6 meses (empresa 2) podrá tener la posibilidad de ser contratado directamente por la empresa después de su periodo de prácticas¹.

Las empresas no recurren a centros de enseñanza tecnológica de la zona. Las universidades y tecnológicos públicos ubicados en la región, se reconoce, presentan esquemas organizativos autoritarios rígidos, verticales, anquilosados, atomizados, carentes de una verdadera cultura de vinculación.

Rescatamos novedosos procesos de selección que rompe con comportamientos tradicionales. En el caso de personal de mando medio, su asociación con el perfil deseado incluye conocimientos (se requiere título universitario o una licenciatura terminada) y las competencias asociadas al puesto. Pero también incluye otros requisitos adicionales: recién egresados de la licenciatura, con poca o nula experiencia, con disponibilidad de tiempo (básico), dominio de idiomas.

Se prefiere que no tengan experiencia profesional y conformarlas en la práctica, esto porque, según las empresas, resultan más adaptables a las prácticas laborales diseñadas por ellas, y permite que el personal se desarrolle al interior de la planta según sus propios criterios. También se refiere que es por cuestión de costos.

¹ En otras empresas, se contrata personal por tiempo indefinido, aquí el practicante, si no hay plazas al cabo del año, se retira. En otras empresas, los practicantes o becarios no cuentan con ningún sueldo. En ambas empresas se reporta que solo se cuentan con practicantes como outsourcing.

Entre las competencias que determinan una selección cuentan no sólo el grado de escolaridad, la disponibilidad, sino determinadas competencias, tal como la aptitud/actitud proactiva, la capacidad de aprendizaje y de adaptación a las nuevas condiciones. Observamos que se incrementa la participación de mujeres en la industria, quienes se incorporan como personal en las áreas de planeación, compras, ventas, calidad, servicio al cliente, logística nacional e internacional a nivel proveedor y a nivel cliente.

En cuanto a Formación de personal de mando medio administrativo

Se concentra en logística, informática, tecnología, negocios donde el nuevo entorno económico, comercial y tecnológico pone de manifiesto la importancia de información, servicios y conocimiento. De allí que este personal se conecta de inmediato con Programas especiales de aprendizaje de la organización productiva, formación de nuevas competencias, incluso con planes de carrera que orillan a formas de involucramiento, apostando a cierta identidad profesional.

Se promueve la generación de conocimiento iniciando por la presentación de diferentes técnicas y procedimientos en el propio lugar de trabajo, a través de la tarea cotidiana. Es importante la auto-instrucción, y se accede a información de redes, con la integración de equipos integrados virtualmente, lo cual más adelante permite participar en sugerencias, toma de decisiones, con capacidad de conducirse en varios entornos más allá de la empresa. En estas plantas se ha adoptado una filosofía de mejoramiento y control de calidad bajo los principios de la autonomía responsable.

Se encontró que existen políticas de formación y capacitación bastante complejas atendiendo a la configuración de habilidades específicas. Pero también observamos que se inducen no sólo conocimientos para operar con las nuevas tecnologías, sino también se inducen nuevas formas de comportamiento.

Los recursos humanos estratégicos distan de realizar las partes más simples del proceso, aunque de por sí también es importante fijar tiempos y movimientos, fijar prioridades, adecuar los procesos de calidad. Implica negociaciones con clientes, y rebasa los límites de la empresa y del control de un jefe. Se establecen relaciones donde se está sujeto a indicaciones importantes, cambios y ajustes por parte del cliente, a la evaluación permanente, plantea la importancia de las tareas que realizan y cómo realizarlas.

Se pretende lograr un conjunto amplio de conocimientos técnicos requeridos con la automatización, y el desarrollo de competencias que se corresponden con la complejidad de las tareas que realizan determinados segmentos de trabajadores, como la atención de logística (justo a tiempo entre otros) y técnicas de control de calidad,

todo dentro de un ambiente informacional, con un campo organizativo común que trasciende la región y que depende para su operación de una infraestructura tecnológica compartida con otros segmentos de trabajadores a nivel nacional e internacional. En particular, asimilan formas de conocimiento organizativo que circula dentro y fuera de las empresas. Los cursos tienen seguimiento y apuntan a objetivos definidos.

Los programas atienden las diferentes áreas a las que pertenecen los trabajadores, considerando la complejidad tecnológica y organizativa que exige el producto o más bien los clientes. Observamos que estos programas se orientan a la formación de competencias, acorde al puesto pero también se vincula a desarrollo del personal.

Las nuevas formas de articulación de las empresas abren nuevos espacios de socialización de los trabajadores. Las representaciones de los trabajadores sobre su trabajo y capacitación varía, en unos la capacitación, los ascensos, y la movilidad se plantea cotidianamente, por lo menos en técnicos, asistentes de ingeniería, o personal de mando medio, pero también les preocupa la intensidad del trabajo y la alta responsabilidad en el manejo de equipos y tratamiento de la información, así como de la importancia de su evaluación del desempeño por resultados. En cuanto al personal operativo, niveles de salario, la inseguridad laboral, la intensidad del trabajo sea por el justo a tiempo y/o la polivalencia (que a veces se descarga en asignación de innumerables tareas) son la preocupación central. En ambos casos, para las mujeres emerge el problema de la conciliación entre trabajo y familia.

Podemos apreciar la situación considerando los motivos de renuncia. En el personal obrero, entre las principales razones de renuncia se distingue la búsqueda de mejora económica, ya que el salario es muy bajo al ingresar y solo se incrementa a medida que se asciende de categoría. Cuenta también entre los principales motivos, el ambiente de trabajo, que se tiende a asociar con la fuerte carga de trabajo. Otros motivos, refieren más circunstancias personales, como cambio de domicilio, estudios, problemas familiares y/ o personales, maternidad.

En cuanto a los Despidos, se afirma que se procede a despidos en caso de no cumplir con el perfil y haber cometido errores en el puesto, o demostrar irresponsabilidad y desinterés.

Las empresas muestran un mercado de trabajo interno segmentado, por un lado la presencia de obreros y personal de mando medio calificado, con mayor salario, que son los que realizan las tareas más complejas del proceso productivo. Por otro lado una mayoría de trabajadores con poca calificación, con bajos salarios, con alta rotación voluntaria y que realizan tareas más simples y repetitivas y rutinarias, con pocas o nulas prestaciones y con pocas posibilidades de ascenso.

Conclusiones

Se identifican nuevas relaciones de empleo, asociadas a nuevas formas de organización del trabajo en empresas de producción flexible. Estas empresas parecen transitar desde culturas organizacionales tradicionales hacia culturas organizacionales identificadas como adhocráticas, en especial asociadas a determinados segmentos de su población laboral que podemos denominar “recursos humanos estratégicos”.

La tendencia autoritaria propia de la región se va difuminando en el trato cotidiano con estilos de autoridad más horizontales; finalmente, el paternalismo, el compadrazgo, la cultura clientelar empiezan a ceder en determinados espacios laborales ante las exigencias contemporáneas.

Podemos hablar de la gestión de recursos humanos denominada “estratégica” que se vincula al enfoque por competencias, que desde la perspectiva de los modelos productivos se puede considerar toyotista, aunque con sus beneficios acotados a segmentos de su fuerza de trabajo identificada como “recursos humanos estratégicos”. Se van recomponiendo los mercados internos de trabajo. Si bien siempre ha habido mercados internos de trabajo segmentados, ahora los criterios de segmentación parecen ser otros, en especial asociados a la profesionalización y acción relacional de segmentos de trabajadores bastante calificados, sustituyendo criterios de interacción más tradicionales.

La información recabada ayudó a comprender varias clases de instituciones laborales, considerando no sólo la normatividad formal (los contratos colectivos de trabajo, los reglamentos internos de trabajo), sino las normas o valores implícitos para la búsqueda de y acceso al empleo, las instituciones de capacitación interna, la organización del trabajo dentro de la firma, incluyendo mercados internos de trabajo y la cultura organizacional.

Constatamos el diferenciado tejido social que se está configurando en los diferentes sectores productivos. Persisten en la mayor parte de los sectores económicos de la región formas de gestión de recursos humanos bastante tradicionales. En general, estos procesos se alejan de las concepciones posfordistas, tareas pendientes son los niveles de salarios, las condiciones de trabajo con horarios superiores a la clásica jornada laboral, la intensidad en las tareas, y la conciliación trabajo-familia; elementos que en conjunto impactan en la calidad de vida laboral.

Referencias

Arciniega, R. (2015) Nuevas formas de gestión de Recursos Humanos en empresas del Estado de México. Revista Trabajo, Vol.13.



EJE 11

SALUD EN EL EMPLEO

EL TRABAJO COMO MUNDO EMOCIONAL Y SU IMPLICACIÓN EN LA SALUD

DRA. JOSEFINA RAMÍREZ VELÁZQUEZ¹



Resumen

Durante las últimas tres décadas, estudiosos del ámbito laboral que han enfocado su interés en la comprensión del comportamiento de los trabajadores, básicamente respecto del desempeño laboral y la productividad, han encontrado un renovado interés científico y práctico en el mundo de las emociones, dado que al estudiar la satisfacción laboral algunos resultados advirtieron la necesidad de reorientar la mirada incluyendo un marco conceptual y teórico para el estudio de las emociones en el trabajo (Weiss, 2002). Esta tendencia analítica ha generado una abundante literatura anglosajona que orienta, desde diversas perspectivas, las nuevas formas integradoras de abordar las emociones en el trabajo tomando en cuenta perspectivas críticas (Fineman, 2008; Domagalski, 1999; McCarthy, 1994). Algunas razones para estudiar las emociones en el trabajo, apuntan en primer lugar a subrayar las aspiraciones de la psicología organizacional por contribuir a aumentar el bienestar social humano. Hoy se acepta ampliamente que dicho bienestar, así como otras expresiones emocionales deben abordarse subjetivamente, es decir aproximarse a la manera en que las personas lo definen para poder entender los elementos complejos que están en juego.

En nuestro país es muy reciente el interés sobre el tema, por lo cual la literatura

¹ Doctora en antropología médica, investigadora y docente de la ENAH, interesada en la reflexión teórica y empírica sobre el cuerpo en relación con el trabajo asalariado, la salud, enfermedad y su atención. Ha impulsado la investigación etnográfica en ámbitos laborales diversos con lo cual genera reflexiones novedosas que incorporan el estudio de las emociones como rutas idóneas en la explicación del malestar laboral

disponible es aún escasa y dispersa, no obstante por lo menos desde hace algunos años se observa la inquietud de algunos estudiosos interesados en dilucidar los mecanismos que desatan inconformidad, frustración, ira, resentimiento, envidia y tristeza las que, al convertirse en respuestas recurrentes, pueden configurar diversos malestares entre la población trabajadora. Como estudiosa de la salud en el empleo, y tratando de responder ¿Cómo actúan los factores físicos, psicosociales y socioculturales en la producción de diversos malestares y enfermedades provocados por el ejercicio del trabajo? he reconocido la importancia que adquiere la expresión emocional, tanto la que exigen hoy en día las organizaciones, como la que controlan y reprueban.

Poner atención en la expresión emocional de los trabajadores permite visibilizar un medio vital en el cual se despliega la intersubjetividad condicionada por imperativos económicos, sociales, culturales y, específicamente, relaciones de poder y normas sociales que aprueben lo que es apropiado para sentir y expresar. Hoy en día sabemos que todo ello está implicado en la salud, sobre todo, en esta era **caracterizada por escaso crecimiento económico, desigualdad social y empobrecimiento de la población.**

El objetivo de esta participación es abordar teórica y conceptualmente el trabajo como mundo emocional. Noción que por sí misma abre la posibilidad de comprenderlo más allá de su orientación socioeconómica al concebirlo como un espacio de significación, de respuestas emocionales tensadas por relaciones de poder y dominación que influyen y que permite visibilizar a **los trabajadores como actores sociales que piensan, dicen, sienten y actúan** constantemente ante múltiples demandas que surgen tanto en el ámbito laboral como en el extralaboral. Destacaré la noción de emociones dentro del debate entre emoción y razón y, asociado a ello, apuntaré algunos elementos empíricos sobre el estudio del estrés con operadoras telefónicas con el propósito de contribuir a esclarecer las problemáticas de salud en la era actual.

La importancia de las emociones en el mundo laboral

El estudio de las emociones en el mundo laboral se ha vuelto de enorme interés por algunos especialistas aunque, sus aproximaciones, son diversas dependiendo no solo de la manera en que estos las conciben, de los tópicos particulares de interés, sino también de los enfoques que usan para explicarlas. Y si bien podría decir que hay más de cuatro décadas de interés en su dilucidación, las disciplinas que las han abordado (psicología, antropología y sociología) lo han hecho apegadas a las grandes tradiciones analíticas que las colocó en el juego paralizante de las

oposiciones binarias objetivo/subjetivo, razón/emoción, cuerpo/mente, individuo/sociedad. Y digo paralizante, porque la tensión generada entre dichas oposiciones impuso con fuerza el poder de la objetividad y la razón, falseando la trascendencia que tienen sus contrapartes en la gestión de la vida social. Pero por fortuna hay al interior de cada una de dichas disciplinas, miradas críticas y propositivas que están indagando desde entonces este tema que antes parecía diluirse y sin soporte científico.

Para introducirme al mundo de las emociones indago cómo las tres disciplinas citadas lo han abordado, pero dado que estamos en el ámbito de la sociología me interesa destacar que mucho tiempo atrás de las cuatro décadas señaladas en su interés, ya estaban grandes pensadores hablando, aunque tangencialmente, de las emociones, puesto que sus preocupaciones teórico-metodológicas estaban enfocando regularidades objetivas, actos comparables y grandes instituciones, por ello sus relatos sobre emociones fueron en clave menor, pero ahí están. En este sentido, no podemos olvidar que Weber con su orientación hacia la comprensión (*Verstehen*) pone atención en las motivaciones para la acción entre las que destacan las emociones. Así, en su “Ética protestante” y en “El espíritu del capitalismo” hablaba de la importancia de la disciplina para constreñir por completo la acción afectiva, y pensar en un nuevo tipo de individuo adaptado al capitalismo moderno. Que Marx dio algunas pinceladas sobre el mundo emocional al referirse al sistema de expropiación de energías corporales como uno de los ejes analíticos de la explotación capitalista acuñando también el concepto de alienación que orientaba a pensar en la fragmentación, no solo de los individuos con su mundo social sino de éstos con su cuerpo y su yo. Simmel en “las grandes Urbes y la vida del espíritu” también hace una referencia a las emociones al analizar la diferencia que existe entre la vida pueblerina y la vida de la ciudad y cuyo tránsito de una a otra develó la expresión de frialdad e indolencia. Y que Durkheim, al explicar la solidaridad como figura clave de su sociología no hace otra cosa que exponer una serie de emociones que dan pautan para las relaciones sociales.

En todos ellos se expresa una inquietud investigativa que también comparte la antropología y es el tema de las transformaciones sociales hacia la modernidad, cuyo interés nodal desde esta disciplina es explicar, en clave cultural, cómo se transita de una economía de reciprocidad (la comunidad) a una economía de prestigio (las grandes ciudades) tasada por el sentido del dinero, donde es obvio que las apreciaciones, los significados y las valoraciones cambian y desde luego se expresan con una emocionalidad diversa. En estas transformaciones la antropología también puso atención en cómo la “razón civilizada” es decir la racionalidad europea

se configuraría a partir de una depuración de las emociones ya que éstas dan forma al “pensamiento salvaje”. Así la inclusión de las emociones a la reflexión antropológica apuntaló su importancia al develar el dilema cartesiano que expone la dicotomía emoción/razón. Algunos antropólogos (Shweder, et al, 1984; Lutz y White, 1986) al explicar la diversidad y el cambio cultural desde su contexto local, hicieron una crítica epistémica, en su propia disciplina, al considerar a las emociones como construcciones que responden a ciertas condiciones socioculturales y juegan un rol determinante en la formación y definición del contexto en el que se producen.

En suma, los tránsitos hacia la modernidad que han sido abordados por la sociología y la antropología si bien están conducidos por conceptos como explotación, plusvalía, racionalización, división del trabajo, en estos abordajes hay una historia contada en segundo plano de la cual emerge ahora, con mayor fuerza, un mundo emocional que para autoras como Eva Illouz, (2007) estudiosa de las emociones en el capitalismo, se advierte como *“el surgimiento del Homo Sentimentalis”*.

En una corrosiva reflexión desde la sociología, esta autora afirma que habitualmente se ha afirmado que el capitalismo tiene un rostro frío, desprovisto de emociones, guiado por la racionalidad burocrática, ajeno a los sentimientos; que el comportamiento económico está en conflicto con las relaciones íntimas y que las esferas pública y privada se oponen irremediamente. Y Sin embargo, esta autora muestra de qué modo el capitalismo ha alimentado una intensa cultura emocional, favoreciendo el desarrollo de una nueva cultura de la afectividad. Así, mientras el yo privado se manifiesta más que nunca en la esfera pública, las relaciones económicas han adquirido un carácter profundamente emocional y las relaciones íntimas se definen cada más por modelos económicos y políticos de negociación e intercambio. Así explora este “capitalismo emocional”, que se apropia de los afectos al punto de transformar las emociones en mercancías, en una variedad de lugares sociales, desde la literatura de autoayuda, las revistas femeninas y los grupos de apoyo, hasta las nuevas formas de sociabilidad nacidas de Internet.

Este escenario descrito por Illouz es advertido por la psicología desde otros ángulos. Por ejemplo para para algunos psicólogos organizacionales, (Fineman, 2005; Domagalski, 1999; McCarthy, 1994) dos acontecimientos recientes han impulsado el estudio de las emociones en el mundo laboral: - la inteligencia emocional y la psicología organizacional positiva – En ambos casos lo inquietante está no en tratar de ver cómo los trabajadores experimentan su trabajo en las mejores condiciones, sino en cómo las organizaciones pueden, inteligentemente, hacer que los trabajadores piensen que pueden lograr el bienestar utilizando su inteligencia emocional o controlando sus emociones.

Desde estos debates confinados en diferentes fronteras disciplinares construyo la idea de concebir al trabajo como mundo emocional sobre todo al advertir que en esos procesos de cambio uno de los reflejos más perturbadores de la salud de los grupos de trabajadores ha sido el estrés.

Los puntos de partida

Hace algunos años inicié una investigación sobre estrés con operadoras telefónicas. Para ello tuve que construir un marco referencial potenciado con la perspectiva sociocultural, pues como antropóloga advertí claramente la diferencia que existe entre estudiar el estrés a través de instrumentos de medición o interpretarlo desde la perspectiva de quien lo experimenta, es decir comprenderlo y reconstruirlo a partir de lo que significa y representa para quien lo sufre. Como bien podrán advertir ambas propuestas se sustentan en paradigmas distintos: el positivista y el interpretativo, que hoy en día precisamos ver como complementarios (Ramírez, 2014).

Como antropóloga estudiosa de la salud laboral desde la perspectiva sociocultural he venido poniendo atención en cómo diversos grupos de trabajadores experimentan, significan, se representan, atienden y explican sus estados de malestar (Ramírez, 2004, 2006, 2013). Y particularmente en el último estudio realizado sobre estrés desde la perspectiva sociocultural (Ramírez, 2010), me propuse dilucidar como primera interrogante orientadora por qué un grupo de operadoras telefónicas, de la empresa más importante del país, afirmaban que el estrés eran uno de los principales problemas de salud e incluso pugnaban políticamente para que se reconociera como enfermedad profesional². El estrés en los albores del presente siglo se había convertido en una especie de epidemia de los mundos en transformación hacia el progreso, y en éstos, surgía una tendencia a identificar al trabajo asalariado como fuente significativa de estrés y, a su vez, a éste como potencial generador de diversas enfermedades que hoy en día se perciben más dañinas para las mujeres, y además, porque el estrés aparece como un malestar característico, naturalizado, es decir como una parte ineludible de la experiencia cotidiana de la vida laboral y de las grandes ciudades en la época actual. Además de ello también se había convertido en un hecho popularizado que representaba un reto académico al reconocer que, para abordarlo, era menester configurar una ruta clara de análisis en lo epistémico, teórico, conceptual y metodológico.

² No voy abundar sobre este aspecto, pero remito al lector a revisar (Ramírez, 2014a) una acuciosa argumentación sobre la lucha por el reconocimiento del estrés como enfermedad laboral de operadoras telefónicas, fundamentada entre la teoría y el dato etnográfico.

Sin duda alguna estos elementos fueron el punto de partida para construir el estrés como objeto de estudio antropológico orientado, por los siguientes interrogantes: ¿cuáles son los significados socioculturales que las operadoras dan al estrés y a través de qué procesos podemos comprender dichos significados?; ¿a través del estrés se articulan procesos socioculturales que operan tanto en el ambiente laboral como en el familiar? (Ramírez, 2010).

El tema del estrés, sus causas, explicaciones y manejo, tenía sin duda aristas difíciles de explicar; máxime en el ámbito laboral donde la salud se convierte en una contienda política y la enfermedad en un estandarte. Por esta razón era menester afinar los conceptos básicos del análisis antropológico, que se fundamentan en la idea central que constituye mi propuesta al afirmar que lo característico de dicho análisis subraya el abordaje del cuerpo y la enfermedad desde la significación y la experiencia; lo cual pone el acento en explorar la relación biología/cultura, pero va más allá, explicitando una revisión epistemológica tanto del cuerpo como de la enfermedad, resignificándolos desde un argumento constructivista que destaca que el cuerpo es una construcción social y la enfermedad se constituye y concibe sólo a través de actividades interpretativas (Ramírez, 2010a).

Desde esta perspectiva quiero destacar dos fundamentos teóricos importantes: El primero alude a la enfermedad, considerada para su análisis como hecho cultural dado que significa y representa, y como producto socio-histórico. El otro destaca que no existe actor sin contexto. Esto quiere decir que los significados que los actores elaboran, siempre deben referir el contexto que les da sustento y si hablamos de actores caracterizados por su actividad laboral, el propósito fue subrayar que el trabajo y la familia deben estudiarse como contextos significantes, dado que generan relaciones de poder jerárquicas cargadas de ideología y de significados, desde las cuales emergen creencias, comportamientos, símbolos, conflictos que remiten a las configuraciones que cada actor y grupo social tiene de la salud, enfermedad y su atención.

Así el supuesto central destacó que los diversos significados que las operadoras elaboran sobre el estrés, se crean en una compleja concepción construida desde la experiencia corporal en relación con diversos contextos y en diferentes momentos históricos, y se despliegan en sucesivas metáforas que posibilitan articular ámbitos que aparentemente están separados, como son el laboral y el familiar. Además de ello, se supuso que al poner en evidencia las tensiones sociales, culturales e ideológicas del grupo, se podría ver si el estrés significa, en términos generales, injusticia, opresión social y de género, y cumplía la función de comprender, comunicar e interpretar la experiencia corporal diversa que se representa metafóricamente (Ramírez, 2010).

La elaboración teórica de esa investigación se fundamentó en un modelo interpretativo de estrés el cual, como lo apunté arriba, puso atención en la significación del trabajo, el malestar, la enfermedad y los diferentes procesos de tránsito que experimentaron las operadoras en su calidad de mujeres y trabajadoras. Propuesta que por lo menos en el ámbito nacional resultaba pionera y que se enriqueció con las tendencias analíticas de vanguardia en el ámbito anglosajón delineadas desde la antropología médica, sociología médica, psicología social y la psicología organizacional³.

Desde esta revisión concluí que el abordaje sobre estrés y trabajo desde la significación era una propuesta atinada para dilucidar la experiencia de los trabajadorxs de manera contextualizada, pero además permitió poner en relevancia varios tránsitos paradigmáticos asociados a su estudio.

Dichos tránsitos refieren a la necesidad de abordar el estrés más allá de una larga lista de estresores, (Young, 1980; Dressler, 1996), poniendo atención en su configuración ya no como evento estático sino como proceso (Dressler, 1996; Pearlin, et al, 1996; Lazarus, 1999), atendiendo en esto mismo la importancia del trabajo y la familia como contextos significantes. (Young, 1980; Brief & Nord, 1990; Lazarus, 1999), lo cual contribuyó a comprender cómo los individuos guían sus opciones y acciones a partir del valor y significado que le adjudican a tales espacios, y cómo en ello se advierten diversas respuestas emocionales. (Eckenrode Y Gore, 1990; Kohn, 1995).

Como resultado general de ese trabajo asumí que teórica y empíricamente el estrés no podía seguirse analizando exclusivamente en referencia al ámbito laboral, ya que los procesos de significación no se dan sólo en el trabajo, sino también en la familia y en general en la vida, lo cual se confirma con estudios de diversos autores (Brief & Nord, 1990; Kossek, y Lambert, 2005).

Desde mi punto de vista, orientada principalmente por el dato empírico, concluyo que el grupo de operadoras que participaron en el estudio dieron sentido al estrés principalmente asociado a una emoción negativa que se complejizaba a medida que éstas se enfrentaban cotidianamente a exigencias de ambos dominios que cada vez y con mayor frecuencia se imbricaban y hacían implosión. Es decir, ellas respondieron a las presiones externas e internas desbordando sus emociones, pensamientos y conductas, llevándolas de un dominio a otro pese a los constreñimientos propios del mundo neoliberal que supone y exige que todo lo que no concierne al trabajo se quede fuera de éste.

³ Brevemente subrayo que la llamada psicología organizacional en México tiene una producción reducida y desorganizada como lo han apuntado Aguilar-Morales y Vargas-Mendoza (2010). Además de ello mi propia revisión advierte el poco interés que ha mantenido en el estudio de las conductas y expresiones emocionales de los trabajadores en sus ámbitos laborales. Cuestión que resalta en el ámbito anglosajón, pues es esta área la que impone la importancia del estudio de las emociones en el ámbito laboral.

Desde esos resultados empíricos las respuestas emocionales de las operadoras cobraron una importancia central. Aquí cabe destacar que no me propuse estudiar las emociones en el trabajo, pero empíricamente éstas se hicieron presentes de manera constante ya que, entre las operadoras, con el significado social del estrés, del trabajo, de la vida familiar, de las transformaciones de su cuerpo y de su yo, emergió el mundo de las emociones, por el hecho de concebir al estrés como respuesta emocional (básicamente la negativa, asociada a expresiones de agresión o violencia) y por el propio control de las emociones (economía de gestos, tiempos, y movimientos) por parte de la organización laboral, como elementos básicos que provocan conflicto interpersonal. Cuestión que muchos investigadores del mundo anglosajón ya habían empezado a reportar al estudiar el estrés y afrontamiento (Hepburn, *et al.* 1997, Peeters, *et al.* 1995, Terry, *et al.* 1995), las emociones en el trabajo (Grandey, *et al.* 2002, Glomb, *et al.* 2002), la expresión de violencia, agresividad o conductas de incivildad, como le llaman algunos autores (Anderson y Pearson, 1999).

En virtud de que desde mi experiencia investigativa había dejado de lado dichas expresiones emocionales por admitir quizá de manera inconsciente la dicotomía emoción/razón, me di a la tarea de realizar una revisión reflexiva y una propuesta para el análisis de las emociones en el ámbito laboral⁴. Pero sobre todo también reflexioné sobre la importancia de las emociones como categorías nodales en la investigación antropológica. (Ramírez, 2015)

Emociones, enfermedad y trabajo⁵

La diversa y compleja información que delineó el estudio del estrés de las operadoras⁶ del cual emergió un mundo emocional, fue recabada gracias a la estrategia metodológica que puso en relevancia el proceso narrativo de cada una de ellas ya que, con relación a la enfermedad, a menudo las personas llegan a un punto en el cual sus pensamientos y sentimientos se ponen en palabras y en

⁴ El primer trabajo que realicé sobre la importancia de las emociones lo presenté en el 2006 el marco del V Congreso Nacional de la AMET, efectuado en Oaxtepec. Dicho trabajo corrió con mala suerte porque por extrañas razones no se publicó. Más adelante ese mismo trabajo ampliado y afinado se presentó en otra oportunidad para ser publicado. Los editores interesados en conformar un libro sobre el mobbing en México, lo rechazaron afirmando que el trabajo hablaba sobre emociones, no sobre mobbing. Y ¿qué es el mobbing sino “un linchamiento emocional en el trabajo”? Me respondí.

⁵ Aunque entiendo que existe una nueva modalidad para referirse al trabajo asalariado como empleo, en este momento no voy a abordar una discusión al respecto, dado que para mí es importante seguir hablando de la noción de trabajo asumiendo de entrada que ésta refiere, ante todo, al trabajo asalariado.

⁶ Se realizó una etnografía durante el 2001 en un departamento de tráfico de Telmex. Participó un grupo de 25 operadoras seleccionado a partir de criterios específicos entre los que destacan que sufrieran de estrés. Se realizaron diversas entrevistas a profundidad enfocando particularmente la narrativa, desde la cual las emociones afloraron de manera permanente.

gestos. Este acto de verbalización no implica sólo un esfuerzo para conceptualizar la experiencia, sino también para ordenarla, empezar el trabajo de entenderla y, en consecuencia, generar estrategias para atenderla. La narrativa fue el medio idóneo a través del cual pude acceder al proceso que llevó a las operadoras en su calidad de enfermas a conceptualizar y entender la experiencia de su enfermedad. Además, el acto de relatar asoció elementos dispares (circunstancias, momentos, situaciones, personas) que les fueron significativos, así como su propia persona, haciendo uso de su ir y venir en el tiempo, advirtiendo las diferentes transformaciones que operaban en diversas esferas de su vida.

En este sentido destaco la riqueza etnográfica con la que se elaboró el trabajo *“El estrés como metáfora”* (Ramírez, 2010), que expone numerosos momentos y circunstancias en las que las operadoras responden de manera emocional y que más allá de interpretar dichas respuestas como elementos individualizados se advirtieron justamente derivados de un contexto de opresión y de injusticia que provee la lógica y el sentido de su expresión.

Pero para ello es preciso subrayar que visualizar las respuestas emocionales más allá de lo individual, solo fue posible al reconocer, en este marco referencial como lo expuse desde el principio, que la enfermedad como el trabajo significan y representan, y que ambos deben ser analizados en una doble dimensión: la estructural y la simbólica.

Intentar responder en el medio laboral ¿qué es enfermedad? O ¿qué puede causar enfermedad? O ¿qué es el estrés y qué lo puede causar? (en el caso de mi interés) remite necesariamente a tomar en cuenta los anteriores elementos de manera relacional, dado que la interrogante ¿son las condiciones medioambientales o las patógenas, la fisiología del paciente, o sus conductas de riesgo, las causantes de enfermedad? que ha venido dirigiendo las indagaciones en salud laboral, requiere reelaborarse haciendo inclusiva una reflexión sobre lo que se entiende por trabajo y por condiciones de trabajo, que en resumen debe dirigirse a entender de manera más integral la relación trabajo/enfermedad.

Desde este punto de vista, para el esclarecimiento del estrés como enfermedad profesional fue preciso explicitar tales conceptos ya que de la idea que se tenga de ellos en el ámbito laboral dependerá la manera en que se visibilicen las problemáticas, dirimidas en puntos de tensión entre los diferentes actores sociales involucrados en la arena política que es el trabajo (directivos empresariales, directivos sindicales y empleados).

La importancia de la conceptualización estriba en que es en su definición y manejo operativo que se generan distintas aproximaciones y resultados. Así por ejemplo algunas perspectivas asumen el trabajo, ponderando más su aspecto positivo,

concibiéndolo como el acto de realización del espíritu creativo. Mientras que otras pueden estar enfocando enfáticamente su lado negativo y en este sentido apuntar tan sólo que el trabajo puede alterar la salud y producir accidentes. Dependiendo del aspecto que se enfoque los resultados de investigación posiblemente nos den tan sólo información de una parte de la realidad que enfrentan los trabajadores. Es en este sentido que preciso abordar el trabajo reconociendo en primera instancia que el trabajador no es neutro, es un sujeto social, cultural y político portador de una cultura e ideología que se expresan en todos los ámbitos de su vida y que a pesar del fordismo y taylorismo, que exigen la descalificación, la simplificación y la pérdida de contenido del trabajo, el elemento humano ya sea hombre o mujer tendrá una respuesta dependiendo también de esta condición.

En este tenor construí un concepto de trabajo más abarcador que operativamente me permitió acceder a la explicación de un fenómeno desde una visión no fragmentada de la realidad analizado en **sus aspectos negativos y positivos y definido como campo sociopolítico que no sólo refiere al conflicto y a la negatividad, sino también a la creatividad, negociación, beneficio de los grupos sociales. Está conformado por una organización jerarquía, ideológica, técnica y social y un conjunto de normas, concepciones, tradiciones, creencias, prácticas, sentidos y significados, dinamizados por las relaciones de poder y de género.**

Las condiciones de trabajo en tanto tendrían que concebirse como las situaciones a las que se enfrentan los trabajadores, igual en lo concerniente al ambiente físico-objetivo como el subjetivo en el que se destaca de manera imperiosa la interacción humana que refiere en definitiva a los intercambios de expectativas, ilusiones, emociones impresas en todo aquello que habla de las relaciones humanas al nivel organizacional, en donde contemplamos diversos elementos: tipo de contratación, movilidad en el puesto, competencia y conflicto con los pares, designación de los puestos, expectativas y exigencias de los superiores, hostigamiento psicológico y sexual e ideología de la organización.

En la actualidad una mirada crítica hacia el mundo del trabajo muestra cómo existen un discurso y prácticas hegemónicas que rigen la manera en que se deben o no expresar las emociones, así como el lugar y el momento. He ahí la enorme importancia de su estudio en el ambiente laboral, según Fineman (2008). Pero también y quizá sea una cuestión desdibujada, el estudio de las emociones puede proveer importante información para la comprensión de los procesos de malestar y deterioro de la salud de los trabajadores, he ahí la importancia para mí.

Desde el trabajo etnográfico advertí que las emociones expresadas por las operadoras adquirieron fuerza, credibilidad y valor a partir de la forma en que hablaron

de ello, la manera en que les fueron siendo cada vez más significativas al punto tal de asumir que el estrés se podía explicar a partir de las relaciones laborales tasadas por la envidia, la competitividad, la violencia, el coraje y la ira. Me permitiré en este apartado abundar un poco en algunos fragmentos de las historias de las operadoras expuestas para comprender la expresión de las emociones asociadas al estrés.

Chelito la Comisionada de la Secretaria de Previsión Social, que entrevisté en varias ocasiones en el 2001, comentó de manera muy sintética que percibía que algo había en el ambiente laboral que estaba afectando considerablemente a las operadoras pues ella veía que muchos problemas de salud mental se estaban generando. Afirmó que el problema podía deberse al estrés al que definió como *“una enfermedad silenciosa, no la ves, hasta que la encuentras en las caras y en las actitudes de la gente. Se vuelven hoscas, irritables o ensimismadas”*.

De la gran cantidad de información que obtuve, entre definiciones, explicaciones, experiencias corporales definidas en primera persona, saltaban a menudo descripciones de aquellos eventos que no son fáciles de explicar pero que dibujan escenarios y conductas agresivas en el trabajo.

Si bien las emociones expresadas por las operadoras son diversas y dependen de diferentes momentos descritos al reflexionar sobre su trayectoria laboral, en el momento actual todas ellas, para describir el estrés, relataron un ámbito laboral hostil “contaminado de malas vibras” cargado de violencia gestual, verbal y, en menor medida física.

“Una compañera pega mocos en los teclados, todas las que se enteran se molestan. Una más se traza una tarea rutinaria de limpieza del teclado con alcohol. A mí me da asco la primera que no entiendo por qué lo hace, pero me da coraje la segunda que veo que puede echar a perder la máquina y además pierde el tiempo pues no se pone a trabajar y aquí cuentan los minutos”. Elsa (090 Lada internacional)

“Ella se paró y tranquilamente se dirigió a otra compañera y le vació una botella de perfume diciéndole –es que apestas- ” Regina (090 lada internacional).

“Una compañera se quejó de que otra le ensució su suéter a propósito” Irma. (020 lada nacional).

“El ambiente competitivo y feo nos ha alcanzado hasta en las cosas personales. Hay mucha envidia. Por ejemplo se presume lo que posees o lo que eres. Hace unos días Lupita, una compañera nos llevó chocolatitos como ‘remajo’ de su nuevo carro.

No pasó mucho tiempo y ya levantó un acta contra otra compañera que dice que le rayó su carro porque no le quiso dar un aventón. No me lo puedo explicar más que pensando en cómo nos ha enfrentado este sistema de trabajo que genera mucho estrés” Nora. (090 lada internacional).

“Las supervisoras tienen un trato despótico, yo siento como que ofenden o denigran a la operadora cuando le llaman la atención sobre como se arregla o cuando no le quieren creer que el cliente nos ofende diciéndonos ‘cosas sucias’ por el teléfono. Yo creo que hacen muy mal al decir -Yo en tu lugar no estaría inventando cosas por no aceptar que no haces bien el trabajo, mejor haría un buen papel, pues la empresa va que vuela para sustituir las por nuevas máquinas- con eso para mí que sólo nos van llenando de miedo y a lo mejor también de coraje”. Esperanza (050 quejas)

En las descripciones que las operadoras hicieron de lo que consideran es estrés apareció de diversas formas un mundo expresado a través de múltiples emociones. El estrés, en sí mismo, se configuró por casi todas ellas como una emoción cuyas nociones más representativas fueron enojo, ira, irritación y agresividad, que por la misma naturaleza del trabajo, que exige un trato cordial con el cliente, la empresa despliega una estrategia clara de regulación de tales emociones.

Esta relación que observamos entre estrés y emoción empíricamente confirma lo que Lazarus (1999) destacó en uno de sus últimos trabajos en el que dejó en claro que cada emoción nos dice algo diferente del modo en que una persona ha valorado lo que sucede en una transacción adaptativa y el modo en que lo maneja. Cada emoción tiene un escenario e historia diferente sobre una relación continua con el entorno. Por lo tanto, si sabemos qué significa experimentar cada emoción ello nos proporcionará una visión inmediata de cómo transcurre la interacción humana, de cómo el estrés, ese concepto tan huidizo, puede explicarse mejor describiendo emociones que develan situaciones concretas, personas con significados precisos y formas de relación.

A medida que avancé en el trabajo de campo y ante los primeros hallazgos que apuntaban la expresión de diversas emociones positivas y negativas, pero mayoritariamente estas últimas asociadas al estrés, fue necesario reconocer **al trabajo** como un **mundo local** que es, como lo afirman Kleinman (1994), innatamente político en tanto responde a las presiones políticas de gran escala y a la interacción humana constituida en la micro-política. Pero además **como un mundo local inherentemente emocional**, dado que la interacción social en éste se gestiona a través de diversas expresiones emocionales que visibilizan el conflicto, la adversidad

y la negociación. De esta manera y ante el consabido debate en torno a la relación entre emoción y racionalidad que siguiendo el paradigma positivista apuntala el mito de la racionalidad organizacional, fue preciso reflexionar sobre las emociones. Las primeras interrogantes obligadas que derivaron de aquellos fragmentos en los que se exponían numerosas emociones, fueron ¿cómo se comparten estas emociones? ¿Cómo es que la envidia llega a ser característica de este trabajo según las operadoras? ¿Cómo puedo analizarlas en mi calidad de científica social?

Sea cual sea la emoción, es posible advertir que ésta se produce a partir de estímulos y rasgos biológicos, pero la evidencia empírica me permitió seguir sosteniendo mi perspectiva constructivista y, además, apuntar que en la expresión de las emociones se combinan respuestas corporales, orales, gestuales y performáticas orientadas por el significado construido socioculturalmente. En este sentido era menester empezar a subrayar que las emociones se gestionan y manipulan socioculturalmente como representaciones, metáforas y acciones generadas por los actores sociales. Presumo que las emociones no pueden quedar en el ámbito de lo irracional, pero tampoco en el exclusivo espacio de la producción conceptual, dado que todo ello está tamizado por y, en el cuerpo. Y particularmente referidas al ámbito laboral dichas expresiones importan no solo porque definen la respuesta sociocultural de un grupo de trabajadorxs, sino por la manipulación y regulación que pueden hacer los directivos de las organizaciones a favor de sus intereses pasando por encima de las necesidades y sentimientos de sus empleados.

Así para poder abordar las emociones en su faceta explicativa las defino como **notables productos sociales que exponen la condición humana en toda su complejidad. Son respuestas situacionales, emergidas desde el cuerpo biológico y generadas a partir de procesos de significación. Por ello las concibo como vehículos de comunicación y de acción que articulan la razón y el sentir, y a través de las cuales se gestiona la vida social en su conjunto.**

A partir de ello volví a revisar mi concepto de trabajo para insistir en abordarlo más allá de su dominio económico, es decir como una actividad claramente remunerada, sino concebido como un *mundo emocional*, un espacio de significación, de respuestas emocionales tensadas por relaciones de poder y dominación que influyen de manera contundente en la experiencia cotidiana de los trabajadores, particularmente en su bienestar, y reflejadas en sus procesos enfermantes, los cuales sin duda están asociados a las formas organizativas del trabajo, las que a través de sus múltiples exigencias, descalificaciones, simplificaciones, recalificaciones de los puestos de trabajo, y al dividir el poder y los privilegios entre los trabajadores generan tensión, disputa y resistencia, expresadas necesariamente a través de múltiples emociones.

Pero considero importante dar por lo menos un panorama, sintetizado para el caso, de cómo se expresan las emociones a través de procesos de cambio estructural y bajo la noción de estrés como proceso entre las operadoras en cuestión.

Los procesos implicados en el estrés como ritos de paso: un abanico de emociones

Analizar el estrés como proceso y hacerlo a través de la narrativa de las operadoras, permitió vislumbrar que éste está asociado a ritos de paso de un estadio a otro, a través de los cuales éstas elaboraron una red semántica de categorías que advirtieron el antes y después de su aparición. Categorías que fueron capaces de dar cuenta de los acontecimientos sociales y de las circunstancias emotivas que generaban. Un primer momento que adquirió importancia fue su ingreso a la empresa. El antes y después de dicho momento se fue describiendo como un proceso en el cual lo relevante fue su constitución como operadoras. Se mencionó que ser operadora, en principio, significó acatar las normas, las exigencias, la ética del trabajo y “los códigos simbólicos que refieren al oficio noble”. Pronto las operadoras aprendieron la idea del oficio noble, porque éste tenía la enorme virtud de ser útil a la sociedad, ya que comunicaba a las personas de diferentes lugares y posiciones sociales, las ayudaba en casos de emergencia o de necesidad⁷. Esta característica se enlazaba a la idea de que, debido a la interacción con los solicitantes del servicio, ellas debían mantener un trato asistencial y desplegar emociones integradoras como gentileza, amigabilidad y simpatía siempre mostradas tras una dibujada sonrisa⁸.

En este proceso inicial coexistieron, por un lado, la satisfacción de ser alguien, de vencer el reto de dominar el oficio y por otro lado el proceso de dominación del sistema laboral, aún no automatizado, que se expresaba a través de la vigilancia,

⁷ Aunque esto puede seguir siendo igual, el sentido ha cambiado, y en buena medida ha sido por la implementación de nueva tecnología y por las nuevas formulaciones y exigencia de la empresa que hoy exige un trato con el cliente mediado por tiempos y movimientos.

⁸ El control de las emociones no es realmente una tarea nueva en la empresa, pues de acuerdo con las descripciones de las operadoras, una característica del puesto de operadora telefónica ha sido, desde antes del cambio tecnológico, la modulación de la voz creando la idea de trato amable con el “abonado”. No obstante, en la actualidad una estrategia que las empresas despliegan para garantizar captar la atención y satisfacción del cliente. La literatura sobre aspectos teóricos y conceptuales sobre las emociones en el ámbito laboral refiere que muchas empresas, dependiendo del trabajo que realicen, despliegan reglas de control emocional con lo cual es posible encontrar tres tipos de emociones que se ponen en juego en diferentes trabajos: las emociones integradoras, diferenciadas y suprimidas (Wharton y Erickson, 1993; Jones y Best, 1995). Las emociones integradoras, (como amabilidad y simpatía) se exigen en trabajos de servicio al cliente como las telefonistas (Parasuraman, *et al.* 1985), emociones diferenciadas en trabajos como los que realizan empleados de tesorería, vigilantes, que inspiran diferentes emociones, como enojo y miedo (Hochschild, 1979; Sutton, 1991) y emociones suprimidas de trabajos donde se requieren neutralizar las emociones, como terapeutas o jueces. Estas características son reglas que se despliegan en el trabajo que puede comunicarse como normas o requisitos formales (Hochschild, 1983)

control y exigencia de un buen desempeño, cuyos correlatos fueron, en todos los casos, las angustias y los nervios, es decir, la expresión clara de emociones.

Desde esta perspectiva, estas condiciones van a ser importantes en la manera en que se forman como trabajadoras, y en que afrontan las distintas circunstancias, tanto laborales como familiares, que se encuentran unidas desde el principio de su vida laboral en la empresa.

En la reconstrucción de su experiencia laboral -constitución del oficio y su pérdida- son enunciadas diversas emociones en el intento de resolver problemas de los dos dominios, familia-trabajo; por ejemplo, emociones provocadas por dominar el trabajo y lograr su base, participar más activamente en la vida sindical e interiorizar el conjunto de ideas, nociones, y conductas que constituyen el sistema de disposiciones que generan identidad en un grupo es decir “la satisfacción de sentirse útil”.

La constitución del oficio, vista como rito de paso, brindó información de cuáles fueron las situaciones difíciles que se vivían (disciplina y control de los cuerpos, exigencias de demostrar capacidades), la manera en que esto se resolvía o superaba por el hecho de saber que ese proceso normativo, también implicaba la construcción de una diferenciación relacionada con otros conjuntos sociales.

La maternidad también puede verse como rito de paso que provee información sobre las situaciones difíciles que se vivían en la intersección del trabajo y la familia. En este sentido fueron exteriorizados siempre el miedo y la preocupación de saber que mientras ellas trabajaban los hijos se quedaban solos. Esta preocupación se muestra aún en el caso de las operadoras con pareja, toda vez que ésta no garantizó siempre ni en todos los casos la atención de los hijos, mientras aquéllas trabajaban.

Cuando se generaron las transformaciones tecnológicas se produjo, como se pudo ver en diferentes narrativas, un empobrecimiento del trabajo inducido por la automatización que impuso: nuevos parámetros de medición, tareas repetitivas, respuestas automatizadas, aislamiento social y la falta de control por parte de las operadoras. En síntesis, todo ello fue perfilando, desde su narrativa, un proceso que recurrentemente resaltaba la pérdida. Así que ello refiere claramente a la pérdida de los contenidos simbólicos, el oficio noble y la capacidad de las operadoras de asistir.

Se hizo hincapié que este proceso de automatización generó uno de deshumanización. Un proceso mostrado por ellas en la constante referencia de “no querer ser tratadas como máquinas”. En estas circunstancias, en las que a menudo el cambio tecnológico se mencionó como un hecho muy “estresante”, se dio forma a elementos que configuraron la transformación en su persona, sentida a través de la pérdida del oficio.

Dentro de este marco complejo, en el que se alcanza a mirar en primera instancia

sólo a las máquinas como causantes de las primeras reacciones de malestar, se empieza a describir la urdimbre principal del conflicto: rumor (tecnología es igual a despido), miedo (“a no dar el ancho”), exigencias (ser tan sólo trabajadora, dejar fuera todo lo demás que no tenga que ver con el trabajo), acoso ideológico permanente (a través de disciplina, control de tiempos y movimientos, expresando la fórmula “una buena operadora es aquella que hace su trabajo amablemente y deja de lado sus problemas personales.”), nueva tecnología, nueva organización del trabajo basada en otras reglas del juego que impusieron nuevos ritmos de trabajo (aplicación de la tecnología para mejorar el servicio a los usuarios, el salario de los trabajadores; pero también su aplicación para garantizar la vigilancia y control de manera más estricta hacia las operadoras), respuestas corporales individuales colectivizadas como los nervios, angustias y preocupaciones, que culminaron en algunas expresiones de histeria, recordadas por algunas informantes como “eventos que le ocurrieron a alguien”; pero que se buscó ocultar⁹.

El proceso de automatización propuesto por empresa y sindicato con el objeto de brindar mejores condiciones de trabajo, hoy es visto por las operadoras desde un punto de vista crítico. Su experiencia les ha mostrado que no hubo mejoras económicas, que las expectativas de ascenso poco a poco fueron perdiéndose, configurando con ello una resignificación del sentido del trabajo. Esta resignificación ocurre en la medida en que también se han modificado los contenidos simbólicos del oficio, que hoy se ven perdidos; porque la transformación tecnológica no sólo generó un empobrecimiento del trabajo, referido a la disminución de tareas inducida por las respuestas automatizadas; sino que el empobrecimiento es advertido por las operadoras en la medida en que los parámetros de medición, las tareas repetitivas y la falta de control sobre su trabajo, les fue desvaneciendo el principio del oficio, es decir, su idea de ser útil, tener un trato amable, enlazar a personas en necesidades y desastres.

Estos elementos surgieron en la medida en que a la explicación de sus circunstancias actuales ellas recurrieron, casi todas, al mencionar lo que antes de la tecnología tenían y les daba una suerte de gratificación. Tratar con el “abonado”, entonces, era la posibilidad de sentirse útiles, de conocer personas de diversas partes del mundo e incluso, desde un imaginario colectivo, representaba la oportunidad de casarse.

El sistema automatizado, si bien en un principio se pensó como un mejoramiento de las condiciones de trabajo y al cabo del tiempo se experimentaron sus efectos

⁹ Algunas operadoras que reconstruyeron con mayor detalle sus procesos, comentaron relatos como aquellos que refieren a crisis nerviosas, llanto colectivo, o que describen a operadoras vomitando los teclados como respuesta ante la transformación tecnológica. No fue posible constatar que eso realmente hubiera ocurrido.

físicos, sociales, morales, ideológicos.

Los parámetros de medición en el trabajo trajeron pérdidas. Por un lado, la desarticulación de los sistemas tradicionales de apoyo generado por sus redes sociales, en esa imagen de las operadoras trabajando codo con codo, del sindicato protector y de las compañeras solidarias. Por otro, la pérdida del oficio señalada como una parte humana desdibujada por el control tecnológico de tiempos, parámetros y vigilancia excesiva, monitoreada por los nuevos paquetes de cómputo.

Pero ante esto, por supuesto, las operadoras dieron respuestas. El mayor ejemplo de esto fue el hecho de seguir trabajando ante la adversidad, de no ser despedidas y que en el reto de manejar la nueva tecnología, ellas sintieron que “dieron el ancho”, que lograron manejar las máquinas e incluso, como lo dejaron ver algunas, se dieron cuenta que éstas también se equivocan y que ellas pueden manejarlas a su favor.

Ante las circunstancias adversas que las operadoras experimentaron en diversos momentos, entre los que destaca el proceso de configuración como operadoras, ellas encontraron en la dinámica cotidiana formas de respuestas que fueron más abiertas en aquellas que se mostraron más conscientes de sus procesos y, en consecuencia, pudieron responder adecuadamente ante el poder coercitivo de la empresa o del sindicato.

En este proceso en el que se advierte el deterioro físico, social y moral que hoy expresan como estrés, la pérdida del oficio cobra importancia, pues es un hecho que marca la desaparición de las telefonistas, esa parte humana de una gran máquina de comunicación que consiguió dar vida a la telefonía¹⁰.

Actualmente también se vive de manera angustiante la posible pérdida del trabajo. Muchas descripciones de las operadoras hicieron pensar en las formas actuales que la empresa utiliza para “cansar” al personal, para que éste sea el que se rinda. Quizá por ello los rumores se magnifican y contribuyen a controlar a través del miedo. Los rumores sobre la pérdida de trabajo que ocurren en cada revisión salarial producen una reacción de “ansiedad colectivizada”, hoy definida como estrés; pero la posibilidad de la pérdida de oficio, como se ha analizado, que se viene experimentando desde la década de los 90, aunada a la pérdida del empleo, implica no solamente pérdidas financieras sino la anulación de la prolongada inversión en la constitución de una nueva persona, capaz de distinguirse de otros miembros de la comunidad de origen, o sea, la amenaza concreta de ser despojada de la posición de clase conquistada

¹⁰ En esta investigación se encontró que los contenidos simbólicos del trabajo se transmiten de generación en generación, y en la práctica misma del oficio. Estos se crean y recrean a través de gran cantidad de información local y de otros países (boletines del sindicato de telefonistas y revistas de información que circula la empresa) en la cual, de muchas formas durante la primera mitad del siglo pasado, se exaltan los valores de asistencia social que, en principio, deben ser desempeñados por mujeres (Véase UEDA. 2002).

y de retornar a otro tiempo. La situación es agravada intensamente por estados de enfermedad personal o de algún miembro de la familia, o por saber que perder el trabajo significa alterar considerablemente la dinámica familiar, debido a que el salario de la operadora es central. Ora bien porque es mayor que el de sus maridos, o bien porque es el principal para aquellas que son jefas de familia.

Para terminar, se sintetiza lo anterior señalando que, desde un cuerpo disciplinado y controlado en sus emociones, se encontraron tres momentos significativos en la construcción del estrés que las operadoras expresaron a través de su narrativa. Dichos momentos tienen que ver con el aprendizaje de un oficio, el reto de mantenerlo (pese a la nueva tecnología y a la diversificación de roles, familiares sobre todo) y el miedo e inseguridad de perderlo.

En el momento en el cual se realizó ésta investigación (2000-2001) no resultó central el tema de la pérdida del trabajo en sí misma, sino en su articulación precisamente con la pérdida de oficio, debido a la manera en que este proceso estaba afectando a las operadoras.

Respecto a este problema se observó en la revisión de la literatura, que la mayoría de los estudios están enfocados a analizar los efectos que la pérdida de empleo generan sobre la salud, toda vez que algunos autores consideran este hecho como una amenaza potencial de estrés (Jacobson, 1987). No obstante, la perspectiva de Locke y Taylor (1990) resulta interesante, pues relaciona los procesos de estrés precisamente con el significado del trabajo, considerando que éste permite el logro de muchos valores importantes. Los autores apuntan que:

“Cuando uno encara con estrés, tiene una opción entre varias alternativas. Uno puede intentar identificar las causas reales de estrés (valores inapropiados y/o bloqueos externos) reaccionando física y mentalmente para eliminarlos. Uno puede ignorar las causas y tratar sólo los síntomas a través de mecanismos de defensa, paliativos, o abusar de las drogas. Peor aún, uno puede reprimir los deseos y no pensar más en los valores significativos del trabajo. El resultado es que el trabajo pierde significado porque ya no pueden lograrse sus valores importantes. Si el trabajo pierde el significado, la vida puede también perder el significado, desde una parte considerable de la vida de uno el trabajo se acabó. Cuando esto pasa, uno puede sentirse acabado y viejo”.

Si bien lo que se está apuntando va en dirección de resaltar concretamente la pérdida de oficio, lo que ocurre con las operadoras también pasa por la manera en que dicha pérdida conduce a la resignificación de los valores del trabajo que, como

se vio en las operadoras, va cambiando a lo largo de la vida laboral y que hoy se advierten con escasos elementos para la satisfacción expresado además a partir de una constelación compleja de emociones.

Reflexiones finales

Admitiendo que todo concepto es un vehículo de explicación de la realidad social, la resignificación del trabajo como mundo emocional y de las emociones como vehículos de comunicación y acción, dieron cabida a las expresiones emocionales que hasta hace poco se advirtieron importantes por la conflictividad que pueden generar en el ámbito laboral. Hay que destacar que poner atención en las respuestas emocionales de las operadoras, permitió una comprensión más integral de la enfermedad y del padecer, admitiendo que en dichas expresiones lo que se manifestó es el ordenamiento sociocultural de su mundo local. Desde la narrativa de las operadoras, el estrés se configuró como una protesta que se manifestó a través de las emociones citadas. Este es el lenguaje que ellas utilizaron que, como metáforas, representaciones y prácticas, hicieron que el cuerpo expresara su molestia, su hartazgo, su límite. Dichas expresiones se encontraron en contradicción con las que las autoridades emiten para invisibilizar el estrés, elaborando representaciones que lo individualizan y lo ubican como un problema de naturaleza extralaboral. He ahí la importancia de concebir al trabajo como un mundo local emocional.

Bibliografía

Anderson L. -M. - Pearson C. -M. (1999), *Tit for tat? The spiraling effect of incivility in the workplace*, "Academy of Management Review", 1999, pp 24, 452-471.

Aguilar-Morales, Jorge Everardo y Vargas-Mendoza, Jaime Ernesto. (2010) *La investigación en psicología organizacional en México: Una revisión histórica. Boletín Electrónico de Investigación de la Asociación Oaxaqueña de Psicología A.C. Volumen 6. Número 1. Pág. 89-126.*

Domagalski, T. (1999). Emotion in organizations: main currents. *Human relations*, 52(6), 833-852.

Fineman, Stephen (2005) *Appreciating emotion at work: paradigm tensions*. International Journal of Work Organisation and Emotion Volume 1, Number 1/2005.

(2008) *The Emotional Organization: Passions and Power* / edited by Blackwell Publishing, Australia, pp238.

Glomb Teresa, M. - Piers D. G., Steel & Arvey Richard, D. (2002), *Office Sneers, Snipes, and Stab Wounds. Antecedents, consequences, and Implications of Workplace Violence and Aggression* en LORD Robert - KLIMOSKY Richard - KANFER Ruth eds, *Emotions in the workplace. Understanding the structure and role of emotions* en "Organizational behavior", Jossey-Bass, pp 227-259, San Francisco, Ca, EUA.

Grandey Alicia A. – Analea L. Brauburger (2002), *The Emotion Regulation Behind the Customer Service Smile* en LORD Robert - KLIMOSKY Richard - KANFER Ruth eds, *Emotions in the workplace. Understanding the structure and role of emotions*, "Organizational behavior", Jossey-Bass, pp 260-294, San Francisco, Ca, EUA.

Hepburn, C. G., Loughlin, C. A., & Barling, J. (1997). Coping with chronic work stress. In B. H. Gottlieb (Ed.), *Coping with chronic stress*, 343-366. New York: Plenum Press.

Hochschild A. -R. (1979), *Emotion work, feeling rules, and social structure*, "American Journal of Sociology", pp 85, 551-575.

(1983), *The managed heart: Commercialization of human feeling*, pp, Berkeley: University of California, EUA.

Illouz, Eva. (2007). *Intimidaciones congeladas. Las emociones en el capitalismo*. Madrid: Katz.

Jacobson David. (1987), Models Of Stress and Meanings of Unemployment: reactions to Job Loss Among Technical Professionals, *Social Science & Medicine*, vol. 24, n. 1, 1987, pp 13-21.

Jones, R. G., & Best, R G. (1995). *A further examination of the nature and impact of emotional work requirements on individuals and organizations*. Paper presented at the annual meeting of the Academy of Management Vancouver, B.C.

Kleinman, Arthur (1994) Pain and Resistance: The Delegitimation and Relegitimation of Local World. En Del Vecchio, Mary Jo; Paul E. Brodwin; Byron Good y Arthur Kleinman, (EDITS) PAIN AS HUMAN EXPERIENCE: An anthropological perspective, California University Press.

Lazarus Richard. S. (1999), *Stress and Emotion. A New Synthesis* en New York: Springer Publishing Company Inc, EUA.

Locke Edwin A. – Taylor M. Susan. (1990), Stress, Coping and the Meaning of Work en NORD Walter R. - BRIEF Artur P. (Editores), *The Meaning of Work*, New York D. C. Health, EUA.

Lutz, Catherine y Geoffrey White (1986) The anthropology of Emotions. En: *Annual Review of Anthropology*, 15, pp. 405-436.

McCarthy E Doyle. 1994 The Socialconstruction of Emotions: New Directions from Culture Theory. En William M. Wentworth Ed. *Social perspectives on emotion*, Volume 2 (Social Perspectives on Emotions) Hardcover – November 1, JAI Pres Inc.

Parasuraman, A., Zeithaml, V. A., & Berry, L. L. (1985). A conceptual model of service quality and its implications for future research. *Journal of Marketing*, 49, 41-50.

Peeters, M. C., Buunk, B. P., & Schaufeli, W. B. (1995). A micro-analytic exploration of the cognitive appraisal of daily stressful events at work: The role of controllability. *Anxiety, Stress, and Coping*, 8, 127-139.

Ramírez, Josefina (2015) Las emociones como categoría analítica en Antropología. Un reto epistemológico, metodológico y personal. Pp 114-154. En Oliva López y Rocío Enríquez (Coord) *Las emociones en el marco de las ciencias sociales: Perspectivas interdisciplinarias*. Vol. II. UNAM/ITESO.

(2014) Construcción social del estrés. Definiciones, indefiniciones y factores explicativos. 53-90. En Norma González, González (coord.) *Organización social del trabajo en la posmodernidad. Salud Mental, ambientes laborales y vida cotidiana*. 220 p. Red CLACSO/ Universidad Autónoma del Estado de México/ UAEM ISBN: 978-607-8336-09-8

(2014a) Estrés laboral. Un problema de salud de operadoras telefónicas sin resolver. Aceptado para su publicación en el libro titulado *Enfermedades del rezago y emergentes desde la salud pública y las ciencias sociales* Editado por el Dr. Jaime Tomás Page Pliego. Editorial PROIMMSE IIA-UNAM ISBN: 978-607-02-5510-6

(2013) Revisitando "Los cuerpos olvidados". Estudio sobre el proceso salud/enfermedad/atención con mineros de la Real del Monte y Pachuca. En Asael Ortíz Lazcano Investigación social en México. Tomo II,- 803-815. México 2013. UAEH/ICSH ISBN978-607-482-347-9

2010a "La metáfora como vehículo de comprensión de la enfermedad. Una propuesta desde la antropología médica interpretativa". Publicado en CD. Primer Congreso Nacional de Antropología Social y Etnología de México. Rectoría de la UAM, México, D.F.

(2006) El estrés como metáfora. Apuntes y resultados de un estudio antropológico con un grupo de operadoras telefónicas. *Diario de Campo Ritos de Paso No. 4*, julio. 51 pág. CONACULTA http://www.antropologia.inah.gob.mx/pdf/pdf_diario/julio_06/ritos_4_06.pdf

(2004) "Representaciones y Prácticas sobre la salud y la enfermedad en un grupo de obreras". En: Sara Elena Pérez Gil y Patricia Ravelo (coord.) *Voces Disidentes. Debates contemporáneos en los estudios de género*. México, CIESAS/Miguel Ángel Porrúa, Cap. 9, pp 277-320, México.

Sutton R. I. (1991), Maintaining norms about expressed emotions: the case of bill collectors en *Administrative Science Quarterly*, pp 36, 245.

Terry, D.J., Tonge, L., & Callan , V.J. (1995) Employee adjustment to stress: The role of coping resources, situational factors, and coping responses. *Anxiety, Stress, and Coping*, 8, 1-24.

Turnbull, Sharon (2004) Emotion in Organizational Learning -Implications for HRD: *The Leadership Trust Foundation and Lancaster University Management School*.

Ueda, Vanda. (2002) ¡Dígame! El trabajo de las telefonistas en las centrales telefónicas: un estudio comparado. Tesis doctoral Geografía humana. *Scripta Nova, Revista Electrónica de Geografía y Ciencias Sociales*, Universidad de Barcelona, vol. VI, nº 119 (94).

Wharton, A.S., & Erickson, R.J. (1993) Managing emotion on the job and at home: Understanding the consequences of multiple emotional roles. *Academy of Management Review*, 18, 457-486.

Weiss, Howard M. 2002 Conceptual and Empirical Foundations for the Study of Affect at Work. En Lord Robert, Richard Klimosky y Ruth Kanfer eds. *Emotions in the workplace. Understanding the structure and role of emotions in Organizational behavior*. San Francisco, Ca. Jossey-Bass p.20-63

“ESTAR SENTADA Y PELEAR POR LA COSTURA” MEDIOS DE CONTROL Y ACCESO DE LAS MUJERES A LA SALUD EN AGUASCALIENTES

MARISA J. VALADEZ MONTES
LORENA P. CABANILLAS ORTEGA



Resumen

En el documento se reflexiona sobre la salud en el trabajo como una construcción que además de ser un hecho médico-biológico es mediada por factores institucionales y las condiciones laborales. En la ponencia se presenta el caso de una maquiladora de ropa de exportación para marcas internacionales. El objetivo es analizar la relación existente entre los condicionamientos institucionales y las dinámicas de trabajo que regulan el acceso de las mujeres a la salud.

Introducción

La siguiente ponencia busca reflexionar sobre los procedimientos institucionales y los medios de control laboral que condicionan el acceso de las y los trabajadores de la industria textil de exportación a los servicios de salud, así como la consecuente dificultad para acreditar enfermedades derivadas de la actividad laboral.

Para ello se examinarán tanto el proceso institucional establecido por Instituto Mexicano del Seguro Social para la acreditación de enfermedad de trabajo como las dinámicas laborales en las fábricas.

El objetivo es explicar cómo la organización y el sistema productivo de estas empresas son regímenes que contribuyen al riesgo potencial de enfermedad y/o accidente de trabajo y restringen el acceso a los servicios de salubridad. Planteamos la salud como un hecho sociobiológico que también involucra instituciones, centros de

trabajo y el propio rol de género, los cuales median el cuidado del cuerpo (Barañaño, 1992; Lee, 1998), ya que usualmente las exigencias productivas de la industria textil de exportación generan esquemas de trabajo que promueven formas de control de las y los trabajadores que se materializan mediante mecanismos de presión que se entretengan con nociones como la rapidez y eficiencia.

Nos enfocamos en el caso de las mujeres trabajadoras dado que la doble jornada que implica el desempeño de actividades laborales y las relacionadas con su rol de madres, esposas, hermanas o hijas crea condiciones para el aplazamiento de prácticas relativas a la procuración de la salud, como acudir con el médico, realizarse exámenes preventivos de manera periódica y atender y dar seguimiento a enfermedades de crónicas y degenerativas. Al plantear esta forma de ver la salud, lo que se pretende es analizarla como un proceso complejo que entretenga distintos elementos institucionales, sociales y laborales de las y los sujetos en un marco espacio temporal específico.

El documento se divide en tres partes. En la primera se hace referencia a los procedimientos institucionales que determinan la posibilidad de acreditar enfermedad derivada de la actividad laboral. En la segunda se presentan los medios de control utilizados en las empresas para regular la producción. Finalmente, se presentan algunas reflexiones sobre el caso.

La información ha sido recabada por el Colectivo Raíz y por colaboradores externos en una empresa dedicada a la industria textil de exportación llamada Jobar, en Aguascalientes. El colectivo es una organización civil dedicada a la difusión de los derechos laborales de las mujeres trabajadoras de la industria maquiladora. Parte de esta labor ha sido asesorada por organizaciones internacionales como la Red de la Solidaridad de la Maquila (RSM), un organismo canadiense que apoya esfuerzos de organizaciones de mujeres y derechos laborales en México, Centroamérica y parte de Asia.

En el año 2012 se aplicó una encuesta a las trabajadoras de esta fábrica con la que se obtuvieron algunas estadísticas relativas al trabajo y los padecimientos de salud de las y los trabajadores de la empresa. Al mismo tiempo, se ha realizado una investigación documental que paulatinamente ha permitido conocer la dinámica productiva establecida en las maquiladoras locales a partir de su contratación por parte de las marcas internacionales de ropa. De igual forma, se ha realizado una serie de entrevistas con funcionarios de dichas marcas, instituciones como el Instituto Mexicano del Seguro Social, integrantes del sindicato de trabajadores de Industrias Jobar S. de R.L. de C.V. Crt y trabajadores de distinto nivel de esta empresa, que permitieron obtener información cualitativa sobre las dinámicas de trabajo en el interior de las maquiladoras.

Esta investigación es un primer acercamiento al tema, aún se encuentra en desarrollo y es un esfuerzo por aplicar metodologías científicamente fundamentadas que permitan dar cuenta de las condiciones de trabajo y los posibles padecimientos de salud de las mujeres que ahí laboran. El acceso a la información de las maquiladoras y las marcas internacionales ha sido obtenido de forma pausada e incluso condicionada por las políticas internas de las empresas. Por este motivo, remitimos principalmente a la reglamentación de instituciones públicas como el IMSS, a partir de la que referenciamos este análisis sobre salud laboral del cual se desprenden varios cuestionamientos y reflexiones que también quedan como asignaturas pendientes.

Producción, Instituciones y Enfermedad de Trabajo

Radicada en Aguascalientes, Jobar es una maquiladora textil con más de cincuenta años de funcionamiento. El número de sus trabajadores fluctúa entre 900 y 1200. La mano de obra es principalmente femenina, con una proporción regular anual de 61% mujeres y 39% hombres.¹ Aproximadamente desde 1990 es maquiladora de exportación de marcas internacionales como Levi's, Hollister, Old Navy, entre otras, y además cuenta con una marca propia denominada *Montero*, que distribuye en el mercado local y regional.

Aunque las características de la industria maquiladora de exportación tienden a variar de acuerdo a los artículos que producen, Jobar conserva rasgos como la exportación de manufacturas basadas en el trabajo intensivo y salarios bajos que le permiten preservar su competitividad. Esto le ha permitido fabricar prendas como pantalones de mezclilla apegándose a los estándares de eficiencia y calidad establecidos por las marcas internacionales.

Por una parte, el escalonamiento industrial de la empresa ha implicado ajustes en el proceso, el producto y las funciones; aunque se trata de un mismo proceso, la encomienda es hacer productos y servicios mejores y con mayor eficiencia, con actividades de mayor calificación (Carrillo, 2007:671). Por otra, las marcas internacionales que buscan proveedores para la maquila de sus productos utilizan una guía de códigos de conducta con los cuales valoran la viabilidad de realizar contratos de producción de sus marcas.

Estos códigos prevén aspectos de seguridad e higiene y cuidado del medio ambiente. En este tenor, solicitan que la fábrica cuente con personal entrenado en

¹ *Sustainability Guide Book*. En http://lsc0.s3.amazonaws.com/wp-content/uploads/2014/01/LSCO-Sustainability-Guidebook-2013-_-December.pdf (consultado en marzo de 2015); *Better Work Program*. En <http://betterwork.org/global/> (consultado en marzo de 2015).

primeros auxilios y personal profesional médico, que lleve registros de accidentes de trabajo y que cuente con procedimientos escritos de atención de primeros auxilios. Ordenan verificar las instalaciones para que éstas cumplan con la reglamentación de iluminación, calidad del aire y de agua para el consumo humano. Asimismo, requieren un plan de control de exposición para prevenir contagios y controlar que las áreas de comedor y de preparación de alimentos cumplan con las normas sanitarias. También instan a las empresas para que los procedimientos de seguridad de uso de equipo y materiales que se emplean para dar los terminados a los productos, como sustancias químicas o técnicas de desgaste de telas, se realicen conforme a las medidas establecidas. Además, consideran el desarrollo social y el respeto a las condiciones laborales mínimas previstas en las leyes locales del país donde se encuentran.

Sin embargo, el cumplimiento de estas disposiciones resulta una contradicción para el modelo productivo de las maquiladoras de exportación, dado que no hay una congruencia entre la garantía de la seguridad para las y los trabajadores y el volumen de trabajo. Es en ese sentido que se identifica uno de los principales obstáculos para que las mujeres accedan a un estado de salud plena o en su defecto acrediten una enfermedad derivada de su actividad laboral.

Esta normatividad es parte de la referencia institucional a través de la que se media cotidianamente el acceso de los trabajadores a la salud, pero también una forma implícita de dominación de las empresas que son amparadas por las disposiciones del Estado. En ese sentido, asumimos la vida cotidiana como una arena en la que la gente aprende acerca del Estado (Gupta, 2006); esto es, la forma en que la gente interactúa con las instituciones a través de procedimientos burocráticos que instauran la política en cuanto a salud laboral se refiere. Así, “los procedimientos burocráticos nos proveen de pistas importantes para entender las micropolíticas del trabajo de estado, cómo la autoridad y el gobierno operan en la vida diaria de las personas y cómo el estado es imaginado, encontrado y reimaginado por la población” (Gupta:12).

En ese sentido, tal como señalan Sharma y Gupta, observar los procedimientos burocráticos permite descifrar cómo opera el poder y entender cómo las rutinas burocráticas también producen y mantienen inequidades sociales como las de clase y género.

Disposiciones Generales En Materia De Salud Laboral

En el año 2009 la Organización Mundial de la Salud definió un entorno de trabajo saludable como “aquel en el que los trabajadores y jefes colaboran en un proceso

de mejora continua para promover y proteger la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores y la sustentabilidad del ambiente de trabajo”.²

En su definición, la OMS considera indicadores como la salud y la seguridad concernientes al ambiente físico de trabajo; la salud, la seguridad y el bienestar concernientes al medio psicosocial del trabajo, incluyendo la organización del mismo y la cultura del espacio de trabajo; los recursos de salud personales en el ambiente de trabajo, y las formas en que la comunidad busca mejorar la salud de los trabajadores, sus familias y de otros miembros de la comunidad.

No obstante, en nuestro país tanto el sistema productivo de las maquiladoras como la regulación de las condiciones de trabajo restringen la acreditación de enfermedad derivada de la actividad laboral o el simple acceso a los servicios de salud.

Aunque desde 1985 el Estado Mexicano ha suscrito varias de las disposiciones en materia de salud del trabajo, lo previsto en estas recomendaciones aún queda fuera del alcance de los mecanismos institucionales, los cuales no cubren las necesidades y condiciones de trabajo, que en buena parte de los casos es precario.

Un ejemplo de ello es la normatividad aplicada por el Instituto Mexicano del Seguro Social para la clasificación de riesgos de trabajo, así como el proceso de acreditación de enfermedad del trabajo.

En el primer caso, el Reglamento de la Ley Del Seguro Social en Materia de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización del IMSS señala que las empresas, al registrarse por primera vez o al cambiar de actividad, “deberán autoclasificarse para efectos de la determinación y pago de la prima en el Seguro de Riesgos de Trabajo conforme al Catálogo de Actividades establecido en el Título Octavo de este reglamento en la división económica, grupo económico, fracción y clase que en cada caso les corresponda de acuerdo a su actividad”.³

Para que el patrón determine su prima deberá llevar un registro pormenorizado de su siniestralidad, desde el inicio de cada uno de los casos hasta su terminación, estableciendo y operando controles de documentación e información que él genere, así como de la que elabore el Instituto. Esta última información será entregada al trabajador o a sus familiares para que la hagan llegar al patrón, con el fin de justificar sus ausencias al trabajo o al momento de reincorporarse al mismo. El patrón estará obligado a recabar la documentación correspondiente del trabajador o sus familiares y si éstos omiten la entrega, el propio patrón deberá obtenerla del Instituto.⁴

² *Entornos Laborales Saludables: Fundamentos y Modelo de la OMS*. Disponible en línea en http://www.who.int/occupational_health/evelyn_hwp_spanish.pdf (consultado en abril de 2015).

³ Artículo 18 del *Reglamento De La Ley Del Seguro Social En Materia De Afiliación, Clasificación De Empresas, Recaudación Y Fiscalización del Instituto Mexicano del Seguro Social*. Disponible en línea en <http://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/pdf/reglamentos/RecaudacionyFiscalizacion.pdf> (consultado en junio de 2015).

⁴ Artículo 34.

Los patrones revisarán anualmente su siniestralidad para determinar si permanecen en la misma prima o si ésta se disminuye o aumenta, de acuerdo a las reglas siguientes: I. La siniestralidad se obtendrá con base en los casos de riesgos de trabajo terminados durante el periodo comprendido entre el primero de enero y el treinta y uno de diciembre del año de que se trate.⁵ La siniestralidad de la empresa se obtiene multiplicando el índice de Frecuencia (If) por el de Gravedad (Ig) del lapso que se analice.⁶ El índice de frecuencia⁷ es la probabilidad de que ocurra un siniestro en un día laborable y se obtiene al dividir el número de casos de riesgos de trabajo terminados en el lapso que se analice entre el número de días de exposición al riesgo. No se considerarán como casos de riesgos de trabajo terminados las recaídas y las revisiones de incapacidades permanentes parciales. El número de trabajadores promedio expuestos al riesgo se obtiene sumando los días cotizados por todos los trabajadores de la empresa durante el año de cómputo y dividiendo el resultado entre 365. El número de días de exposición al riesgo se obtiene multiplicando el número de trabajadores promedio expuestos a los riesgos por el número estimado de días laborables por año.

El índice de gravedad es el tiempo perdido en promedio por riesgos de trabajo que produzcan incapacidades temporales, permanentes parciales o totales y defunciones. Dicho índice se obtendrá al dividir los días perdidos para el trabajo debido a incapacidades temporales, permanentes parciales o totales y defunciones entre el número de casos de riesgos de trabajo terminados en el lapso que se analice.⁸ Para obtener los días perdidos para el trabajo, se tomarán en cuenta las consecuencias de los riesgos de trabajo terminados, las de los casos de recaída y los aumentos derivados de las revisiones a las incapacidades permanentes parciales, registradas en el lapso que se analice, aun cuando provengan de riesgos ocurridos en lapsos anteriores. Para medir el tiempo perdido, si el riesgo de trabajo produce incapacidad

⁵ Artículo 38.

⁶ Artículo 35. Siniestralidad=If*Ig Obteniéndose: Siniestralidad= $n / (N * 300) * 300 * [(S/365) + V * (I + D)] / n$ y, en forma simplificada: Siniestralidad = $[(S/365) + V * (I + D)] / N$ y, como el Grado de Siniestralidad se conforma tomando en cuenta la frecuencia y gravedad de los accidentes y enfermedades de trabajo, así como un factor de prima que garantiza el equilibrio financiero del ramo, este grado de siniestralidad se expresa como: Grado de Siniestralidad = $[(S/365) + V * (I + D)] * (F/N)$ Donde: F = 2.3, que es el factor de prima.

⁷ Artículo 36. Índice de Frecuencia: $If = n / (N * 300)$ El significado de las variables, constantes y símbolos es: n = Número de casos de riesgos de trabajo terminados. / = Símbolo de división. N = Número de trabajadores promedio expuestos a los riesgos. * = Símbolo de multiplicación. 300 = Número estimado de días laborables por año.

⁸ Artículo 37. $Ig = 300 * [(S/365) + V * (I + D)] / n$ El significado de las variables, constantes y símbolos es: 300 = Número estimado de días laborables por año. * = Símbolo de multiplicación. S = Total de días subsidiados a causa de incapacidad temporal. / = Símbolo de división. 365 = Número de días naturales del año. V = 28 años, que es la duración promedio de vida activa de un individuo que no haya sido víctima de un accidente mortal o de incapacidad permanente total. I = Suma de los porcentajes de las incapacidades permanentes, parciales y totales, divididos entre 100. D = Número de defunciones. n = Número de casos de riesgos de trabajo terminados.

temporal se considerarán los días subsidiados; en caso de accidente mortal o de incapacidad permanente total, se tomará en cuenta la duración promedio de vida activa de un individuo de la misma edad que no haya sido víctima de un accidente semejante, y en caso de los asegurados con incapacidad permanente parcial, se considerará el porcentaje correspondiente de acuerdo con la tabla de valuación de incapacidades contenida en la Ley Federal del Trabajo. Los días subsidiados por incapacidad temporal motivados por una recaída y los porcentajes derivados de las revisiones de incapacidades permanentes parciales deberán ser considerados para efectos de trabajadoras en la fábrica y un incentivo para lograr una mejor remuneración económica.

Un problema de fondo en esta normatividad es que conmensura el riesgo implicado en la actividad laboral a partir del tiempo invertido en la recuperación de la afección del trabajador. Se traslapa el referente productivo con la salud, convirtiéndolo así en un indicador referenciado mayormente en el parámetro monetario que implica el pago por incapacidad.

Incluso, en las fábricas se promueven mecanismos como permisos o “incapacidades internas” mediante las que se evita la atención de enfermedades y accidentes de trabajo en el IMSS. De forma que, la mayoría de las veces, los accidentes o enfermedades de trabajo forman parte de un subregistro médico que no es reportado al IMSS.

Ahora bien, el proceso para la calificación de enfermedad derivada de la actividad laboral comprende otro de los procesos que, la mayoría de las ocasiones, resulta inaccesible para las y los trabajadores debido al procedimiento burocrático y documental que se debe cumplir.

Para solventar la acreditación de enfermedad profesional y accidente de trabajo, el IMSS ha capacitado a los médicos familiares y los médicos del servicio de urgencias, quienes tienen el primer contacto con los trabajadores, para que puedan detectar la patología de probable origen laboral.

En caso de enfermedad en el trabajo requisitan el formato ST-7 correspondiente al aviso de la atención médica inicial y calificación de probable riesgo de trabajo que integra la información relativa a la atención médica inicial, los datos complementarios que proporciona la empresa y el dictamen de calificación que emite el IMSS. Asimismo, existe el formato ST-9 referente al aviso *de atención médica y calificación de probable enfermedad de trabajo*.

Ambos deben ser llenados por el patrón y luego presentados ante el instituto. Para realizar la calificación de los probables riesgos de trabajo, los Servicios de Salud en el Trabajo cotejarán la información registrada en la parte frontal de la nota

médica de los formatos ST-7 y/o ST-9 con la expresada por el patrón en el reverso de esos formatos y el tratamiento asignado por el médico que atendió al asegurado en el momento del accidente o enfermedad. De esta manera se dictaminará si se trata de: 1. Accidente de trabajo, 2. Enfermedad de trabajo, 3. Accidente de trabajo en trayecto o en tránsito, 4. Enfermedad general (accidente de no trabajo), o 5. Recaída por riesgo de trabajo.

Una vez que se llena ese formato en una consulta, se pide a la trabajadora que lleve el documento para que la empresa exponga sus motivos o el argumento de cómo ocurrió el padecimiento. Posteriormente, si el médico lo considera adecuado, se solicita una investigación o una visita a la empresa donde se analiza el factor de riesgo. Se considera el ruido, los factores ergonómicos, los movimientos repetitivos, etcétera. Una vez que se realiza la investigación, se hace una calificación para acreditar o descartar el procedimiento de la enfermedad y/o accidente de trabajo con base a lo establecido en la Ley Federal del Trabajo.

De acuerdo con funcionarios del IMSS, el proceso de calificación de accidente o enfermedad del trabajo se realiza de la manera más objetiva posible:

Se tiene que respetar la ley. El médico lo único que hace es reunir todos los argumentos con los que cuenta, que es la información que da el trabajador, la información que da la empresa y la información que tuvo en la valoración médica inicial y en las subsecuentes; la valoración clínica que tiene en ese momento y la investigación que se hace del puesto de trabajo. Entonces, ya con todos los argumentos empatamos con la ley. Si hay argumentos legales y pudimos reunir los criterios para que se acepte un accidente de trabajo, se acepta. Si no los hay, o por el contrario indican que no tiene nada que ver con el trabajo, se niega. Entonces, pocas veces el criterio del médico es el que predomina. Es un trabajo difícil porque la ley no es justa y menos cuando se trata de cuestiones de salud. Es difícil empatarlo y por eso es un procedimiento que tiene que ser tan cuidadoso y que amerita las pruebas por escrito de lo que se tenga. Si se va a decir que ocurrió en el trabajo, ¿dónde está el análisis del puesto donde ocurrió? Desafortunada o afortunadamente no nos podemos guiar solamente con la versión del trabajador; necesitamos reunir pruebas. [...] Ahora, algo importante es el conflicto de intereses [sic] que tienen las empresas. En el aspecto de la salud ocupacional, el Instituto, con cada accidente, cada enfermedad de trabajo, le cobra a la empresa esa atención de sus trabajadores a través de la prima de riesgo anual que se calcula cada año. Por eso la empresa se rehúsa a reportar los accidentes y enfermedades que ocurren en su empresa, porque tiene que pagar. Eso es algo que no permite que se reporten como deben de ser.⁹

Así, los procedimientos cotidianos reafirman relaciones sociales en las que se expresa el poder de las instituciones frente a los sujetos. Esto es profundamente significativo si se considera que, en el caso de la salud laboral, los procedimientos burocráticos reafirman ideologías sobre la salud como un derecho asequible para las y los trabajadores. Al quedar subregistrada la documentación de los hechos, el proceso de acreditación de enfermedad derivada de la actividad laboral se inscribe en un conjunto de hechos que se quedan en el ámbito privado o laboral del que los individuos disponen de pocas pruebas.

Este panorama se torna aún más ambiguo si se considera que la atención médica para atender las sintomatologías presentadas en los centros de trabajo es postergada debido a la tolerancia del dolor o al malestar que generan los trabajadores, o por el suministro de placebos para “aguantar” la jornada laboral.

En ese sentido, identificar los medios de control que permiten generar umbrales más altos a determinados síntomas también compete al estudio de la condición laboral, porque si bien el dolor es el resultado de un proceso bioquímico, también es expresión de la experiencia subjetiva. Esto es, aprendemos cómo sentir el dolor y aprendemos lo que significa (Morris, 1991).

Así pues, la percepción del dolor derivado de las jornadas de trabajo que realizan las mujeres es mediado por condiciones de género, laborales e institucionales, las cuales interfieren en varios momentos en la atención médica que solicitan para atender sus afecciones:

“En Jobar empecé a manejar una que es como remache de hilo. O en la parte de delante de la pretina había una máquina que estaba programada para hacer ciertas puntadas. Se programaba la máquina para que hiciera unas puntadas y ahí estaba yo. Ahí sí salía con dolor de una sola pierna porque yo no le daba con las dos, así que al final me dolía. Era algo rutinario. A lo mejor el músculo estaba muy forzado. Ahí empecé con lo de las piernas. También me duele mucho un talón porque siempre he utilizado un pie más que otro. [...] A veces el pedal era muy pesado. Hay algunos que están..., que se conectan con una bandita, y eso hace presión para que la máquina trabaje, y otras que se detonan con un botón, pero la mía necesitaba estar presionando para que trabajara. Allí aprendí otras máquinas que son más peligrosas, como la del remache metálico que llevan las bolsas. Son unas máquinas que con un pedal o botones se detona y la máquina ya no para hasta que detona. De allí me enseñé a esa. Me enseñé a la over, que era hacer el ojal y poner el botón. Esas tienen un láser. Ese láser, tú fijas la tela y tú ves dónde va a

⁹ Entrevista con funcionaria del IMSS. Marzo de 2014. Aguascalientes, Ags.

poner el botón. Donde pone el láser pone el botón. Igual se detona con un pedal. También son peligrosos. He ido con el doctor pero siempre me dice que es normal. No me dice algo para descartar que sea por tal cosa.”¹⁰

De esta forma, podemos identificar en cualidades como la rapidez o la eficiencia de las operadoras formas de trabajo que son, al mismo tiempo, medios de control, dado que son resultado de las condicionamientos impuestos en las maquiladoras para lograr la producción necesaria. No obstante, en el momento en que ellas desean atender sus padecimientos encuentran otros obstáculos institucionales que les impiden una atención efectiva, de manera que usualmente la acreditación de una enfermedad de trabajo se complica ya desde el primer contacto institucional y eventualmente impide que la trabajadora reconozca y atienda posibles enfermedades.

Medios de Control

La confección de los pantalones de mezclilla que se fabrican en la maquiladora es un procedimiento de producción en serie en el cual se realizan tres tipos de operaciones: las que son totalmente manuales, las que se realizan con máquina manual y las que requieren máquinas automáticas. Para asegurar el logro de la producción, las empresas maquiladoras cuentan con algunos registros administrativos que les permiten identificar a las trabajadoras con mayor habilidad y rapidez. Ello les permite flexibilizar el trabajo en momentos en que es preciso entregar un embarque. En este tipo de industria, el capital, la forma de trabajo y los trabajadores generan una capacidad de reorganización cotidiana. De esta manera, se ajusta el empleo, el uso de la fuerza de trabajo en el proceso productivo y el salario a las condiciones cambiantes de la producción (De la Garza, 2003:162).

La mayoría de las operaciones son realizadas por las trabajadoras sentadas en sillas que no cuentan con un diseño ergonómico. Otras las realizan de pie, lo cual implica trabajar una jornada de 10 horas con seis minutos en una misma posición. En esta jornada las trabajadoras cuentan con un solo descanso de 30 minutos, mismos que utilizan para comer.

Las operaciones están clasificadas por el grado de dificultad y la producción de las prendas requiere que los movimientos que realiza la operaria sean repetitivos. Esta clasificación también sirve para identificar a las trabajadoras con mayor habilidad y rapidez. Por ejemplo, la clasificación de las operarias “A” corresponde a las que realizan las operaciones más sencillas, como costura recta; las “F” son las que

¹⁰ Entrevista a trabajadora de línea de producción. Junio de 2015. Aguascalientes, Ags. Marzo de 2014

realizan las operaciones más difíciles, como pegar pretina. Cada clasificación tiene un grado de dificultad. El precio que les pagan por cada operación está determinado por el grado de dificultad para confeccionar la prenda.

El sistema de pago a destajo es usual en las maquiladoras textiles. El departamento de ingeniería realiza un cálculo basado en el grado de dificultad y el tiempo en que se realiza una operación y el precio de venta del producto pactado con el cliente. El cumplimiento del mínimo de producción obliga a ganarse el salario base. Sin embargo, cuando en un día produce menos del equivalente a lo que tiene registrado como salario base, gana únicamente lo que produjo. El salario base registrado sólo es un referente para efectos administrativos en casos de incapacidades médicas o paros técnicos. Las operarias ganan de acuerdo al número de prendas que fabrican conforme al valor de la operación que establece la empresa.

Cuando en una operación no hay trabajo, la supervisora ordena a las operarias que realicen otra donde la producción va lenta por falta de personal. Así se aplica lo que en la empresa se llama *balanceo*, que consiste en equilibrar la producción mediante la rotación personal. Sólo si la trabajadora reclama que en la operación a la que la movieron no puede producir lo normal porque no la domina, la empresa le ajusta el salario por hora, por uno o dos días. Esto permite que las operadoras se sientan obligadas a capacitarse y ser competitivas en todos los procesos, lo que implica que una trabajadora pueda flexibilizar su capacidad de trabajo y realizar movimientos que se repiten entre 950 y 2500 veces durante la jornada.

| ETAPAS DEL PROCESO | TIPO DE OPERACIONES | PUESTOS | | | | NÚMERO DE MOVIMIENTOS REPETITIVOS | VALOR PROMEDIO | | | |
|--------------------|---|-----------------------------------|---|--|-----------------------|---|---|---|-----------|---|
| 1 AUTOMÁTICAS | Bastilla escalopé, pegar bolsa trasera | SUPERVISORA (1) OPERARIAS (30) | B I H O R A R I O | Control individual de la capacidad de producción | T A R E A | Producción mínima que debe producir diariamente una persona | P O T E N C I A L | Capacidad de producción máxima de una operaria. | 1750/2100 | Al producir el potencial las operarias reducen el consumo de agua, evitan ir al baño, reducen el tiempo para comer y terminan la jornada laboral con menos dolores en el cuello y de la cabeza, con el tiempo el nivel de agotamiento físico se vuelve crónico. |
| 2 DELANTERO 1 | Pegar bolsa con bias, sobrecoser delantero. | SUPERVISORA (1) OPERARIAS (40) | | | | | | | 2000/2450 | |
| 3 DELANTERO 2 | Encuante delantero y Remachar ojales. | SUPERVISORA (1) OPERARIAS (35) | | | | | | | 2450/1750 | |
| 4 TRASERO | Pegar cuchilla, encuante trasero, pegar etiqueta trasera, sobrehilar trasero. | SUPERVISORA (1) OPERARIAS (20) | | | | | | | 2150/2450 | |
| ENSAMBLE 1 | Cerrar lados, cerrar entrepierna over, sobre coser entre pierna, cerrar entrepierna codo, refuerzos, pretina. | SUPERVISORA (1) OPERARIAS (50) | | | | | | | 1750/1000 | |
| 6 ENSAMBLE 2 | Meter puntas, pegar corchete, puño, pegar etiqueta de cuero, remache metálico. | SUPERVISORA (1) OPERARIAS (38) | | | | | | | 2500/950 | |

Fuente: Elaboración propia con base en revisión documental y entrevistas realizadas a empleadas de la empresa.

Para asegurar el volumen de producción, la empresa genera conceptos administrativos que son parte de la clasificación y control de las empleadas. Así, cada una de ellas sabe que tiene que cumplir con una tarea mínima durante el día,

la cual es registrada en un cardex denominado *bihorario* en el cual la supervisora de la línea calcula el *potencial*, es decir, la capacidad máxima de producción de una trabajadora.

La tarea, el bihorario y el potencial tienen una congruencia productiva entre sí. El objetivo de estas categorías productivas es monitorear y persuadir a la propia trabajadora para asumir un control sobre su cuerpo que le permita rendir el máximo durante la jornada de trabajo. De esta forma, cumple con la *tarea*, que es la producción mínima de cada operación que debe producir cada operaria diariamente. La tarea la define la empresa con base en el grado de dificultad y el tiempo que tarda un operario en realizarla. Si una trabajadora no cumple con el 100 por ciento de la tarea y la empresa tiene compromiso de entrega con alguno de sus clientes, pide a la operaría “reponer el tiempo” hasta cubrir la tarea sin pago de horas extras.

Esto lo establece la gerencia de la empresa para garantizar la producción diaria. Sin embargo, las trabajadoras que tienen mucha experiencia y saben que son convenientes (por su habilidad) para la empresa, no permiten que las obliguen a quedarse aunque no hayan cumplido con la cuota. Su argumento es que trabajan a destajo y les pagan por lo que hacen dentro de la jornada que dice su contrato.

Se trata de una actividad en la cual la supervisora debe mediar el poder para establecer una buena relación con las operarias, mantener una conducta que le permita detentar un control sobre su fuerza de trabajo y al mismo tiempo flexibilizarla de acuerdo a las necesidades de producción.

Un documento de utilidad para la supervisora es el *bihorario*, una herramienta administrativa que utiliza la empresa para controlar la productividad individual y total. Cada dos horas, la persona que supervisa recorre la línea de producción para contabilizar la producción de cada trabajadora y revisa los tickets que pegan las operarias en su hoja de cada bulto terminado. La hoja tiene su nombre, la fecha, el nombre de la operación y el número de la línea.

El objetivo del bihorario es prever los movimientos que debe realizar la supervisora en línea para lograr la producción meta del día y de la semana a fin de lograr los compromisos de entrega de los pedidos. Este registro, además de medir la producción, también controla cuestiones como el hambre o la sed de las trabajadoras, de manera que se convierte en un régimen sobre su cuerpo: “Puedes tener una botella de agua pero con tapadera, porque puedes ensuciar la prenda. Eso es lo que no querían, que dañaras la prenda. Pero a veces sí te comías a escondidas la galletita. Como los niños, te metías rápido la galleta a la boca para que no te vieran. Ya si te veían, luego te decían: ‘¡Te voy a levantar un acta, te voy a levantar un acta!’”¹¹.

¹¹ Entrevista a trabajadora de línea de producción. Junio de 2015. Aguascalientes, Ags. Junio de 2015

El bihorario es, pues, una administración de las capacidad del cuerpo no sólo en términos de su fuerza de trabajo o producción, sino también en términos de una conducta de las trabajadoras que garantice la calidad exigida por las empresas internacionales de ropa. En ese sentido, se exige del sujeto la ampliación de un umbral de esfuerzo y se educa para lidiar con el dolor y agotamiento que esto produce.

Lo anterior puede verse claramente expresado en el *potencial*. Éste calcula la producción máxima de cada trabajadora registrada por la supervisora en el bihorario. Cuando la supervisora prevé que en su línea de producción no se va a lograr la meta de pantalones confeccionados, avisa a las trabajadoras que han registrado mayor potencial y les pide que trabajar a mayor velocidad para alcanzar la mayor producción que han logrado en una jornada laboral. Este medio de control lo implementa utilizando métodos de presión psicológica, como pararse cerca ellas y decirles cosas como “Vas a ganar más, ¿qué tus hijos no tienen necesidades?” o “La empresa necesita atender las compromisos porque si no va a perder al cliente”. Si necesita ir al baño, les dice “Ya no tomes agua, pierdes mucho tiempo levantándote al baño”.¹² De esta manera, se insta a las trabajadoras a un mayor rendimiento mediante su condición de género, como madres:

Como ya tenía que dar una producción más alta no tenía que tomar tanta agua para no ir al baño. Por ejemplo, si entras vas al baño antes de que vayas a sentarte a trabajar o, por ejemplo, las sillas son deteriorables. Nosotras teníamos que hacer nuestros propios cojines con la misma hebra que va soltando la gaviadora o la over. Eso nosotras lo juntábamos para hacer cojines porque era insoportable. Era estar sentada y pelear la costura.

*Si los otros te alcanzaban ellos te quitaban la costura, para después tú hacerlo. Allí la gente es muy hambreada. A la gente le gusta ganar y no le importa si tú estás perdiendo tu dinero. ¿Qué tenía que estar haciendo yo? Pues estar buscando la costura, no le hace que fuera muy mi compañero. La costura es la costura.*¹³

Asumir el rol de madres y trabajadoras no sólo impele a las mujeres a desarrollar una capacidad productiva sino también competitiva: una forma de relación y confrontación momentánea con el otro en la que se insta a la competencia para cumplir con los compromisos productivos de la empresa a pesar de su propia integridad física, y la incapacidad inducida de reconocer el agotamiento, dolores óseos y musculares, y eventos gastrointestinales como parte del desgaste producido por el trabajo.

¹² Entrevista a extrabajadora de línea de producción. Junio de 2015. Aguascalientes, Ags. Junio de 2015

¹³ Entrevista a extrabajadora de línea de producción. Junio de 2015. Aguascalientes, Ags. Marzo de 2014

Reflexiones Finales

El análisis de los procedimientos institucionales para la atención de las y los trabajadores, así como del reconocimiento de enfermedad derivada de la actividad laboral aún requiere de la actualización del marco normativo. Si bien hay esfuerzos institucionales por hacer de los procedimientos burocráticos una ruta accesible para los sujetos, es necesario emprender una política sensible a la condición social y de género de las y los trabajadores. Esto implica el reconocimiento de procesos particulares asociados a la experiencia laboral, no sólo basada en indicadores aparentemente objetivos sobre los centros de trabajo, sino, también, los subjetivos. A partir de los que sea posible hacer una diferenciación precisa de los grupos más vulnerables que se encuentran en un riesgo constante.

El reconocimiento de la salud - enfermedad laboral, visto, no como una dicotomía, sino como un proceso en el que convergen distintos elementos de orden biológico, social y estructural permitiría la incorporación de nuevos componentes asociados a las condiciones productivas de distinta índole. Así, cualidades como la adquisición de ciertas habilidades como la rapidez y precisión, tan altamente valoradas en la industria textil de exportación, también serían consideradas como parte del cuidado de la integridad de las y los trabajadores. Desnaturalizar síntomas como el agotamiento, el estrés y ciertos tipos de dolor crónico asociados con la actividad laboral y concebirlos como parte del panorama de la enfermedad tanto a nivel del sujeto, como social, permitirá develar escenarios más amplios que aportarán nuevas interpretaciones sobre el impacto de los modos de producción y los sujetos involucrados.

En ese sentido, el régimen laboral impuesto a la población femenina que trabaja en las maquiladoras se suma a las presiones sociales y de género que impiden su desarrollo y reproducen en el ámbito del trabajo la opresión generada por la condición socioeconómica y cultural asociada al género femenino. En ese sentido, las formas de control que les son impuestas en las fábricas funcionan como retórica de una biografía social en la que la que el poder adquiere constantemente nuevas formas. Por ello, el cuerpo y la salud son campos de agencia social en los que el sujeto, en este caso las mujeres, tienen la posibilidad de demandar y construir nuevas relaciones sociales y laborales, así como objetar ciertos modos de dominación sistemática.

Bibliografía

Barañaño, Margarita. 1992. *Mujer, Trabajo, Salud*. España: Trotta

Carrillo, Jorge. 2007. La Industria Maquiladora en México: ¿Evolución o Agotamiento? *Rev. Comercio Exterior*, Vol. 57, Num. 8. Agosto, 2007. 668-681. Disponible en línea en: <http://revistas.bancomext.gob.mx/rce/magazines/106/5/RCE5.pdf>. (Consultado en julio de 2015)

De la Garza Toledo, Enrique. 2003. (Coord.) *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo*. México: CFE-UAM-EI Colegio de México-FLACSO

Lee, Christina. 1998. *Women's Health. Psychological and Social Perspectives*. Londres: SAGE

Morris, David. 1991. *La Cultura del Dolor*. Chile: Andrés Bello ed.

Ortega, Francisco (Ed.). 2008. *Das, Veena Sujetos del Dolor, Agentes de la Dignidad*. Colombia: Universidad Nacional de Colombia

Sharma, A; Gupta, A. 2006. *The Anthropology of the State*. Singapore: Blackwell

Fuentes Electrónicas

Reglamento De La Ley Del Seguro Social En Materia De Afiliación, Clasificación De Empresas, Recaudación Y Fiscalización del Instituto Mexicano del Seguro Social. En: <http://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/pdf/reglamentos/RecaudacionyFiscalizacion.pdf>

Entornos laborales Saludables: Fundamentos y Modelos de la OMS. Disponible en línea: http://www.who.int/occupational_health/evelyn_hwp_spanish.pdf (consultado en junio de 2015).

Salud de los trabajadores: Plan de Acción Mundial. Organización Mundial de la Salud disponible en línea: http://www.who.int/occupational_health/WHO_health_assembly_sp_web.pdf (consultado en junio de 2015).

CATASTROFISMO, FIBROMIALGIA Y TRABAJO

DRA. ROCÍO FUENTES VALDIVIESO¹

Resumen

Con este trabajo se busca mostrar las experiencias de dolor que viven varias mujeres trabajadoras lo que contribuye al desarrollo de una visión catastrofista. Por tal razón, los sentimientos que desarrollan los pacientes y que al mismo tiempo son trabajadores, es mirar la vida de una manera catastrófica que la traslada hacia su desempeño laboral y por tanto merma considerablemente su productividad. Trabajar con dolor incapacitante también vuelve a los seres humanos agresivos y hostiles, pero sobre todo incomprendidos en las áreas laborales. El diagnóstico médico de fibromialgia es difícil de probar a través de estudios clínicos, así varios pacientes enfrentan un conjunto de dictámenes previos sin conocer su verdadero padecimiento.

Introducción

El objetivo de este trabajo es exponer la relación de tres conceptos como son catastrofismo, fibromialgia y trabajo, que forman parte de un proceso complejo de sufrimientos que se manifiesta con dolor corporal, sensación de fatiga y pérdida de sentido de la vida, derivado en parte, del conjunto de vivencias significadas como negativas por mujeres y hombres, cuyas experiencias laborales, suelen ser percibidas de manera catastróficas. Las preguntas que rigen este trabajo son las siguientes ¿Hasta dónde el trabajo conlleva a desarrollar significados catastróficos? ¿Cuáles son las repercusiones laborales de las mujeres trabajadoras con fibromialgia?

¹ Dra. En Antropología y Postdoctorada en Estudios de Género, Profesora e Investigadora del Instituto Politécnico Nacional de la Escuela Superior de Medicina. Líneas de investigación: Acoso grupal en el trabajo (*mobbing*) y sus consecuencias sociales y en la salud. Bioética y cultura.

Antecedentes de la investigación

Este trabajo tiene como antecedente una investigación antropológica que se inició en el año 2009 y a la que se le ha dado seguimiento hasta la actualidad. La investigación se denominó “*Mobbing* y fibromialgia”, y aborda el tema del acoso laboral y sus consecuencias sociales y sanitarias en México. A lo largo de la indagación sobre el acoso laboral, los datos que emergieron sobre qué sentían y cuáles eran las manifestaciones físicas de las mujeres que habían vivido procesos agresivos en su lugar de trabajo, pusieron de manifiesto la existencia de una asociación con un conjunto de síntomas como son: dolor corporal generalizado incapacitante, desgano, pérdida de sentido de la vida, falta de concentración, llanto esporádico y estado de ánimo depresivo. La sintomatología registrada por las mujeres entrevistadas en ese momento, me llevó a la búsqueda de una explicación médica sobre tales manifestaciones, y así llegué a conocer una enfermedad llamada fibromialgia (FM). La fibromialgia corresponde a un padecimiento caracterizado por dolor crónico y fatiga que afecta más a mujeres que a hombres². Sobre la base de este criterio, la investigación formó parte de un proyecto que hasta el momento tiene continuidad en la Escuela Superior de Medicina del Instituto Politécnico Nacional (IPN). A partir de este estudio se obtuvieron datos que documentan las violencias y el acoso grupal en el trabajo y sus repercusiones en la salud. Tales antecedentes forman parte de lo que se expone en este estudio.

Metodología y la selección del grupo estudiado

La metodología utilizada para la realización de esta investigación es cualitativa. La selección del grupo de investigación se centró en mujeres trabajadoras y profesionistas mayores de edad de 28 a 65 años con diagnóstico médico de fibromialgia, sin importar su estado civil y tampoco el nivel de escolaridad. A partir de los datos obtenidos con anterioridad, seleccioné las entrevistas que hablaron sobre la apreciación de la vida de manera catastrófica para argumentar sobre este estudio. Los requisitos que se utilizaron para la integración de los grupos desde sus inicios consistieron en que las entrevistadas aceptaron de manera voluntaria participar en la investigación, una vez que se les explicó la importancia de la misma. De esta manera, se buscó la aportación de sus experiencias a partir de la aplicación de las entrevistas en profundidad, las cuales fueron diseñadas con preguntas abiertas semidirigidas. Los requerimientos de selección se basaron en que fueran mujeres

² Ehrlich, G. E. 2003, Pain is real; Fibromyalgia isn't. The Journal of Rheumatology, 30 (8), 1666-1667.

trabajadoras mayores de edad de diferentes profesiones y oficios, y que registraran la experiencia de un proceso de violencia laboral por más de seis meses. Además, se incluyó su diagnóstico médico. Para los fines de este trabajo únicamente seleccioné 10 casos de mujeres que consideré como representativos para lo que se busca exponer con este tema de estudio.

El conjunto de datos obtenidos a lo largo de la investigación me llevó a pensar sobre la forma de mirar la vida de las mujeres que padecen dolor corporal y con ello pude corroborar que existen elementos importantes que no se observan a simple vista como es la manera de darle significado al tema del trabajo y cómo este enferma, además de contribuir con el desarrollo del catastrofismo.

Parto de que la significación del catastrofismo es una experiencia individual, pero que tiene una representación colectiva, es decir, el catastrofismo también puede ser promovido como un recurso para generar un conjunto de inquietudes sobre la pérdida del empleo, en hombres y mujeres trabajadores. El fomento de la incertidumbre sobre la permanencia del empleo en cualquier momento de la vida laboral es en algunas ocasiones una amenaza a la seguridad laboral y la estabilidad emocional. La pérdida del empleo o del despido de cualquiera de las mujeres trabajadoras así sean profesionistas con altos cargos directivos, les genera desconfianza e intervienen sentimientos de pérdida y cuestionamientos sobre la vida personal. La destitución de un puesto de trabajo y pérdida del empleo por diversas situaciones, crea incertidumbre y desconcierto, sobre todo cuando se asocia con la edad y los proyectos de vida.

Catastrofismo

Se entiende por catastrofismo la actitud de quien pronostica sistemáticamente finales desastrosos para cualquier situación, particularmente en lo político, social y económico, así lo señala el diccionario Moliner³. El catastrofismo como una forma de mirar la vida, es decir, la significación del conjunto de situaciones desastrosas de la vida personal tiene relación con la subjetividad de hombres y mujeres, con ello quiero decir, que no todos los sujetos significan los sucesos de la vida de la misma manera⁴.

El catastrofismo ha sido estudiado desde la psicología y la psiquiatría, de tal forma que existe un esquema de medición sobre el catastrofismo. Desde la postura médica-psicológica, el catastrofismo se ha entendido como el conjunto de procesos

³ Diccionario de la lengua española María Moliner, 2007, Madrid.

⁴ Chodorow, Nancy, 2003, *El poder de los sentimientos*, Paidós, Argentina.

cognitivos y emocionales que predisponen a que el dolor se convierta en crónico. Los individuos que catastrofizan desarrollan una visión muy negativa sobre su dolor, piensan mucho en él y se sienten incapaces de controlarlo, por lo que presentan un peor pronóstico ante cualquier tratamiento, la manera de pensar catastrofista se exagera con la incertidumbre laboral.

El catastrofismo se mide con la *Pain Catastrophizing Scale*, que se presenta con ordenadas propiedades psicométricas y que ha sido validada en español. Consta de 3 subescalas: magnificación, rumiación e indefensión. La magnificación alude a la exageración de las propiedades amenazantes del estímulo doloroso que pueden ser pensamientos negativos; la rumiación se refiere a que la paciente no puede apartar de su mente el dolor y que piensa de manera repetida en él. Reconstruye las experiencias negativas vividas en el trabajo en todo momento de su vida, no puede dejar de pensar en los sucesos significados por él o ella como negativos, y la indefensión, hace referencia a la estimación de no poder hacer nada para influir sobre el dolor, su enfermedad o padecimiento, lo que genera en los pacientes es una sensación de vulnerabilidad permanente.

La catastrofización es una variable continua que se distribuye normalmente, incluso en sujetos sanos y sin dolor. De hecho, los sujetos sin dolor que muestran altas puntuaciones de catastrofismo, es probable que padezcan en el futuro de dolor crónico con más facilidad y demandarán servicios de salud relacionados con el dolor. La depresión se ha documentado como una asociación entre el catastrofismo y los síntomas en fibromialgia. Así los sujetos con mayores niveles de catastrofismo son los que presentan un mayor riesgo de suicidio⁵.

El catastrofismo puede conducir a hombres y mujeres en el lugar de trabajo, a un asesinato emocional. Entiendo por **asesinato emocional**, la muerte de las ilusiones a partir de embates sistemáticos que pueden ser dirigidos hacia un blanco por colegas o jefes de forma constante y paulatina. Las agresiones sistemáticas ocasionan microtraumatismos que con el tiempo suelen manifestarse con depresiones⁶. El objetivo es desgastar a un sujeto que puede ser significado como una amenaza para un agresor pero también es aquel o aquella que ha desarrollado ideas negativas sobre su trabajo, o que está a la defensiva o en estado de hipervigilancia. Por la frecuencia de las agresiones y la prolongación en el tiempo, así como la participación colectiva de diferentes sujetos en las dimensiones de la vida de un blanco, se puede convertir en un *mobbing*.

⁵ García y Rodero, 2011, "La catastrofización ante el dolor de la fibromialgia", en: WWW.JANO.ES, Junio 2011.

⁶ Hirigoyen, Marie-France, 2001, *El acoso Moral en el trabajo*. España: Paidós.

Fibromialgia

La fibromialgia es considerada actualmente como una enfermedad relativamente común, caracterizada fundamentalmente por un dolor musculoesquelético de carácter difuso que se presenta a menudo acompañado por otras manifestaciones clínicas tales como la fatiga, las alteraciones en el sueño o los trastornos en el estado de ánimo. La relación entre fibromialgia y catastrofismo es estrecha, debido a que los pacientes con fibromialgia viven con dolor constante aunque algunas veces pasajero, pero ello les impide desarrollar sus actividades cotidianas de manera satisfactoria. La experiencia de vivir con dolor de manera cotidiana les ha llevado a significar la vida de modo adverso, lo que hace que muchas veces se sienten incapacitadas para desarrollar sus labores no sólo por su inhabilidad física sino también por el estado de ánimo alterado. Las pacientes con fibromialgia también manifiestan un conjunto de sentimientos negativos con creencias exageradas así como cuestionamientos sobre el “buen” o “mal” desempeño de sus labores. La sensación de dolor favorece a la creación de una auto imagen de enfermas aunque no lo parezcan.

Las pacientes con fibromialgia en el trabajo afrontan una vida laboral en la que están sujetas a un conjunto de restricciones y probablemente a una incapacidad ergonómica, es decir, que el mobiliario en el que desarrollan su trabajo no es el adecuado para su mejor desempeño.

La fibromialgia es un cuadro que afecta predominantemente a mujeres. Un hito importante en su historia han sido los estudios epidemiológicos realizados en diversas partes del mundo, los cuales han concluido que el padecimiento lo sufre aproximadamente entre 2 y 4 por ciento de la población en general. Y de ese porcentaje 80 y 90 por ciento de los afectados son mujeres⁷. Se caracteriza por dolor en diversas partes del cuerpo, cansancio que no mejora con el reposo, insomnio, hormigueo o calambres en brazos o piernas, e hipersensibilidad a la presión en diferentes áreas del cuerpo, dolor de cabeza, intestino irritable, ansiedad acompañada de sensación de nudo en la garganta, con llanto esporádico y depresión. Los síntomas también se pueden confundir con otras enfermedades y su diagnóstico es complicado para los médicos que desconocen esta enfermedad.

La etiología de la fibromialgia es desconocida, hasta ahora no ha sido fácil de identificar. Es probable que las consecuencias de vivir un largo o corto proceso de acoso grupal en el lugar de trabajo puedan desencadenar la fibromialgia y

⁷ Martínez, Lavin, 2008, *Fibromialgia el dolor incomprendido*. México, editorial Aguilar.

otras manifestaciones en la salud^{8,9}

La investigación científica de los procesos de sufrimiento y sus consecuencias en la salud, contribuye a conocer el conjunto de síntomas que viven mujeres y hombres que padecen dolor crónico. Aunque es un padecimiento caracterizado como propio de mujeres, también los hombres han mostrado que desarrollaron los síntomas de fibromialgia aunque de forma pasajera, es decir, soportaron dolores agudos que desaparecieron después de un tiempo de haber dejado la empresa o el lugar donde estaban viviendo el acoso, o bien debido a que se olvidaron de los sucesos traumáticos experimentados¹⁰.

No suele suceder así en las mujeres, quienes refieren que los dolores pueden ser activados en diversos momentos de sus vidas, sin posibilidad de “olvido”. Sobre todo cuando han vivido episodios traumáticos tales como la exposición a la ridiculización pública, o la descalificación constante y permanente por parte de sus superiores o subordinados en sus trabajos. Las mujeres que han vivido acoso sexual en su vida laboral muestran una mayor susceptibilidad al dolor difuso y al desgano emocional, lo que a algunas las ha conducido a un estado de irritabilidad constante.

La fibromialgia se refiere a un grupo de trastornos comunes reumáticos no articulares, caracterizados por dolor y rigidez de intensidad variable de los músculos, tendones y tejido blando circundante, y un amplio rango de otros síntomas. No es contagioso. Lo padece entre el 3% y el 6% de la población mundial y es visto más comúnmente en individuos de entre 20 y 50 años¹¹. Existen dos tipos de dolor: Uno que es el dolor agudo que suele ser útil para todos porque funciona como una señal de alarma, de corta duración. Y otro, cuando el dolor se vuelve crónico y se pierde su utilidad como señal de alarma, convirtiéndose en una enfermedad en sí misma. Estos son los modos característicos de presentación de la fibromialgia.

Las consecuencias de la fibromialgia en la vida laboral

La enfermedad tiene consecuencias en la vida personal de los que la padecen, provocando situaciones de incompreensión en su medio, porque no siempre se

⁸ Fuentes, V. Rocío y Lara Eleazar, 20011, *Mobbing y fibromialgia*, México: Ediciones Oklever.

⁹ Parés, M., (2009), El mobbing posible factor desencadenante de la fibromialgia, Artículo en línea disponible en: <http://www.visagesoft.com>[consultado junio 2011].

¹⁰ Fuentes V. Rocío y Lara P. Eleazar, 2011, “Acoso laboral o *mobbing* y fibromialgia”, *Revista de Medicina Social*, vol.6, número 4, octubre-diciembre, p. 297-234.

¹¹ Chaitow, L., 2010, *Fibromyalgia syndrome: a practitioner's guide to treatment*. Edinburgh; NewYork: Churchill Livingstone.

observa el deterioro físico de las pacientes, por tanto no se les cree. Algunas mujeres refieren que ante los cuadros de dolor, se alejan sexualmente de su pareja y son abandonadas sentimentalmente, lo que les causa un mayor dolor emocional y físico.

En la vida laboral, la primera consecuencia y la más visible cuando se padece fibromialgia suele ser la económica, sobre todo cuando la responsabilidad económica del núcleo familiar recae en las mujeres. Las mujeres que padecen fibromialgia poco a poco irán abandonando sus responsabilidades en el trabajo por los constantes permisos que solicitan para realizar la visita al médico y aliviar su malestar.

El dolor no comprendido de la fibromialgia y de otras manifestaciones de malestar en los espacios laborales hará más susceptible a la paciente de padecer algún tipo de maltrato en el lugar de trabajo o bien sufrir algún tipo de castigo por parte de sus jefes, colegas y subordinados, en caso de que deba ausentarse continuamente por su malestar físico. Cuando no se pueden afrontar las consecuencias de la incompreensión, dejará la vía libre al maltratador para “ensañarse” más con su víctima, al proveerle con esta enfermedad la “razón” en sus constantes comentarios tales como “tú no sirves para nada”, “siempre está enferma”, “solicita demasiadas licencias por incapacidades”, lo cual hace posible que se argumente en contra de las mujeres con estos padecimientos.

La segunda consecuencia es la decadente estabilidad emocional de la víctima ante una situación de menosprecio sistemático. Todo el colectivo de enfermas de fibromialgia ha padecido situaciones de incredibilidad, dado que equivocadamente se les asocia con enfermedades psiquiátricas, y debido a que no todos los médicos tienen conocimientos como para diagnosticar la enfermedad, suelen ser doblemente maltratadas. La falta de información médica es uno de los obstáculos para su diagnóstico. El estudio de la fibromialgia ha mostrado que la mayoría de las pacientes son mujeres. Al revisar las historias laborales de las pacientes y sus diagnósticos médicos varias de ellas fueron agredidas de diversas maneras por colegas, jefas y jefes. La significación personal que las mujeres tienen de ellas es muy importante para no enfermar de fibromialgia.

Trabajo

Así la relación entre catastrofismo, fibromialgia y trabajo, dan cuenta que las relaciones humanas en los ámbitos laborales del siglo XXI, están entramadas en la complejidad que prevalece en los espacios donde interactúan hombres y mujeres de diversas edades, profesiones y culturas. Las condiciones laborales favorecen a que varias mujeres y sin duda hombres desarrollen cuadros de dolor. Las condiciones

en las que trabajan las mujeres tienen relación con el desarrollo de un conjunto de síntomas que son semejantes a la fibromialgia, de ahí que el diagnóstico médico sea difícil y se les considere pacientes con alteraciones psiquiátricas como sinónimo de auto enfermarse porque no han desarrollado fortalezas y liderazgos que les permita interactuar en ambientes laborales hostiles.

Para entender a las mujeres trabajadoras con fibromialgia es necesario utilizar una aproximación de género para conocer porqué una gran proporción de pacientes son mujeres y muy pocos hombres, así también porqué a los hombres se les olvidan con mayor facilidad las agresiones públicas no así a las mujeres quienes pueden presentar una mayor rumiación sobre sus vivencias negativas. Las mujeres se caracterizan por pensar de manera obsesiva sobre un suceso significado por ellas como negativo. En este sentido, Mabel Burín e Irene Meler¹² que estudian las subjetividades en varones y mujeres, han mostrado que estas formas de significación de la vida son inherentes a la subjetividad por los géneros. Las mujeres desde una subjetividad tradicional suelen ser más conservadoras de las formas familiares tradicionales, no así otras que son más autónomas e independientes, que las autoras llaman *transicionales* que suelen ser menos apegadas a los modelos de obediencia y sumisión¹³. En los modelos subjetivos tradicionales muchas mujeres se enferman como una manera de manifestar su frustración e ira ante la impotencia de no hacerlo abiertamente.

Las entrevistadas para este estudio mostraron que el maltrato laboral, la ridiculización, la agresión, o la subestimación de su trabajo suelen ser significadas como parte de algo desastroso y negativo. La competencia entre hombres y mujeres en ambientes laborales suele generar agresiones sutiles que no son fáciles de entender a simple vista. A las mujeres se les dificultó aceptar que estaban siendo agredidas por sus jefes, pero reconocieron con mayor facilidad la agresión de las jefas. La subestimación hacia el trabajo de las mujeres ha facilitado que las agredidas sean susceptibles de enfermarse debido a que no pueden manifestar abiertamente su ira, pero además en los ambientes laborales la violencia no se debe permitir como en ninguno otra parte. Sin embargo, el silencio de las frustraciones por no manifestarse abiertamente ha mostrado que son una de las múltiples razones de alteraciones en la salud.

El estudio de los ambientes laborales permite el análisis de diferentes tipos de violencia que traspasan lo académico y se centran en lo subjetivo como son los prejuicios, sentimientos y emociones, así como las expresiones psíquicas, todo ello

¹² Burin, Mabel y Meler, Irene, 2004, *Varones género y subjetividad masculina*, Paidós, Argentina.

¹³ Meler, Irene, 2012, "Construcción de la subjetividad y actitudes ante el trabajo: diferencias y similitudes entre los géneros", en: *Subjetividad y Proceso Cognitivos*, Vol. 16, No. 2, 2012, pp., 70-94.

expresa la cultura del ser humano¹⁴. Reconozco que los procesos agresivos en el lugar de trabajo como lo es el *mobbing*, no sólo son culturales sino también conllevan lo alterado de las subjetividades construidas en los seres humanos a lo largo de su vida. Los hombres y mujeres algunas veces se convierten en agresivos cuando su estado de salud está afectado, pero ello no implica que se conviertan necesariamente en acosadores o perpetradores y desarrollen un acoso grupal o *mobbing*. La misma enfermedad puede generar alteraciones en sus conductas que se vuelven irritables en la vida cotidiana.

Las pacientes con fibromialgia han referido que el dolor les genera irritabilidad, hipervigilancia y ansiedad. Los cuadros de dolor sumados con los estados de ánimo generan alteraciones en las relaciones bipersonales y ello hace factible que muchas veces se transformen en hostiles dentro de los ambientes laborales, si bien la fibromialgia es una enfermedad muy común en la actualidad, no se trata de justificar los comportamientos agresivos en los ambientes laborales para ello, puede existir la promoción de relaciones laborales respetuosas.

Lo que se ha visto a través de diversos estudios es que los blancos del acoso tienen respuestas físicas que se expresan en la salud después de un largo periodo de acoso, como por ejemplo, dolor corporal generalizado, ansiedad y fobia social.

Los procesos agresivos prolongados como es el *mobbing* pueden comprender un tiempo muy largo, dependiendo de si el blanco tiene una mayor inteligencia emocional que sus acosadores o bien, que tome la decisión de abandonar el lugar de trabajo o el ámbito escolar. Es importante señalar que muchas veces, tomar la decisión de irse de una institución no significa cobardía; por el contrario, la toma de decisiones debe ser pensada de por qué si se debe ir o no de un lugar y cuándo debe ser. Sin embargo, estos procesos agresivos contribuyen a mirar la vida de manera catastrófica y no necesariamente es una situación sobre exagerada por las mujeres que padecen dolor.

Es necesario tener en cuenta que el blanco u objetivo, aunque se vaya de algún lugar puede ser perseguido por los acosadores y perpetradores¹⁵; además que la visión catastrofista puede seguir teniendo sentido en su vida. El blanco del acoso grupal debe esclarecer sus sentimientos del por qué asumió la determinación de irse o permanecer en su lugar de trabajo, esto es debido a que probablemente en algún otro momento, se puede llegar a encontrar con los que fueron sus acosadores.

A lo largo de la investigación he registrado casos en los que una acosada

¹⁴ Fuentes V., Rocío, 2014, *Bajo la mirada de los perpetradores mobbing y cultura*, Instituto Politécnico Nacional, Secretaría de Educación Pública, México.

¹⁵ Hirigoyen, Marie-France, 2001, *El acoso Moral en el trabajo*. España: Paidós.

después se convierte en jefe de los que fueron sus acosadores o bien, de algún familiar o pariente de ellos. Entonces, el jefe puede llegar a tomar represalia hacia ese sujeto, de esta manera es como se van tejiendo y reproduciendo redes de odio en los que algunas veces no se sabe por qué se está siendo acosado/a. El acoso conlleva a desarrollar catastrofismo, pero también las carencias de educación de los sujetos que agreden, quienes emiten descalificaciones en sus discursos cotidianos.

Las investigaciones sobre las relaciones humanas en el campo laboral, dan cuenta que la educación no es suficiente para desempeñar cargos administrativos o académicos y tampoco en el ser docente. Esto se expresa en las múltiples quejas y expresiones de sufrimiento de los seres humanos que se enfrentan continuamente no sólo en el mundo del trabajo sino también en el ámbito educativo.

Actualmente, están emergiendo fenómenos como resultado de procesos sociales complejos como por ejemplo, la violencia en espacios específicos como los laborales y los universitarios, concretamente en el aula. Por ello es importante repensar la educación que se imparte en las escuelas y universidades. Así también cuestionar sobre el estudio de las relaciones humanas en la formación docente. Por tanto, es significativo abordar el estudio de la complejidad de la educación visto desde dos aspectos importantes: por un lado el papel del docente como perpetrador y perpetrado, por otra parte, el discente como perpetrado y como perpetrador.

El conjunto de los datos aquí citados se obtuvieron de entrevistas y descripciones de ambientes laborales y académicos, así se comprobó que todas estas expresiones violentas son consideradas en varios ambientes laborales y académicos como delitos menores. En otros más ni siquiera como delitos sino como “travesuras” hechas por los hombres o por mujeres que son consideradas envidiosas o agresivas, pero que sus comportamientos son aceptados de manera incuestionable y para ello no existe sanción. Suele ocurrir también con aquellas profesiones que se caracterizan por ser “femeninas” y los hombres que llegan pueden vivir algún tipo de exclusión y maltrato que por la frecuencia y el tiempo se convierten en un *mobbing*. Es fundamental cambiar la actitud en las instituciones, a fin que estas promuevan el cambio y hagan cumplir la Ley de igualdad entre mujeres y hombres. Frente a esa situación, es importante elaborar planes de trabajo con programas que atiendan las necesidades de las mujeres trabajadoras.

El catastrofismo es parte de la incertidumbre laboral que se vive en este momento histórico. Las respuestas catastrofistas son las inquietudes y dudas sobre un futuro inmediato que se torna incierto para muchos hombres y mujeres

de cualquier edad. El catastrofismo puede presentarse a cualquier edad y en mujeres que no padecen ninguna enfermedad, pero en este trabajo interesó resaltarlo a partir del análisis de los ambientes laborales.

Las miradas catastrofistas son aprendidas, así el sujeto que aprendió que todo le sale mal en la vida, lo reproduce de manera cotidiana, así también, aquellas que aprendieron que la agresión y la intriga, en el lugar de trabajo es una forma de mantener la autoseguridad laboral, lo seguirán reproduciendo como parte de sus estrategias de vida. Así se desarrollan comportamientos y conductas agresivas, para consolidar logros académicos o laborales. Existen ambientes laborales así como escolares que facilitan que se desarrollen estos comportamientos. La agresión en el lugar de trabajo es socialmente admitida y se les da crédito a las actitudes hostiles. A mayor hostilidad mayor jerarquía. Con los estudios cualitativos sobre los ambientes laborales, se ha visto que los procesos agresivos si tienen repercusiones en la salud, así también exacerban los cuadros de dolor o ansiosos en mujeres que padecen alguna enfermedad como la fibromialgia. El dolor que presentaron las mujeres entrevistadas lo han expresado como vergonzoso, pues, al sentirse siempre enfermas disminuye su autoestima y las hace irritables. La irritabilidad se manifiesta en su desempeño lo que muchas veces se muestra con hostilidad. El dolor que les aqueja les impide desempeñarse de manera afable. Los datos han mostrado que varias de ellas registraron algún tipo de violencia en el lugar de trabajo e incluso un *mobbing*. Mismas que manifestaron ira e impotencia por no haber revelado su inconformidad en un momento inicial del proceso de acoso grupal que incluyó el maltrato emocional y miedo a repetir la historia, pero otras mujeres desarrollaron ira y frustración porque a sus agresores se les protegió y no hubo sanción para ello.

Así la fibromialgia y el catastrofismo está en relación con el sufrimiento que se produce en estos ambientes laborales pero sobre todo con la sensación constante de la pérdida del empleo y el maltrato laboral. La incertidumbre laboral genera la visión de un futuro incierto y dudoso para aquellas mujeres que están iniciando su vida laboral y también para aquellas que ocupan puestos administrativos que pueden ser removidos en cualquier momento.

El catastrofismo puede ser visto como una patología desde la psicología pero es parte inherente de este momento histórico que corresponde a la época de la escases del empleo y debe ser despatologizado para ser entendido como una complejidad no sólo visto como una relación de casusa – efecto. Es importante comprender que el catastrofismo conlleva ideas de fracaso y que al parecer son generadas por las mismas mujeres, sin embargo, es significativo considerar cómo se ve la vida viviendo con dolor corporal e incertidumbre laboral.

Conclusiones

El catastrofismo, la fibromialgia con su manifestación de dolor y el trabajo, favorecen al desencadenamiento de cuadros de dolor que no pueden ser explicados sólo desde una disciplina médica y psicológica, sino también debe ser analizado desde la cultura y la forma de significar la vida. La violencia en los ambientes laborales como es el acoso grupal en el lugar de trabajo o *mobbing* dirigido a las mujeres favorece el surgimiento de padecimientos que se expresan como trastornos que adquieren características psicosomáticas, pero que tiene una explicación social. Así lo han referido las mujeres entrevistadas y se confirma con los antecedentes de esta investigación.

El acoso que viven las mujeres muchas veces está pensado para dañar a aquellas que casi siempre son significadas por los hombres como las que ponen en riesgo el poder patriarcal que prevalece en el ambiente laboral. Bajo estas condiciones, las mujeres casi siempre son pensadas por los hombres como subordinadas aunque ocupen puestos directivos y tengan grados académicos altos. La constante condición de subordinación de estas mujeres no sólo se manifiesta en los ambientes laborales, sino también en la casa y en la pareja.

Para finalizar, las experiencias registradas por las entrevistadas están en íntima asociación con el sufrimiento, que no solamente corresponde al momento de explorar una vivencia de agresión por más de seis meses en el lugar de trabajo, sino que estas agresiones activan recuerdos o experiencias registradas en su niñez, en la juventud y en la vida de pareja y también en la vida laboral todo ello contribuye con el desarrollo del catastrofismo.

La significación del trabajo tiene un papel importante para estas mujeres, debido a que no sólo nutre la autoestima y la identidad sino que lleva muchas ilusiones procurando intentos de autonomía y deseos de generar cambios en las vidas personales, así como también en los ambientes laborales. Esos ideales se rompen cuando se enfrentan con procesos de agresión prolongada en el lugar de trabajo. Una vez que estos se rompen, las mujeres suelen manifestar dolor corporal y un conjunto de manifestaciones físicas en su mayoría aparentemente psicosomáticas que ni ellas mismas logran algunas veces explicar o definir. La consulta médica es insuficiente para poder diagnosticar lo que le ocurre a la paciente con un cuadro de dolor difuso y desgano. Los dictámenes médicos suelen utilizar conceptos generalizantes como estrés laboral, el cual es bastante útil pero no logra descifrar las condiciones que están siendo registradas por las pacientes.

Finalmente, con esta investigación se ha podido distinguir que los procesos de

sufrimiento prolongado generan alteraciones físicas y también emocionales, y otras más, que se expresan con dolor corporal generalizado y que genera cambios en todos los contextos en donde se desenvuelven las mujeres. La cultura desempeña un papel importante por la forma en que las mujeres pueden dar significación a su experiencia, pero además se ha encontrado que la significación otorgada a las diferentes formas de violencia y maltrato en el lugar de trabajo o también *mobbing* es personal, y por tanto la experiencia del acoso grupal en el trabajo tiene diferentes significaciones, múltiples y complejas, para la persona que lo vive y padece.

Bibliografía

Amorós, Celia 2007, Pensar en femenino. Entrevista en línea disponible en: <http://www.revistafusion.com/2007/julio/entrev166.htm> [consultado el 7 de julio de 2008].

Bauman, Zygmunt, 2014, *La cultura en el mundo de la modernidad líquida*, Fondo de Cultura Económica, México.

Belmonte, Boz, Carlisky, Elinger, Falcone, Gutman, Logiówine, Rubinstein, y Wernick, 2010, "Psicoanálisis y comunidad: un proyecto clínico solidario", Federación Psicoanalítica de América Latina Septiembre 23 AL 25 de 2010, Bogotá - Colombia

Burin M., 2008, "Las fronteras de cristal en la carrera laboral de las mujeres. Género, subjetividad y globalización", Anuario de Psicología 2008, vol. 39, nº 1, 75-86, 2008, Barcelona.

Burin, Mabel y Meler, Irene, 2004, *Varones género y subjetividad masculina*, Paidós, Argentina.

Cárcar, Angel (2014), *Lo que nunca se ha dicho sobre el bullying, mobbing, y violencia de género. La perversión de los instintos el culto a la gran mentira*, editado por CreateSpaceIndependent Publishing Platform (June 4, 2014).

Chaitow, L., 2010, *Fibromyalgia syndrome: a practitioner's guide to treatment*. Edinburgh; NewYork: Churchill Livingstone.

Chodorow, Nancy, 2003, *El poder de los sentimientos*, Paidós, Argentina.

Ehrlich, G. E. 2003, Pain is real; Fibromyalgia isn't. *TheJournal of Rheumatology*, 30 (8), 1666-1667.

Edreira, María José, 2003, "Fenomenología del acoso moral", en *LOGOS. Anales del Seminario de Metafísica*. 2003, 36, pp. 131-151.

Fuentes V., Rocío, 2014, *Bajo la mirada de los perpetradores mobbing y cultura*, Instituto Politécnico Nacional, Secretaría de Educación Pública, México.

Fuentes V. Rocío y Lara P. Eleazar, 2011, "Acoso laboral o *mobbing* y fibromialgia", *Revista de Medicina Social*, vol.6, número 4, octubre-diciembre, p. 297-234.

Fuentes, V. Rocío y Lara Eleazar, 20011, *Mobbing y fibromialgia*, México: Ediciones Oklever.

García y Rodero, 2011, "La catastrofización ante el dolor de la fibromialgia", en: WWW.JANO.ES, Junio 2011.

Garduño, María de los Ángeles, 2010, "La categoría de género en la explicación de los perfiles de enfermedad y muerte de varones y mujeres", en *Salud Problema* 25 Primera época, primavera 94, pp.17-26.

Garriga, Concepció, 2015, "*Ética del cuidado y sufrimiento femenino chicas buenas chicas malas*", en: Dia-

rio12, jueves 12 de febrero 2015, Sección Psicología.

González, y otros, 2004, *El mobbing, aspectos conceptuales y cuestiones prácticas para el médico de familia sobre las conductas de acoso psicológico en el trabajo*. España: editado por SEMERGEN y NOVARTYS.

Hall, Edward T. 1990, *El lenguaje silencioso*. México: Colección los Noventa, Alianza Editorial Mexicana, Consejo nacional para la Cultura y las Artes.

Hirigoyen, Marie-France, 2001, *El acoso Moral en el trabajo*. España: Paidós.

Hirigoyen, Marie-France, 2006, *Mujeres Maltratadas los mecanismos de la violencia en la pareja*. España: Paidós.

Kancyper, Luis, 2015, "Bullying, acoso o convivencia escolar", video editado por "La Época APA online" Asociación Psicoanalítica Argentina, No.6, marzo 2015.

Lagarde, Marcela, 2001, *Género y Feminismo*, editorial Horas y Horas, España.

Lagarde, M. 2003, *Los cautiverios de la mujeres: madresposas, monjas, putas, presas y Locas*. México: Universidad Nacional Autónoma de México.

Lamas, Marta, "¿Prostitución, trata o trabajo?", en Revista Nexos, 1 de septiembre de 2014, México. Disponible en: <http://www.nexos.com.mx/?p=22354>

Lamas, Martha, 2006, *Feminismo transmisiones y retransmisiones*. México: Taurus.

Leymann, Heinz. 1996, "Contenido y desarrollo del acoso grupal moral ("Mobbing") en el trabajo *European Journal of Work and Organizational Psychology*", [en línea] disponible en: <http://www.mobbingportal.com/leymanh.html> [Consulta: 9 junio de 2008]

Máñez, Fenollosa, Martínez y Salazar, 2005, "Calidad del sueño, dolor y depresión en fibromialgia," *Rev. Soc. Esp. Dolor* 12: 491-500, 2005, pp. 491-500.

Mc Phail, E. *El tiempo libre como derecho humano. Políticas de comunicación* [en línea]. Disponible en: <http://www.razonypalabra.org.mx/antiores/n8/elsie12.htm> [Consulta: 11 mayo de 2010].

Martínez, Lavin, 2008, *Fibromialgia el dolor incomprendido*. México: editorial Aguilar.

Meler, Irene, 2012, "Construcción de la subjetividad y actitudes ante el trabajo: diferencias y similitudes entre los géneros", en: *Subjetividad y Proceso Cognitivos*, Vol. 16, No. 2, 2012, pp., 70-94.

Disponible en: <http://dspace.uces.edu.ar:8180/xmlui/handle/123456789/1968>

Meler, Irene, 2010, "La vitalidad del patriarcado", en: <http://www.topia.com.ar/autores/irene-meler> , [consultado el 20 de agosto de 2014].

Parés, M., 2009, "El mobbing posible factor desencadenante de la fibromialgia", Artículo en línea disponible en: <http://www.visagesoft.com>[consultado junio 2011].

Piñuel, Iñaki, 2008, *Mobbing estado de la cuestión*, España, editorial Gestión 2000.

Rifkin, Jeremy, 2010, *El fin del trabajo*, Paidós, España.

Risberg, G., and Hamberg, K., 2006 "Gender perspective in medicine: a vital part of medical scientific rationality. A useful model for comprehending structures and hierarchies within medical science". Disponible en: <http://www.biomedcentral.com/1741-7015-4-20> [Consultado: 20 de abril de 2010].

Taylor y Bogdan, 2008, *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*, Paidós, España.

Westhues, Kenneth 2007, "Mobbing, un hecho natural", conferencia dada en la Sociedad de Sociología en la Universidad de Graz (Austria), el 23 de enero de 2007. Traducción de Sergio Navarrete. Disponible en <http://arts.uwaterloo.ca/kwesthue/graz070.htm> [consultado en marzo 2013].

SEDENTARISMO Y ACTIVIDAD DEPORTIVA EN COMUNIDADES EDUCATIVAS: EL CASO DEL PERSONAL DE ESCOM/UIPBI-IPN

ADRIANA BERENICE CELIS DOMÍNGUEZ¹
ENRIQUE TORRES GONZÁLEZ²



Resumen

“El deporte es vida, es salud”, “Actívate con estilo”, “Hacer más, sentirse mejor, vivir más tiempo”, son algunos de tantos slogans que llaman a movilizar el cuerpo como una estrategia para prevenir las enfermedades de la civilización; sin embargo, la implementación de dicha estrategia no es tan simple ni tan rápida como puede resultar su escritura; y es que hoy se vive avasallado por un estilo de vida que ha depositado en la posición sedente el punto de anclaje de múltiples actividades cotidianas, entre las que se encuentran las laborales.

El caso que se reporta es una aproximación inicial sobre cómo el componente laboral puede constituirse en agente nocivo para la salud del trabajador de la Escuela Superior de Cómputo (ESCOM) y la Unidad Profesional Interdisciplinaria de Biotecnología e Ingeniería (UIPBI), del Instituto Politécnico Nacional (IPN), y la potencialidad de la actividad deportiva como agente preventivo de enfermedad .

Los resultados arrojan que los trabajadores permanecen sentados por exigencia del puesto de trabajo; así como que la falta de tiempo para formulación y entrega de ciertas tareas, se constituye en un detonador de estrés cuyos efectos se asocian a la presencia de trastornos del sueño.

De igual forma se identifica la ausencia de medidas preventivas, por parte de los trabajadores, para cuidar su cuerpo tanto al momento de utilizar la PC y dispositivos móviles, como durante la práctica de algún tipo de actividad deportiva.

¹ M. en C. Adriana Berenice Celis Domínguez, Profesora Titular “A” de la Escuela Superior de Cómputo del Instituto Politécnico Nacional; Lic. En Pedagogía (UNAM-FFyL); M. en C., en Administración y Desarrollo de la Educación (IPN-ESCA); experiencia docente en educación media superior y superior así como en formación docente.

² M. en c: Enrique Torres González, Profesor Titular “C” de la Escuela Superior de Cómputo del Instituto Politécnico Nacional; M. en c. en Administración de Negocios de la Escuela Superior de Comercio y Administración (IPN-ESCA) Experiencia docente en modalidad presencial dentro de la educación superior y posgrado.

Situación Problemática.

La tecnología es un elemento central del “aquí” y el “ahora”; por lo que se define como una serie de prácticas más allá de matriz de máquinas y dispositivos con los cuales parcialmente se le representa (Franklin, 1999); provoca la tentación del automatismo, nos deja la sensación de “salvarnos” del trabajo, por lo que se determina su éxito, a partir de una significativa utilidad por cuanto a la eficiencia e inmediatez que le imprime a diversas tareas profesionales, fortaleciendo la tendencia a diseñar puestos de trabajo en los que la computadora, una silla y un escritorio se constituyen en herramientas de trabajo indispensables y en donde el cuerpo de los trabajadores es sometido a permanecer sentado por varias horas al día.

Sin embargo, esta somera descripción desde un discurso *fines-medios* de las tecnologías dentro del ámbito laboral, excluye los efectos en la salud de los trabajadores tras pasar una cantidad significativa de horas en inmovilidad sedente dentro de las jornadas laborales; de hombre *sedente* se transitó a hombre *sedentario*, haciendo evidente un descuido –consciente o inconsciente, obligado o voluntario – del cuerpo aproximándolo hacia una dimensión *mercantil* del mismo (Muñiz, 2010), un cuerpo avasallado por el estrés así como por tiempos limitados y deficientes de descanso, sometido a malas posturas adoptadas al momento de utilizar tanto la computadora como los móviles, y sujeto a una escasa actividad deportiva, factores que en suma y en interacción compleja son causantes de enfermedades de la opulencia o a la civilización, y que encuentran su expresión en obesidad, diabetes, cáncer y problemas cardiovasculares; sin olvidar, los severos impactos en la salud mental detonantes de depresión y ansiedad. (Campillo, 2010); (Capra, 1992); (Márquez; Rodríguez; De Abajo, 2006).

En cifras, México reporta que el 70 % de los trabajadores mexicanos padece estrés en algún grado; 450, 000 dependen de alguna droga y 37 millones sufren trastornos del sueño, (IMSS/STPS, 2014). Si bien, existen avances significativos en torno a la importancia de la actividad deportiva, del cuidado de la dieta así como de lo significativo que resulta el descanso en el bienestar del trabajador, es necesario reflexionar sobre cómo el componente laboral impactado por las TIC, se constituye en sí mismo en un agente nocivo para la salud de los trabajadores, al promover hábitos perniciosos en comunidades educativas, particularmente en el personal docente y administrativo de dos unidades académicas del Instituto Politécnico Nacional (IPN): la Escuela Superior de Cómputo (ESCOM) y la Unidad Profesional Interdisciplinaria de Ingeniería y Biotecnología (UPIBI), en una reflexión cuyo reto es indagar los efectos de la tecnología más allá de los *medios-fines*.

Cuerpo, salud y enfermedad: unicidad fragmentada.

Antes del 1500 de nuestra era, en Europa – y en la mayoría de las demás civilizaciones – predominaba una visión orgánica del mundo y de la ciencia, que posicionaba al hombre como figura central de la creación divina; sin embargo, tras la Revolución Científica iniciada por Copérnico – en la que intervinieron grandes pensadores como Galileo, Descartes, Bacon y Newton – la vanidad humana comienza a recibir sendos golpes³, lo que provocó cambios en su relación con el universo, así como sobre la idea que tenía de sí mismo. Su espíritu científico – otrora destinado a la comprensión del orden natural y la vida en armonía con ese orden, de forma integrada y hasta ecológica – se sustentó en una necesidad de autoafirmación, de control de la naturaleza. El conocimiento científico dejó atrás el concepto antiguo *tierra-madre* para transitar hacia el dominio y control de la naturaleza, a través de su fragmentación y en cuya descripción, empleando el lenguaje matemático, se aplicó la metáfora *mundo/máquina*.

Con Descartes, la percepción inconexa *mente – cuerpo*, es formalmente declarada. En *El Cogito* – nombre que se le da hoy a ZAVy al método cartesiano – Descartes expone que en tanto la razón era más cierta que la materia, la mente y el cuerpo eran entes separados y básicamente distintos; esta división fundamental entre el *pensamiento o res cogitans, (substancia pensante)*, y *la materia o res extensa, (substancia extensa)*⁴; quedo fuertemente arraigada en el pensamiento occidental justificando por un lado, percepciones alrededor del cuerpo y la construcción de una corporalidad que nos conduce a mirarnos a nosotros mismos como egos aislados “dentro” de nuestro cuerpo, con una marcada valoración del aspecto intelectual sobre el manual (Capra, 1992), y por otro, una fuerte tendencia a la enajenación del mismo, a partir de una serie de creencias construidas y reforzadas sobre las diferencias entre el cuerpo propio y el impropio (Wolf, 1992), de introyección más profunda en las mujeres pero no ajeno a los hombres.

En el terreno político, sobre el cuerpo operan relaciones de poder, que *lo cercan, lo marcan, lo doman, lo someten a suplico, lo fuerzan a unos trabajos, lo obligan a unas ceremonias, exigen de él unos signos [...]*, cerco político vinculado con una utilización *económica* del mismo, por lo que sólo se convertirá en fuerza útil *cuando es a la vez cuerpo productivo y cuerpo sometido* (Foucault, 2002); y

³ Son tres los descubrimientos que hirieron para siempre la vanidad humana: La Teoría Heliocéntrica de Copérnico; la Teoría de la evolución de las especies de Charles Darwin; el tercer y último golpe fue dado por Sigmund Freud, gracias al descubrimiento que sometía el pensamiento y actuación del hombre a un “algo” desconocido dentro del inconsciente.

⁴ La fragmentación a la que se alude queda expuesta en la siguiente frase cartesiana: “el concepto de cuerpo no incluye nada que pertenezca a la mente y el de mente, nada que pertenezca al cuerpo”, bajo esta distinción todas sus teorías, donde las humanidades se concentraron en la res cogitans y las ciencias naturales en la res extensa. Capra, F. (1992). El punto crucial. Argentina: Troquel, pág. 30

por otro, en la forma de abordar la salud y la enfermedad de dicho cuerpo y que, hoy, sigue enfrentando a los profesionales médicos – desde el modelo biomédico⁵ - a una visión mecánica de la enfermedad que al constituirse en un funcionamiento defectuoso de los mecanismos biológicos, excluye de su comprensión y tratamiento a las dimensiones psicológicas de la misma y donde la tarea del médico es intervenir física o químicamente para corregir las disfunciones de un mecanismo específico. Problema similar existe con los psicoanalistas, quienes tienen dificultades para ocuparse del cuerpo de sus pacientes.

Si bien el modelo biomédico sigue basándose en el concepto del cuerpo como máquina, y de la enfermedad como consecuencia de la avería de la misma, actualmente se plantean definiciones que si bien contienen elementos mecanicistas van apostando a la integración de los elementos físicos, mentales y sociales; ejemplo de ello, es el concepto de salud propuesto por la Organización Mundial de la Salud (OMS), al denominarla como “[...] un estado de completo bienestar físico, mental y social y no simplemente la ausencia de enfermedad o de males”. Si bien como señala Capra (1992), dicha definición es poco real en tanto describe la salud como un estado de completo bienestar y no como un proceso en continuo cambio y evolución, sí sugiere la naturaleza holística de la salud necesaria para entender el fenómeno de la curación, y con ello la interjección entre la medicina científica y la sabiduría popular – aplicada por los curanderos – para quienes la enfermedad es un trastorno de toda la persona, que abarca el cuerpo del paciente y también su mente (la imagen que el paciente tiene de sí mismo), su dependencia del entorno físico y social y su relación con el cosmos y con los dioses⁶.

Desde esta óptica, se posibilita comprender dos correlaciones básicas: la primera asociada a la dependencia existente entre salud y el equilibrio social, psicológico y fisiológico, y la segunda a la influencia que tiene la salud de una persona en la forma en que acude a trabajar, por consiguiente, en su productividad. Persisten sin embargo, prácticas en las que suele predominar el cuidado de una de las dimensiones de la salud – sea la física o la mental – en detrimento de la otra, lo que incapacita al sujeto para cuidar la misma y prevenir enfermedades de forma holística.

⁵ El modelo biomédico es la base de la medicina científica moderna en la que el cuerpo humano es considerado como una máquina que puede analizarse desde el punto de vista de sus partes, por lo que la enfermedad es el funcionamiento defectuoso de los mecanismos biológicos; desde esta óptica la tarea del médico es intervenir física o químicamente para corregir las disfunciones de un mecanismo específico.

⁶ Por medio de ritos y ceremonias los curanderos tratan de influir en la mente del paciente disipando el miedo, que siempre es un componente significativo de la enfermedad, ayudándolos a estimular poderes de curación naturales que todos los organismos vivientes poseen.

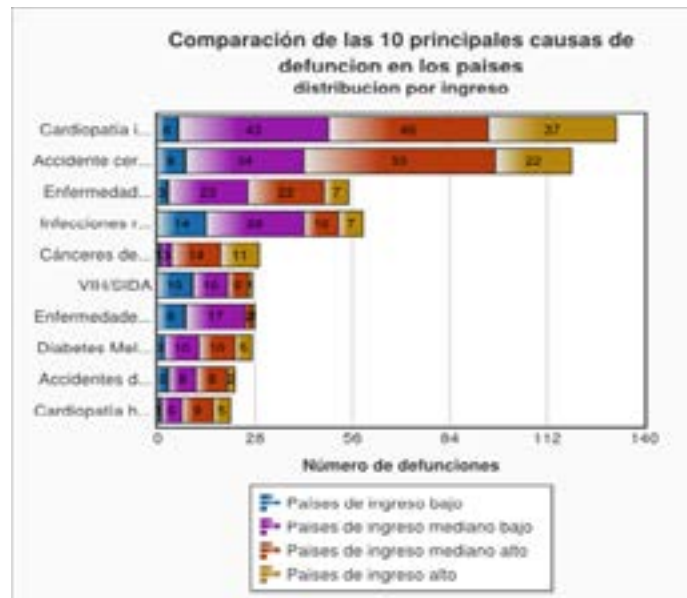
Tic, sedentarismo y las enfermedades de la opulencia

La visión mecánica en torno a la enfermedad y la salud, obnubila comprender que las enfermedades que más preocupan y atemorizan – denominadas *de la civilización* (Capra, 1992) o *de la opulencia* (Campillo, 2010)– se puedan desencadenar a causa del no bienestar y de la mala alimentación, no obstante, transitamos hacia una promoción de un concepto de salud y abordaje de la enfermedad más integral, lo que permite hacer planteamientos donde los problemas de salud de la población, se asocian a una vida disoluta llena de hábitos perniciosos, caracterizados por el sedentarismo, el abuso del tabaco y el alcohol así como por una dieta deficiente, dentro de un contexto de grave deterioro ambiental y descomposición social.

Tradicionalmente, estos factores se observan como parte de las costumbres y hábitos que la población debería modificar a modo de prevención, sin embargo poco se aborda sobre la influencia del componente laboral sobre los mismos; ello justifica la necesidad de contar con más análisis y estudios a profundidad para establecer medidas preventivas. Hoy la gente trabaja en condiciones estructuradas para el bienestar de la tecnología, donde esta es presentada como liberadora del estrés, del duro trabajo físico, sin embargo una vez que dichas tecnologías son normalizadas a menudo esclavizan y desplazan a sus usuarios (Franklin, 1999). Según la Unesco (2005), existe un cúmulo de evidencias sobre cómo en profesiones y oficios en los que la demanda del trabajo es muy alta, el grado de control que se puede ejercer sobre la misma es bajo y paralelamente, en el caso particular de la docencia, la existencia de un escaso soporte social se constituye en el riesgo más importante para la salud con la aparición de problemas cardiovasculares incluyendo hipertensión arterial, que forman parte del catálogo de enfermedades de la civilización. Este tipo de enfermedades según Campillo (2010), nos afligen en las sociedades opulentas⁷ presentan una incompatibilidad entre nuestro diseño evolutivo y el uso que hacemos de nuestro organismo.

Tanto Fritjof Capra como José Enrique Campillo, establecen que a mayor grado de civilización se incrementa la posibilidad de desarrollar dichas enfermedades – en tanto la esperanza de vida es más alta - sin embargo como este último apunta, si bien casi la mitad de la población en países desarrollados fallece a causa de problemas cardiovasculares éstas en breve, se constituirán como la principal causa de muerte en países en desarrollo - como China e India – desplazando a las enfermedades de tipo infeccioso.

⁷ Una sociedad “opulenta” hace alusión a aquella que forma parte de un país desarrollados, donde gracias a la avance científico y tecnológico se ha logrado un adecuado control sanitario así como una alimentación variada e ilimitada lo que ha incrementado el promedio de vida de la población, hoy la preocupación radica sobre aquellas enfermedades “propias” de una edad adulta avanzada, sea porque acortan la vida o disminuyen su la calidad. Campillo Álvarez, J.E. (2010). El mono obeso. Barcelona: Crítica.



La ilustración 1, expresa gráficamente las 10 principales causas de muerte, establecidas por la OMS (2011); como se observa el órgano más vulnerable de todos es el corazón; asume que ello tiene que ver “[...] con el estilo de vida: comida basura, falta de ejercicio, alcohol, cigarrillos, etc. Todo eso lo afecta, donde quiera que uno viva”.

La escasa presencia de enfermedades metabólicas y cardiovasculares en países subdesarrollados se asocia a la forma de vida ajustada exclusivamente a un modelo agrícola y ganadero tradicional. No así en sociedades con mayor urbanización donde diversos estudios epidemiológicos han demostrado la relación directa que existe entre enfermedades metabólicas y cardiovasculares con el bienestar económico y social, algunos otros consideran que los problemas de salud metabólicos y cardiovasculares son enfermedades de la hiperalimentación, de la falta de comunicación entre las personas, de la soledad, del sedentarismo, del estrés laboral y del aburrimiento.

Específicamente en el terreno laboral, el tránsito en los puestos de trabajo de lo físico y lo manual hacia un predominio incremental de la actividad mental, ha significado por un lado, que el procesamiento de la información, y la solución de problemas, aumente *la sobrecarga mental y emocional* en el trabajador (Martín, Salanova, Peiró, 2001) y por el otro, que este tenga la necesidad de permanecer un número considerable de horas en posición sedente – la cual por lo general es incorrecta - frente a un escritorio “multifuncional” útil para trabajar, comer, dormir y socializar, gracias a la conexión que cada computadora tiene a redes sociales y servicios de mensajería.

El sedentarismo o sedentación es uno de los rasgos característicos de la sociedad contemporánea, cuya principal ventaja se asocia al descanso del cuerpo;

y que en exceso genera múltiples problemas de salud según el número de horas en sedentación y al tipo de posición sedente adoptada; en España un estudio con niños españoles destaca que en los ambientes escolares estos permanecen sentados entre el 60 y el 80 % de la jornada académica a lo que se le debe sumar el tiempo destinado a otras actividades como al ver televisión, jugar con video juegos, hacer la tarea etc., (Quintana y col., 2004); en esa misma tendencia según la VI Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo (2007), un 30 % de los trabajadores españoles afirmaron que trabajaban sentados, de estos el 17 % señaló que no se levantaba casi nunca y un 12 % señalaron que lo hacían frecuentemente ⁸.

Este mismo estudio destaca, que el sector servicios aglutinaba la mayoría de las personas que trabajan sentadas sin levantarse casi nunca, donde más de la mitad (57%) eran empleados administrativos del ámbito público o privado, (INSHT, 2007) lo cual supone por un lado, que los mismos muestran una relación desproporcional entre la acumulación de energía y el desgaste físico para consumirla y por otro, una sobrecarga emocional latente.

Nuestros cuerpos no fueron creados para ser sedentarios, después de 10 a 20 años de permanecer sentados 6 horas al día, se contribuye a la pérdida de hasta 7 años con calidad de vida, en otras palabras, 7 años sin enfermedades ni muerte ⁹, (Walding, C; 2015); nocividad a la que se suman los efectos de las incorrectas posturas sedentes ¹⁰, las cuales se encuentran en relación con las dimensiones del mobiliario utilizado; los hábitos y el tipo de tarea que se desempeñe, (Quintana y col., 2004).

Paralelamente el sometimiento del organismo humano a múltiples hábitos perniciosos de forma cotidiana deriva en una serie de afecciones en la salud mental de un porcentaje de la población cada vez mayor, expresadas en enfermedades como el estrés ¹¹, la depresión, neurosis y aquellas de tipo psicosomáticas diagnosticadas y percibidas (gastritis, úlceras, colon irritable, entre otras).

El estrés es una de las principales causas de los trastornos del sueño, que aqueja a 37 millones de mexicanos, (IMSS/STPS/OSHA, 2011), dentro de los cuales se encuentra el insomnio, que al no ser atendido adecuadamente, puede volverse crónico. Si bien puede deberse a algún trastorno médico, a otro trastorno de sueño o puede derivarse de una inadecuada higiene del sueño, es decir debido a una serie de hábitos incorrectos a la hora de dormir, (UAM, 2015).

⁸ Una comparación con los resultados de la III Encuesta (1997) muestra que el porcentaje de personas que trabajan sentadas sin levantarse casi nunca se ha incrementado en cuatro puntos.

¹⁰ La postura sedente es definida como la "posición en la que una parte considerada del peso corporal se transfiere a una superficie de trabajo", o como aquella "[...] en la que la base de apoyo del cuerpo está a medio camino entre la usada en bipedestación y la usada durante el decúbito; la base de apoyo está formada por la cara posterior de los muslos y los pies."

¹¹ La palabra estrés representa una multiplicidad semántica, utilizada para referenciar al área de interés e investigación o bien para referirse a aquellas situaciones en las que los elementos del puesto de trabajo dan lugar a una mala salud: v. gr. Martín y col. (2003) El estrés laboral: ¿Un concepto cajón-de-sastre? Revista Proyecto social: revista de relaciones laborales, número 10-11.

Aunque existen pocos estudios que aborden la relación sueño –salud, no sucede lo mismo con el análisis del vínculo entre el mal sueño y los índices de mortandad, los padecimientos físicos así como sobre el bienestar psicológico (Miro; Iáñez; Cano-Lozano, 2002), donde se concluye que el mayor estado de bienestar psicológico lo obtienen los sujetos que duermen entre 7-8 horas, así como que los principales factores que contribuían positivamente a la satisfacción del sueño son la cantidad, calidad y profundidad del sueño y, de forma negativa, los despertares nocturnos.

En tanto el hombre decide cotidianamente cuál periodo (vigilia – sueño) se alarga a expensas del otro (García, 2008), estudios señalan que a mayor satisfacción del sueño autoevaluada, menores síntomas de depresión y ansiedad, menor número de enfermedades existentes y menor cantidad de medicamentos consumidos.

El ciclo circadiano – la vigilia y el sueño – influye en todas las funciones del cerebro y el cuerpo¹²; por consenso se ha posicionado al sueño como aquel que reinstala o restaura las condiciones del cerebro que se tenían en el comienzo de la vigilia precedente (Velluti, 1987) por lo que resulta vital atender a las condiciones que facilitan el sueño reparador.

Una adecuada higiene del sueño, evita una serie de hábitos como la práctica de ejercicio un par de horas antes de dormir, en tanto el organismo necesita liberar sustancias para responder al ejercicio – fundamentalmente de tipo cardiovascular – consumir sustancias “activadoras” cuyo efecto se traduce en dificultades para conciliar el sueño, así como en la presencia de un número mayor de *despertares* durante la noche, y la obtención del sueño ligero y no reparador. Un efecto similar es el que produce la luz artificial propia de la televisión, la computadora o las pantallas portátiles, por lo que es necesario evitar dicha exposición antes y durante el sueño.

Los estados de relajación previa, evitando situaciones de enojo y estrés son altamente recomendables, vigilar el mantenimiento de horarios estables como estrategia que evita la afectación del ritmo natural de sueño-vigilia, el cual debe ir sincronizado con el ciclo *luz-oscuridad*.

Actividad deportiva: de la práctica empírica a la ejercitación metódica.

Como afirma Campillo (2010), “[...] hoy los ciudadanos quieren ser gestores de su propio bienestar, colaborar de manera activa con el personal sanitario en la

¹² La vigilia o “estado de alerta, en el ser humano corresponde a lo que en otras especies animales se denomina anabiosis: recuperación de la vida plena de un organismo al cabo de cierto tiempo de vida latente. Mediante esta estrategia algunas especies animales pueden superar épocas de condiciones ambientales desfavorables, al reducir al máximo su metabolismo (García; 2008)

prevención y tratamiento de las enfermedades crónicas que les afectan o que les acechan a la vuelta de la esquina de cada año”.

Dos de las estrategias preventivas que más se recomiendan son la modificación de la dieta y el ejercicio activo, no obstante, no es tan fácil ni tan rápido, debido a las características propias del puesto de trabajo, a la “escasez” de tiempo sea para ejercitarse o para consumir una dieta balanceada, así como por un mundo de creencias asociadas a la práctica de actividad física y deportiva, que de principio si bien ambas tienen en común el movimiento, los fines y procedimientos implican diferencias sustanciales.

Autores, como Márquez; Rodríguez, De Abajo (2006), señalan que *la actividad física se refiere a la energía utilizada para el movimiento*. Se trata, por tanto, de un gasto de energía adicional al que necesita el organismo para mantener las funciones vitales (respiración, digestión, circulación de la sangre, etc.), así como para desempeñar actividades domésticas como lavar, barrer o hacer compras, laborales (cartero, obrero, campesino, minero, etc.), y actividades de tipo social como el juego, el baile, etc. (Vargas, 2015)

El término actividad deportiva, ejercicio o deporte, hace referencia a movimientos *diseñados y planificados*, por lo que es una actividad física e intelectual humana; específicamente para estar en forma y gozar de buena salud (Márquez; Rodríguez, De Abajo, 2006). Las finalidades tanto de la actividad física como la deportiva, se asocian a la práctica de deporte de alto desempeño, la competencia, la actividad escolar, la recreación, la estética, la salud, la rehabilitación, el fitness o la vida activa, (Vargas, 2015).

El deporte además de funcionar como un agente preventivo de enfermedad, *produce alegría y diversión de quien lo practica y retro-alimenta positivamente el hábito del cuidado de uno mismo*, Soberón Chávez (2003).

El deporte es educación, enseña a quien lo practica el provecho y utilidad de valores como la autodisciplina, la constancia, la planeación, la paciencia y la perseverancia, conduce al conocimiento del estado de ánimo con el que se debe emprender si se quiere conseguir un objetivo y con el que se deben enfrentar circunstancias adversas, por lo que contribuye al conocimiento y aceptación de uno mismo. Igualmente, es útil como instrumento de identidad, cohesión, motivación porque a través de los logros de sus deportistas la sociedad se siente orgullosa de su país o región e identificada con sus valores y cultura (Soberón, 2003)

La potencialidad descrita de la actividad deportiva, exige transitar de la experiencia empírica de su práctica, hacia la práctica basada en el conocimiento de la Teoría y metodología del entrenamiento que contemple el involucramiento de diversas disciplinas y áreas del conocimiento (Ilustración 2).



Ilustración 2 Teoría y metodología del deporte.

Sin embargo, a la actividad deportiva le sucede lo que a la mayoría de los grandes valores que culturalmente se transmiten: mientras en el discurso se enarbola su magnificencia en la educación de las personas, en realidad son pocos los y las profesoras así como las instituciones educativas, que realmente son consecuentes con la aseveración que promueven¹³ (Guardia, 2004), lo cual abona a la renuncia paulatina de la movilidad, y a la tendencia cada vez más marcada de la eliminación del esfuerzo, ejemplo de ello es documentado en una investigación con estudiantes de la UNAM, en el cual se detectó que conforme se avanza en el nivel educativo, se realiza menos actividad deportiva (López y col., 2006), en otras palabras, en México a diferencia de otros países, a mayor nivel educativo existe un menor interés por el cuidado del cuerpo.

Sumido en una histórica lucha de poderes en la que privan intereses personales y de grupo, así como en decisiones centralizadas sin visión a largo plazo, el deporte mexicano, frecuentemente se encuentra en manos bien intencionadas pero sin el tiempo ni los medios para impulsar y controlar la actividad de su deporte; lo cual fomenta por un lado, personal con “[...] un nivel bajísimo de educación e ingresos”, y por otro “[...] ubicar en puestos directivos a estrellas del deporte que no siempre tienen las habilidades conceptuales ni la preparación para guiar las organizaciones deportivas”, (Soberón, 2003).

Ser atleta o ex atleta no es lo mismo que ser entrenador, en tanto el primero hablará desde su experiencia y no desde un contexto general basado en el conocimiento.

Apoyar la práctica deportiva en la Teoría y Metodología del deporte, significa reconocer principios del entrenamiento deportivo de orden biológicos y pedagógicos

¹³ En términos curriculares dentro del Instituto Politécnico Nacional, los programas académicos a nivel licenciatura contemplan una materia denominada “electiva”, la cual tiene como propósito contribuir a la formación integral de los alumnos, sin embargo, existe la tendencia a promover el desarrollo intelectual por encima del físico, basta analizar la cantidad de horas que se exigen para obtener 1 crédito: Actividades Deportivas 50 hrs. vs 16 hrs. de Actividades Académicas, lógicamente los alumnos optan por estas últimas, para liberar la materia.

dirigidos a elevar el nivel de preparación física, técnica, táctica, teórica, psicológica, biológica así como moral y de voluntad; por lo que no sólo inciden en la formación de cuerpos sino también en la templanza del carácter urgentes en el estado de descomposición social vigente; bien lo refería Solón a Anarcarsis: son los ejercicios corporales una estrategia para formar ciudadanos de “cuerpos robustos y almas rectas” cuya condición era básica para garantizar la buena administración de la República así como la libertad y su felicidad en contextos de paz: “No nos parece suficiente que, tanto respecto al cuerpo como al alma, quede cada cual como la naturaleza que le crio, sino que una y otra necesitan de la **educación**, sea para desarrollar las buenas dotes naturales, sea para que las malas se corrijan y enderecen al bien”; de igual forma Aristóteles en *La Política* destacaba:

[...] se debe formar las costumbres de los niños antes de formarles la razón, y el cuerpo antes que el espíritu, dejando en claro que [...] no es constitución atlética [...] haciéndoles perder las formas naturales y el desarrollo normal, y otros al contrario como los Lancedemonios, se guardan bien de incurrir en semejante falta, pero incurren en otra, pues con tanto endurecer a los jóvenes para que soporten las fatigas y darles indómito valor, acaban por hacerlos feroces e intratables.

Resultan inadmisibles aquellos “deportes” cuya esencia rebajan la dignidad humana o que resultan dañinas para la salud, (Metveyev, 2000). De cara a la tendencia a la eliminación del esfuerzo, basada en grandes resultados con menos de 5 minutos al día, y prácticas deportivas bien intencionadas pero muy alejadas de la teoría y metodología del entrenamiento, es importante reconocer y aprehender que aun siendo corredor recreativo e independientemente del objetivo que se persigue – bajar de peso, batir las marcas o aumentar el kilometraje – es necesario tener un entrenador para evitar lesiones.

Metodología

En este trabajo se reporta el análisis de un cuestionario de tipo semiestructurado, sobre el componente laboral dentro de hábitos perniciosos y sus efectos nocivos para la salud como lo son el sedentarismo, el estrés y la escasa actividad deportiva en trabajadores de la Escuela Superior de Cómputo (ESCOM) y en la Unidad Profesional Interdisciplinaria de Ingeniería y Biotecnología de (UPIBI), ambas Unidades Académicas del Instituto Politécnico Nacional (IPN).

El tipo de estudio propuesto es exploratorio-descriptivo con diseño de investigación

transeccional (aplicado en mayo del 2015), y un modelo de enfoque dominante cuantitativo. La aplicación se verificó en dos fases: pilotaje de 11 cuestionarios, lo que permitió identificar algunos efectos del estrés no contemplados, así como la necesidad de acotar el tipo de trabajador a dos grandes categorías poblacionales: Docente y Personal de apoyo y asistencia a la educación (PAAE).

La versión final del instrumento estuvo constituida por 3 preguntas de tipificación (Edad, género y tipo de puesto), así como por 8 preguntas simples sí-no, 6 preguntas abiertas, 2 pregunta de selección sencilla y 1 de selección múltiple, distribuidas en 3 componentes. En el primero se estiman las horas promedio en las que los trabajadores permanecen sentados y las razones por las cuales lo hacen, ej.: *Indique las razones por las cuales necesita sentarse*. En el segundo, se explora la presencia – y en su caso – frecuencia de actividad deportiva, así como el rigor metodológico de la misma, para lo cual se formularon preguntas como *¿Para practicar su actividad deportiva, le solicitaron que se realizará una evaluación morfofuncional? (sí) (no)*.

En el último componente las preguntas sirven para identificar la presencia de agentes detonadores de estrés en ciertas actividades laborales así como sobre los efectos del mismo, ej.: *Señale cuál de los siguientes criterios hacen que una actividad laboral sea estresante: a) Se solicita con poco tiempo su entrega; b) No cuenta con criterios clave para su formulación; c) Posee un puntaje significativo en la evaluación de su desempeño*. El análisis estadístico de los datos, se realizó a través del programa estadístico Excel.

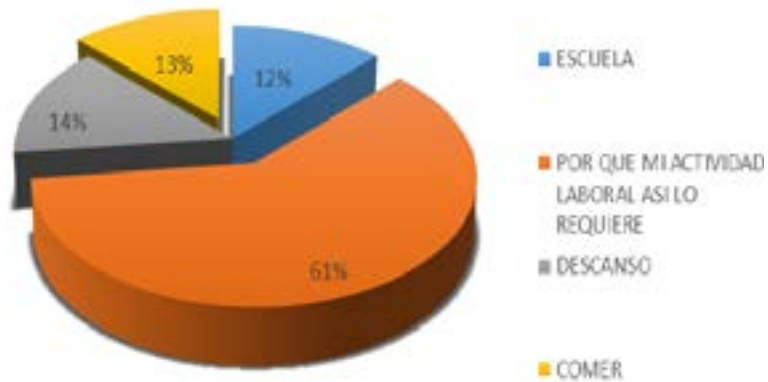
Población

La población se encuentra constituida por profesores de educación superior, con estudios de posgrado, así como personal administrativo, denominado personal de apoyo y asistencia a la educación (PAAE) cuyo nivel educativo es heterogéneo.

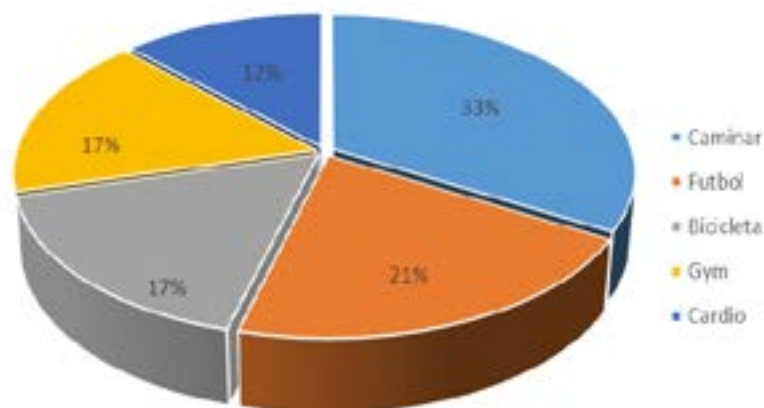
Resultados

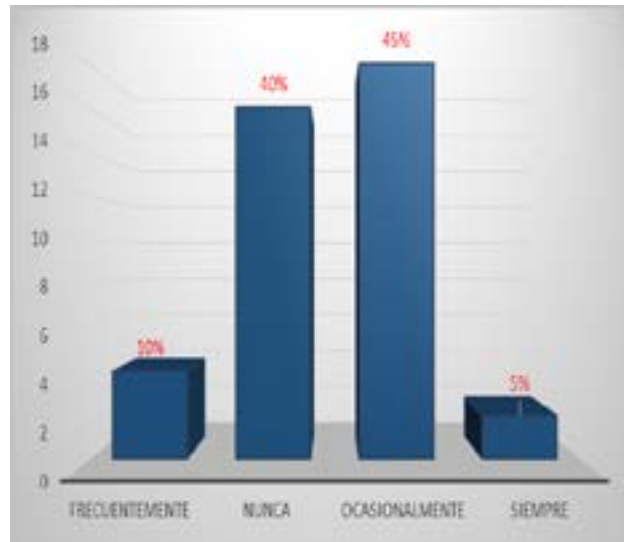
De nuestra muestra (N 40), el 25 % son mujeres y el 75% hombres, obteniendo de ello, que en promedio se mantienen sentados 7.5 horas al día, esto es debido a la naturaleza de las actividades de cada persona, que en este caso, coinciden en que dependen de la computadora y no requieren de grandes traslados para realizar sus actividades laborales, también podemos observar como en pequeños promedios asocian el sentarse con el comer 13 %, o estar en clase 12% ya que para muchas personas se vuelven actividades comunes que no están asociadas al descanso y

solo un 14 % realmente se sienta para descansar, como se muestra en el gráfico 1.



En nuestro segundo apartado el 68% de los encuestados manifiesta hacer algún tipo de deporte como se muestra en el gráfico 2. Solo dos personas tienen entrenador y conocen qué es una evaluación morfofuncional pero solo a una de ellas se la requirieron. Cabe señalar que la frecuencia con la que realizan dicha actividad es de una a dos veces por semana.





Para nuestro tercer apartado primeramente vemos como a pesar de estar sentados por largos periodos de tiempo utilizando computadoras y/o móviles muy pocas personas buscan *tips* sobre cómo evitar enfermedades debido al uso de estos dispositivos, aquí es donde vemos que su uso es cotidiano y no da pie a pensar que esto puede ser estresante. En lo que respecta a la realización de sus actividades laborales, tenemos que tanto para las mujeres como para hombres el factor estresante es el que se les solicite con poco tiempo de antelación la entrega de actividades (70 %), quedando en segundo lugar el que se acompañen con criterios poco claros para su realización (30%). De manera natural los encuestados manifiestan que no sufren trastornos de sueño (mujeres 60 %, hombres 80 %). Pero al encontrarse *estresados* esta percepción cambia drásticamente señalando que los trastornos fundamentales se asocian a la conciliación del sueño. Se destaca también que las mujeres sufren lapsos breves de pérdida de memoria, y los hombres mal humor e incremento del apetito. (Gráfico 4).

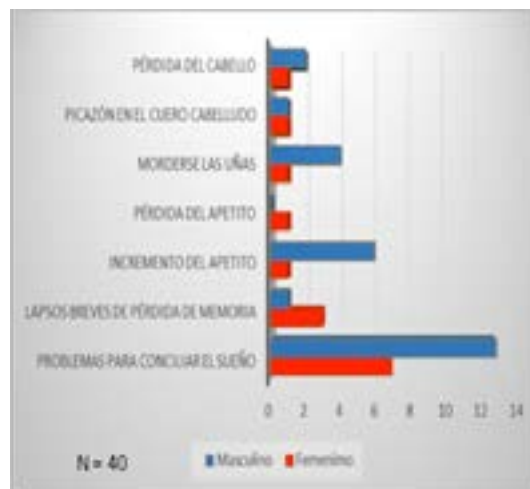


Gráfico 4. Síntomas que presenta cuando esta estresado.

Otros factores que afectan el sueño reparador tanto en hombres como en mujeres, son los constantes pensamientos sobre sus pendientes de trabajo, provocándoles dolores de cabeza por la *preocupación* que estos les generan. A esto le anexamos que el 83 % de los encuestados mantiene encendido el móvil mientras duerme, y de ese 83 % la mitad no bloquea las notificaciones lo cual se traduce en una inadecuada higiene del sueño.

Conclusiones

Como trabajadores hemos asumido un estilo de vida sedente, en función de que los puestos de trabajo se encuentran diseñados ex profeso, así como a una larga tradición educativa en la cual el movimiento es asociado a indisciplina del alumno y a un escaso control grupal por parte del docente; se considera que es precisamente en la escuela en donde se debe apostar por el rediseño de las jornadas académicas que involucren un mayor movimiento del cuerpo en aras de superar la fragmentación mente-cuerpo, lo que sin duda transformaría a una persona en verdadero gestor de su salud.

La existencia de un porcentaje significativo de trabajadores que realizan actividad física, contemplándola como una estrategia preventiva de enfermedades de la civilización, no obstante, es menester hacer conciencia – al interior de las organizaciones – sobre las diferencias que guarda en relación a la actividad deportiva donde esta última exige una metodología del entrenamiento que dejé en claro que más no es sinónimo de mejor así como que el sentido común es el menos común de los sentidos, por lo que la presencia del entrenador preparado para serlo evitará muchas lesiones y dosificará todo el trabajo que se va a realizar con un objetivo específico.

Finalmente, se considera importante reflexionar en torno a cómo los problemas en planificación al interior de una organización, conllevan a la solicitud de actividades de formulación “express” la cuales se constituyen en agentes detonadores de estrés, el cual paralelamente con la presencia cada vez más frecuente de hábitos que atentan contra el descanso del cuerpo, a través del sueño reparador, en los que se encuentran presentes los artefactos tecnológicos, específicamente los dispositivos móviles, que permanecen encendidos 24 horas al día como una forma de estar presentes, y mostrar que ellos no sufren lo que los seres humanos sí: cansancio.

Bibliografía

- Aristóteles. *La política, traducción de Estévez, N.* Paris: Garnier Hermanos.
- Campillo Álvarez, J.E. (2010). *El mono obeso*. Barcelona: Crítica.
- Capra, F. (1992). *El punto crucial*. Argentina: Troquel
- Foucault, M. (2002). *Vigilar y castigar*. Argentina: Siglo XXI
- Franklin, U. (1999). *The Real World of Technology*. Canada: Anansi
- García Méndez, J.V. (2008). Hacia un modelo pedagógico contemporáneo: proyectos de las comunidades ecosóficas de aprendizaje. Universidad Nacional Autónoma de México. Facultad de Filosofía y Letras.
- Guardia Olmos, J. (2004). La actividad deportiva como instrumento y agente de formación académica en la educación superior universitaria. *Revista de educación*, número 335.
- INSHT. (2007). *VI Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, desde http://www.insht.es/Observatorio/Contenidos/InformesPropios/Desarrollados/Ficheros/Informe_VI_ENCT.pdf*
- Joaquín J. López Bárcena, J.J; Marcela G. González de Cossio Ortiz, M.G; Rodríguez Gutiérrez, M.C. (2006). Actividad física en estudiantes universitarios: prevalencia, características y tendencia. *Revista Medicina Interna de México*, volumen 22, número 3. Mayo-junio 2006
- Márquez Rosa, S; Rodríguez Ordax, J; De Abajo Olea, S; (2006). Sedentarismo y salud: efectos beneficiosos de la actividad física. *Revista Apunts Educación Física y deportes*. 1er trimestre 2006.
- Martín Hernández, P; Salanova Soria, M; Peiró Silla, J.M. (2001). El estrés laboral: ¿Un concepto Cajón-de-sastre? *Revista de relaciones laborales*. No. 10-11.
- Metveyev, L.P. (2000). *Teoría del deporte. Fundamentos Básicos*. Chile: Andros.
- Miro, E; Iáñez, M.A; Cano-Lozano, Ma. C; (2002). Patrones de sueño y salud. *International Journal of Clinical and Health Psychology*. Volúmen 2, número 2, Asociación Española de Psicología Conductual, Granada, España.
- Muñiz, E. (2010). *Las prácticas corporales, de la instrumentalidad a la complejidad*, en Elsa Muñiz (coord.), *Disciplinas y prácticas corporales. Una mirada a las sociedades contemporáneas*. Barcelona: Anthropos.
- OMS. (2014). Las 10 causas principales de defunción en el mundo. Nota descriptiva nº 310. Mayo de 2014 desde <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs310/es/>
- Quintana Aparicio, E; et.al. (2004). Estudio de la postura sedente en la población infantil. *Revista Fisioterapia*. 26(3)
- Samosata, L. *Obras Completas V3*, traducción de Delgado F; Vidal, C; Baráibar Zumarraga, F. Fundación Sancho el Sabio (2009) desde <http://hdl.handle.net/10357/2165>
- Soberón Chávez, A. (2003). *Visión del Deporte de México. Propuesta de Proceso y Estrategias para la Reingeniería del Impulso al Deporte Competitivo Amateur de México*. Trabajo realizado para la Comisión de Juventud y Deporte de la Cámara de Diputados.
- Unesco (2005). *Condiciones de trabajo y salud docente*. Otras dimensiones del desempeño profesional. Chile: OREALC/UNESCO.
- Velluti, R. (1987). Esquema de la fisiología del sueño. *Revista Médica*. Número 3.
- Walding, C; Walding, B. (2015). *Sitting solutions*, desde <http://www.sittingsolution.com/>
- Wolf, N. (1992). *The Bauty Myth*. New York: Salamandra.

EL TRABAJO DECENTE Y SU IMPACTO EN LOS RIESGOS LABORALES

**ANALY CHAIREZ SIFUENTES
MICHELLE PINET ZAVALA
ANA CRISTINA MORA SANCHEZ
MARIA FERNANDA NAVARRO GUERRERO
MA. LUISA LEAL GARCIA**



Resumen

Este trabajo muestra el grado de asociación entre el trabajo decente y los riesgos laborales en el personal administrativo de una agencia automotriz. El estudio es de tipo descriptivo, de campo, transversal de comprobación de hipótesis con un diseño ex post facto, ya que no posee control directo de las variables independientes debido a que sus manifestaciones ya han ocurrido.

Para conocer los niveles de riesgo laboral se utilizó la propuesta teórica de Mariano Noriega (1993) y la conceptualización de la OIT (1999) respecto a trabajo decente, se realizó la validación del cuestionario por pares y expertos. Para el análisis estadístico se aplicó el coeficiente de correlación de Pearson.

Con ello se identificó la relación que se establece entre los riesgos laborales y el trabajo decente, así como sus características sociodemográficas.

Finalmente se propusieron alternativas de intervención que permiten modificar las condiciones de trabajo (trabajo decente y riesgos laborales) para elevar el bienestar y la calidad de vida del trabajador.

Palabras Clave: trabajo decente, riesgos laborales, correlación.

Introducción

El desempleo en México, ha ido cayendo de manera sobresaliente por lo cual la sociedad, se ha enfocado más a la cantidad y no a la calidad de los empleos.

Según la OIT, más de 100 millones de mujeres y hombres no tienen empleo, están subempleados o son trabajadores pobres, 120 millones de trabajadores migrantes y sus familias han dejado su país de origen, así que, para la siguiente década se necesitarán al menos 500 millones de empleos para absorber a los trabajadores que entrarán al mercado de trabajo, trabajos que la mayoría de los casos serán precarios y estarán en malas condiciones de seguridad e higiene y ambiental.

Al momento de seleccionar el contenido de este trabajo hemos considerado lo expresado por la OIT en cuanto al trabajo decente, y por otro lado, nos basamos en los riesgos laborales expuestos por Mariano Noriega.

En línea con lo anterior nos proponemos contribuir a reflexionar sobre la cuestión, principalmente enfocado en las condiciones y medio ambiente de trabajo que nos ayudan a medir los riesgos laborales, así como su vinculación con el trabajo decente a partir de estos.

Analizaremos también si las referencias que estamos tomando para el Trabajo Decente, ayudan a tener una mejora en el proceso de transformación de la creación de un trabajo digno, en donde las personas aprecian los bienes y servicios desde su entorno laboral, de manera que sean apreciados a contribuir para la mejora de un proceso laboral adecuado y justo.

Así las cosas, nos proponemos a trabajar en vista a intentar comprender la situación actual a la problemática antes señalada a partir de las relaciones existentes entre las condiciones de trabajo, el medio ambiente de trabajo y la seguridad social.

Una vez que vinculamos lo hasta aquí expuesto con la temática de trabajo decente y riesgos laborales, damos paso a exponer el estudio de caso realizado en una Agencia Automotriz ubicada en la ciudad de Querétaro, México.

Fundamentación teórica

Trabajo Decente

El trabajo decente resume las aspiraciones de la gente durante su vida laboral. Significa contar con oportunidades de un trabajo que sea productivo y genere un ingreso digno, seguridad en el lugar de trabajo, y protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración a la sociedad, libertad para que la gente exprese sus opiniones, organización y participación en las decisiones que afectan sus vidas, e igualdad de oportunidad y trato para todas las mujeres y hombres.

El trabajo Decente (TD) tuvo su origen En 1999, Juan Somavia --primer director general de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) proveniente del hemisferio sur-- presentó su memoria "Trabajo decente".

La puesta en práctica del Programa de TD se logra a través de la aplicación de

los cuatro objetivos estratégicos de la OIT que tienen como objetivo transversal la igualdad de género:

1. Crear Trabajo – una economía que genere oportunidades de inversión, iniciativa empresarial, desarrollo de calificaciones, puestos de trabajo y modos de vida sostenibles.
2. Garantizar los derechos de los trabajadores – para lograr el reconocimiento y el respeto de los derechos de los trabajadores. De todos los trabajadores, y en particular de los trabajadores desfavorecidos o pobres que necesitan representación, participación y leyes adecuadas que se cumplan y estén a favor, y no en contra, de sus intereses.
3. Extender la protección social – para promover tanto la inclusión social como la productividad al garantizar que mujeres y hombres disfruten de condiciones de trabajo seguras, que les proporcionen tiempo libre y descanso adecuados, que tengan en cuenta los valores familiares y sociales, que contemplen una retribución adecuada en caso de pérdida o reducción de los ingresos, y que permitan el acceso a una asistencia sanitaria apropiada.
4. Promover el diálogo social – La participación de organizaciones de trabajadores y de empleadores, sólidas e independientes, es fundamental para elevar la productividad, evitar los conflictos en el trabajo, así como para crear sociedades cohesionadas.

El concepto de Trabajo Decente fue formulado por los mandantes de la OIT – gobiernos y organizaciones de empleadores y trabajadores – como una manera de identificar las prioridades de la Organización. Se basa en el reconocimiento de que el trabajo es fuente de dignidad personal, estabilidad familiar, paz en la comunidad, democracias que actúan en beneficio de todos, y crecimiento económico, que aumenta las oportunidades de trabajo productivo y el desarrollo de las empresas.

El TD refleja las prioridades de la agenda social, económica y política de países y del sistema internacional. En un período de tiempo relativamente breve, este concepto ha logrado un consenso internacional entre gobiernos, empleadores, trabajadores y la sociedad civil, sobre el hecho de que el empleo productivo y el trabajo decente son elementos fundamentales para alcanzar una globalización justa, reducir de la pobreza y obtener desarrollo equitativo, inclusivo y sostenible.

El objetivo general del TD es provocar cambios positivos en la vida de las personas a nivel nacional y local. La OIT proporciona ayuda a través de programas nacionales de Trabajo Decente desarrollados en colaboración con los mandantes de la OIT. Las prioridades y objetivos se definen dentro de los marcos de desarrollo nacional

con el propósito de superar los principales déficits de trabajo decente a través de programas eficientes que abarquen cada uno de los objetivos estratégicos.

La OIT trabaja con otros interlocutores dentro y fuera de las Naciones Unidas para ofrecer experiencia consolidada e instrumentos políticos clave para el diseño y la aplicación de estos programas. Además, proporciona apoyo para formar las instituciones necesarias para llevarlos a cabo y medir los progresos. El contenido de estos programas difiere de un país a otro, al reflejar sus necesidades, recursos y prioridades.

El progreso requiere de acciones a escala mundial. El programa de Trabajo Decente establece las bases de un marco más justo y sostenible para el desarrollo global. La OIT trabaja para desarrollar políticas económicas y sociales con un enfoque orientado hacia el “Trabajo Decente” en colaboración con las principales instituciones y actores del sistema multilateral y de la economía mundial.

La OIT ofrece apoyo a través de programas nacionales de trabajo decente que puede estar dirigido a las pequeñas y medianas empresas (pymes) las cuales juegan un papel crucial en la sostenibilidad.

Por otra parte todas las empresas enfrentan el desafío adoptando al mismo tiempo prácticas socialmente responsables y ambientalmente sostenibles.

Indicadores de TD que a nivel empresa se avanzan:

- *trabajo productivo con remuneración justa*: productividad, distribución de beneficios (salarios) y generación de empleos.

- *seguridad y salud en el lugar de trabajo*: condiciones seguras; atención médica; programas preventivos integrales,

- *protección social*: empleo formal (seguridad social; contrato),

- *libertad de asociación*: libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva,

- *participación*: instancias bi-partitas de planeación y decisión desde abajo,

- *capacitación*: formación permanente por competencias (certificación) y desarrollo profesional integral,

- *diálogo social*: información, consulta, negociación colectiva entre representantes de los trabajadores (sindicato) y gerencia/dirección,

- *igualdad*: oportunidades y trato iguales para mujeres y hombres; conciliación entre vida laboral y familiar,

- *trabajo infantil*: abolición efectiva del trabajo infantil,

- *trabajo forzoso*: la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio.

Para la OIT el desarrollo empresarial no es sólo hablar de fomentar el espíritu empresarial, sino fundamentalmente de crear empleo decente.

Riesgos de Trabajo

Mariano Noriega (2001) clasifica 4 tipos de riesgo:

1. Riesgos derivados de la utilización de los medios de trabajo.

Al interior de estos se encuentran el ruido, vibraciones, iluminación, temperatura, humedad, ventilación y radiaciones; estos riesgos corresponden a lo que la medicina y la higiene y seguridad industrial denominan agentes físicos.

2. Riesgos derivados de la modificación de los objetos de trabajo.

Dentro de esto se encuentran aquellos riesgos fundamentalmente químicos y biológicos, polvos, humos, gases y vapores, disolventes o ácidos, así como contaminantes químicos, animales ponzoñosos y otros animales que en su manejo pueden implicar daños a la salud como es el caso de las palomas o aves.

3. Riesgo derivados de los medios de trabajo en sí mismos.

En este grupo se encuentran los riesgos que se producen directamente por los medios de trabajo, las instalaciones mismas, por la falta de orden y limpieza, así como por la carencia o mal estado del equipo de protección personal.

4. Riesgos asociados a las condiciones insalubres o a la falta de higiene.

Interesa identificar aquellas condiciones potencialmente insalubres de los centros laborales relacionadas con las instalaciones sanitarias, los alimentos y el agua para beber.

Objetivos

Objetivo general: Identificar la relación entre el trabajo decente y los riesgos laborales en una agencia automotriz.

Objetivos específicos:

Caracterizar el trabajo decente en puestos administrativos de una agencia automotriz.

Describir los niveles de trabajo decente en el personal administrativo de una agencia automotriz.

Describir los niveles de riesgo de trabajo en el personal administrativo de una agencia automotriz.

Metodología

Tipo de estudio:

Enfoque cuantitativo, estudio de tipo correlacional, de campo, transversal (Kerlinger, F.N. y Lee, H. B., 2002), de comprobación de hipótesis.

Hipótesis:

El trabajo decente está relacionado de manera directa con los riesgos laborales.

Instrumentos

Para la evaluación de las variables de trabajo decente y riesgos laborales, se realizaron cuestionarios, con preguntas tipo Likert que fueron validadas por pares y expertos.

Procedimiento:

Etapas:

1. Autorización para realizar el estudio, con consentimiento informado de I@s participantes en el entendido de que la información sería confidencial.
2. Revisión de documentos de la institución a través de las páginas web.
3. Aplicación del instrumento a la población de estudio en sus distintos horarios.
4. Se empleó estadística descriptiva para determinar las características generales de la muestra.
5. Para la comprobación de las hipótesis, se realizaron análisis de correlación de Pearson.

Características de la institución de estudio

Misión

Entusiasmar a nuestros clientes en todo el mundo con automóviles innovadores, confiables y amigables con el medio ambiente, así como con servicios de excelencia, para obtener resultados sobresalientes.

Visión

- Somos una empresa exitosa que genera utilidades de manera sustentable
- Somos líderes en el mercado mexicano, logrando satisfacer y retener al cliente ofreciendo un servicio excelente
- Somos competitivos y confiables en el desarrollo y la producción de vehículos y componentes
- Somos un socio comercial atractivo para proveedores y concesionarios, estableciendo con ellos relaciones sustentables
- Somos un equipo de colaboradores competentes, comprometidos y satisfechos
- Contamos con procesos innovadores, confiables y transparentes, enfocados a una calidad excelente y la satisfacción de nuestros clientes.

Principios

- Orientación a la mejora continua de nuestros procesos
- Cumplir con los requisitos nacionales, internacionales y del Grupo Volkswagen

en materia de: Calidad en los productos y servicios, prevención de la contaminación ambiental, seguridad y salud laboral

- Fomentar una actitud de excelencia en todos nuestros colaboradores y socios comerciales

Valores

- Cercanía al Cliente
- Alto Desempeño
- Crear Valores
- Capacidad de Renovación
- Respeto
- Responsabilidad
- Desarrollo Sustentable
- Resultados

Tabla 1. Características de la población encuestada

| | | | | | | | | | | | |
|---------------------------|------------------|--------------------|---------------------|--------------------|-----------------------|-------------------|-----------------------|--------------------------|------------------|-------------------|------------------------|
| Sexo | | 45% hombres | | | | 55 mujeres | | | | | |
| Edad | 20-30 43% | | 31-40 45% | | | 41-50 16% | | 51-60 8% | | | |
| Vive con | | Solo 14% | | Familia 62% | | | Con pareja 24% | | | | |
| Pareja | | Estable 78% | | | Eventual 11% | | Sin pareja 11% | | | | |
| Puesto | Dir. 3% | | Gte. 16% | Admr. 38% | | Aseor 35% | | Jefe 3% | | Cont. 5% | |
| Área | Dir. 3% | Hojal 8% | Admtivo. 24% | | Vent. 38% | | Serv. 14% | Sist. 5% | | Re-fac. 5% | Usados 3% |
| Escolaridad | Mtria. 3% | | Lic. 57% | | Lic.trunca 19% | | Técnica 3% | | Prepa 13% | | Prep. trunca 5% |
| Dependientes | | | Si 73% | | | | | No 27% | | | |
| Nivel económico | | Bajo 6% | | | Medio 88% | | | Alto 6% | | | |
| Antigüedad empresa | | 0-4 57% | | | 5-8 24% | | | 9 en adelante 19% | | | |
| Antigüedad puesto | | 0-4 64% | | | 5-8 22% | | | 9 en adelante 14% | | | |

Fuente: elaboración propia 2015

De acuerdo a las respuestas dadas por los participantes del estudio, podemos establecer que el 55% de dichos participantes fueron mujeres, y a su vez el 43% fueron personas de 31 a 40 años de edad. La mayoría de ellos, el 78%, tienen una pareja estable y un 62% viven con familia y por ende el 73% tienen algún dependiente económico, y de

buena manera vemos que el 88% de ellos dicen tener un nivel económico medio.

Así bien, la muestra indica que el 38% de los participantes tienen un puesto administrativo y que el 38% trabajan en el área de ventas de la empresa y que el 57% de los sujetos cuentan con una carrera universitaria. En cuanto a la antigüedad, se percibe que el 57% tienen entre 0 y 4 años trabajando en la empresa y el 64% de los trabajadores participantes tienen una antigüedad de 0 a 4 años en el puesto.

Resultados variable de la variable Riesgos de trabajo.

Figura 1 Riesgos derivados de la utilización de medios de trabajo.



Corresponden a los agentes físicos como: ruido, vibraciones, iluminación, temperatura, humedad, ventilación y radiaciones.

Según los resultados, el 50 % de los trabajadores están muy conformes con las condiciones en las que se encuentra la utilización de los medios de trabajo; el 17 % de los trabajadores encuentra favorable la mayoría de las condiciones, mientras que el 12% considera que son más desfavorables algunas condiciones; sin embargo, el 7% de los trabajadores está totalmente inconforme con las condiciones en las que se encuentra su medio de trabajo. (Figura 1).

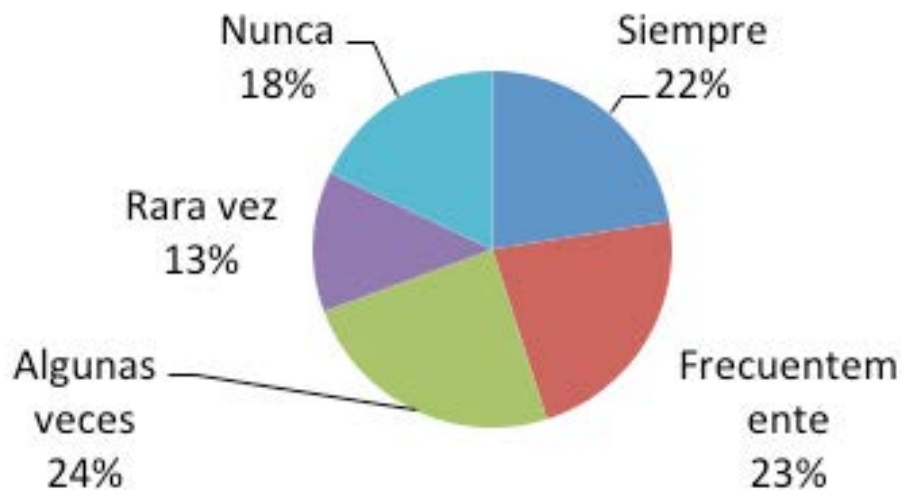
Figura 2.-Riesgos derivados de la modificación de los objetos de trabajo.



Corresponden a riesgos químicos y biológicos, polvos, humos, gases y vapores, así como contaminantes químicos, animales ponzoñosos que pueden implicar daños a la salud.

Según los resultados, (figura 2) el 23 % de los trabajadores considera que su salud no corre riesgo en absoluto debido a los objetos de trabajo, mientras que el 24 % encuentra algunas condiciones que pudieran generar problemas de salud; el 22 % de los trabajadores considera que generalmente no existe condiciones por las cuales tenga como resultado problemas de salud; sin embargo el 18 % encuentra condiciones extremadamente riesgosas que pueden afectar seriamente la salud, mientras que el 13% solamente encuentra algunas condiciones que pueden ser potencialmente riesgosas.

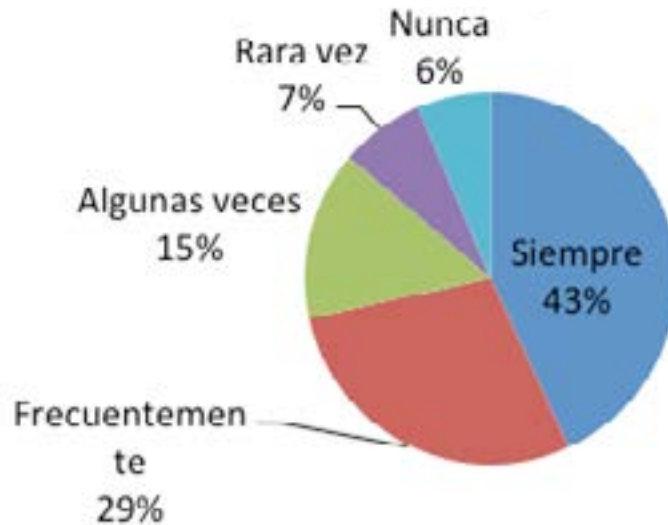
Figura 3.-Riesgos derivados de los medios de trabajo en sí mismos.



Corresponden a los riesgos que se producen directamente por los medios del trabajo, las instalaciones, por falta de orden y limpieza, así como el mal estado o carencia del equipo de protección personal.

Según los resultados, (figura 3) el 24 % de los trabajadores considera que existen algunas condiciones que generan riesgos derivados de los medios de trabajo en sí mismos; el 23% considera que no existen condiciones que representen como tal un riesgo, mientras que el 22% encuentra la mayoría de las condiciones del trabajo mismo como favorables; sin embargo, el 18% considera muy desfavorable la mayoría de las condiciones, mientras que el 13% solo encuentra algunas condiciones que pueden potencializar un riesgo.

Figura 4.- Riesgos asociados a las condiciones insalubres o falta de higiene.

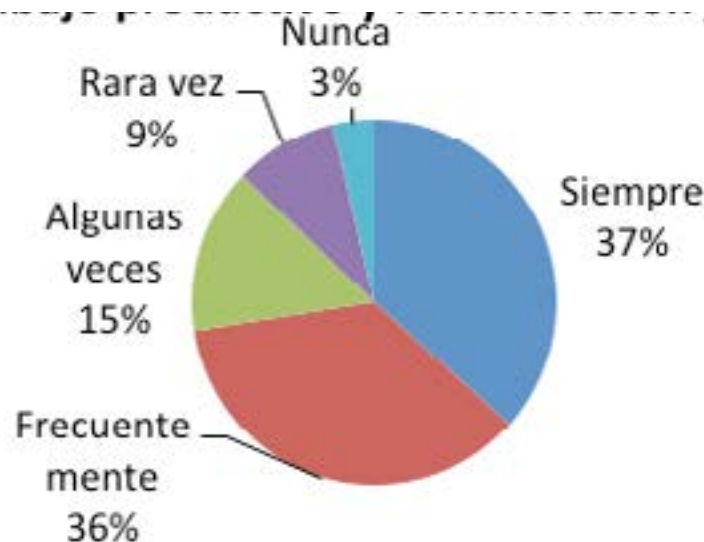


Corresponde a las condiciones potencialmente insalubres de los centros laborales con las instalaciones sanitarias, alimentos y agua para beber.

Según los resultados (figura 4), el 43% de los trabajadores encuentra totalmente favorecedoras las condiciones de salubridad e higiene, mientras que el 29% considera que generalmente estas condiciones son adecuadas. El 15 % encuentra que las condiciones son esporádicamente favorecedoras mientras que el 7% considera que éstas no son totalmente adecuadas; sin embargo, el 6% considera que las condiciones de salubridad e higiene son totalmente desfavorecedoras y un potencial significativamente mayor a riesgos.

Resultados de la variable Trabajo Decente.

Figura 5. Trabajo productivo y remuneración justa



Corresponde a la Productividad, distribución de beneficios (salarios) y generación de empleos.

Según la figura 5, el 37% de las personas que respondieron la encuesta, consideran que su trabajo es productivo y la remuneración que reciben es justa, consideran que el trabajo que el salario que reciben corresponde con las actividades que realiza y es competitivo en el mercado laboral, mientras que el 3% se encuentran insatisfechos y consideran que el horario del trabajo no es suficiente para realizar las actividades encomendadas.

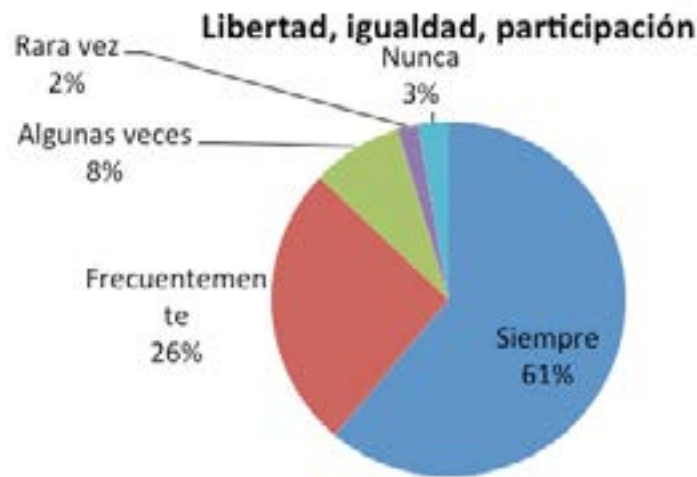
Figura 6 Diálogo social.



Corresponde a información, consulta, negociación colectiva entre empresa y trabajador.

Respecto al dialogo social, (figura 6) el 59% considera que existe una buena negociación entre la empresa y el trabajador, lo que posibilita una retroalimentación constructiva para mejorar el nivel de desempeño, el 28% considera que frecuentemente existe confianza para comunicarse con las autoridades de la empresa y que la empresa está abierta a escuchar sugerencias de los trabajadores, mientras que el 3% considera que no existen las condiciones para el dialogo social y la negociación colectiva entre la empresa y trabajador.

Figura 7. Igualdad, Libertad, Participación



Corresponde a igualdad de oportunidades y trato iguales para mujeres y hombres; conciliación entre vida laboral y familiar. De acuerdo a los resultados obtenidos, (figura 7) el 63% considera que en la empresa existe un ambiente de libertad, igualdad y participación entre los trabajadores, 26% considera que frecuentemente existe un ambiente de respeto e igualdad entre los trabajadores y que la empresa promueve la autonomía y la toma de decisiones en el cargo, mientras que el 3% considera que la empresa no promueve la creatividad e innovación.

Figura 8 Formación y capacitación permanente



Corresponde a formación permanente por competencias (certificación) y desarrollo profesional integral. Con respecto a los resultados en cuanto a la formación y capacitación permanente, (figura 8) el 49% de los trabajadores expresa que la capacitación que se imparte está en función de las necesidades de su puesto, mientras que el 11% consideran que rara vez o nunca se imparte capacitación de inducción y que necesitan capacitación para mejorar su desempeño.

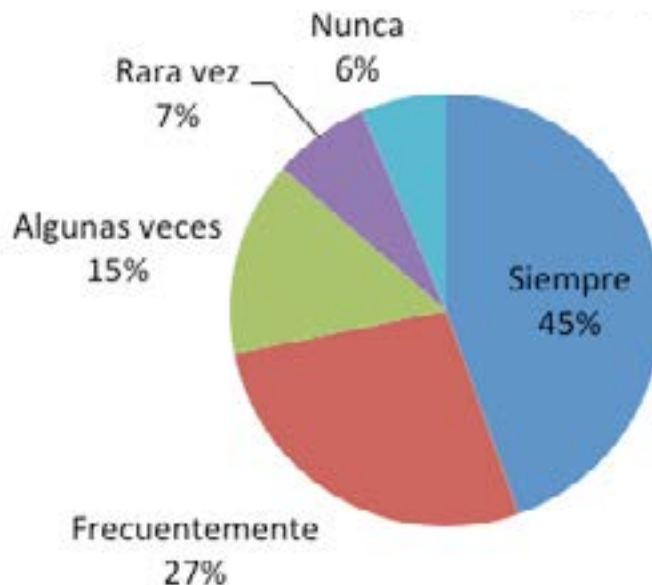
Figura 9. Seguridad y salud.



Corresponde a condiciones seguras, atención médica, programas preventivos integrales.

Con respecto a la seguridad en el trabajo, (figura 9) el 53% considera que las condiciones de seguridad son siempre y frecuentemente buenas, además de que se les brinda capacitación referente a seguridad en su puesto de trabajo, mientras que el 17% considera que son insuficientes las medidas de seguridad en su lugar de trabajo.

Figura 10 Protección social



Corresponde a empleo formal en el contrato, seguridad social.

De acuerdo a los resultados obtenidos en la encuesta con respecto a protección social, (figura 10) se encontró que el 45% considera que la empresa proporciona

seguridad y estabilidad laboral, además de que se les informa claramente acerca de las condiciones contractuales, mientras que el 13% considera que rara vez o nunca son informados al respecto y perciben inseguridad laboral.

Comprobación de hipótesis

Hipótesis planteada fue comprobada a través de la correlación de a través de la correlación de Pearson.

En el caso de los riesgos derivados de la utilización de los medios de trabajo y protección social su nivel de significancia es de 0.431, en cuanto a los riesgos derivados de los medios de trabajo en sí mismos y la protección social es de 0.484 y en cuanto a la relación de los riesgos derivados de los medios de trabajo en sí mismos y la capacitación el nivel de significancia es de 0.543 por lo tanto, se puede afirmar que especialmente esta última relación, es estadísticamente significativa.

Matriz de correlación de riesgos vs trabajo decente $p(r=0) < 0.05$

| | D1 | D2 | D3 | D4 | D5 | D6 |
|----|------|------|------|------|------|------|
| R1 | .405 | .404 | .431 | .141 | .402 | .234 |
| R2 | .033 | -.13 | .107 | .274 | .206 | .123 |
| R3 | .108 | .04 | .484 | .278 | .274 | .543 |
| R4 | .072 | .156 | .242 | .204 | .225 | .429 |

R1= Riesgos derivados de la utilización de los medios de trabajo.

R2= Riesgos derivados de la modificación de los objetos de trabajo.

R3= Riesgo derivados de los medios de trabajo en sí mismos.

R4= Riesgos asociados a las condiciones insalubres o falta de higiene.

Conclusiones

Como vimos anteriormente, la categorización de riesgos que se ocupó para el presente estudio, ubica cuatro principales riesgos, de los que pueden derivarse muchos otros; sin embargo, por las características del estudio y los resultados, podemos decir que las condiciones de insalubridad o falta de higiene y la utilización del medio de trabajo, son percibidas y asimiladas por los trabajadores como condiciones favorecedoras para su salud, mientras que los riesgos por objeto de trabajo y el trabajo en sí mismo, son percibidos como riesgos potenciales que pueden llegar a perjudicarla de manera importante.

Es de interés, reflexionar sobre los riesgos por objeto de trabajo y el trabajo en sí mismo, para poder identificar y determinar las condiciones que son índices importantes

para evitar daños posteriores, pero sobre todo, para poder mejorar las condiciones de los trabajadores y que ellos puedan realizar de la mejor manera su actividad laboral.

Las respuestas obtenidas en lo que respecta al trabajo decente en esta organización, refleja por arriba de la media en los indicadores de diálogo social, libertado, igualdad y participación, y seguridad y salud; que el trabajo decente apenas alcanza el 50% al 60% de su potencial en este rubro.

En cuanto a los indicadores que se mantienen en la media y debajo de la media como son el trabajo productivo y remuneración justa, formación y capacitación permanente, y protección social, muestran en como poco a poco se requiere salir de un círculo vicioso que muestran las malas condiciones de trabajo, malos salarios y una baja productividad.

Para poder pasar a generar un trabajo decente y sobre todo una buena productividad, se requiere crear entornos propicios para el empleo y las empresas sostenibles, que exista una iniciativa empresarial y desarrollo de la empresa, así como generar lugares de trabajo sostenibles y responsables.

Bibliografía

Estadística Universitaria de la Universidad Autónoma de Querétaro. Mendieta Martínez J. Héctor Coordinador de Estadística. Consulta Junio 2015 http://www.uaq.mx/estadistica/estad/04-1115/13_14/06cya/do.html

Garzón, C. (2005) *El Desarrollo Organizacional y el Cambio Planeado*. Colección Lecciones, Facultad de Administración, Centro Editorial Universidad del Rosario. Bogotá, Colombia.

Organización Internacional del Trabajo (2015) Consulta Mayo de 2015; http://www.ilo.org/Search4/search.do?searchWhat=trabajo+decente&locale=es_ES

Kerlinger, F.N. y Lee, H. B. (2002). *Investigación de Comportamiento. Métodos de Investigación en Ciencias Sociales*. (4ta. ed.) . México. Mc Graw Hill

Levering, R. (2014) *Great place to work*. Obtenido el 2 de junio del 2014 desde <http://www.greatplacetowork/our-approach/what-is-a-great-wrkplace>

Noriega M.Franco G., Martínez S. Villegas J. Aveal G. López J. (2001) Evaluación y Seguimiento de la Salud Laboral (PROESSAL) Universidad Autónoma Metropolitana-Xochimilco, Núm. 34, serie Académicos CBS. México.

EXIGENCIAS LABORALES Y SÍNDROME DE BURNOUT EN PERSONAL DE ENFERMERÍA.

ANDREA RIBÓN URIBE
TUTOR: DRA. MA. LUISA LEAL GARCÍA



Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar el nivel del Síndrome de Burnout y las características de las exigencias laborales en profesionales de enfermería que laboran en un hospital público del municipio de Querétaro (HGR1). Se trata de un estudio cuantitativo; descriptivo-transversal, por conveniencia se optó por una muestra no probabilística que quedó conformada por 110 trabajadores de enfermería a quienes se les aplicaron dos cuestionarios con escala tipo Likert-ordinal. La información recabada se capturó en hojas de Excel y se analizó con el programa estadístico SPSS (22a versión). Se realizó un análisis descriptivo de frecuencias y se construyeron tablas de contingencia para observar comparaciones de relación entre variables sociodemográficas y el SB. Los resultados mostraron bajos niveles de burnout y exigencias laborales que exponen al trabajador a contagios (poniendo en riesgo su salud física), supervisiones estrictas con rigurosos controles de calidad, alta demanda de pacientes y falta de materiales y suministros. En este sentido, las características del trabajo provocan que éste se torne precario y dificulten el quehacer del personal de enfermería.

(Palabras clave: Exigencias laborales, Síndrome de Burnout, personal de enfermería)

Introducción

Al estar inmersos en un contexto histórico y social donde las condiciones laborales se deterioran día con día, resulta imposible no tomar en cuenta las alteraciones

que se suscitan en la vida del trabajador, poniendo hincapié en el ámbito de la salud. Cuando se habla de salud, no se puede dejar de lado al trabajo, es decir, su importancia, centralidad y vínculo con todos los ámbitos de la vida humana. Noriega (1995) afirma que existe en el mundo, pero de forma más agudizada en Latinoamérica, una brutal ofensiva que agrede a los trabajadores de todos los sectores de la economía: el agrícola, el industrial y el de los servicios. Se necesita estudiar sobre los efectos de dicha ofensiva sobre las personas que ofrecen su fuerza de trabajo.

Si bien el trabajo ocupa un papel fundamental en la inserción del individuo en la sociedad, los nuevos discursos y políticas gerenciales que se manifiestan a su vez en nuevas presiones y exigencias laborales, provocan variaciones en la forma que está organizado el trabajo, es decir, no sólo se intensifica sino que se torna más precario, lo que desencadena una serie de transformaciones en el espacio laboral, donde el trabajador vive un proceso de ajuste ante las nuevas condiciones de dicho entorno.

En el sector Salud se conceptualiza al trabajo desempeñado por su propio personal, bajo una lógica de calidad, basada en: “Situación la calidad en la agenda permanente del Sistema Nacional en Salud, que establece el Programa Sectorial de Salud 2007-2012, donde se plantea el otorgamiento de un servicio en el que se garantice una prestación médica efectiva basada en la evidencia, segura, de calidad y con un enfoque destinado a satisfacer las necesidades y expectativas del usuario. Las unidades de salud deben desarrollar adecuaciones orientadas a la mejora permanente de sus servicios para alcanzar estándares de calidad, en donde los directivos y trabajadores interactúen dentro de un marco de transformación de la unidad alcanzando un nivel de competitividad hacia la excelencia en su gestión”(SIARHE:1). Hablar de calidad remite a vincular las actividades que desempeña el trabajador con la forma en que estas son realizadas, es decir, orientadas a que se ejecuten bajo ciertos estándares encaminados a la satisfacción del cliente. Las exigencias laborales que se derivan a partir de este discurso llevan detrás la intención de reducir costos mediante la reorganización del trabajo. Así, esta tendencia a “hacer más con menos” violenta al trabajador de distintas formas por lo que la actividad laboral se convierte entonces en fuente de patología y enfermedad.

El Sector Salud no ha quedado exento de los fenómenos que amenazan hoy en día al trabajo, tales como la precariedad, subcontratación, cambios en los sistemas de remuneraciones, nuevas pautas en relaciones laborales, procesos de privatización y modificación en las políticas de financiamiento. Estos fenómenos transforman las condiciones y exigencias laborales del conjunto del personal de salud. Novick (2000) indica que este sector debe ser observado no sólo como un servicio social

sino también ser analizado desde el punto de vista de los problemas laborales, de las relaciones entre empleadores y empleados con condiciones de contratación precarias, e incluso subcontratados, con multiempleo y jornadas extraordinarias.

Se pueden encontrar entonces ciertos factores del trabajo que resultan perjudiciales para el trabajador; Noriega (1995) los denomina como exigencias laborales y se refiere a aquellos elementos derivados de las características que adopta tanto el trabajo propiamente dicho, como la forma en que está organizado. El término exigencias laborales se define como las necesidades específicas que impone el proceso laboral a los trabajadores como consecuencia de las actividades que ellos desarrollan, las formas de organización y la división técnica del trabajo en un centro laboral (Noriega, M; Gutierrez, G; Mendez, I y Pulido, M, 2000).

Con respecto a las exigencias laborales del Sector Salud resulta elemento clave la Norma Oficial Mexicana para la práctica de Enfermería en el Sistema Nacional de Salud, ya que ésta rige el establecimiento de las pautas bajo las cuales debe trabajar el personal de enfermería en todo el país. Estas exigencias propias del trabajo pueden suscitar alteraciones físicas y psíquicas en el trabajador, contribuyendo al estrés y la ansiedad, y representando una gama de riesgos para el mismo, trastocando la subjetividad del individuo. Un ejemplo claro de esto, es el Síndrome de Burnout, síndrome que está estrictamente relacionado con el sujeto y el trabajo que realiza.

El Síndrome de Burnout (SB), también conocido como el síndrome de estar quemado, es un síndrome clínico descrito por primera vez en 1974 por Herbert Freudenberger, psiquiatra norteamericano, que lo definió como un estado de fatiga o frustración que se produce por la dedicación a una causa, forma de vida o relación que no produce el esperado refuerzo. Maslach y Jackson (1977) lo definen como la forma inadecuada de afrontar un estrés emocional crónico, cuyos rasgos principales son el agotamiento emocional, la despersonalización y la baja realización personal, que puede ocurrir entre individuos que trabajan con personas. Así, el Síndrome de Burnout surge como consecuencia al estrés laboral, el cual se desencadena tanto por la organización del trabajo como por las exigencias del mismo y se produce principalmente en aquellas profesiones donde se prestan servicios, es decir, en donde existe una interacción permanente con otros individuos, es por esto que la presente investigación centra su atención en los profesionales que se dedican al cuidado de la salud, en específico; la enfermería.

En función de lo anterior, se realizó una investigación cuantitativa con la finalidad de determinar el nivel del Síndrome de Burnout y las características de las exigencias laborales en profesionales de enfermería que laboran en un hospital público del municipio de Querétaro (HGR1). La hipótesis planteada fue la siguiente: por las

exigencias laborales a las que está sujeto el personal de enfermería, los niveles de SB en cada una de sus categorías (agotamiento emocional, despersonalización, realización personal) tienden a ser altos.

En la primera parte del trabajo se llevó a cabo una revisión sobre el estado del arte tanto de las exigencias laborales como del SB, lo que permitió conocer a profundidad sobre investigaciones anteriores y actuales relacionadas con dichos temas. Así mismo se recopiló la información pertinente sobre la profesión de enfermería. Con la información recabada se decidió aplicar dos cuestionarios; para determinar los niveles de SB en el personal de enfermería se utilizó el Maslach Burnout Inventory que abarca 3 subescalas del síndrome, mientras que para las exigencias laborales se construyó un cuestionario compuesto por 6 categorías. De esta manera, se procedió a solicitar autorización en el HGR1 para la aplicación de los instrumentos de investigación al personal de enfermería.

Partiendo de un estudio descriptivo transversal, se midieron las características de las exigencias laborales así mismo se establecieron los niveles de cada una de las subescalas que componen al SB. De acuerdo a las características y normas del hospital se optó por una muestra no probabilística, conformada por 110 trabajadores pertenecientes a distintas áreas del hospital a quienes se les aplicaron los dos cuestionarios.

Con ayuda del programa estadístico SPSS (22^a. versión), se realizó un análisis descriptivo de frecuencias y tablas de contingencias. Los resultados mostraron bajos niveles de SB en cada una de las subescalas. Concerniente a las exigencias laborales, se destaca que se presentan múltiples obstáculos organizacionales con los que el personal se enfrenta día con día y que finalmente, complejizan su intervención.

Planteamiento del problema

En cualquier profesión existen factores a los que el sujeto está expuesto, los cuales pueden incrementar el nivel de tensión psicológica o física de la población trabajadora. Dejours (2008) expresa que al estudiar la relación entre el individuo y el trabajo se presta generalmente atención a las condiciones laborales, puede tratarse de las características de la tarea por ejemplo, las limitaciones de la postura del trabajador o del ambiente laboral. Se comprende pues que puedan aparecer estados de malestar psíquico de una cierta especificidad, según el modo de organización del trabajo.

Es oportuno mencionar que la prestación de servicios lleva consigo una demanda constante por parte del “cliente” (paciente), que aunado a las exigencias laborales propias de la profesión que están sujetas tanto a una política de calidad como a la

Norma Oficial Mexicana para la práctica de Enfermería en el Sistema Nacional de Salud, pueden traer como consecuencia la incidencia del SB en los profesionales de enfermería. A partir de estas consideraciones, se pretende investigar la forma en que se encuentra organizado el trabajo y cómo se traduce éste en las exigencias laborales así como investigar acerca de la prevalencia o no del SB en las y los enfermeros.

La problemática ya descrita demanda de los profesionales de la psicología una respuesta clara y profesional. En ese sentido, es necesario plantear investigaciones sobre este tema, en poblaciones mexicanas que permitan conocer el fenómeno tal como se presenta en nuestra sociedad. Estas investigaciones serán la base de futuros trabajos para coadyuvar en la transformación de esta situación tan compleja que vive el personal de salud en nuestro país, específicamente las enfermeras.

Objetivo general

Determinar las características de las exigencias laborales y el nivel de SB a los que se encuentran sujetos los y las enfermeras del HGR No. 1

Objetivos específicos

Describir las exigencias laborales de acuerdo al tiempo de trabajo, cantidad e intensidad de trabajo, vigilancia de trabajo, calidad de trabajo, tipo de actividad y conocimientos respecto a la Norma Oficial Mexicana para la práctica de enfermería.

Establecer el nivel de Burnout en sus tres categorías (agotamiento emocional, despersonalización, realización personal) que presenta el personal de enfermería.

Metodología

El universo de estudio

Para los criterios de inclusión del universo de estudio, se contemplaron aquellas enfermeras(os) con un puesto de: enfermera auxiliar, enfermera general, enfermera interina y jefa de piso, pertenecientes a las siguientes áreas: Cirugía general, Traumatología y Nefrología, Medicina Interna, Pediatría, Terapia Intensiva, Quirófano y Neonatos, cuyos turnos corresponden a: matutino, vespertino y nocturno, con y sin contrato base del HGRN °1 del Estado de Querétaro, ubicado en Avenida 5 de Febrero #102 C.P 76000, Santiago de Querétaro, Querétaro.

Instrumentos utilizados

Para establecer la prevalencia del SB se utilizó el Maslach Burnout Inventory (MBI), el cual está conformado por una serie de frases sobre lo que piensa y siente el trabajador respecto a cómo interactúa con el trabajo que realiza. El MBI HSS (human services survey) es la versión inicial del MBI. Las tres subescalas del instrumento se explican a continuación:

-La subescala de agotamiento emocional (emotional exhaustion) (AE) está formada por 9 ítems que describen sentimientos de estar abrumado y agotado emocionalmente por el trabajo. (puntuación máxima: 54)

-La subescala de despersonalización (despersonalization) (D) está formada por 5 ítems que describen una respuesta impersonal y falta de sentimientos hacia los sujetos objeto de atención. (puntuación máxima: 30)

-La subescala de realización personal en el trabajo (personal accomplishment) (RP) está compuesta por 8 ítems que describen sentimientos de competencia y realización. (puntuación máxima: 48)

Para indagar en las exigencias laborales, se elaboró un cuestionario con reactivos que se respondieron a una escala tipo Likert con 5 ponderaciones cuyas opciones de respuesta fueron: siempre, frecuentemente, algunas veces, rara vez y nunca, cuyo sustento es dicho concepto de exigencia laboral tal como lo define Mariano Noriega, así como algunos apartados de la Norma Oficial Mexicana para la práctica de Enfermería en el Sistema Nacional de Salud 2013, publicada en el diario oficial de la federación 02/09/2013, los cuales hacen referencia a los conocimientos que debe poseer el personal de enfermería con respecto a uso o manejo de residuos y equipamiento en la infraestructura hospitalaria.

Las categorías de las exigencias laborales retomadas por Noriega, son cinco: tiempo de trabajo, cantidad e intensidad del trabajo, vigilancia del trabajo, tipo de actividad y calidad del trabajo. Si bien es cierto que se utilizan los nombres de dichas categorías, en la presente investigación se realizó una reestructuración al instrumento, donde se hace una propia definición de cada una de las categorías adecuándolas al sector servicios y de esta manera modificando también las preguntas del cuestionario original.

A estas cinco variables de exigencias laborales, se le añade una más: exigencia laboral con respecto al conocimiento. Dicha categoría se define como aquellos saberes necesarios para el desempeño de las actividades, es decir, si tienen conocimientos sobre la norma oficial mexicana para la práctica de enfermería (PROY-NOM019-SSA3-2013). Esta categoría agregada es importante para el

trabajo aquí planteado porque los conocimientos que tenga el personal, o la falta de los mismos, puede representar un elemento estresor para el trabajador y por lo tanto, desencadenante del SB.

A continuación se explican cada una de las categorías del cuestionario sobre exigencias laborales:

Tiempo de trabajo

Las horas trabajadas están sujetas día a día a cierto ritmo e intensidad de las actividades que desempeña el personal, estos factores varían dependiendo del área en que se esté prestando el servicio. Derivado de esto, es posible que se presenten en el trabajador episodios de fatiga no sólo física sino también mental vinculada directamente al número de horas que labora.

Cantidad e Intensidad de trabajo

Las tareas que realiza el personal son complejas y el tratamiento de las enfermedades requiere de toma de decisiones relevantes que tienen que tomarse en muchas ocasiones, en un breve espacio de tiempo y necesitan a su vez, brindar la máxima atención para la resolución de problemas, lo cual incrementa o disminuye según la cantidad de pacientes de que les es otorgado. Aunado a esto, la sobrecarga laboral puede afectar el bienestar físico del trabajador y afectar incluso las horas necesarias de sueño que necesita un trabajador para el desempeño óptimo de su labor.

Vigilancia del trabajo

Las relaciones interpersonales entabladas en el espacio laboral son de suma importancia, ya que si se establecen relaciones cordiales no sólo con los compañeros de trabajo sino con los pacientes y familiares, aunado con niveles de comunicación efectiva, pueden fomentar un ambiente adecuado que facilite los procedimientos y la ejecución del trabajo. La calidad en el desempeño de las actividades del personal de enfermería para el presente estudio es significativo, debido a que como se menciona a lo largo del documento, trastoca el ejercicio de las funciones del trabajador y más aún, cuando las condiciones al interior de la organización son precarias la tarea de lograr un cambio en la calidad y la eficacia de la atención a la salud se torna más complicado.

Tipo de actividad

Ser responsable de otro implica un proceso de cuidado y, por ende, la posible vulnerabilidad emocional del que se enfrenta diariamente ante este tipo de situaciones es continúa. Es decir, si bien, es parte de su quehacer profesional, el personal

de enfermería al moverse en ambientes que involucran tensiones y la demanda constante para la resolución de problemas, así como aquellos riesgos ergonómicos a los que está expuesto el personal (levantar pacientes, estar de pie durante largos periodos de tiempo, sillas incómodas, entre otros), puede desarrollar sentimientos de frustración, ansiedad, pesadumbre y hastío.

Del contenido de trabajo

La intervención del trabajador dependerá de la categoría a la que pertenece, cuando el equipo y material sea escaso o inadecuado, perjudicará la prestación del servicio y a su vez la calidad del mismo. Si bien este déficit es cuantitativo, existen otros como la comunicación que involucra factores cualitativos.

Conocimiento de la NOM

El conocimiento para el cuidado y el tratamiento de enfermedades tiene múltiples repercusiones en la forma de intervención del trabajador con las distintas realidades que se le presentan en el espacio de trabajo. Poseer o no tales conocimientos, puede representar riesgos para la estabilidad física y emocional del trabajador. Los apartados de la Norma Oficial Mexicana para la práctica de Enfermería en el Sistema Nacional de Salud (2012) que se tomaron en cuenta, son:

- Norma Oficial Mexicana, NOM-036-SSA2-2002, prevención y control de enfermedades. Aplicación de vacunas, toxoides, sueros, antitoxinas e inmunoglobulinas en el humano.
- Norma Oficial Mexicana, NOM-005-SSA3-2010, que establece los requisitos mínimos de infraestructura y equipamiento de establecimientos para la atención médica de pacientes ambulatorios

*El cuestionario se presenta como anexo al final del documento.

Tipo de estudio

El presente estudio hizo uso de técnicas cuantitativas. Se trata de un estudio descriptivo-transversal. Para Hernández (2003), la investigación descriptiva permite que se detallen situaciones y busca especificar propiedades de personas, grupos o comunidades, miden y evalúan diversas dimensiones de un fenómeno. En este sentido, se identificaron las características de las exigencias laborales así como las

que conforman el SB, para hacer una descripción a detalle tanto de las exigencias como de los niveles del SB en el personal. El contexto de trabajo no fue modificado ni manipulado para la aplicación de los instrumentos. La medición de las variables fue hecha en un determinado tiempo (observación y aplicación de cuestionarios durante tres meses). El tiempo de observación y de aplicación de cuestionarios fue consecuencia del proceso para entrar a la institución, es decir, mientras se otorgaba el permiso para aplicar cuestionarios, fue posible hacer el trabajo de observación.

Resultados

La investigación tuvo una participación de 110 trabajadores de enfermería de los cuales 25 (23%) fueron hombres y 85 (77%) mujeres, de ellos, más de la mitad (56%) oscila entre los 30 y 39 años de edad. La muestra está conformada principalmente por mujeres, lo cual se puede desprender de un aspecto socio cultural, donde sigue existiendo un estigma social que le atribuye a la mujer cualidades casi innatas de cuidado, es decir, como si fuese intrínseco al género femenino ésta práctica profesional.

Con respecto al grado de escolaridad del personal, la mayoría con un 56% cuenta con licenciatura, el 34% con una carrera técnica, y sólo el 2% posee estudios de posgrado. Aquí es importante mencionar que aun cuando la enfermería ha pasado por un proceso de profesionalización en los últimos años, donde han luchado por el reconocimiento de sus saberes, para ocupar un puesto de enfermero general o auxiliar no se requiere contar con licenciatura. El 53% de la muestra ocupa un puesto como enfermero general, el 31% como auxiliar y únicamente el 3% es jefe de piso. En cuanto al tipo de turno, 49 (45%) pertenecen al turno vespertino, 28 (25%) al matutino y solamente 22 (20%) al turno nocturno. El trabajo que se realiza en casa sigue siendo un factor trascendente ya que si bien no es exclusivo de la mujer, sigue siendo común que las tareas que se hacen en el hogar sean ejecutadas por el género femenino que, asociadas al trabajo derivado de su profesión, pueden incrementar el nivel de estrés. Arango (2008) se refiere a este fenómeno como la “doble presencia” en la familia y en el mercado, al doble trabajo (doméstico y remunerado).

Contrastando la información del puesto al que pertenecen con los salarios que reciben por categoría, se concluyó que de la muestra, el 31% recibe un salario de \$3, 797; el 53% \$4,588; el 8% \$5,232 y sólo el 5% recibe \$6, 367. Salarios que no son suficientes si tomamos en consideración que el 80% de ellos tiene dependientes económicos.

En seguida se presentan los resultados más relevantes obtenidos de las 6 categorías que componen al cuestionario de exigencias laborales y los niveles de BO.

Exigencias Laborales

En el caso del tiempo de trabajo, los datos revelan que el 45% considera que frecuentemente o siempre su jornada dura más de 8 horas, esto se puede explicar por la demanda de pacientes y por el grado de dificultad que tienen los padecimientos que están tratando. Gracias a las observaciones realizadas dentro del hospital, se pudo constatar que el personal de enfermería permanece en su área de trabajo aun cuando ha finalizado su jornada laboral, para no dejar trabajo extra al siguiente trabajador en turno. De la misma manera fue común observar como arriban antes de que empiece su jornada, incluso una hora antes, este tiempo les sirve para prepararse e incluso para compartir con los compañeros de trabajo.

Referente a los descansos, sólo el 21% de los encuestados considera que siempre le es posible tomarse este tipo de espacio dentro de su jornada, mientras que el 38% de ellos considera que nunca o rara vez los realiza y el 27% que sólo algunas veces. Revisando el contrato colectivo se observa que los descansos están estipulados en el contrato bajo la cláusula 49, donde se afirma lo siguiente: “Los trabajadores que laboren jornadas de ocho horas tienen derecho a treinta minutos diarios para descansar o tomar sus alimentos. Los que laboren jornadas de seis horas y media, gozarán de tal prerrogativa durante quince minutos. Los que laboren jornadas mayores de ocho horas, tendrán derecho a un descanso de una hora por cada ocho horas laboradas, para descansar o tomar alimentos.” La falta de tiempos de descanso, imposibilitan que el trabajador se recupere del cansancio acumulado.

El factor tiempo representa un elemento clave en la intervención, ya que muchas de las situaciones que se presentan en el hospital exigen que la toma de decisiones no solamente sea rápida sino efectiva como lo manifestó el 51% al considerar que siempre se precisa prontitud en su actuar.

El 47.2% del personal encuestado concuerda al considerar que atiende a una gran cantidad de pacientes, este fenómeno representa uno de los principales problemas que se observó durante el trabajo de campo, es decir, la saturación de pacientes complica la prestación de servicio y por consecuencia, acumula estrés en el trabajador. El 20% considera que dicha situación se presenta frecuentemente, el 19% que sólo algunas veces y el 4.5% manifiesta nunca encontrarse en este escenario. Se hace evidente la necesidad de contar con mayor número de personal que cubra las demandas de la población, pero se reconoce que hay diversos factores sobre todo de índole político y económico que impiden que se destine y administre correctamente el capital para regenerar y reorganizar a las instituciones públicas y así, se mejoren las condiciones de las mismas y por ende, de los individuos que las componen.

El orden jerárquico en las instituciones de salud está directamente vinculado con el quehacer de cada uno de sus trabajadores, la vigilancia en el trabajo sirve como una especie de control, que limita la toma de decisiones del trabajador. Las actividades que ejecuta el personal no pueden definirse como autónomas ya que están sujetas permanentemente a la opinión del médico, existe un claro dominio por parte del mismo, lo que influye en el sentir del profesional con respecto si considera que se le supervisa de manera rigurosa como expresa el 72% que frecuentemente o siempre se le supervisa de esa forma, por su parte, el 20% expresó rara vez recibir este tipo de supervisión, el 6.3% declara que rara vez y sólo el 1.8% expresó ser supervisado de tal manera.

A lo largo del documento se ha observado el papel trascendental que ocupa la calidad dentro de la profesión de enfermería. Desde la formación académica hasta el desempeño dentro de una institución, al personal se le inculcan un sinnúmero de indicadores referentes a la calidad bajo los cuales deben realizar cada una de sus intervenciones. La información recabada revela que el 50.9% considera que realiza su trabajo bajo este tipo de control, el 31.5% expresa frecuentemente recibirlo y sólo el 1.8% expresó nunca realizar sus tareas bajo éste riguroso parámetro.

En el caso de la exposición a sustancias peligrosas se puede afirmar que la mayoría concuerda con un 66% estar expuestos frecuentemente o siempre a elementos que posiblemente puedan llegar a dañar su salud.

Tomando en cuenta que lidiar con la salud y la enfermedad involucra tareas complejas, el sector salud requiere que la comunicación entre los trabajadores persista para lograr el bienestar del paciente, esto se refleja en que el 74% del personal afirma que se requiere una constante comunicación con los compañeros de trabajo.

No existen grandes variaciones en las respuestas referentes a la falta de recursos materiales, la incapacidad de las instituciones públicas de salud en abastecerse no sólo de personal suficiente sino de suministros y equipos básicos para llevar a cabo una intervención adecuada se demuestra en los resultados obtenidos, ya que el 34% de los trabajadores considera que frecuentemente no cuenta con los instrumentos o maquinaria necesaria para el desempeño óptimo y el 30% expresa siempre encontrarse en este tipo de contratiempos mientras que sólo el 3.6% representa a aquellos trabajadores que consideran que nunca faltan los materiales para la ejecución de sus labores.

Aun con los datos presentados, cuando se le pregunta al trabajador si percibe que está expuesto a condiciones que podrían afectar tanto su salud física como mental, los resultados muestran una paradoja, mientras que el 44% considera estar siempre o frecuentemente expuesto a condiciones que afectan su salud física, sólo

el 32% cree que dichas condiciones afectan su salud mental. De acuerdo con estos resultados pareciera seguir persistiendo cierto tabú cuando se hace referencia a la “salud mental”, como si la ausencia de la misma fuese directamente proporcional al grado de “locura”.

Los diversos procedimientos involucrados en el trabajo de enfermería requieren de conocimientos específicos, los cuales son necesarios para su práctica. El nivel de conocimientos que presenta el personal referente a la NOM para la práctica de enfermería se encuentra dividido, un 56% expresa no saber que existe esta norma y sólo un 44% la conoce. Este apartado en particular nos lleva a la no centralidad de la norma en las funciones de los enfermeros, pero aun cuando no tienen conocimiento de la misma, se destaca que la experiencia adquirida a lo largo de su carrera, influye positivamente en la adquisición de conocimientos y por ende, en la intervención.

Síndrome SB

de 0 a 16, DP de 0 a 8 y RP de 37 a 48.e 9 a 13, RP de 31 a 36, y por s: AE mayor a 27, DP mayor a 14, RP de 37 Los estresores en el sector hospitalario, se manifiestan de diversas maneras y en diferentes niveles en el trabajador. De las tres categorías del MBI HSS, la de agotamiento emocional es la que está vinculada al nivel de estrés que tiene el individuo, se expresa en actos ligados al distanciamiento emocional y cognitivo para con su trabajo. Este fenómeno se vincula a la carga de actividades que realizan (Maslach, Schaufeli y Leiter, 2009). Se observa que el 36% de las y los enfermeros encuestados presentan un nivel medio de AE, el 48% de ellos presenta un bajo nivel y sólo el 16% manifiesta sentirse agotado emocionalmente en un nivel alto. En los comentarios hechos por los enfermeros, uno de ellos reveló: “La carga de trabajo siempre ha sido mucha, van a salir muy mal los resultados”, otro declaró: “Como te diste cuenta, ni siquiera tenemos tiempo para contestar el cuestionario, tenemos mucho trabajo”, por último se retoma un comentario hecho por un enfermero sin contrato base que expresó lo siguiente: “Nos llevamos unas... bien buenas los que no tenemos contrato, nos mandan a dormir tres horas y nos vuelven a llamar, a veces trabajamos 24 horas seguidas”.

Dichos testimonios constatan las intensas cargas de trabajo en la práctica del enfermero que repercuten en su cansancio emocional. A continuación se presentan las tablas de contingencia con respecto a esta categoría enlazadas con el género, estado civil y puesto.

La categoría de despersonalización hace referencia a la relación entablada con el paciente, es decir al trato que recibe y al distanciamiento que el trabajador puede presentar con el usuario, ejecutando su quehacer con indiferencia. Este

distanciamiento está a su vez ligado con el agotamiento emocional que presenta el trabajador (Maslach, Schaufeli y Leiter, 2001). Los ítems del cuestionario que pertenecen a esta categoría pueden despertar en aquél al que se le aplica sentimientos encontrados, ya que para cualquier trabajador resultaría complejo admitir que su trato con los pacientes es hostil y distanciado, es por esto que se puede entender que los resultados indiquen que la mayoría de ellos, con un 88% presenten un nivel bajo en esta categoría y que sólo el 2% tenga un nivel alto, y el 10% de ellos, un nivel medio. En muchas ocasiones el contestar una encuesta se hace de manera rápida, por lo que la primera reacción del que contesta es negar que en ocasiones su actuar es opuesto a lo que simboliza su profesión (el –cuidado del otro-), esta información se opone a lo que expresaron algunos de ellos de forma verbal y se menciona a continuación: “algunas veces veo que otros enfermeros llegan a perder la paciencia de todo y se desahogan con el paciente”, otro expresó: “muchas enfermeras (porque lo he visto) en cierta forma se desquitan con los pacientes, es decir, descargan su estrés sobre ellos, la mayoría de las veces hablándoles feo”, por último se retoma la siguiente afirmación: “aunque no queramos luego nos llegamos a desquitar con el paciente.” Así mismo se destaca que las demandas y exigencias en el hospital, muchas veces sobrepasan lo que está en sus manos hacer para el paciente y esto trae como consecuencia sentimientos de frustración y enojo en el trabajador, influyendo así en la forma de interactuar con el paciente, como lo prueban los comentarios presentados. A continuación se presentan las tablas de contingencia con respecto a esta categoría enlazadas con el género, estado civil y puesto.

Por último, la categoría de baja realización personal se da en función al nivel de agotamiento emocional, despersonalización o incluso la presencia de ambos (Maslach, Schaufeli y Leiter, 2001). Demandas abrumadoras en el trabajo que contribuyen al agotamiento emocional y la despersonalización, interfieren con la sensación de realización personal, ya que resulta difícil experimentar dicha realización en el trabajo, cuando persisten sentimientos de cansancio o que el atender a personas les resulte indiferente. El 11% tiene un nivel medio, con la misma cifra están los que presentan un nivel alto y el 78% tiene un nivel bajo. Esta información reitera que en la profesión de enfermería es trascendental el cuidado del otro, el mero acto de –cuidar- y el espíritu de ayuda que poseen los trabajadores, les permite la posibilidad de realizarse personalmente.

Ciertamente, la muestra revela que los niveles de cada una de las categorías se concentran en los niveles bajos, esto se debe a que la mayor parte de los trabajadores en el nivel individual, aunque están dentro de una organización donde están en efervescencia condiciones de trabajo inadecuadas (saturación del número

de usuarios que tienen que atender y falta de suministros y materiales, y cumplimiento de actividades bajo un riguroso control de calidad), el trabajador prioriza el elemento altruista que guía su quehacer y este hecho evita que el trabajador presente el SB. A continuación se presentan las tablas de contingencia con respecto a esta categoría enlazadas con el género, estado civil y puesto.

Conclusiones

La salud en el trabajo ha cobrado relevancia las últimas décadas, el SB es una de las orientaciones más específicas del estrés que ha recibido especial atención y sobre el que se han desarrollado múltiples investigaciones vinculándolo con diversos aspectos del trabajo.

En la profesión de enfermería existen diferentes factores tanto físicos como psicológicos que afectan al trabajador, las exigencias laborales y los efectos que pudiesen derivarse de ellas contribuyen en la salud del que labora. Por las singularidades de la profesión y la interacción constante con el paciente, se recalca la importancia del “cuidado”, el cual no puede derivarse más que de las relaciones sociales, es decir, la presencia del –otro- es vital para que el cuidado logre tener lugar. Las particularidades de este tipo de trabajo, las emociones que de ella se derivan y las numerosas barreras organizacionales a las que se confronta el personal enfermero, se entrecruzan y complejizan su intervención.

Aun cuando el SB se presentó en niveles bajos en cada una de sus categorías (agotamiento emocional, despersonalización y realización personal), la realidad a la que se enfrentan los y las enfermeras día con día en la institución estudiada refleja un problema de tipo presupuestal y administrativo, es decir, en términos generales la falta de recursos y materiales y la demanda excesiva de pacientes que van acompañados de rigurosos controles de calidad y supervisiones estrictas, representan una amenaza para su quehacer.

Como se ha mencionado, el contexto en el que se introducen los trabajadores de enfermería va acompañado del factor calidad, el cual involucra la prestación de un buen servicio pero simultáneamente se le exige al trabajador brindar un buen trato a los usuarios. Es aquí donde se producen contradicciones en el espacio trabajo, se le exige personal que cumpla con su rol y que explote al máximo sus competencias pero no se le dan las herramientas para que lo haga ni se toma en cuenta la demanda excesiva de pacientes que tienen que tratar. Por tanto, el trabajador al estar expuesto a estas condiciones laborales, es posible que experimente diversas gamas de estrés provocando que se altere su salud emocional y psicológica.

Es importante mencionar la pertinencia de realizar investigaciones sobre aquellos factores que contribuyen a que el individuo no desarrolle el SB. En esta investigación, se pudo constatar la importancia de la construcción de sentido que los trabajadores enfermeros le dan a su trabajo. Es decir, el significado que le aportan a su profesión es trascendental no sólo para que hayan elegido dicha carrera sino para que sigan laborando como enfermeros. Con esta afirmación no se trata de justificar las condiciones precarias e inadecuadas de la institución, pero se recalca la importancia de –querer ayudar al otro–, sin dejar a un lado las necesidades que tiene el trabajador para poder cumplir con lo que la profesión exige, porque al desempeñar un trabajo frente a estas adversidades, se deterioran las fibras sociales del trabajador.

Surge la necesidad de hacer una revisión no sólo de las condiciones laborales de las instituciones públicas que pertenecen al sector salud, sino de debatir sobre las características y formas en que operan los hospitales, que trastocan las experiencias del que labora, recalándose la necesidad de realizar cambios estructurales que contribuyan a disminuir las condiciones precarias a las cuales se enfrentan.

Elementos como la carga de trabajo y dotación de material, influyen en la manera de actuar del trabajador, se logra vislumbrar que para resolver este tipo de situaciones, no basta con la implementación de capacitaciones basadas en cambios de actitud o manejo de estrés, es preciso dotar al trabajador de los elementos básicos para que realice su trabajo así como contar con el personal necesario para atender las demandas del hospital. No puede haber transformación en el trabajador si la institución no cambia su forma de planear y organizar.

Bibliografía

Maslach c. (1977): Burnout: A social psychological analysis. Paper presented at the meeting of American Psychological Association. San Francisco.

Noriega, M. (1995). La realidad latinoamericana frente a los paradigmas de investigación en salud laboral. Salud de los Trabajadores.

Noriega, M.; López, J.; Franco, G.; Martínez, S.; Villegas, J. y Alvear (2000). Programa de evaluación y seguimiento de la Salud Laboral (PROESSAL) Maestría en Ciencias en Salud de los Trabajadores. Universidad Autónoma Metropolitana-Xochimilco. México.

Novick, M. (2000). El trabajo y su sociología en América Latina: modernidad y exclusión. Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo. Año 6, núm. 11. Argentina.

SIARHE. Secretaria de salud, Sistema de información administrativa de los recursos humanos en enfermería: Consultado el 25 de agosto del 2013. Disponible en: <http://www.salud.gob.mx/unidades/cie/siarhe/>

LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA A TRAVES DE LA EVITACION DEL MOBBING O ACOSO LABORAL EN EMPRESAS DEL SECTOR TEXTIL DE LA CIUDAD DE SAN JUAN DEL RIO, QUERETARO PARA MEJORAR LA COMPETITIVIDAD

M EN A JULIA PÉREZ BRAVO
DRA. YOLANDA CORTES ÁLVAREZ
DRA. MARIBEL QUEZADA MORENO
M EN A RAFAEL ESTRELLA VELÁZQUEZ

Resumen

El presente trabajo expone los resultados de una investigación realizada en una empresa grande del sector textil, la cual forma parte de una investigación más amplia que incluye a empresas del mismo sector, ubicadas en la Ciudad de San Juan del Río Querétaro, en el contenido se plantean la justificación, los objetivos, un acercamiento a la teoría de las variables como son la Responsabilidad Social Corporativa(RSC) y el acoso laboral, también se plantea la importancia del departamento de Recursos humanos como previsor de acoso laboral en una organización, plasmándose por último los resultados obtenidos y las conclusiones.

Palabras clave: Responsabilidad social corporativa, Mobbing o acoso laboral, Recursos humanos.

Abstract

This study shows the results of an investigation conducted into a large textile company, which is part of a broader investigation that includes companies in the same sector located in the City of San Juan del Río Querétaro, on this content the justification, objectives, an approach to the theory of variables such as Corporate Social Responsibility (CSR) and bullying are posed, the importance of the human Resources department as a predictor of workplace bullying in an organization is also raised, and reflected finally the results and conclusions also.

Keywords: Corporate Social Responsibility, Mobbing or workplace bullying, Human resources.

Introducción

Una empresa socialmente responsable que lo demuestra a través de sus prácticas, tiene una oportunidad más para insertarse en el juego de la competitividad ya que la responsabilidad social corporativa es considerada como una herramienta de competencia o ha sido adoptada como tal.

Las estrategias en materia laboral, implementadas por las organizaciones socialmente responsables a efecto de mantener un ambiente laboral sin violencia o presión laboral tendenciosa, específicamente sin mobbing o acoso laboral, son el tema que nos ocupa en esta investigación a efecto de conocerlas y generar recomendaciones para aquellas empresas que las practican pueda gestionar algún documento o reconocimiento que la avale como tal y, para aquellas empresas que no tienen las mejores prácticas de RSC en materia laboral, proporcionarles información sobre las mismas, así como los beneficios de practicarlas al interior de la empresa para lograr mejorar su competitividad.

Justificación

El presente trabajo, forma parte de una investigación más amplia, realizada en las empresas medianas y grandes del sector textil instaladas en la Ciudad de San Juan del Río, Querétaro, con la cual se pretende conocer las prácticas en materia laboral que utilizan las empresas socialmente responsables para mejorar su competitividad, ubicando dentro de las mismas, aquellas que practica a efecto de evitar el maltrato laboral, ya que aquellas empresas que lo permiten aunado a que están perdiendo la oportunidad que brinda la Responsabilidad Social Corporativa (RSC) de ser competitivos se une el estar permitiendo el daño en su capital humano al producirle efectos devastadores tanto en la salud física como psíquica, y un daño a la empresa originando altos costos por el ausentismo laboral por incomodidad en el trabajo o enfermedades provocadas por el mismo maltrato laboral e inclusive por la pérdida de un valioso capital humano lo que redundará en la competitividad de las empresas generándole un retraso en su crecimiento o permanencia en el mercado.

En el presente trabajo, se presenta la investigación realizada en una empresa grande con giro de maquiladora textil, en virtud de que constantemente se pueden escuchar o leer información en noticias locales sobre su falta de responsabilidad social en sus prácticas, ocupando a los autores del presente, por el momento, únicamente el área de sus prácticas laborales, específicamente el investigar con sus trabajadores si existe o no maltrato laboral o mobbing, para lo cual se aplica un

cuestionario elaborado para tales fines.

Objetivo General

Identificar dentro de una empresa grande, del sector textil, ubicada en San Juan del Río, si se presenta entre sus trabajadores el acoso laboral o mobbing.

Objetivos específicos

1. Discutir el concepto de Responsabilidad social corporativa, sus principales objetivos y los principios básicos rectores de responsabilidad social aplicables a los trabajadores como partes interesadas de una empresa.
2. Discutir el concepto de maltrato, hostigamiento o violencia laboral también conocido como mobbing, las fases o etapas del mismo y las afectaciones en la imagen corporativa de la empresa que las practica.
3. Discutir el rol del departamento de recursos humanos en la organización como previsor de prácticas de maltrato laboral o mobbing y las recomendaciones existentes para tal efecto.
4. Elaborar propuestas socialmente responsables en materia laboral que puede implementar la empresa en cuestión como previsor de acoso laboral o mobbing en el organismo.

Responsabilidad social corporativa

La Responsabilidad Social Corporativa surge entre los años 50's y 60's en EUA no llega a desarrollarse en Europa hasta los años 90's, cuando la Comisión Europea para implicar a los empresarios en una estrategia de empleo que generase mayor cohesión social, utilizó el concepto. Pues en la sociedad europea había cada vez más problemas en torno al desempleo de larga duración y la exclusión social que eso suponía. Más tarde en 1999 el secretario general de la ONU durante el foro Económico Mundial de Davos pidió que se adoptasen valores con rostro humano al mercado mundial.

Con el siglo XX y con el desarrollo del estado de bienestar, el sentimiento filantrópico se volcó en relaciones formales integrales dentro de las instituciones; cuando hasta entonces el único objetivo empresarial había sido aumentar la productividad y los beneficios económicos.

Lo cierto es que desde los años 90's este concepto ha ido cobrando fuerza y evolucionado constantemente, tras el advenimiento de la globalización, el

aceleramiento de la actividad económica, la conciencia ecológica y el desarrollo de nuevas tecnologías.

Podemos encontrar algunas definiciones acerca de la RSC de varios autores:

Koontz (2008) afirmó que el concepto de la responsabilidad social no es nuevo en vista que ya había sido considerada en el siglo XX pero que no se cuenta aún con un consenso generalizado, y dice que según una encuesta que se realizó a 439 ejecutivos la RSC, se definiría como: “La responsabilidad social de las empresas es la seria consideración del impacto en la sociedad de las acciones de las compañías” (p. 45).

Samuel C. Certo (1992) afirmó que cómo en el caso del término administración, el término responsabilidad social significa diferentes cosas para distintas personas. La responsabilidad social se define como: “la obligación gerencial de tomar las medidas que protejan y mejoren el bienestar de la sociedad como un todo y también los intereses organizacionales” (p.541). La cantidad de atención dada al área de responsabilidad social tanto por los administradores como por la sociedad ha aumentado en años recientes y probablemente continuará aumentando en el futuro.

Para la World Business Council for Sustainable Development (WBCSD) con sede en Suiza, la responsabilidad social empresarial (en Correa, et al., 2004) es: “el compromiso que asume una empresa para contribuir al desarrollo económico sostenible por medio de colaboración con sus empleados, sus familias, la comunidad local y la sociedad en pleno, con el objeto de mejorar la calidad de vida” (p. 15).

Principios básicos rectores de responsabilidad social aplicables a los trabajadores como partes interesadas de una empresa

Diversos organismos y documentos en materia de RSC de todo el mundo, establecen los principios básicos rectores los cuales se deben observar para ser una empresa socialmente responsable, dentro de estos se citan los establecidos por el Global Compact, que son diez principios universalmente aceptados en cuatro áreas temáticas: derechos humanos, estándares laborales, medio ambiente y anti-corrupción destacando, para efectos del presente trabajo los de derechos humanos y estándares laborales los cuales son:

Derechos Humanos:

Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de influencia.

Principio 2: Las Empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices de la vulneración de los derechos humanos

Estándares Laborales:

Principio 3: Las empresas deben apoyar la libertad de Asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

Principio 4: Las Empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción

Principio 5: Las Empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

Principio 6: Las Empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.

Cabe también destacar Las Líneas Directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico para Empresas Multinacionales, las cuales son recomendaciones dirigidas por los gobiernos a las empresas multinacionales y que enuncian principios y normas voluntarias para una conducta empresarial responsable compatible con las legislaciones aplicables y las normas internacionalmente admitidas, estas incluyen 11 capítulos, de los cuales se destacan, para efectos del presente trabajo los de derechos humanos y empleo y relaciones laborales:

Derechos Humanos: enuncia que las empresas deben respetarlos, en sus actividades y en las vinculadas con sus actividades evitar incidencias negativas, emplear la diligencia debida, elaborar una política que formule su compromiso.

Empleo y Relaciones Laborales: abarca aspectos tales como la no discriminación, la eliminación del trabajo forzado y del trabajo infantil, y libertad de sindicación y de negociación colectiva de los trabajadores. Asimismo temas como: aportar información a los representantes de los trabajadores, respetar normas de empleo que no sean menos favorables que las que se practican en empresas comparables del país de acogida, garantizar la salud y seguridad en el trabajo.

De más reciente creación, la ISO 26000, la cual fue publicada en noviembre del año 2010, misma que se encuentra soportada en siete materiales fundamentales, que se indican a continuación:

Materia 1: Gobernanza de la organización.

Materia 2: Derechos Humanos.

Materia 3: Prácticas laborales.

Materia 4: Medio ambiente.

Materia 5: Prácticas justas de operación.

Materia 6: Asuntos de consumidores.

Materia 7: Participación activa y desarrollo de la comunidad.

Siendo los principios que promueve los siguientes:

PRINCIPIO 1 Rendición de cuentas,

PRINCIPIO 2 Transparencia,

PRINCIPIO 3 Comportamiento ético,

PRINCIPIO 4 Respeto a los intereses de las parte interesadas,

PRINCIPIO 5 Respeto al principio de legalidad,

PRINCIPIO 6 Respeto a la norma internacional de comportamiento,

PRINCIPIO 7 Respeto a los derechos humanos.

Como se puede derivar al observar los principios de responsabilidad social establecidos en las líneas directrices, el global compact e ISO26000, se encuentra claro que una empresa socialmente responsable o que pretenda serlo debe respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente y asegurarse de que sus empresas no son cómplices de la vulneración de los mismos, apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo, garantizar la salud y seguridad en el trabajo. Destacándose también el comportamiento ético de una organización que debe basarse en los valores de la honestidad, equidad e integridad, valores que implican el respeto por las personas, animales y medio ambiente.

Aunado a las recomendaciones establecidas en los principios citados para ser una empresa socialmente responsable, se generan beneficios con sus partes interesadas en el ámbito interno, específicamente con su capital humano, siendo algunos de ellos la mejora de la motivación de los trabajadores, que ven en su labor una motivación extrínseca, que les permite percibirse realizados, al colaborar con una organización que contribuye al bienestar social y que les apoya en la conciliación entre vida laboral y familiar, el respeto en las relaciones, la equidad y los salarios justos. Así, el trabajador mejora en su motivación y en su formación, así como en sus relaciones con el interior y exterior de la empresa repercutiendo en la productividad de la empresa.

VIOLENCIA EN EL TRABAJO: MOBBING

Antecedentes

El hostigamiento laboral tiene un antecedente tan antiguo como la misma relación laboral, éste se manifiesta en conflictos entre miembros de la empresa,

con diversos fines, siendo el principal el de separar a un trabajador de su cargo.

Olivares (2004) afirma que se caracteriza por ser una violencia oculta, silenciosa e incluso invisible para quien la sufre.

La sociedad siempre ha permanecido buscando mejorar en todos los aspectos en el que se desenvuelve, desde el aspecto personal, familiar y sobre todo siempre en busca del éxito profesional, es por esto que prevalece el deseo de sobresalir en sus acciones y destacar en su lugar de trabajo, sin embargo la mayoría de las veces no se mide la magnitud de lo que se está dispuesto a hacer, guiados únicamente por la competencia por consolidarse profesionalmente.

Ese deseo por alcanzar importantes puestos orillan, en ocasiones, a realizar acciones en contra de sus propios compañeros de trabajo sin importar la jerarquía o importancia que cada uno de ellos tiene, empeñados sólo en el interés y beneficio personal, convirtiendo esto en un acoso hacía el equipo de trabajo que les rodea.

De esta y de otras formas es como el acoso laboral se presenta en los lugares de trabajo, sin embargo con la información suficiente es posible identificar y solucionar inconformidades u hostigamientos que pudieran generar conflictos laborales y propiciar el enfado, inestabilidad, falta de productividad del propio personal, coinvirtiéndose de un ambiente de armonía y productividad laboral, en un ambiente hostil en todo el lugar de trabajo.

Definiciones

González de Riverá (2002) definió el término Mobbing como: *El ataque de una coalición de miembros débiles de una misma especie contra un individuo más fuerte; o el de la mayoría de ellos contra un individuo distinto por alguna diferencia, defecto o rasgo significativo.*

A inicios de la década de los 90's, Heinz Leymann profesor de la Universidad de Estocolmo, condujo el estudio del Mobbing hacia la psicología laboral, siendo el primero en señalar las características y efectos psicológicos del maltrato sobre la víctima, y lo definió como: *El terror psicológico en el ámbito laboral consiste en la comunicación hostil dirigida por uno o varios individuos contra otro, que es así arrastrado a una posición de desvalijamiento tiene lugar de manera frecuente y durante largo tiempo.*

Esta definición responde a un enfoque psicológico, y por ello, en sus inicios fue tratado como una enfermedad proveniente del estrés laboral, razón por la cual, la primera ciencia en abordar el tema fue la psicología.

Para Glas (1982) *El Mobbing no es uno más de los elementos de un fenómeno*

mayor: la violencia laboral. El Mobbing va más allá de la simple agresión física, la violencia en el trabajo incluye las conductas físicas o verbales amenazantes, intimidatorias, abusivas.

La violencia en el lugar de trabajo es la violencia o la amenaza de violencia en contra de los trabajadores. Puede ocurrir dentro o fuera del lugar de trabajo y puede empezar con las amenazas y la agresión verbal y terminar por las agresiones físicas y el homicidio.

Para Chappell y Di Martino (1999) la violencia laboral la dividen en dos grandes ramas: “*la violencia física y la psicológica*”. Que a su vez las dividen en otras ramas explicando así los distintos puntos que abarcan las ramas en que dividen lo que conocemos como Mobbing.

- **Violencia física:** Es el empleo de la fuerza física contra otra persona o grupo, que produce daños físicos, sexuales o psicológicos. Se incluyen en ella las palizas, patadas, bofetadas, puñaladas, tiros, empujones, mordiscos y pellizcos.

- **Violencia psicológica:** Uso deliberado del poder, o amenazas de recurso a la fuerza física, contra otra persona o grupo, que pueden dañar el desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social. Comprende el abuso verbal, la intimidación, el atropello, el acoso y amenazas.

Se pueden identificar comportamientos de violencia en el trabajo, tal y como los mencionan los autores Chappell y Di Martino en la Tabla 2 (*Comportamiento de violencia en el trabajo*). Dentro de esta tabla se puede resaltar las distintas características que puede sufrir una persona con tendencias a ser víctima de mobbing.

Existen diversas definiciones de Mobbing o acoso laboral por lo que se elabora el siguiente cuadro a efecto de visualizar algunas otras.

Fases o etapas del Mobbing

Distintos autores han hecho clasificaciones de las etapas del mobbing como lo muestra la Tabla 3 *Fases o etapas del mobbing* (Pérez 2004).

Pérez (2004) hace una distinción de 6 etapas importantes en las cuales su enfoque se concentra en la percepción de la sociedad hacia un individuo víctima del mobbing y de los sentimientos o repercusiones que logran ser percatados por la sociedad; sin embargo no hace referencia en cómo se puede llegar a sentir la

persona en consecuencia a estos ataques constantes.

Otro autor que realizó investigaciones respecto a la identificación del mobbing es Heinz Leymann quien en la Tabla 3 *Fases o Etapas del Mobbing según Leymann* nos amplía el panorama de cómo era percibido el Mobbing en la década de los 90's; todo esto surgiendo de estudios constantes que realizó y compagino dentro de sus más de 45 publicaciones referentes al tema.

Instrumentos para Medir el Acoso Laboral Mobbing

(González de Rivera, 2002) Explicó, el 'Leymann Inventory of Psychological Terror' (LIPT) *Cuestionario de Heinz Leymann, elaborado y validado por Leymann*, escala que posee cinco grandes dimensiones vinculadas a los efectos que posee el *mobbing* sobre la víctima:

1. Efectos sobre las posibilidades de comunicación (la persona es silenciada, se le cortan los caminos comunicacionales, se le hacen ataques verbales o se le critica lo que dice).
2. Efectos sobre las posibilidades de que la persona mantenga contactos sociales (los colegas no hablan con la persona, se la aísla).
3. Efectos sobre las posibilidades de mantener la propia reputación (se ridiculiza a la persona, se hacen gracias o chistes acerca de características de la persona).
4. Efectos sobre la situación ocupacional de la persona (no se le asignan tareas, o bien se le da una tarea de menor experticia de la que el sujeto posee, o se le dan demasiadas tareas).
5. Efectos sobre la salud psicofísica de la persona (se le dan trabajos peligrosos o que lo afectan psicológicamente, abusos sexuales).

Tomando en cuenta los elementos anteriores, se puede concluir que la investigación se realiza bajo los siguientes supuestos de trabajo:

- Altas puntuaciones en el LIPT reflejan sentimientos de *mobbing* en los evaluados.
- Existe una relación importante entre los valores del LIPT y los criterios de clima socio psicológico (percepción de violencia ejercida por superiores, iguales o subalternos).
- Altas puntuaciones en el LIPT están asociadas a altas frecuencias de manifestaciones de fatiga, estrés y autoevaluación de salud.

Tabla 1: Comportamiento violento en el trabajo, Chappell y Di Martino (1999)

| | |
|-----------------------|-------------------------------|
| Homicidio | Intimidación grupal/ bullying |
| Violación | Acosar/mobbing |
| Robo | Victimización |
| Lesiones | Intimidación |
| Vapuleadas | Amenazas |
| Agresiones físicas | Aislamiento |
| Patadas | Mensajes ofensivos |
| Mordiscos | Posturas agresivas |
| Puñetazos | Interferencia con el trabajo, |
| Escupir | herramientas y equipo |
| Arañazos | Hostilidad |
| Pinchazos y pellizcos | Lenguaje soez y obsceno |
| Acechar | Gritos |
| Acoso racial y sexual | Apodos |
| | Indirectas |
| | Silencio deliberado |

Elaboración propia a partir de Prado (1999) Pg. 85

Pérez (2004) hace una distinción de 6 etapas importantes en las cuales su enfoque se concentra en la percepción de la sociedad hacia un individuo víctima del Mobbing y de los sentimientos o repercusiones que logran ser percatados por la sociedad; sin embargo no hace referencia en cómo se puede llegar a sentir la persona en consecuencia a estos ataques constantes y como ya se ha mencionado. Autor relevante respecto a investigaciones de este tema es Heinz Leymann quien en 1990 identificó 4 etapas del Mobbing.

En la siguiente tabla *Fases o Etapas del Mobbing* se exponen las fases o etapas propuestas por estos autores.

Tabla: Fases o etapas del Mobbing,

| Numero | Fase o etapa | Perez (2004) | Fase o etapa | Leymann (1990) |
|--------|----------------------------|--|--|---|
| 1 | Seducción | El Mobbing empieza con la seducción sin demostrar aun algún potencial violento. | Incidentes Críticos | El acoso comienza con un conflicto, para pasar después a un conflicto escalonado. |
| 2 | Conflicto | En esta etapa aparecen disputas, diferencias de opinión, persecuciones o fricciones personales. | | |
| 3 | Acoso | Están destinadas a atacar el punto más débil de la víctima, normalmente son acciones sutiles y por esto es difícil detectarlas. | Acoso y Estigmatización | Las actividades de Mobbing pueden contener un amplio número de conductas que al efectuarse con frecuencia y por un largo periodo de tiempo, éstas pueden estigmatizar a la víctima. |
| 4 | Entorno | Es un elemento básico para detectar la resolución rápida del acoso o bien su implantación permanente. | | |
| 5 | Intervención de la empresa | El acosador ocasiona actitudes de aislamiento y con esto consigue que la organización le consienta los atropellos. | Intervención de las autoridades de personal. | El problema adquiere carácter de oficial. |
| 6 | Exclusión | El aislamiento de la víctima es extremo por lo que ocasiona la exclusión de esta ya sea por medio de despidos, jubilaciones, incapacidades e incluso en ocasiones la pérdida de la vida. | Exclusión | En la medida en que las condiciones de trabajo causantes del problema no son resueltas, lo normal es que la víctima abandone el trabajo. |

Fuente: Elaboración propia a partir de Leymann (1990) y Pérez (2004)

El departamento de recursos humanos como previsor de acoso laboral en la organización

De acuerdo a Chiavenato (2001) la administración de Recursos Humanos (RH), *consiste en planear, organizar, desarrollar y coordinar y controlar técnicas capaces de promover el desarrollo eficiente del personal, al mismo tiempo que la organización representa el medio que permite a las personas que colaboran en ella, alcanzar los objetivos individuales relacionados directos o indirectamente con el trabajo.* (Pag. 143)

Existen otras definiciones como la de Chruden y Sherman (1987) que es *el proceso de ayudar a los empleados a alcanzar un nivel de desempeño y una calidad*

de conducta personal y social que cubra sus necesidades y las de su organización.
(Pag. 67)

Rol del departamento de recursos humanos

Cabe hacer mención que la función del departamento de Recursos Humanos con *referencia al mobbing es de vital importancia*. Cuando el departamento de recursos humanos actúa en forma pasiva en casos de acoso, de alguna manera está avalando el acoso laboral.

En ocasiones, sin darse cuenta, el personal de RH realiza acciones de acoso laboral a efecto de presionar al trabajador a que renuncie a su empleo y así reducir costos de liquidación, o cuando las empresas no cumplen del todo con la ley, recurren al acoso para deshacerse de empleados que quizás junto con una indemnización laboral también reclamen otros puntos como comisiones no pagadas, aportes jubilatorios, daño moral, etc.

En el artículo La función del departamento de recursos humano y el Mobbing de Witt y Rojas (2009), se plantea el rol del departamento de Recursos Humanos

- Establecer un código de conducta desde el área de recursos humanos.
- Incluir dentro de su reglamento interno de trabajo la obligación de toda personal incluidos los patronos de realizar cualquier tipo de conducta hostil o intimidatoria en contra de un subalterno o compañero de trabajo y definir claramente las consecuencias de su incumplimiento y las sanciones correspondientes.
- Establecer mecanismos de apoyo a los empleados que denuncien este tipo de situaciones.
- Utilizar encuestas de salida para determinar cuáles son las verdaderas causas del despido de un colaborador.

En condiciones de prácticas de Responsabilidad Social Corporativa en materia laboral, la función del departamento de recursos humanos debe enfocarse en prevenir, detectar, informar y resolver cuestiones relacionadas con el acoso dentro del trabajo.

1. Prevenir. prever las conductas dentro del trabajo, mediante la comunicación invitando al personal de la empresa a expresar su opinión sobre el lugar de trabajo, fomentando el desarrollo organizacional, otorgando la importancia que merece al condigo interno de conducta y respetar la igualdad entre trabajadores, fomentando al igual los valores en el trabajo y a nivel personal.

2. Detectar. Mediante la comunicación que debe mantener el departamento,

detectar más fácilmente este tipo de comportamientos al estar al contacto con todo el personal.

3. Informar. Informar a la alta dirección o a la gerencia cualquier anomalía que se haya detectado, puesto que si la empresa tiene la cultura de la no tolerancia al acoso laboral, cualquier situación por mínima que sea será de importancia para la empresa.

4. Resolver. Si el departamento detecta cualquier anomalía en el que ocurra un acoso se debe elaborar un plan.

En dicho plan se deben establecer prioridades en el tratamiento del tema:

- Informar al jefe, de los problemas de acoso e indicarle que tenga una conversación con el acosador, para averiguar por qué su comportamiento.

- Realizar una reunión con el departamento de recursos humanos, el supervisor, y el acosador si el daño persiste, y esta persona hace caso omiso de los daños hechos contra otras personas.

Recomendaciones para prevenir el mobbing en las organizaciones

Witt y Rojas (2009). Expusieron las recomendaciones siguientes para prevenir el Mobbing en las organizaciones

2. Fomentar la Comunicación Interna.

El reunirse continuamente con el trabajador o platicar con los supervisores con sus subordinados permite una obtener una mejor comunicación de forma que los trabajadores que sufren de acoso laboral puedan ser escuchados, asimismo se pueden utilizar otros medios como abrir una línea de denuncias interna obviamente las denuncias serian anónimas o por medio de un correo electrónico creado por la empresa para recibir este tipo de notificaciones de acoso laboral.

2. Dar a conocer a trabajadores y altos mandos los valores de la organización

Dejando en claro que el acoso laboral es una falta a los valores de ésta, asimismo se establecerán políticas y sanciones para aquellos que incurran en esto.

3. Capacitación

Otra forma en la que se puede prevenir o detectar casos de acoso laboral es por medio de la capacitación a trabajadores sobre este tema, por medio de cursos o seminarios y sobretodo fortaleciendo las relaciones interpersonales.

4. Reclutamiento y Selección

En el proceso de Reclutamiento y Selección de personal tomar en cuenta las características de las personas, es decir, es preferible contratar a alguien con mente

abierta e integradora que a alguien cerrado y malhumorado, la mayoría de veces éstas últimas son las que suelen propiciar el acoso laboral dentro de la organización ya que el único punto de vista que consideran bueno o apropiado es el suyo.

Estas acciones de prevención, dan cuenta que la empresa está muy lejos de avalar este tipo de conductas y pone al departamento de recursos humanos como socio estratégico clave en el manejo de conflictos y no como protagonista o generador de un conflicto.

Resultados de la investigación

A efecto de dar a conocer las particularidades de población encuestada se presentan los siguientes:

Tablas y graficas de resultados.

Tabla 1

Por puesto.

| PUESTO | N°. PERSONAS |
|--------------------|---------------------|
| Almacén | 1 |
| Control de calidad | 1 |
| Deshebrador | 1 |
| Documentador | 3 |
| Etiquetado | 1 |
| Inspector | 4 |
| Inspección | 1 |
| Laser | 1 |
| Lijado | 4 |
| Limpieza | 1 |
| Montacargas | 1 |
| Obrero | 1 |
| Obrero inspección | 1 |
| Sin puesto | 4 |
| Sortiador | 11 |
| Supervisor | 1 |
| Tornero | 1 |
| Vendedor | 1 |
| Vigilante | 1 |
| TOTAL | 40 |



Tabla 2
Por edad.

| Edad | Personas |
|--------------|-----------|
| 20 AÑOS | 4 |
| 21 AÑOS | 5 |
| 22 AÑOS | 5 |
| 23 AÑOS | 2 |
| 24 AÑOS | 1 |
| 25 AÑOS | 3 |
| 26 AÑOS | 1 |
| 27 AÑOS | 3 |
| 28 AÑOS | 1 |
| 29 AÑOS | 2 |
| 32 AÑOS | 2 |
| 35 AÑOS | 2 |
| 36 AÑOS | 1 |
| 40 AÑOS | 2 |
| 41 AÑOS | 1 |
| 43 AÑOS | 1 |
| 45 AÑOS | 2 |
| 47 AÑOS | 1 |
| 52 AÑOS | 1 |
| TOTAL | 40 |



Tabla 3

Por escolaridad.

| ESCOLARIDAD | PERSONAS |
|--------------|-----------|
| VACIA | 1 |
| PRIMARIA | 5 |
| SECUNDARIA | 23 |
| PREPARATORIA | 11 |
| TOTAL | 40 |



Tabla 4

Por antigüedad

| ANTIGÜEDAD | PERSONAS |
|--------------|-----------|
| 3 MESES | 1 |
| 6 MESES | 1 |
| 1 AÑO | 6 |
| 18 MESES | 2 |
| 2 AÑOS | 9 |
| 3 AÑOS | 7 |
| 5 AÑOS | 6 |
| 6 AÑOS | 2 |
| 7 AÑOS | 1 |
| 8 AÑOS | 1 |
| 9 AÑOS | 1 |
| 10 AÑOS | 1 |
| 11 AÑOS | 1 |
| 15 AÑOS | 1 |
| TOTAL | 40 |



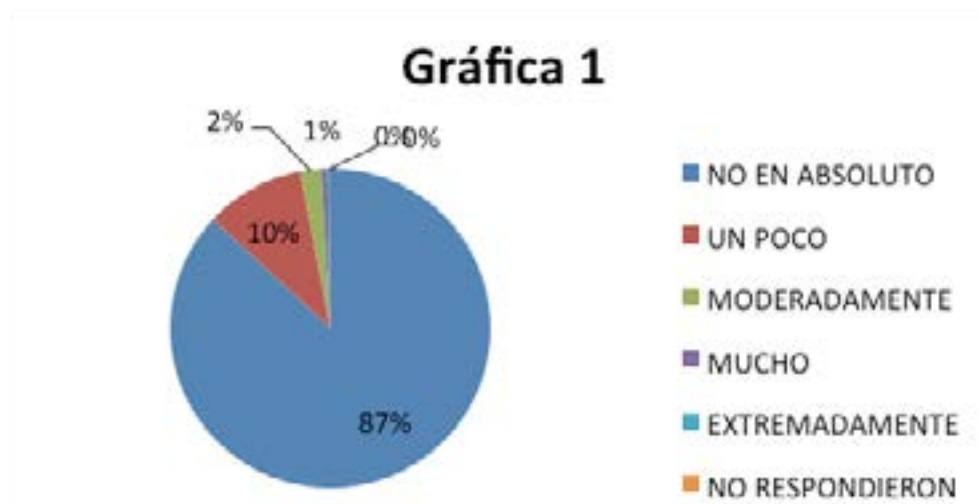
Tabla 5

Por sexo.

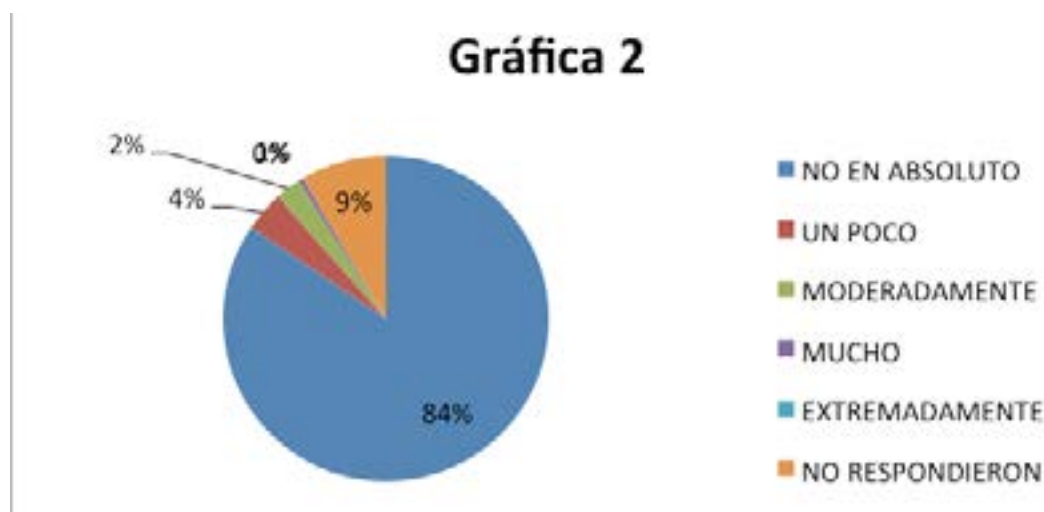
| SEXO | PERSONAS |
|--------------|-----------|
| FEMENINO | 22 |
| MASCULINO | 17 |
| VACIAS | 1 |
| TOTAL | 40 |

A la población antes descrita, se aplica la encuesta construida por Heinz Leymann, denominada Inventory of Psychological Terrorization (LIPT), en su versión española LIPT 60 de González de Rivera y Rodríguez Abuín, tomada del libro *Violencia y acoso en el trabajo. Mobbing*, de Uribe (2011) Arrojando los siguientes resultados:

En las preguntas 1 a 11, encaminadas a conocer las actividades de acoso para reducir las posibilidades de la víctima de comunicarse adecuadamente con otros, incluido el propio acosador, se obtiene que el 84.5% de los encuestados contestaron que nunca han experimentado esa conducta en su persona, el 9.7% un poco y el 2.04 moderadamente. *Como se puede observar en la gráfica 1.*



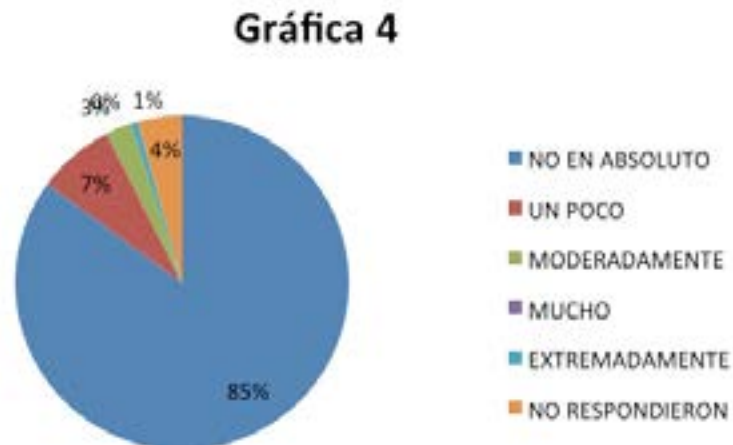
En las preguntas 12 a 16, encaminadas a conocer las actividades de acoso para evitar que la víctima tenga la posibilidad de mantener contactos sociales, se obtiene que el 84.5% de los encuestados contestaron que nunca han experimentado esa conducta en su persona, el 4% un poco y el 2.5 moderadamente y el 8.5% no contestaron. *Como se puede observar en la gráfica 2.*



En las preguntas 17 a 31, encaminadas a conocer las actividades de acoso dirigidas a desacreditar o impedir a la víctima mantener su reputación personal o laboral, se obtiene que el 89.3% de los encuestados contestaron que nunca han experimentado esa conducta en su persona, el 5.2% un poco y el 2.2 moderadamente y el 2.5% no respondieron a las preguntas. *Como se puede observar en la gráfica 3.*



En las preguntas 32 a 38, encaminadas a conocer las actividades de acoso dirigidas a reducir la ocupación de la víctima y su empleabilidad mediante la desacreditación profesional, se obtiene que el 85.4% de los encuestados contestaron que nunca han experimentado esa conducta en su persona, el 7.5% un poco y el 2.5 moderadamente y el 4.3% no respondieron a las preguntas. *Como se puede observar en la gráfica 4.*

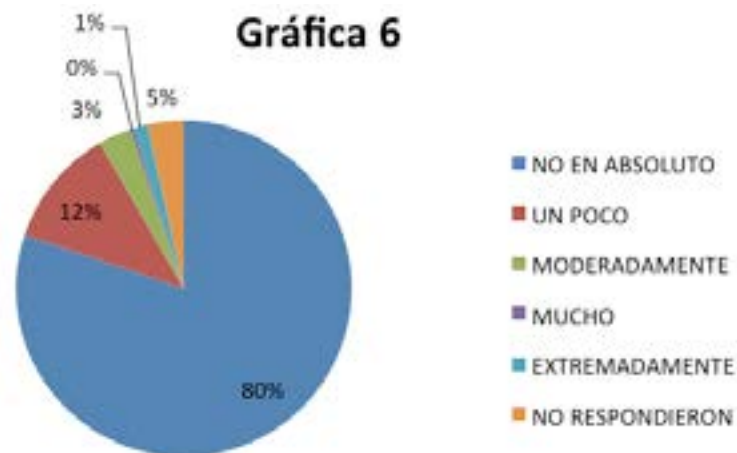


En las preguntas 39 a 45, encaminadas a conocer las actividades de acoso que afectan la salud física o psíquica de la víctima, se obtiene que el 93.9% de los encuestados contestaron que nunca han experimentado esa conducta en su

persona, el 1.4 % un poco y el 4.6% no respondieron a las preguntas. Como se puede observar en la gráfica 5.



En las preguntas 46 a 60 encaminadas a conocer las actividades de acoso añadidas en la versión española LIPT 60 se encuentran los siguientes resultados: el 80.1% de los encuestados contestaron que nunca han experimentado esa conducta en su persona, el 11.5% un poco y el 3.16 moderadamente. Como se puede observar en la gráfica 6.



Conclusión

Como resultados generales se puede observar que en los encuestados, arriba del 80% en todos los casos, no se han experimentado actitudes de mobbing, del 1.4 al 11.5% lo han experimentado un poco y del 2.4 al 3.16% moderadamente, por lo que se puede concluir que existe el mobbing moderadamente en la empresa observada.

CONCLUSIONES

La importancia que engloba la responsabilidad social corporativa actualmente como estrategia de competitividad ha originado que las empresas volteen a verla y acatar algunos de sus recomendaciones, sin embargo se han abocado a cumplir con aquellas que están considerados como obligatorias por las normativas nacionales tales como las medioambientales o económicos, dejando de lado las materias sociales que no están establecidas en algún marco legal aun, por ejemplo el maltrato o acoso laboral

Hoy en día ser competitivo va más allá que tener los suficientes recursos para incursionar en el mercado, siendo importante que los dirigentes de empresas estén actualizados en las tendencias tanto económicas como sociales de tal manera que esto les brinde la competitividad completa. Siendo una de estas tendencias la adopción de las prácticas socialmente responsables para con sus partes interesadas tanto internas como internas

En el ambiente interno, el que la empresa adopte la RSC como herramienta de la competitividad en materia laboral, erradicando el maltrato laboral maximiza beneficios tales como: disminución de rotación de personal, retención de talento humano y el mejoramiento del clima laboral con mayores motivaciones; confianza en futuros inversionistas, por la optimización de sus recursos; disminución de riesgos además de una mejora de imagen ante la sociedad, y con ello atracción de clientes.

Por lo anterior y de acuerdo a los resultados obtenidos, a pesar de que se obtiene que el mobbing existe de manera moderada en la empresa estudiada, se recomienda realizar acciones encaminadas a erradicar el mobbing por completo de la organización.

Bibliografía

Abajo Olivares, Javier F. (2004). Mobbing Acoso Psicológico en el Ámbito Laboral. Argentina: Ediciones Depalma.

Andreu (2005) La responsabilidad Social Corporativa; un concepto por definir. En Cierec-España, revista de economía pública, social y cooperativa, noviembre, numero 053

Antonorsi Blanco y Marcel (1995, Abril): La Empresa Competitiva. En: Revista Talento. Espacio para la Promoción de la Competitividad. N° 2. Caracas, Venezuela.

Correa, Sharon Flynn y Alon Amit (2004). Responsabilidad social corporativa en América Latina: una visión empresarial. Serie: Medio ambiente y desarrollo, núm. 85. CEPAL: Santiago de Chile. Disponible en internet: Obtenido 27 de diciembre de 2011. Desde <http://www.eclac.org/publicaciones/xml/4/14904/lcl2104.pdf>

Domínguez (2005) X Dedalo consultores, La responsabilidad social corporativa, una historia reciente, Obtenido el 28 de diciembre de 2011 desde http://www.dedaloconsultores.com/boletin/boletin001/articulo_RSC.pdf.

Davenport, Distler y Pursell, (2005) Mobbing, Emotional Abuse in the American Workplace, Civil Society Publishing

El mobbing a través de <http://www.acosomoral.org/pdf/Las7fases.pdf>, recuperado el 28 de Mayo de 2013.

González de Rivera M. El maltrato psicológico. Madrid: Calpe; (2002)

González de rivera y revuelta José Luis. El síndrome de Acoso Institucional (Mobbing). <http://www.areasr.com/salud%20laboral/mobbing.htm>, recuperado el 29 de mayo de 2013.

González de Rivera, J.L. (2002). El Maltrato Psicológico. Como defenderse del Mobbing y otras formas de Acoso. España. Editorial Espasa Práctico.

Heynz Leymann ¿qué es el mobbing? (1990) recuperado el día 28 de abril de 2013 a través de <http://contenidos.universia.es/especiales/mobbing/concepto>.

Organización Internacional de Estandarización. 2010. ISO 26000 Responsabilidad Social (Disponible en: http://www.iso.org/iso/discovering_iso_26000-es.pdf. Consultado el: 26 de marzo de 2014).

Leymann, H. "Mobbing y terror psicológico en el lugar de trabajo" 1990

Lorenz, K. (1966) On Aggression, Nueva York.

Marina Pérez (2002) Las Fases del Mobbing, a través de www.acosomoral.org

Uribe Prado Jesús Felipe (2011) Mobbing, Violencia y acoso en el trabajo, Editorial Manual Moderno.

REDUCCIÓN DEL TIEMPO LIBRE DE LOS TRABAJADORES Y SU IMPACTO A LA SALUD

MARÍA ADRIANA CECILIA CRUZ FLORES¹
JAVIER QUINTERO MEDINA



Resumen

Las transformaciones en los procesos de trabajo y en las formas de organización laboral en los últimos tiempos; no sólo han quedado limitadas a las actividades productivas, también estas transformaciones han hecho eco y se han extendido a diversos espacios cotidianos afectando de manera singular la vida familiar y social del trabajador y por ende su salud.

Un espacio nodal que ha sido notablemente alterado, es el “tiempo libre”, componente fundamental en que el individuo constituye su cotidianeidad, el cual ante las diversas formas de empleo, los salarios precarios que percibe actualmente la mayoría de la población trabajadora y el desempleo que crece de manera desmesurada, muchos trabajadores se han visto en la necesidad de invertir las horas de su “tiempo libre” en otros empleos o realizan horas extras.

Así la vida familiar y social se desarticula y da lugar a que la salud de los trabajadores se vea afectada no sólo por las condiciones de trabajo que privan en los centros laborales y las diversas formas de empleo precario en los que se inserta; sino también por la falta de un tiempo que permita al individuo su recuperación física y mental a través del descanso primario (comer y dormir).

¹ Licenciada en Sociología del Trabajo y Maestra en Ciencias en Salud en el Trabajo por la Universidad Autónoma Metropolitana. Forma parte de la planta docente y de investigación de la Maestría en Ciencias en Salud de los Trabajadores, de la Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Xochimilco.

Introducción

El trabajo en la vida de todo hombre adquiere una importancia fundamental, por un lado, permite la generación de bienes para satisfacer sus necesidades humanas, pero al mismo tiempo regula las diversas actividades sociales.

A diferencia de los animales, toda actividad a realizar tiene una planificación previa y un fin a obtener (Marx, 1975). Desde esta perspectiva, el trabajo es actividad transformadora y propicia intercambios, con la naturaleza y con otros hombres, modificando tanto al objeto de la actividad como al sujeto de la misma.

Con la llegada del capitalismo se van rompiendo los vínculos orgánicos que existían no sólo entre comunidad, sino también entre individuos y la sociedad; así, la cotidianidad se torna diferente, más compleja y contradictoria, pues cada vez se crean ámbitos diferenciados y relativamente separados unos de otros, en los cuales los sujetos tienen que aceptar y adjudicarse roles diferentes: lo escolar, lo doméstico, lo laboral.

El trabajo como proceso define dos momentos en la reproducción social de la población trabajadora, un momento de producción y otro de consumo. El uso del tiempo libre, forma parte del momento de consumo, esta categoría comprende las actividades que los individuos realizan para el desarrollo de sus vidas fuera del trabajo; es decir, actividades que permiten el funcionamiento de los espacios físicos donde se desenvuelve su vida y su cotidianidad, la vivienda, así como las relaciones sociales.

Es tiempo libre se define como "... un conjunto de ocupaciones a las que el individuo puede entregarse con pleno consentimiento ya sea para descansar, para divertirse, desarrollar su participación social voluntaria, su información, su formación desinteresada, después de haberse librado de todas las obligaciones profesionales familiares o sociales" (MC Phail, 1997).

La población trabajadora debe recuperar y reproducir su fuerza de trabajo, lo cual lo hace en el momento de consumo en donde se establecen las relaciones o vínculos con otras dimensiones de la cotidianidad como el acceso a bienes y servicios, la educación, la cultura, el medio ambiente y la organización política, mediadas por la capacidad de pago del trabajador o trabajadora para acceder a éstos (Breilh, 1979 citado en Alcaldía Mayor de Bogotá, 2012).

Tanto la producción como la reproducción de la fuerza de trabajo se encuentran indisolublemente unidas, entre ellas y con otros procesos históricos más amplios y complejos vinculados al capitalismo (Valerdi, 2005, p. 39). Sin embargo para comprender esta interrelación, se hace necesaria una separación pragmática.

En lo laboral, en las últimas décadas, uno de los problemas que los trabajadores

han tenido que enfrentar es el aumento de la productividad derivada de la flexibilización laboral, que conlleva la polivalencia de actividades, aumento de los ritmos de trabajo, tareas repetitivas, extensión de la jornada laboral y el incremento de horas extras. De igual manera ha cambiado el perfil de contrataciones de trabajadores que se insertan en los centros laborales, donde sobresalen los pagos por honorarios, contratos temporales e incluso el pago por horas.

Situación que aunada a los salarios precarios que perciben actualmente la mayoría de la población trabajadora y el desempleo que crece de manera desmesurada; muchos trabajadores se han dado en la necesidad de invertir las horas que deberían de usar para su recuperación y descanso, en realizar horas extras o bien en otros empleos; y por ende el tiempo libre que deberían destinar para el descanso primario es cada vez menor

La finalidad de este trabajo es explorar a partir de una revisión documental como el tiempo libre se ha visto reducido ante las nuevas formas de empleo y ocupación que están permeando el mercado laboral, las cuales han traspasado la línea imaginaria del ámbito ocupacional y se han extendido a otros espacios de la vida cotidiana de los trabajadores, como es el tiempo libre.

Se pretende destacar como la carencia del tiempo libre vulnera la salud de las poblaciones de trabajadores, partiendo de la concepción que tanto el trabajo como el tiempo libre constituyen la cotidianidad de los individuos y se interrelacionan uno con otro.

En la primera parte de este documento se hace una breve reseña sobre la evolución del tiempo y la importancia que ha ido adquiriendo en una sociedad capitalista, también se evidencia la diferencia entre tiempo libre y ocio. En un segundo momento, se da cuenta sobre las formas de trabajo que imperan en la actualidad y como éstas, han trastocado en el tiempo libre del trabajador. En un tercer apartado a partir de investigación empíricas se destaca la carencia del tiempo y su relación con la presencia de daños a la salud de los trabajadores. Finalmente en un último apartado se concluye y reflexiona sobre la necesidad de explorar el trabajo considerando ciertos determinantes sociales como es el caso del tiempo libre.

1, La construcción histórica del tiempo libre y su significado en una sociedad capitalista

El tiempo en general y el tiempo libre en particular son construcciones históricas, que han tendido diferente significado de acuerdo al contexto social, eso significa que en cada estructura social y momento histórico se le otorga un significado específico. (Sánchez, Jurado y Simoes; 2013).

Habitualmente, por libre se entiende aquel tiempo dispuesto por las personas con cierta libertad, es decir, cuando no está vinculado a un trabajo profesional, a una obligación o a una necesidad. Además, es frecuente utilizar la expresión «tiempo libre» como sinónimo de ocio; cuando en realidad se trata de dos conceptos distintos aunque muy relacionados entre sí. En cuanto al término ocio, se deriva etimológicamente del latín otium. Cicerón consideraba como propias del ocio las actividades voluntarias, creadoras y gratas para el hombre. (Casas, s/f; p. 119)

Ya hace más de cinco décadas Dumazedier (1971) en su libro *Ocio y clases sociales* había dado cuenta de tres funciones esenciales del tiempo libre: la del descanso, recreación y la del desarrollo personal. En este sentido el ocio tiene que ver con las actividades placenteras, no obligatorias y autónomas que pueden ser realizadas en el tiempo libre, en tanto el tiempo libre es tiempo de no trabajo.

Desde la época de los griegos, se empezaba a dar importancia al tiempo para el desarrollo individual. El trabajo o aquellas actividades que implicaban un esfuerzo físico, al ser realizadas por esclavos adquirían una connotación de castigo y eran percibidas como desagradables e indignas; en tanto las actividades de ocio eran exclusivas de la elite griega, de tal modo que ambos conceptos se consideraban no tenían relación entre si (Valerdi, 2005).

Con el avance de las sociedades el trabajo y el ocio fueron cambiando su significado, al término de la Edad Media el trabajo todavía era del agricultor y de los artesanos, que proporcionaba el pan y el vestido pero no riqueza, un trabajo que alejaba a los hombres del mayor de los vicios o sea la ociosidad (Méda 1998).

Antes de la revolución industrial, el artesano tenía el control sobre el proceso de trabajo y los bienes que producía, así como del tiempo que éste dedicaba a la fabricación de sus productos y el tiempo que dedicaba al ocio; tiempos que no estaban delimitados con claridad, por lo general las actividades laborales se realizaban en la vivienda del trabajador y en las mismas condiciones de tiempo y sentido en el mundo del hogar, sin horarios específicos para una actividad u otra (Cabrales, 2012).

La aparición del reloj marcó una nueva era y transformó la forma de ver el tiempo. Valerdi (2005) señala que el tiempo medido por el reloj sólo pudo adquirir valor bajo determinadas condiciones sociales, las de la producción capitalista; a partir de la cual, sólo el trabajador obtiene ingresos por el tiempo que está bajo las ordenes de los dueños de los medios de producción y no por los bienes que produce.

Con la llegada de las máquinas a los procesos de trabajo, el tiempo de producción sometido a un reloj, permitió establecer “los tiempos y ritmos, la precisión y el orden, establece las jornadas de trabajo y los tiempos de descanso y de reproducción de la

fuerza de trabajo". (Valerdi, 1995, p. 24).

El tiempo que le queda al hombre después de la jornada laboral, se considera por el capital como el necesario para recuperarse del ritmo que las maquinas le impone al obrero. Es sólo el tiempo necesario para la reproducción de la fuerza de trabajo, pero no es tiempo de ocio.

Con Taylor el trabajo fue considerado como un elemento más de los insumos, casi comparado con las máquinas y es Ford el que vuelve su mirada al trabajador como un potencial consumidor, de ahí que el tiempo fuera de la empresa también fuera tiempo del capital. El ocio empieza a ser tiempo libre, pues el tiempo se convierte en parámetro de valoración, y el ocio a ser concebido como las actividades de ese tiempo libre, éste debería permitirle al trabajador todo lo que el trabajo le prohíbe. (Valerdi, 2005, p.52)

Así, el tiempo libre está muy lejos de significar la total libertad del individuo o de promover una autonomía frente a las diversas formas de opresión y alienación social. Se trata de un período en el cual el individuo se encuentra libre momentáneamente, pero esta libertad puede ser sólo aparente y limitada (Werneck, Stoppa, Isayama; 2001).

Actualmente el ritmo de vida que caracteriza a las sociedades modernas, dificultad encontrar un punto de equilibrio entre las horas que se deberían dedicar al trabajo y las horas que se deberían disponer al tiempo libre, sobre todo en tiempos de crisis. Esta falta de equilibrio en la vida cotidiana de los individuos, podrían derivar en grandes dosis de estrés que pueden dar lugar a problemas de ansiedad y depresión o problemas de salud aun mayores.

2. Formas de empleo y su relación con el tiempo libre

Las actividades de trabajo y las condiciones de las mismas a nivel mundial, se han transformado a raíz de la crisis de las dos últimas décadas y por el proceso globalizador. La introducción de nueva tecnología, así como la concentración y la especialización de tareas en numerosas industrias, ha originado cambios en los procesos productivos y su organización.

En el sector secundario, en concreto, se han venido gestando una serie de modificaciones que han mostrado un panorama actualmente desfavorables para millones de trabajadores. Los mercados de trabajo flexibles han proliferado, han reaparecido los contratos y mano de obra temporal, caracterizados por inestabilidad en el empleo, falta de seguridad social, carencia de prestaciones y

alteración de las condiciones de trabajo, llevando a los trabajadores a ser flexibles, adaptables a cualquier tipo de condiciones de trabajo y empleo, estar disponibles independientemente del tiempo y del salario (Gallino, 2002; Noriega, Cruz y Garduño, 2005; De la Garza, 2005). Que ante las desventajas que esta situación representa, en el sentido que las condiciones de trabajo se tornan cada vez más precarias y desfavorables, y dado la falta de empleo, los trabajadores aceptan lo que hay.

No obstante, los cambios generados en los procesos productivos y en las formas de organización laboral, no sólo han modificado las actividades productivas, sino que también se han extendido a diversos espacios cotidianos, afectando de manera singular al trabajador y por ende su salud; tanto de aquéllos que tienen que reacomodar su actividad económica en función de la apertura de la competitividad, como aquéllos que tienen que modificar su vida en la situación de los ritmos de trabajo y en casos extremos del desempleo.

Un espacio nodal de la vida cotidiana que ha sido notablemente alterado, es el “tiempo libre” componente fundamental en la vida del individuo que permite la recuperación física y mental una vez que se termina la jornada remunerada.

La disponibilidad de tiempo libre para los trabajadores, después de la jornada laboral y aun dentro de la misma actividad remunerada, está condicionada por diversos aspectos, por un lado el ritmo de las máquinas, el proceso de trabajo y por el otro, por las actividades domésticas, los hijos, los ingresos, la educación, la familia, el género y en ocasiones hasta por el desempeño de otro trabajo asalariado.

Un informe de la OIT entorno a la situación de precariedad laboral presentado en el 1998, destaca que la flexibilización de los mercados de trabajo, han propiciado un aumento de empleos a tiempo parcial, la reducción en la distribución de las horas extraordinarias, mayor inestabilidad en el empleo y más horas “antisociales”, termino referido a aquellas horas que se utilizan por el trabajo nocturno, durante los fines de semana y horas extras, realizadas en periodos de mucho trabajo. (OIT, 1998).

La flexibilización de los procesos productivos, aunado a la precariedad laboral han dado pauta al surgimiento de diversas alternativas laborales que modifican y alteran la distribución de la jornada laboral (Saavedra, 2011). La reducción de los horarios oficialmente establecidos, ha llevado a que empleos de jornada a tiempo completo se transformen a tiempo parcial.

Los horarios flexibles, trabajos de tiempo parcial y por temporada, modifican el tiempo de trabajo, la organización de la vida de los trabajadores y en consecuencia el tiempo libre. Por tanto, el tiempo libre no es el mismo en países desarrollados que en América Latina donde la flexibilización puede también significar desempleo o un tiempo libre impuesto por el capital. (Valerdi, 2005, p. 54)

En lo que respecta al sector servicios las horas tienden a ser más variadas. Generalmente las empresas que conforman este sector se caracterizan por mantener el trabajo a turnos, trabajo nocturno y actividades laborales los fines de semana.

Cada año las corporaciones y grandes empresas eliminan millones de empleos y, a pesar de surgir nuevos puestos de trabajo, estos son muchas veces temporales y ofrecen una remuneración inferior a las antiguas ocupaciones (Gomes y Elizalde; 2009). Si esto sucede en los países desarrollados, en los países en desarrollo como América Latina, las desigualdades son mayores.

En todas las regiones del mundo en desarrollo, el trabajo informal provee por lo menos la mitad del empleo, del cual las tres quintas partes consisten en un trabajo por cuenta propia. Mientras que una gran parte de los trabajadores por cuenta propia en los países industrializados trabajan horas muy largas, un factor común entre los trabajadores por cuenta propia en los países en desarrollo trabajan horas largas u horas cortas (menos de 35 horas por semana). (OIT, 2007; p.20)

Las actividades informales se concentran en el sector terciario. Las jornadas de trabajo se vinculan a tiempo parcial o de menor duración; sin embargo, en una jornada normal, solo la realiza con una tercera parte de la población bajo la informalidad e incluso un 26.7% del total, efectúa jornadas de más de 48 horas, con respecto al 28.8% del sector formal y del 56% que está en una jornada estipulada por la ley. (INEGI, 2014)

El género y la edad son variables que determinan el tiempo de trabajo y por ende la disponibilidad del tiempo libre. La incorporación de las mujeres en el mercado laboral no ha logrado disminuir la brecha de desigualdad en torno al trabajo que se realiza en el ámbito privado. Las mujeres se insertan en un mayor número en jornadas de tiempo parcial en relación con los varones, pero más extensas entorno al trabajo doméstico y el cuidado de los hijos, el cuál no es remunerado.

En lo que respecta a la edad cada vez se muestra un escenario donde las personas de mayor edad e incluso los jóvenes están teniendo dificultades para laborar una jornada normal, por lo general se incorporan en trabajos parciales o por horas ante la falta de experiencia. El 55% los jóvenes que tienen trabajo, perciben bajos salarios y son inestables (Tinoco, 2014).

De igual forma el incremento del desempleo y la proliferación de subempleo y de otras actividades que se han conformado en el sector informal, han dado pauta a

“relaciones de trabajo consideradas más flexibles, tales como: trabajo temporal,

trabajo autónomo o por cuenta propia, prestación de servicios y subempleo, subcontratación y otras. Sin duda, estas y muchas otras formas de ocupación son destructoras de los derechos sociales y laborales, por lo tanto, desvinculadas de los principios básicos de la seguridad social, lo que hace que el trabajador quede totalmente vulnerable y subordinado a los intereses hegemónicos del mercado y del capital.” (Erneck, Stoppa e Isayama, 2001; pág. 4)

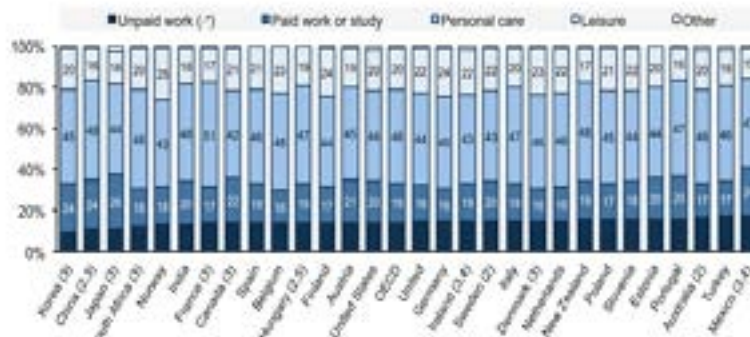
Un informe presentado en el 2011 por la OCDE, en torno al total de horas invertidas en el trabajo remunerado y no remunerado, así como en el tiempo libre, destaca a México como el país en donde los trabajadores realizan más horas de trabajo al día, incluso con respecto a Japón, Korea y China, considerados como los países en donde los trabajadores pasan más tiempo en el trabajo (Ver gráfica 1). De igual manera se puede visualizar que el tiempo libre en los 30 países que considera el reporte de OCDE, la población de México es la que menor tiempo libre con respecto a otros países de Europa y el medio oriente.

[Society at a Glance 2011: OECD Social Indicators - © OECD 2011](#)

Version 1 - Last updated: 04-Apr-2011

Figure 1.1. People spend one-tenth to one-fifth of their time on unpaid work

Time use by main activity in percentage of total time use for the population aged 15-64 over the period 1998-2009¹



1. Australia: 2008; Austria: 2008-09; Belgium: 2005; Canada: 2005; China: 2008; Denmark: 2001; Estonia: 1999-2000; Finland: 1999-2000; France: 1998-99; Germany: 2001-02; Hungary: 1999-2000; India: 1999; Italy: 2002-03; Ireland: 2005; Japan: 2008; Korea: 2008; Mexico: 2008; Netherlands: 2006; New Zealand: 1998-99; Norway: 2000-01; Poland: 2003-04; Portugal: 1998; Slovenia: 2000-01; South Africa: 2000; Spain: 2002-03; Sweden: 2000-01; Turkey: 2006; United Kingdom: 2000-01; United States: 2008.
2. For a number of countries it was not possible to restrict the sample to the population aged 15-64. The age limits are Australia: 15+; China: 15-74; Hungary: 15-74; Sweden: 20-64. A different upper age limit is unlikely to affect time use significantly. A lower age limit will diminish the importance of unpaid work.
3. Surveys for Canada, China, Denmark, France, Ireland, Japan, Korea, Mexico and South Africa do not cover a complete calendar year and thus, to varying degrees, under-represent holidays. As people do more unpaid work on weekends, excluding holidays overestimates paid work and underestimates unpaid work and leisure.
4. Ireland and Mexico use a simplified time-use diary. Mexicans are also asked about their time use during the seven days prior to the interview. Hence, estimates for Ireland and Mexico are less precise.
5. For Hungary, only pre-prepared tables on time use are available and the categories are not always entirely comparable with the aggregations used for the other countries. The comparison of Hungary with other countries should thus be interpreted with caution.

Source: OECD's Secretariat estimates based on national time-use surveys (see Miranda, 2011, for more details).

La diversidad de formas de empleo que se presentan en el mundo laboral, requieren que los trabajadores inviertan más horas de trabajo, para poder para

asegurar un ingreso digno para satisfacer sus necesidades básicas de él y su familia, no obstante el enfoque de los empresarios no van bajo está lógica, las horas extras son utilizadas para incrementar la productividad (OIT, 2007)

3. Trabajo, tiempo libre y daños a la salud

Como ya se ha hecho referencia, ante la polivalencia de actividades, aumento de los ritmos de trabajo, extensión de la jornada laboral y el incremento de horas extras, ha llevado a que instituciones como la Organización Internacional del Trabajo, OIT (1998), den cuenta que la exposición de estas exigencias puede provocar un agotamiento tanto físico como mental, induciendo que el trabajador deje de ejercer sus actividades productivas e incluso repercutir en su vida cotidiana.

Ante los salarios precarios que perciben actualmente la mayoría de los trabajadores y el desempleo que crece de manera desmesurada; muchos trabajadores tienden a tener de dos a tres empleos o realizar horas extras, ocasionado un mayor tiempo de dedicación a las actividades laborales y por ende, reducir el tiempo para el descanso. Así la vida familiar y social se desarticula y la fatiga se acumula, dando lugar a que la salud de los trabajadores se vea afectada no sólo por las condiciones de trabajo que priva en los centros labores, sino también por otros contextos cotidianos que conforman la vida de los mismos.

El trabajador al estar sujeto a un horario flexible, rotación de turnos o bien jornadas extensas, ocasiona que éste se aisle, en el sentido que su tiempo no coincide con el de las personas que lo rodean. Pero los efectos también se presentan en el ámbito laboral; por ejemplo, la rotación constantemente de turnos en que laboran la mayoría de los trabajadores que cuentan con una jornada de trabajo fija, impide que éstos tengan un rendimiento favorable durante su jornada de trabajo, en particular si laboran en el horario nocturno. (Rotenberg *et al.*, 2001).

Se conoce que el trabajo nocturno, es una actividad común, que rompe con el ritmo biológico y social del trabajador. Fischer, citado por Rotenberg y colaboradores (2001), menciona, que generalmente a nivel social, las actividades cotidianas están organizadas, pensando en las personas que trabajan en horarios habituales y como el ser humano es diurno la sociedad está programada para desarrollar las actividades, familiares, sociales y de ocio, durante el día. Al romper esa dinámica y no coincidir con las actividades de su entorno social, las consecuencias para el trabajador se traducen en insomnio, irritabilidad, somnolencia de día, sensación de “resaca” y mal funcionamiento del aparato digestivo que llevan a largo plazo a las enfermedades relacionadas con sistema gastro-intestinal y nervioso.

Sánchez y colaboradores (2013), refiere que sin tiempo libre no habría

recuperación de la fatiga física o psíquica, entendiendo que el descanso significa reposo y recuperación de las actividades biopsíquicas. En su estudio destaca que indistintamente el sexo, el tiempo libre queda subsumido a otras actividades que les garantizan ingresos adicionales o en actividades domésticas y obligaciones familiares.

Los problemas psíquicos y psicosomáticos se han presentado con tasas elevadas en diversos grupos de trabajadores, encontrando como causa principal las modificaciones que se han dado a la organización del trabajo de los centros laborales (Gil, 2012). Además, es notorio el incremento de estos padecimientos al considerar el entorno completo en que se desenvuelve el trabajador como también el espacio extralaboral. (Díaz, Echeverri, Ramírez y Ramírez, 2010). Estudios empíricos realizados en la última década en diversas ramas industriales, principalmente en el sector industrial y de servicios, por parte de la alumnos de la Maestría en Ciencias en Salud de los Trabajadores (Velasco, 2005., Gutiérrez, 2005., Rodríguez, 2006., Rivero, 2007., León, 2008., Venzor, 2009., Zamora, 2010., Juárez, 2013., López, 2014) han destacado en sus estudios que los cambios en la organización de trabajo en los centros laborales, han llevado a los trabajadores a tener que realizar jornadas mayores de 48 horas y trabajar en horas de descanso y vacaciones. Las prevalencias reportadas en torno a la prolongación de la jornada ascienden en ciertos centros laborales hasta del más del 70 por ciento y la menor que se reporta se presenta hasta en una quinta parte de las poblaciones en estudio.

En el caso de las empresas consideradas en el sector de los servicios (docencia, servicios al público, comercio), la principal exigencia que se reporta es trabajar en horas de descanso y vacaciones; si bien, esta exigencia no es privativa o única de este sector, las actividades que caracterizan a las ramas de este sector, conllevan no solo a alargar la jornada de trabajo sino también a que este trabajo se realice en días de descanso, ya sea por la misma naturaleza de la actividad o bien, por que la carga de trabajo que se desprende de este tipo de actividades, no es posible concluir las en una jornada de 8 horas.

Los principales padecimientos que se ha encontrado relación con estas exigencias son el estrés, la fatiga, ansiedad, trastornos del sueño, irritabilidad, depresión, trastornos músculo esqueléticos, con riesgos de presentarse del doble hasta cinco veces más en los trabajadores que se exponen más a las exigencias derivadas del tiempo de trabajo.

Esta información da cuenta y pone en evidencia que la carencia del tiempo libre para el descanso y recuperación de las actividades remuneradas que se llevan a cabo cada vez tiende a hacer cada vez menor y el riesgo para la salud, es cada vez mayor..

Estudios han demostrado que padecimientos sobre todo de tipos psíquico y psicosocial se reducen con ciertas actividades que sirven como factores protectores para este padecimiento como es el ejercicio aeróbico o bien la convivencia con la familia, tal es el caso del estudio realizado en una empresa cuya característica principal es la fabricación de medicamentos, se encontró que otros aspectos de la vida cotidiana como, el tiempo libre, el apoyo social, así como la posibilidad de poder llevar a cabo una actividad deportiva, sirven como factores protectores de la salud de los trabajadores y reduce la generación de lumbalgias, así como la presencia de estrés y fatiga en los trabajadores, e incluso puede ser considerado como factor psicológico de equilibrio (Cruz, Noriega y Garduño; 2001).

Por lo tanto los diversos espacios que conforman la vida cotidiana, permiten percibir fenómenos como el significado que le otorgan los trabajadores a este proceso, para entender, enfrentar y solucionar la incidencia y consecuencia generadas por los daños a la salud.

Así la comprensión de la salud de los trabajadores requiere extender la mirada de la práctica médica, Breilh y colaboradores(1990), refieren que “el conocimiento objetivo de la salud y sus problemas debe relacionar las formas de vida o de reproducción social que caracterizan a los diferentes grupos sociales, sus patrones de trabajo y consumo, sus modalidades de actividad práctica, sus formas organizativas y su cultura con el comportamiento de sus organismos y las enfermedades que los afectan”.

Sin embargo, los “trabajadores están más preocupados, [...] por aquellos aspectos del trabajo, menos tangibles, a veces difíciles de definir, que se asocian al bienestar del día a día, a la satisfacción laboral y en último termino al cansancio mental que altera la vida cotidiana limitando las posibilidades de una vida productiva tanto a nivel laboral como extralaboral” (Guzmán, 2000), que al cuidado y atención de los problemas de salud.

Conclusiones

Dado los planteamientos anteriores se concluye que el trabajador ante un panorama laboral desalentador, ha reducido de manera importante el tiempo dedicado a la recuperación y descanso y a incrementado su participación en aquellas formas de empleo que le permitan obtener un ingreso para la satisfacción de sus necesidades tanto de alimentación como de esparcimiento.

No obstante la carencia de este tiempo no solo impacta de manera individual, los efectos van más allá del detrimento de la salud de los trabajadores: la convivencia social y familiar que conforma la cotidianeidad de los trabajadores, se va también alterada y modificada, cuyo impacto requerirá de otro estudio que permita dar

cuenta de la importancia de este tiempo libre en el ámbito de la reproducción, en concreto en conformación de un entorno social y familiar saludable.

En entender la salud y la enfermedad como elementos de un mismo proceso, producto de la historia y cuya actividad social modifica pero no elimina lo natural, es dar cuenta de la relevancia de estos conceptos en torno al tiempo libre dimensión que se desprende de la vida cotidiana y que permiten enfatizar múltiples determinaciones económico-sociales que producen y reproducen a los hombres como totalidad biológica, psicológica y social. Es decir, que los modos de enfermar, sanar o morir son variables históricas y socialmente determinadas por los modos de vida en los que se relacionan procesos económicos, políticos y culturales

Así el trabajo al interrelacionarse con el tiempo libre requiere que el proceso de salud-enfermedad se explique de manera conjunta, pues, si bien, en éste, se entrelazan lazos de amistad, reaprende y se crece como persona, también se puede enfermar o morir, o llegar a convertirse en fuente de sufrimiento y dictar el deterioro de las condiciones de existencia y la degradación del modo de vida del trabajador y su familia (Rodríguez, 2002).

El estudio de la relación del tiempo de trabajo y tiempo libre, y su impacto en la salud, requiere de una discusión organizada y sistemática de los determinantes fundamentales de la vida cotidiana para dar cuenta en donde de donde termina un espacio y empieza otro.

Es importante que se continúe realizando el estudio de la salud con el apoyo de disciplinas de las ciencias sociales como es la psicología, la sociología, la economía, la historia, porque más allá de lo que nos pueden dar a conocer las estadísticas y cifras sobre los padecimientos o enfermedades que presentan las poblaciones de trabajadores en los centros laborales, es de vital importancia rescatar la experiencia de los trabajadores en este proceso de construcción y reconstrucción de su vida cotidiana, donde se pone en juego la salud y se enfrenta la enfermedad.

Bibliografía

Alcaldía Mayor de Bogotá (2012). Política para la salud y calidad de vida de las trabajadoras y trabajadores de Bogotá, D.C. [Consultado el 19 de marzo de 2015] en [http://www.saludcapital.gov.co/Politic%20en%20Resolucin/POLITICA%20PARA%20LA%20SALUD%20Y%20CALIDAD%20DE%20VIDA%20DE%20TRABAJADORES\(AS\).pdf](http://www.saludcapital.gov.co/Politic%20en%20Resolucin/POLITICA%20PARA%20LA%20SALUD%20Y%20CALIDAD%20DE%20VIDA%20DE%20TRABAJADORES(AS).pdf)

Breilh, J. (1990). *Deterioro de la vida*, Editora Nacional, pág. 23-27.

Cabrales, O. (2012). La aceleración del tiempo en relación con la idea de progreso y la crisis del trabajo, *Entramado* 8(2):106-122.

Casas, G. (s/f). La Salud mental, el tiempo, el tiempo libre, el ocio, la recreación y la diversión . Biblioteca Nacional de Salud y Seguridad Social Caja Costarricense de Seguridad Social, BINASSS p. 116-122. Consultado en: <http://www.binasss.sa.cr/revistas/ts/v15n351991/art03.pdf>

Cruz, A., Noriega, M. & Garduño, A. (2001). Salud y vida cotidiana en el ámbito doméstico en la población trabajadora de una empresa farmacéutica. *Salud de los Trabajadores*, 9(2): 53-65. Venezuela.

De la Garza, E. (2005) "Modelos de producción y trabajo en México". En: *Revista Trabajo*, pp.63-98.

Díaz, EM., Echeverri, LM., Ramírez, GA. Y Ramírez, MF. (2010). Diagnostico del Riesgo psicosociales, en trabajadores del área de la salud. Tesis de grado para optar al título de especialistas en Salud Ocupacional. Universidad CES. Medellín, Colombia.

Dumazedier, J., Kaes, R-. Maget, M. y Touraine, A. (1971). Ocio y sociedad de clases. Editorial Fontanella, Edic. de bolsillo.

Gallino, L.(2002) La informalización del trabajo en los países desarrollados. *Sociología del trabajo*, nueva época. No. 45 pp.7-24.

Gil, P. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Publica*, 29(2): 237-241.

Gomes, C. y Elizalde, R. (2009). Trabajo, tiempo libre y ocio en la contemporaneidad: contradicciones y desafíos. *Polis*, 8(22): 249-266.

Gutiérrez, MT. (2005). *Detección del Síndrome de Burnout en enfermeras del Instituto Nacional de Cancerología asociado con variables determinantes, desencadenantes y facilitadores típicas*. Tesis para obtener el grado de Maestra en Ciencias en Salud en el Trabajo, UAM-X. México.

Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2014). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. [ENOE]*, México: INEGI-STPS.

Juárez, YC. (2013). *La salud de un grupo de trabajadores sanitarios en relación con su entorno laboral y extralaboral*. Tesis para obtener el grado de Maestra en Ciencias en Salud en el Trabajo, UAM-X. México.

León. L. (2008). *Las causas de los accidentes en la industria de la construcción. Propuesta metodológica y estudios de caso*. Tesis para obtener el grado de Maestra en Ciencias en Salud en el Trabajo, UAM-X. México.

López, CR. (2014). *Exigencias y riesgos laborales asociados con daños a la salud de los académicos de la Universidad Autónoma de Chapingo*, 2012. Tesis para obtener el grado de Maestra en Ciencias en Salud en el Trabajo, UAM-X. México

Marchand, A., Demers, A. & Durand, P. (2005). Does work really cause distress. The contribution of occupational structure and work organization to the experience of psychological distress. *Social Science & Medicine*, 61:1-14. Estados Unidos.

Marx, K.(1975) Proceso de trabajo y proceso de valorización, *El Capital* Tomo I, Vol. 1, México, Siglo XXI, pp. 215-226.

Mc Phail, E. (1997). En busca del tiempo libre, *Argumentos*, 27:7-26. México.

Meda, D. (1998). *El trabajo. Un valor en peligro de extinción*. Editorial Gediso.

Noriega, M., Cruz, AC. y Garduño, A. (2005). The Impact of Neoliberalism on the Health of Latin-American Workers. *En An Alternative World Health Report*. Global Health Watch (59-65). Quito: CEAS.

Rodríguez, M. (2002). *Significados colectivos del trabajo, la salud y el estilo de vida de las mujeres trabajadoras de vigilancia*. Tesis para obtener el grado de Maestra en Ciencias en Salud en el Trabajo, UAM-X. México.

Rotenberg, L., Fernández, L., Baumgartem, W., Moreno, C. & de Paula, C. (2001). Gender and night work: sleep, daily life, and the experience of night shift workers. *Cadernos de Saude Publica*, 17(3):639-650. Río de Janeiro.

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, OCDE. (12 de abril de 2011). Comunicado, www.oecd.org/els/social/indicators/SAG [consultado el 1 de julio de 2015]

Organización Internacional del Trabajo, OIT; (26 de Octubre de 1998). Según la OIT, la flexibilidad del mercado favorece la productividad en las industrias mecánicas/electrónicas, pero plantea reatos para los trabajadores. Comunicado de prensa http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/media-centre/press-releases/WCMS_008509/lang-es/index.htm [CONSULTADO EL 20 de junio de 2015].

Organización Internacional del Trabajo, OIT; (2007,) *Working Time Around the work*. Principales hallazgos e implicaciones para las políticas. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_082840.pdf [Consultado el 20 de junio de 2015]

Rivero, LF. (2007). *Trastornos psíquicos y psicósomáticos en un grupo de profesores de nivel medio superior en la ciudad de México*. Tesis para obtener el grado de Maestra en Ciencias en Salud en el Trabajo, UAM-X. México. Tesis para obtener el grado de Maestra en Ciencias en Salud en el Trabajo, UAM-X. México.

Rodríguez, E. (2006). *Efectos nocivos de la actividad comercial en la salud de los trabajadores establecidos en el mercado de Cd. Nezahualcóyotl, Edo. De México*. Tesis para obtener el grado de Maestra en Ciencias en Salud en el Trabajo, UAM-X. México.

Saavedra, M. (2011). Los determinantes a tiempo parcial en lima Metropolitana. *Contabilidad y Negocios* (6)12. 50-66

Sánchez, L., Jurado, L. y Simoes DL (2013). Después del trabajo. ¿qué significado tiene el ocio, el tiempo libre y la salud? *Paradigma*, XXXIV(1): 31-51.

Tinoco, e. (17 agosto de 2014) La sociedad paralizada: jóvenes desempleados. *El País*, sección economía, Tribuna.

Valerdi, MA. (2005). *El tiempo libre en condiciones de flexibilidad del trabajo: caso Tetla Tlaxcala*. Tesis para obtener el grado de Doctora en Sociología del Instituto de Ciencias Sociales y Humanidades, posgrado en Psicología de la Benemerita Universidad Autónoma de Puebla. Texto completo en www.eumed.net/tesis/2009/mavg/

Velasco, MR. (2005). *Proceso laboral y diagnóstico de salud en una industria manufacturera de vidrio de la Ciudad de México*. Tesis para obtener el grado de Maestra en Ciencias en Salud en el Trabajo, UAM-X. México.

Venzor, IG. (2009). *Trabajo remunerado, trabajo doméstico y salud, en las enfermeras de un hospital de la ciudad de México en el año 2007*. Tesis para obtener el grado de Maestra en Ciencias en Salud en el Trabajo, UAM-X. México.

Zamora, M. (2010). *Salud, vida cotidiana y satisfacción laboral en conductores de carga*. Tesis para obtener el grado de Maestra en Ciencias en Salud en el Trabajo, UAM-X. México.

ESTRÉS ASOCIADO A RIESGOS Y EXIGENCIAS EN OPERADORES DE TROLEBÚS DE LA CIUDAD DE MÉXICO.

MARÍA TERESA GUTIÉRREZ ALANIS^{1,2}



Resumen

Los operadores de trolebús, están expuestos a factores que generan estrés. Condiciones medioambientales, ruido, clima, contaminación, la realización de una actividad que requiere poner atención en tareas simultáneas, presión del tiempo y trato con el público. Estudios del estrés en operarios del transporte público, reportan condiciones de trabajo deterioradas que incrementan las dificultades para su desempeño y dañan la salud. Asociado al incremento del tráfico, contaminación del aire y el ruido, horario demandante y/o cambiante, conflictos con usuarios y problemas del sistema de transporte. El trabajo de chofer es de alto riesgo, pues la ansiedad y el estrés generados por situaciones de tráfico, se presentan frecuentemente. Se detectó estrés en operadores de trolebús. Estudio transversal. Aplicación de guía de observación PT, entrevistas y cuestionarios. Muestra intencional (N= 72) 35% del total de "Línea A". Resultó el 36% con estrés, asociado con accidentes (36%), no reconocimiento (73%), no desatender tarea (77%) deslumbramiento (62%), ausentismo (42%), tarea cuidadosa (96%) y estar sin comunicación (50%).

¹ Maestra en Ciencias en la Salud de los Trabajadores UAM-Xochimilco. Licenciada en Psicología Facultad de Psicología UNAM. Profesora Asociada "C" T.C. Def. por 20 años, en el Campo de Psicobiología y Neurociencias. Publicaciones en temas salud mental. Responsable de Especialización Salud Organizacional y del Trabajo Posgrado Facultad de Psicología.

² Colaboraron Calva Ángeles Karen, Carapia Zacarías Emmanuel, Cortés Martínez Angélica, Flores Flores Fryda , Sánchez Hernández Noemi , Sánchez Padilla Martha y Vara León Rosa. Alumnos Especialización Salud Organizacional del Trabajo.

Introducción

Es abundante la evidencia del impacto del trabajo en todas las esferas de la vida, la salud incluida, esto es proporcional al significado y función que éste cumple en nuestra existencia. En cada proceso de trabajo se resumen los determinantes que lo definen en su conjunto, como los sistemas económicos, el nivel de desarrollo regional y los diferentes sectores productivos, que se expresan en procesos de trabajo particulares de los que derivan riesgos y exigencias específicos, que son categorías mediadoras entre el proceso mismo y la salud de los trabajadores (Noriega, 1989). En ese sentido, es muy aceptado hablar del estrés característico del personal asistencial y de la salud, de los trastornos pulmonares de los mineros o de la demencia del sombrerero. La intoxicación laboral por mercurio da cuenta de esto último y es tal vez el registro más antiguo del estrago que causa la exposición a metales, como el mercurio, en el tejido cerebral. A saber, en el siglo XIX los sombrereros usaban **mercurio** para la fabricación de sus sombreros, después de un tiempo realizando este trabajo, presentaban manifestaciones como temblores, agresividad, cambios de humor y comportamiento antisocial. Además, los talleres en los que trabajaban eran muy pequeños y poco ventilados lo que potenciaba la exposición a los neurotóxicos incrementando los riesgos a la salud. A esta **enfermedad causada por el mercurio** se la llamó la *Enfermedad del Sombrerero Loco*, que es el cuadro clásico del mercurialismo, antes llamado 'eretismo mercurial' (Ramírez, 2008).

El estudio de la salud de los trabajadores es una tarea que implica necesariamente al propio trabajador, su experiencia, su subjetividad y es el enfoque preponderante desde el Modelo Obrero italiano. Este Modelo presenta una propuesta técnica para el abordaje de la salud de los trabajadores en la que su participación es una condición necesaria y fundamental para la reconstrucción del proceso productivo a través de entrevistas con informantes claves, la conformación de grupos homogéneos de reflexión, entre otros. Por lo que cuando se estudia la afección a la salud de los trabajadores elegimos usar la lógica de comprender los procesos de trabajo compartidos por colectivos de trabajadores en particular, que los distinguen como grupo de estudio por sus características comunes y les dan un sentido de pertenencia, por estar insertos en ellos, según Alvear y Villegas (citados en Noriega, et al, 1989). De tal suerte que, además de compartirse como gremio el tipo de trabajo, también se participa de los valores y enfermedades que se padecen asociadas al trabajo; de las prácticas y creencias que promueven la salud o la enfermedad, por lo que, conceptualizar en colectivos de trabajadores el estudio de la salud permite

explicaciones complejas donde intervienen aspectos médicos, sociales, culturales y económicos como determinantes de la misma (Matrajt, M. 1994). Bajo esta mirada se condujo el presente estudio en la Ciudad de México en el mes de noviembre de 2014, como una intervención diagnóstica para determinar el nivel de estrés en una muestra de operadores de trolebús. Este colectivo comparte, con otros choferes del transporte público, el impacto que tienen las decisiones políticas y económicas, del gobierno en turno, sobre ellos. Pues van a determinar su forma de contratación, el presupuesto destinado al mantenimiento de las unidades y su renovación, a la capacitación de los operadores, a la manera de estructurar las jornadas de trabajo en función de las rutas. Además, de lo inherente al trabajo de conductor, como permanecer sentado al volante sin pausa, expuesto al clima y al trato con los pasajeros, por mencionar algunos. De cómo estos factores estructurales se expresan concretamente en un proceso de trabajo dado, como el de operador de trolebús, y afectan su salud mental deviene el propósito del presente estudio. El diagnóstico del estrés en operadores de trolebús se basó en la colaboración académica y profesional existente entre la UNAM y la Empresa Transportes Eléctricos de D.F. que brindó las facilidades para el mismo.

Antecedentes

Transporte Público en la Ciudad de México

El ofrecer a los ciudadanos un transporte público funcional, de bajo costo y eficiente es una responsabilidad, muchas veces evadida por los gobiernos en turno, pues es necesario garantizar la movilidad, la convivencia y el acceso a otros servicios. Mora (2006) dice que por sus características una metrópoli como la Ciudad de México presenta varias problemáticas a las cuales poner atención como son, el desarrollo de vivienda, la creación de empleos, problemas de inseguridad, contaminación, sustentabilidad ambiental, suministro de agua, protección civil, movilidad, transporte público, entre otros. El transporte público en una metrópoli cumple diversas funciones, en términos económicos, posibilita la reproducción de la fuerza laboral a través del desplazamiento masivo de la mano de obra, porque incrementa las grandes economías de escala y la productividad general de la ciudad. Por otro lado, urbanísticamente, tiene efectos sobre la dimensión y configuración socio-espacial de la ciudad. A nivel cultural, posibilita relaciones sociales diferentes a las estrictamente productivas y genera espacios en el cual el ciudadano puede representar e imaginar la ciudad y los otros. Una de las principales funciones del transporte es la de poner en contacto a consumidores y productores, potenciando la especialización productiva y el acceso de los consumidores a una variedad de productos cada vez mayor y de

más calidad. Por lo que, contar con un sistema de Transporte Público eficaz y bien planificado es esencial en los núcleos de población de tamaño mediano y grande. No sólo como factor de desarrollo económico al potenciar la promoción de polos de actividades terciarias, y como factor de mejora de calidad de vida al reducir el nivel de contaminación atmosférica, sino también en cuanto instrumento de la importante función social con la que cumple ya que, para determinados sectores de población, es el único medio de transporte financieramente accesible para sus desplazamientos cotidianos (Pedragosa, 2008).

Es claro que el transporte público articula y posibilita la ocurrencia del movimiento cotidiano de personas, productos y servicios, idealmente debiera ser tema prioritario y formar parte de una estrategia global, que incluya también desarrollo de vialidades, pero lamentablemente no ocurre así. Al respecto, el Fideicomiso para el mejoramiento de las Vías de Comunicación del Distrito Federal (FIMEVIC, 2015), reporta que actualmente la movilidad en la Ciudad se sustenta en una estructura multimodal de servicio público distorsionada, en el cual el potencial mayor está centrado en unidades de baja capacidad, con altos costos ambientales, hay un desorden en las rutas y de inseguridad para los usuarios, además la estructura modal manifiesta una escasa integración que no aprovecha la gran infraestructura de transporte de alta capacidad ya instalada y, que utiliza de manera desventajosa a las vialidades primarias que son saturadas por los autos privados mayoritariamente (FIMEVIC, 2015). Por su parte Mora (2006) destaca que se llevan a cabo inversiones en “segundos pisos” como una respuesta al déficit de superficie de la red vial primaria; se anuncia un tren metropolitano radial cuyo propósito central es el de conectar las inmensas y cada vez más numerosas áreas dormitorio de los municipios metropolitanos de la zona norte, con los empleos y servicios ubicados en las delegaciones del centro de la ciudad. Se desarrollan pasos a desnivel para reducir el congestionamiento y se diseñan corredores metropolitanos para fomentar el uso del transporte público, pero no parece ser ninguna prioridad el mejoramiento de los servicios de transporte en términos de unidades adecuadas y condiciones de trabajo salubres, para el eficiente desempeño de sus operadores traducido en un servicio de calidad al usuario (Mora, 2006).

Desde hace varias décadas las administraciones sexenales en México no han ampliado las modalidades de transporte público de pasajeros, como el trolebús, el tranvía, los autobuses, el sistema de transporte colectivo “metro” u otras opciones nuevas. Los modos de transporte en la ciudad no solo se encuentran distorsionados, sino además desintegrados. FIMEVIC (2015) informa que, la red de transporte de alta capacidad, es decir, Metro, autobuses y trolebuses, deberían ser la columna vertebral, mientras que el servicio concesionado de microbuses debería estar

orientado a la alimentación de esta columna, y no como ha venido pasando durante estos últimos años.

Chaparro y Guerrero (2001) plantean que el servicio de transporte público urbano es prestado por cooperativas, empresas o instituciones particulares, que actúan como entidades de afiliación de asociación de propietarios y son las dueñas, arrendatarias o administradoras de los equipos. Un problema generalizado acerca de la flotilla de vehículos o unidades refieren es que los modelos de los automotores son muy diversos, el número de vehículos se ha incrementado, produciendo mayor contaminación, congestión vehicular y aumento en los períodos de desplazamiento con la consecuente pérdida de tiempo. Los conductores de transporte público urbano en general son hombres que desempeñan una labor que ha sido considerada de baja calificación técnica (Chaparro y Guerrero, 2001). Es evidente lo desordenado y/o sesgado de las decisiones de las autoridades de la Capital en este sector, pues no perfilan un plan integral de transporte y vialidades a la altura de esta Ciudad. Ya que destinan recursos a generar vialidades en lugar de mejorar el transporte público y desalentar así el uso del automóvil. Por otro lado, la diversidad de opciones en el transporte público también deriva en una distribución presupuestal desigual entre ellas. Concretamente en el caso de los trolebuses en la Ciudad de México, se ha caído en un círculo vicioso que ha ido deteriorando las condiciones del servicio y en consecuencia las condiciones y estabilidad en el trabajo de los operadores e incluso administradores y gerentes. Es un servicio considerado obsoleto por un sector de la población y se han ido reduciendo gradualmente el número de rutas y su variedad, así como la compra de nuevas unidades y el mantenimiento adecuado de las existentes, donde existen algunos trolebuses con una antigüedad considerable todavía en servicio. Los usuarios han preferido otras opciones más modernas, rápidas y con diversidad de rutas y han migrado a otro tipo de transportes públicos, lo que agrava y justifica el abandono, de facto, en el que se ha caído, pues el presupuesto destinado a ello se reduce a la par del número de pasajeros. Muchos de los problemas cotidianos que enfrenta el operador de trolebús tienen que ver con la falta de refacciones y de mantenimiento de las unidades que se descomponen con frecuencia durante la jornada (Comunicación Personal, Lic. Ortiz, 2014).

Contexto de la Empresa

De la información tomada de la página institucional, se obtuvo que la Empresa de Transportes Eléctricos del Distrito Federal es un Organismo Público Descentralizado que nació por la necesidad de modernizar el sistema de transporte. Desde 1900

(año en el cual se comenzó a darle más importancia al transporte en México) éstos fueron reconocidos como un sistema de vanguardia. A pesar de los obstáculos por los que tuvo que pasar hoy en día se celebran 62 años del primer trolebús en la Ciudad de México. Actualmente operan las líneas del tren ligero y del trolebús. La Red del Servicio cuenta con 8 Líneas de Trolebuses en servicio con una longitud de operación de 203.64 kilómetros. La flota vehicular programada es de 290 trolebuses, los cuales operan a un intervalo de paso promedio de 4.0 minutos, todas dentro del Distrito Federal. En una nota periodística reciente (Noticias 1. Nov. 11, 2014 en Ciudad de México, UrbanLife) se describe la historia del servicio de Trolebús, su devenir y problemas actuales, desde que comenzó a funcionar en 1951, con una sola ruta. Luego en 1957, el Departamento del Distrito Federal hizo entrega al Servicio de Transportes Eléctricos (STE) de los nuevos Depósitos de Tetepilco y Azcapotzalco, a cambio del antiguo Depósito de Indianilla, que se ubicaba en lo que actualmente es la colonia Doctores. En ese momento era apreciado por los usuarios por ser más silencioso que los tranvías y tenía mayor de movilidad. La creación de los Ejes Viales en 1979, derivó en los carriles exclusivos en contrasentido para el trolebús. Pero a partir de la quiebra de la Ruta 100, se permitió la proliferación e invasión de rutas por parte de los microbuses, que redujo los ingresos de los trolebuses para mantener el servicio y comprar o reparar las unidades existentes, con lo que entró en una etapa de abandono. En los últimos años, algunas de sus rutas fueron sustituidas por transporte público masivo como el Metro con la Línea 12; y Metrobús con las líneas 2 y 5. Aunque el servicio del trolebús es tradicional y opera desde principios del siglo pasado eficientemente, en años recientes, con la diversidad de medios de transporte, perdió presencia, pues tiene menos rutas y es visible el abandono de las unidades. Este panorama se traduce en exigencias laborales concretas para el operador cada jornada.

Proceso de trabajo del operador de trolebús y daños a la salud

Se ha presentado hasta ahora el proceso de trabajo y sus circunstancias, con las principales tareas realizadas en la conducción del vehículo como son: parar, arrancar, mirar señales, abrir y cerrar puertas, frenar, cobrar, controlar interruptores, mirar por los espejos, conversar y girar el volante, pero en este apartado vinculándolas con los daños a la salud. Entre ellos se destacan los factores asociados a la presencia de estrés, como son la jornada continua, sin pausas, en el medio de transporte que impide la función biológica normal, la interacción con los pasajeros, la atención dividida en tareas simultáneas: cobrar, detenerse, arrancar el vehículo, incluso en caso de accidente, solicitar asistencia y dar primeros auxilios a los pasajeros. La

falta de recursos para realizar su trabajo con seguridad, la falta de mantenimiento a las unidades que pone en riesgo al pasaje y al chofer, la falta de herramientas y refacciones, entre otros. Las consecuencias a la salud más documentadas son los problemas músculo-esqueléticos, hipoacusias, fatiga física y estrés (Chaparro y Guerrero, 2001). El trabajo de chofer implica un mayor riesgo de quedarse sordo del oído izquierdo, padecer una enfermedad cardiovascular o sufrir de alcoholismo, en el caso de la sordera, el porcentaje se eleva espectacularmente. Se refiere que son datos que figuran entre las conclusiones del macro-informe encargado por el Ministerio de Fomento sobre la patología de los conductores profesionales Español (Arias, 2014). En otro estudio se destaca que pese a las evidencias, la Administración Española no reconoce las dolencias del trabajo del conductor como enfermedades profesionales. Aunque 300 conductores profesionales mueren al año en accidente laboral, la fatiga y el estrés están detrás de muchos accidentes con diferencias entre choferes asalariados y autónomos, más desprotegidos (Pedragosa, 2008).

Adicionalmente, soportan la carga física, por el diseño inadecuado de los elementos de la conducción, principalmente el asiento, pero también los pedales y tableros de instrumentos, produciendo daños, fundamentalmente por sobrecarga en el cuello, la espalda o en las articulaciones de las rodillas, manos, codos. Lesiones por aplastamiento o choques y golpes producidos por herramientas manuales mal utilizadas. De tipo biológico como los contagios de enfermedades por parte de los pasajeros. La exposición a condiciones ambientales extremas, riesgos que incrementan el daño por las deficiencias nutricionales, sedentarismo y malos hábitos (Lentisco, et al, 2009).

Específicamente, el proceso de trabajo de los operadores de trolebús del D.F. es la siguiente: la jornada de un operador de trolebús con turno "A" (Matutino) comienza 15 minutos antes de su hora de entrada, pues tiene que presentarse con el despachador para que le entregue su tarjeta y así registrar su asistencia. Se dirige a recaudación para tomar su gancho de boletos, después acude con el despachador el cual le asigna la unidad en la que trabajará, al recibirla tendrá que hacer una revisión de la unidad, física y electromecánicamente. Se hará el recorrido recibiendo indicaciones de los jefes que se encuentren tanto en el origen de su recorrido como en su destino, al terminar su jornada tiene que ser en tiempo y hora, sin retraso, pues encontrará en un sitio dado de la ruta al operador "B" (turno vespertino) para entregarle el trolebús. Cabe destacar que cada día trabajan con una unidad diferente que suele ser inadecuada ergonómicamente al operador. El operador "B" comienza su jornada reportando su asistencia vía telefónica con el despachador por lo menos dos horas antes de su turno, después releva al operador del turno "A" a la hora exacta y lugar

indicado, llega a la terminal del recorrido y tiene que revisar las condiciones físicas y electromecánicas del trolebús; inmediatamente después debe reportarse con el jefe de la terminal, realizar sus recorridos y por último terminar su jornada a las hora y lugar indicado.

Estrés

Las definiciones de estrés históricamente van desde conceptos cercanos a la ingeniería hasta conceptualizaciones más integradas que destacan la interacción, no las causas o las consecuencias aisladas, sino la interacción dinámica y reproductiva de estrategias que permiten una forma particular para apreciar y enfrentar aquellas condiciones que amenazan romper el equilibrio corporal y mental del individuo. Se trata de la historia y recursos personales puestos en juego para lidiar con las exigencias propias de la vida, recreándose y modificándose mutuamente en función de la eficacia de las respuestas exhibidas. El concepto relacional del estrés considera la transacción del individuo y ambiente, considerando esta interacción como un proceso dinámico y recíproco. (Lazarus S. y Folkman S., 1991), definen el estrés como el resultado de la relación entre el individuo y el entorno, evaluado por aquel como amenazante, que desborda sus recursos y pone en peligro su bienestar. El estrés es el resultado de una relación entre el sujeto y el entorno que es evaluado por este como amenazante o desbordante de su bienestar. (Lazarus y Folkman, 1991). Bruce McEwen (2000) lo define como ser definido como una amenaza real o supuesta a la integridad fisiológica o psicológica de un individuo que resulta en una respuesta fisiológica y/o conductual, referido como una situación donde los niveles de glucocorticoides y catecolaminas se elevan. En cuanto a las causas, puede decirse que el estrés laboral surge de un desajuste entre el individuo y su trabajo, esto es entre sus capacidades y las exigencias del empleo (Sloan y Cooper, 1987). El lugar de trabajo es un sistema complejo social en el que tanto para el estrés como para la satisfacción laboral cuentan las relaciones entre una serie de factores que consideramos, como fuentes de estrés laboral. Algunas de las fuentes de estrés laboral son: condiciones físicas del trabajo, características temporales del trabajo, las derivadas de las demandas o carga de trabajo y su distribución en tiempo, el nivel ocupacional, las relaciones sociales en el trabajo y el ajuste de la persona a su ambiente laboral y la estructura de la organización y su clima laboral.

Por los mecanismos fisiológicos subyacentes a la respuesta de estrés se afectan los diversos órganos y sistemas del organismo, así como los procesos cognitivos,

volitivos, emocionales y conductuales. A saber, en la reacción fisiológica, participan dos mecanismos fisiológicos de conducción, los cuales se complementan, uno es la estimulación nerviosa directa a través del sistema vegetativo y el segundo sistema hormonal, mediante el sistema hipotálamo- hipófisis-cápsulas suprarrenales. La respuesta al estrés, comienza con el procesamiento de la información sensorial que hace el cerebro; esto trae como consecuencia, la activación del organismo, por medio del sistema reticular (Valdés M. y De Flores T., 1990). De esta forma el organismo se prepara para el afrontamiento a través del sistema simpático adrenal, encargado de mantener el medio interno y de facilitar las respuestas de lucha o huida. Este sistema, es activado y regulado por el hipotálamo. El sistema, activa diversos órganos internos (por ejemplo corazón, hígado, riñones) y por otra parte, actúa para que la hipófisis aumente la secreción de la hormona adrenocorticotropina (ACTH), que a su vez, actúa sobre las cápsulas suprarrenales para segregar los glucocorticoides, entre otras hormonas, que influyen en el metabolismo e incrementan el potencial de energía del organismo (Valdés M. y De Flores T., 1990). Recientes estudios se centran en el efecto de las hormonas del estrés sobre diversas áreas cerebrales, como lo son estructuras límbicas y en el eje hipotálamo-hipófisis-adrenal como tema relevante, pues se sabe que el estrés repetitivo lleva a modificaciones en dichas áreas por el efecto de los glucocorticoides, pues dichas hormonas alteran la actividad basal de la amígdala, del hipocampo y de la corteza prefrontal medial, la función del eje hipotálamo-hipófisis-adrenal y funciones cognitivas como la memoria. Aunque el mecanismo mediante el cual se producen dichos cambios es poco comprendido (Rodríguez Fernández et al, 2013).

El estrés es ya un problema de salud pública y afecta al 30% de los trabajadores (Navarro et al, 2009). Una de cada diez personas es víctima del estrés, debido a que no pueden manejar las presiones de la vida moderna. De acuerdo al Instituto Americano del Estrés (2006), en el año 2006 las empresas perdieron 300 billones de dólares debido a que el estrés en los trabajadores provocó ausentismo, abandono y baja productividad. En el caso de Australia, según los datos del estudio realizado por Medibank (2008), en el año 2007 el costo para las empresas debido a las consecuencias del estrés en los trabajadores, fue de 10.11 billones de dólares en un año. Al respecto del estrés laboral de los choferes Tse et al (2006), refieren que existen estresores particulares como ambiente físico, diseño de trabajo y organizacionales; otras variables funcionan como moderadoras del mismo (demográficos y personalidad), porque facilitan o protegen para la presencia de estrés y en función de estas dos condiciones se tienen los resultados en la salud

de la persona a nivel físico, psicológico, conductual y laboral.

Estrés en el operador de trolebús

Enfocados a la presencia potencial de estrés en trabajadores del transporte se reportan diversos factores laborales asociados, en un estudio español se afirma que son más propensos a tener mayores problemas de salud, sobre todo en lo relacionado con viajeros ya que en ellos la carga mental está relacionada con la atención al público. Las patologías más frecuentes y de gravedad entre los transportistas son las relacionadas con la columna, las cardiopatías y el estrés emocional (Masqueda, 2013). Según Sáiz (1997), la vida familiar y social, proveen una fuente poderosa de apoyo social para enfrentar el estrés cotidiano, mientras que la ausencia de este apoyo implica un problema para los trabajadores dadas sus condiciones de trabajo. Coincide Kompier (1996), al resaltar que el trabajo de chofer es una profesión de alto riesgo, según su análisis de los resultados de 32 estudios en diferentes países. La ansiedad y el estrés generados por situaciones de tráfico, son fenómenos que se presentan con frecuencia en la población de conductores, aunque algunas personas los experimentan con más frecuencia, más severamente o de forma más prolongada que otros. El ritmo de vida que llevan los trabajadores del volante, los expone a una serie de agentes generadores de estrés por lo que resulta de interés y necesario medir los niveles de estrés a los que se encuentran expuestos esta población, tratando de prevenir y así evitar o disminuir en el futuro enfermedades y problemas que afectan a los trabajadores y a sus organizaciones. Tse et al (2006) hacen una revisión de 50 años sobre salud ocupacional de los choferes, encontrando que el estrés diario al que están expuestos los trabajadores del volante afecta su salud en distintas áreas: física, psicológica, conductual y laboral. Algunos de los problemas de salud son resultado de estresores en su medio de trabajo, regulados por las características individuales y personales. Entre las afecciones más importantes tenemos: las gastrointestinales, hipertensión arterial y migraña, donde el factor principal asociado a estos es el estrés. Además, la postura en el manejo también puede causar problemas en el sistema digestivo y músculo-esquelético, incluso cáncer, debido a la exposición de emisiones de gasolina o diesel, y a la exposición de los rayos solares, por último trastornos psicológicos (ansiedad y depresión, migraña, psicósomáticos, etc.) y conductuales (consumo de sustancias como el tabaco y alcohol) y laborales (ausentismo, accidentes etc.). Adicionalmente se muestra evidencia de que los conductores, concretamente aquellos que conducen en zonas por dentro de las ciudades, tienen un exceso de riesgo de desarrollar infarto de miocardio en

edades tempranas comparado con otros trabajadores (Buendía, 1998). Las causas exploradas han descartado exposiciones laborales como contaminación de los gases y tóxicos producto de la combustión y destacan la presencia de estrés laboral como factor etiológico. También se han explorado otras funciones o respuestas fisiológicas en estos trabajadores y reportan que los conductores de autobús desarrollan más rápidamente una respuesta electrofisiológica elevada, al someterse a una prueba de deslumbramiento, concretamente cuando las instrucciones simulan una situación de tráfico (En Buendía, 1998). Es posible que los conductores profesionales tengan una experiencia acumulada de situaciones peligrosas asociadas con deslumbramientos repentinos particularmente de noche y esto puede ser un potente factor que explique porque los conductores desarrollan un excesivo riesgo de sufrir infarto de miocardio después de algunos años de conducción están constantemente alertas durante la conducción y esto puede potenciar los factores de riesgo conocidos. Derivado de esta información resulta importante disminuir el número de horas de conducción e intentar mejorar las condiciones externas de los conductores, por ejemplo creando rutas especiales de autobuses, mediante la educación de los peatones y reinventando la figura del cobrador.

Como se ha presentado, el riesgo de enfermedad mental es significativamente alto en este colectivo, ya que el estrés, la ansiedad y la depresión, presentados pueden derivarse de la probabilidad de asaltos, de discutir con los pasajeros, del tránsito intenso por donde se movilizan y del ritmo de actividad que a diario llevan. El estrés laboral conlleva una alta prevalencia de desórdenes psicológicos (fatiga, problemas de sueño, tensión y sobrecarga mental). En trabajadores mexicanos el estrés laboral es de 30% aproximadamente según el IMSS. Un estudio con transportistas del estado de Guerrero reporta 26.7% de choferes con estrés. Otro estudio con operadores de transporte público en Colombia reportó una tercera parte del total con estrés. En otro estudio llevado cabo por el Instituto de Salud Carlos III (citado en Lentisco, et al, 2009) se muestra que el impacto en la carga mental de los conductores es un problema detectado como grave relacionado principalmente con la atención al público. En este sector los factores de riesgo pueden dividirse en tres grupos: derivados del trabajo en sí; (b) del entorno laboral; y (c) de factores individuales (Lentisco, et al, 2009).

En un informe acerca de las enfermedades profesionales de trabajadores del sector transporte español (UGT, 2009) se refiere que el estrés laboral es considerado el segundo problema de salud más frecuente, después de los TME. La VI Encuesta de Condiciones de Trabajo citada en UGT (2009), elaborada por el INSHT considera que se produce una situación de estrés laboral cuando un trabajador sufre la

combinación de estos tres o más síntomas: alteración del sueño, cansancio, cefalea, falta de concentración, falta de memoria e irritabilidad.

Por último, el estrés puede derivar en la aparición de otras enfermedades como afecciones cardiovasculares, digestivas, respiratorias, neurológicas o incluso el cáncer. Debido a que el estrés es un problema de salud en sí mismo, con sintomatología específica, pero es también un factor de riesgo, que potencia el desgaste en las enfermedades prevalentes y por último es un precursor de otros trastornos físicos y mentales.

Metodología

Planteamiento del Problema

Dado el proceso de trabajo del operador de trolebús antes descrito, se espera la presencia de sintomatología de estrés en este colectivo, por lo que buscó detectar la presencia de estrés en una muestra de trabajadores.

Tipo de Estudio

Es un estudio *Descriptivo*, por la naturaleza de las variables en estudio y es también un estudio *Transversal*, de acuerdo con el modo de medir o detectar los trastornos en un momento dado. Dentro de los estudios epidemiológicos es del tipo *Encuesta* donde se hace un análisis retrospectivo, no hay criterios específicos de inclusión, se mide transversalmente y las variables de exposición están fuera de control del investigador (Sampieri, et al, 2008)

Participantes

La muestra estuvo integrada por 72 operadores de Trolebús de la Empresa Transportes Eléctricos del D.F., que participaron de manera voluntaria en el estudio, con un promedio de edad de 38 años.

Selección de la Muestra

Se trató de un Muestreo intencional o de conveniencia, pues se tomó como muestra a los individuos a los que se tuvo fácil acceso (operadores que estaban tomando un curso de capacitación al momento de aplicar los cuestionarios octubre-noviembre de 2014). El tamaño de la muestra corresponde al 35% del total de trabajadores de la línea A (N=206).

Escenario

Instalaciones de la Empresa Transportes Eléctricos del D.F.

Instrumentos

Se aplicaron los siguientes instrumentos de medición, para la recolección de datos: 1. Guía de observación del proceso de trabajo y entrevista con informantes clave; 2. Encuesta individual; 3. Escala de Medición del Estrés, Versión IMT (versión española).

Recolección de datos

La recolección de datos se llevó a cabo en dos momentos: Primero, se realizó la evaluación de los aspectos relativos al proceso de trabajo y el reconocimiento de la problemática en el lugar mismo de trabajo (Guía de Observación de Proceso de Trabajo y entrevista con informantes clave), además de la observación directa del operador de trolebús en funciones con entrevista personal. Segundo, se realizó la valoración del estrés y los factores de riesgo mediante la aplicación grupal de los cuadernillos de pruebas en un horario de 14:00 a 15:00 hrs. Se llevó a cabo del 20 de octubre al 24 de noviembre de 2014, en las aulas de capacitación de la Empresa.

Resultados

Los resultados del análisis de datos, obtenidos por la aplicación de las encuestas, muestran que la muestra de operadores presenta las siguientes características socio-demográficas, el 90% tiene más de 33 años de edad, tienen la secundaria el 36% y el 58% son casados. Acerca de la distribución de las variables laborales, tenemos que el 52% de los operadores trabaja el turno vespertino y 39% el matutino; el 97% son trabajadores sindicalizados, 82% tienen la base y el 85% tienen una antigüedad laboral de entre tres y cinco años. Del ausentismo, 35 operadores (49%) reportan haber faltado a trabajar al menos una vez en el año. Cuando se preguntó cuantas de esas faltas o ausencias se relacionaron a un problema de salud, seis de ellos lo reportan en una ocasión; dos veces tres trabajadores; tres veces otras tres personas; cuatro veces lo reporta una; faltas al trabajo por enfermedad en seis ocasiones lo reportan dos trabajadores. Finalmente, una persona reporta que en 16 ocasiones faltó al trabajo por motivos de salud y otros dos operadores se ausentaron 19 y 21 veces por las mismas razones. En cuanto a los accidentes ocurridos en el transcurso del año, 26 trabajadores refieren haberse accidentado en ese periodo (36%). De la exposición a los Riesgos laborales (ver Cuadro 1) se encontró que están expuestos al ruido, cambios de temperatura, calor y frío son más del 90%. El 89% a la vibración y alrededor del 85% están expuestos al polvo y al humo.

Cuadro 1. Distribución de los Riesgos a los que están expuestos en la muestra de operadores de Trolebús. Transportes eléctricos del D.F. noviembre, 2014.

| Riesgo | Frecuencia simple | Porcentaje |
|--------------------------------|-------------------|------------|
| Expuestos al Ruido | 68 | 94 |
| Expuestos a Cambio temperatura | 68 | 95 |
| Expuestos al Calor | 67 | 93 |
| Expuestos al Frio | 67 | 93 |
| Expuestos a Ventilación | 40 | 55 |
| Expuestos a Humedad | 43 | 60 |
| Expuestos a Poca Luz | 41 | 57 |
| Expuestos a Mucha Luz | 40 | 56 |
| Expuestos a Vibración | 64 | 89 |
| Expuestos a Radiación UV | 40 | 56 |
| Expuestos al Polvo | 61 | 85 |
| Expuestos al Humo | 58 | 82 |
| Expuestos a Gases | 47 | 65 |
| Expuestos a Líquidos | 7 | 10 |
| Expuestos a Eléctricos | 53 | 74 |

Fuente: Aplicación de Encuestas a trabajadores de la Empresa Transportes Eléctricos del D.F. 2014

La exposición a Exigencias (ver Cuadro 2), fue que el 83% trabajan en días festivos, 60% no pueden desatender su tarea, el 85% realizan una tarea muy cuidadosa, el 93% tratan con diferentes personas, el 71% soportan una supervisión estricta y permanecen sentados gran parte de la jornada 89%.

Cuadro 2. Distribución de las Exigencias a las que están expuestos en la muestra de operadores de Trolebús. Transportes eléctricos del D.F. noviembre, 2014.

| Exigencia | Frecuencia simple | Porcentaje |
|--|-------------------|------------|
| Realizar trabajos pendientes fuera de horario | 13 | 18 |
| Trabajar días festivos | 60 | 83 |
| Rotación de turnos | 29 | 40 |
| Trabajo nocturno | 25 | 35 |
| No poder desatender su tarea más de 5 min. | 43 | 60 |
| Realizar una tarea muy cuidadosa | 61 | 85 |
| Tratar con diferentes personas | 67 | 93 |
| Soportar una supervisión estricta | 51 | 71 |
| Estar sin comunicación con sus compañeros | 22 | 31 |
| Realizar un trabajo aburrido | 5 | 7 |
| Ejecutar un trabajo peligroso | 26 | 36 |
| Permanecer sentado | 64 | 89 |
| Estar en una postura forzada | 50 | 69 |
| Realizar un trabajo que puede dañar su salud | 45 | 62 |
| Realizar un trabajo poco reconocido o valorado | 40 | 56 |

| | | |
|-------------------------------------|----|----|
| Realizar esfuerzo físico muy pesado | 12 | 17 |
| Sobrecarga de trabajo | 21 | 29 |

Fuente: Aplicación de Encuestas a trabajadores de la Empresa Transportes Eléctricos del D.F. 2014

Prevalencia de estrés y factores asociados

La prevalencia de estrés obtenida fue de 26 casos, es decir el 36% de los trabajadores reportan síntomas de estrés. Para hacer el cruce de variables, con el fin de identificar los factores asociados a la presencia de estrés, se utilizó la prueba de ji cuadrada, sin embargo dado el tamaño de la muestra las inferencias estadísticamente significativas no son estables, pero si nos permiten usar los datos de modo descriptivo para conocer las características de los casos de estrés en relación con diferentes variables o factores. Para empezar tenemos, que la ocurrencia de accidentes en el año y la exposición a luz extrema, deslumbramientos están presentes como condiciones generadoras de estrés. Con más detalle, del total de la muestra de trabajadores en el estudio se reportó un 36% de ellos con al menos un accidente en el transcurso del año, equivalente a 26 operadores, de los cuales 38% (n=10) reportan haber tenido dos accidentes en el año, de los cuales el 16% presentan estrés. Por otro lado, la variable estar expuesto a mucha luz en el desempeño de su trabajo se asoció a la presencia de estrés en la muestra en estudio, pues el 56% de los operadores reportó estar expuesto a esta condición medioambiental y 62% de ellos presenta estrés. El ausentismo laboral se relacionó con el estrés, pues el 42% de los casos de estrés reportaron haber faltado a trabajar al menos una vez en el año. El no sentirse reconocidos por su trabajo también caracterizó a los casos de estrés, dado que un 73% de los estresados reportaron esta condición. Estar expuestos en su sitio de trabajo a una mala ventilación se relacionó con el estrés pues el 58% de estresados reporta esta exposición. Otras variables relacionadas con el estrés fueron el no poder desatender su tarea por cinco minutos (77% de estresados), el realizar una tarea muy cuidadosa con el 96% de casos y el estar sin comunicación con sus compañeros presente en la mitad de los estresados (50%). Estas asociaciones se nos presentan como los factores de riesgo para presentar estrés laboral en esta muestra específica de trabajadores, lo cual nos determina el grupo de riesgo para de ahí derivar las medidas de solución y prevención.

Conclusiones

Los resultados del presente estudio confirman las exposiciones laborales y trastornos típicos presentes en trabajadores del sector transportes, según la literatura del tema. De lo expresado por los operadores obtenemos que se presentan problemas de tipo ergonómico, pues los asientos no corresponden a la constitución física y estatura de los choferes, provocando molestias y/o trastornos músculo-esqueléticos, como dolores de espalda baja en su mayoría. De manera significativa se relacionó la presencia del estrés con variables como el deslumbramiento por una luz excesiva, las condiciones de ventilación de la unidad, haberse accidentado en el año y haberse ausentado por motivos de salud en el transcurso del año. Lo relativo a las relaciones interpersonales es relevante, pues un 73% de los casos no se siente reconocido por su labor y la mitad no tiene comunicación con sus compañeros. Reportan molestia, mal humor y poca tolerancia a la frustración y conflictos personales. Reconocen las relaciones personales como fuente de conflicto con compañeros, supervisores, pero sobre todo con los usuarios. El tipo de trabajo que desempeñan, por sus características, no promueve el trabajo en equipo y no ayuda en la solución conjunta de problemas y los aísla. Es problema para algunos que el trabajo sea continuo, sin pausa, sobre todo los mayores con enfermedades preexistentes, como diabetes.

Bibliografía

- Arias, R. (2014) Enfermedades Profesionales males sin reconocer. Truck No. 77.
- Buendía J. (1998) Estrés laboral y salud. Madrid: Ed. Biblioteca Nueva.
- Chaparro, P. y Guerrero, J. (2001). Condiciones de Trabajo y Salud en Conductores de una Empresa de Transporte Urbano en Bogotá D.C.: Revista de salud Publica 3 (2):171-187.
- Escala de Medición del Estrés (1996) versión IMT-1996.
- Kompier, M. A. J. (1996). Bus drivers: Occupational stress and stress prevention. (Conditions of work and welfare facilities branch). Geneva: International Labour Office.
- Lazarus S. y Folkman S., 1991. Estrés y procesos cognitivos. España: Roca
- Lentisco, F., Baccolo, T.P., Gagliardi, D., Risk factors for the health and safety of drivers. 2009. E-Facts NO. 47. En http://www.firest.eu/documenti/47_health-promotion-in-transport-sector_es.pdf
- Masqueda, J. (2013). Los transportistas sufren más estrés que la media de trabajadores. Recuperado en <http://infotransport.es/fundacion-transforma/>
- Matrajt, M. (1994) Estudios en salud mental ocupacional. Edit. Taller Abierto. S.C.L. México D.F.
- McEwen, S. (2000). The neurobiology of stress: from serendipity to clinical relevance. *Brain Research*, (886,1-2), 172-189.

- Medibank Private. (2008). The Cost of Workplace Stress in Australia. Recuperado de <http://www.medibank.com.au/client/documents/>
- Mora, C. (2006). Análisis de la Situación actual de la Movilidad y el Transporte Público en la Ciudad de México. Tesis para la obtención del Grado Maestro en Economía. UNAM-FES Aragón.
- Navarro, R., et al. (2013) Estrés cotidiano en trabajadores del volante. *Summa Psicológica*, 2013. Vol 10(1), 85-90.
- Noriega M. (1989) El trabajo sus riesgos y la salud. En *Defensa de la salud en el trabajo*, SITUAM, México.
- Pedragosa, R.J. L. (2008) Las enfermedades profesionales de los conductores de camión y autocar. *MC SALUD LABORAL*. No. 10, octubre 2008.
- Ramírez, A. (2008) Intoxicación ocupacional por mercurio. *An Fac med.* 2008; 69(1):46-51.
- Rodriguez- Fernandez J.M., Garcia- Acero M. y Franco, P. (2013) Neurobiología del estrés agudo y crónico: su efecto en el eje hipotálamo-hipófisis-adrenal y la memoria. *Univ. Méd.* ISSN 0041-9095. Bogotá (Colombia), 54 (4): 472-494, octubre-diciembre, 2013.
- Sampieri, et al (2008) *Metodología de la investigación*. McGraw – Hill Interamericana de México, S.A. de C.V. ISBN 968-422-931-3 3456789012 P.E-919087654123.
- Sáiz, V. E. Buñuls, E. R., Monteagudo, S. M. J. (1997). Exploración de la ansiedad en conductores noveles y profesionales.
- Sloan, S.J., y Cooper, C. L. (1987). Source of stress in the modern office, en Gale, A., y Cristie, B. (eds.) *Psychophysiology and the electronic work place*, pp.113-135.
- Tse, J.L.M., Flin, R. & Mearns, K. (2006). Bus driver well-being review: 50 years of research. *Transportation Research Part F*. 9 (2006) 89–114. Online www.sciencedirect.com
- UGT (2009) *Las enfermedades profesionales en los sectores de transportes, comunicaciones y mar: Incidencia real. UGT y Fundación para la Prevención de riesgos laborales*, 2009, España
- Valdés M y De Flores T. (1990) *Psicobiología del estrés. Conceptos y estrategias de investigación*. España: Martínez Roca.

CUIDADO DEL CUERPO, PARA EL TRABAJO DE LOS MENONITAS DE LA HONDA, ZACATECAS

MARISOL CRUZ CRUZ¹
HUMBERTO DE LUNA LÓPEZ²
JOSÉ LUIS HERNÁNDEZ SUÁREZ³



Resumen

En sus orígenes (1525) los menonitas con ancestros en Holanda, realizaban diversas actividades que los llevaban a cuidar el cuerpo y así estar en condiciones para el trabajo. Sin embargo, esto se ha modificado con el paso de los siglos. Si bien preservan algunos elementos como el equilibrio en la alimentación, también realizan actividades físicas que no son para esculpir el cuerpo sino estar en condiciones para el empleo. El cuidado del cuerpo se convierte en una condición elemental para estar saludables en las actividades sean pagadas o para el autoconsumo familiar. Esta investigación tiene por objetivo describir los elementos que permiten comprender el cuidado del cuerpo como una de las condiciones necesarias para el trabajo. Para ello, primero se expone el origen y características de los menonitas de La Honda. En segundo lugar, la significación de la expresión cuidado del cuerpo y el concepto trabajo y, en tercer lugar, las características del cuidado del cuerpo como un elemento necesario de las condiciones de trabajo en una sociedad económicamente exitosa comparada con localidades aledañas.

Palabras clave: Cuidado del cuerpo, trabajo, menonitas, México

¹ Doctora en Ciencias Sociales y Humanidades por la Universidad Autónoma de Aguascalientes, especializada en Sociología de la Religión del grupo poblacional menonitas de las que ha publicado Modelo de investigación etnográfico: la religión y la economía de los menonitas en Contexto, revista de economía.

² Doctor en Ciencias Sociales por la Universidad Autónoma de Aguascalientes, especializado en Estudios de Género y Políticas Públicas para el Sector Agropecuario. Su más reciente colaboración Mariposas en el semidesierto de Mazapil, Zacatecas: El trabajo de las mujeres en la mina peñasquito en *La feminización del campo mexicano en el siglo XXI*, ha sido divulgada por Plaza y Valdez. Otros trabajos han sido presentados en congresos nacionales e internacionales.

³ Doctor en Ciencia Política por la Universidad Autónoma de Zacatecas, dedicado a la docencia e investigación sobre Ejes Articuladores de las Relaciones Entre Población y Desarrollo Humano Sustentable en el Contexto de la Globalización así como Cultura Política, Opinión Pública y Procesos Electorales. Entre sus colaboraciones más recientes se encuentra "La migración de mexicanos hacia Estados Unidos. Acumulación de capital, ley de población y transferencias de mano de obra", España, Editorial Académica Española, 2011.

Introducción

El cuidado del cuerpo en la población menonita es un elemento necesario para ganarse el pan y ayudar al prójimo (a los otros), ya sean de su misma sociedad cerrada o del mundo abierto para estar bien con un ser supremo a ellos, omnipotente: Dios.

Esto no es nuevo, se practica desde sus orígenes (1525), con sus ancestros de Holanda, que realizaban diversas actividades que los llevaban a cuidar el cuerpo y así estar en condiciones para el trabajo.

Sin embargo, como es de esperarse, el cuidado del cuerpo se ha modificado con el paso de los siglos. Si bien preservan algunos elementos como el equilibrio en la alimentación, también realizan actividades físicas que no son para esculpir el cuerpo sino estar en condiciones para el empleo. El cuidado del cuerpo se convierte en una condición elemental para estar saludables en las actividades sean pagadas o para el autoconsumo familiar, pero la realización de estos trabajos son necesarios para el cuidado del cuerpo.

El objetivo de este trabajo es describir los elementos que permiten comprender el cuidado del cuerpo como una de las condiciones necesarias para el trabajo. Para ello, primero se expone el origen y las características de los menonitas de La Honda. En segundo lugar, la significación de la expresión cuidado del cuerpo y el concepto trabajo desde la perspectiva de la cultura, tomando elementos de otras investigaciones sobre menonitas, así como de un diario de campo de 390 cuartillas, resultado del trabajo de campo realizado en tres años con etnografía, considerada como un modelo de investigación porque considera elementos científicos, de la biografía personal del investigador y la comunidad en estudio desde el diseño del proyecto, durante su realización y conclusión de la misma; y, en tercer lugar, las características del cuidado del cuerpo como un elemento necesario de las condiciones de trabajo en una sociedad económicamente exitosa comparada con localidades aledañas.

El trabajo es parte de una investigación más amplia sobre la relación de la economía y la religión desde la perspectiva de la cultura, de una tesis doctoral.

Origen y características de los menonitas

Existen dos versiones sobre el origen de los menonitas. La más conocida y trabajada por la historia, la teología y la sociología, es la que señala que con la Reforma impulsada por Martín Lutero en 1525, surgieron nuevos grupos religiosos conocidos como protestantes, término utilizado para designar a los grupos que

cuestionaron a la Iglesia Católica e impulsaron sus propias creencias de cómo debía funcionar la Iglesia; uno de esos grupos son los menonitas (Cid y Riu, 2000: 502).

Un texto de Lawrence Douglas Taylor Hansen (2005) que se ha convertido en referencia obligada en este apartado destaca:

[...] el origen ideológico pacifista de los menonitas se encuentra en el movimiento anabaptista iniciado en Zúrich, Suiza en 1525, encabezado por Ulrich Zwingli. Su nombre menists o menonitas derivó de su líder, el holandés Menno Simons (1496-1561), quien se incorporó al movimiento en 1536. Los menonitas se diferenciaron de los demás grupos protestantes por sus principales creencias: el bautismo únicamente de adultos, después de que éstos aceptarán voluntariamente los principios de la religión menonita; la separación entre Iglesia y el Estado, y el repudio al servicio militar y a participar en los asuntos políticos y gubernamentales, así como prestar juramento de cualquier tipo. (Taylor, 2005: 4-28)

La otra versión es la documentada por los propios menonitas que señala su origen como cristianos en la muerte y resurrección de Jesucristo; después de este evento, los profetas y seguidores de Jesucristo como Pedro, Juan, Jacobo, entre otros, continuaron con la labor de llevar la palabra de Dios a la población, por lo que la persecución y tortura se mantuvo e incluso se intensificó. En el documento se expone la crudeza de la tortura ejercida contra la población por su fe en un Ser Superior (Mirror, 2000; Mc Grath, 2004)).

La Reforma de 1525 incrementó su presencia en la sociedad, y sus ideas se afianzaron con la incorporación de Menno Simons, el ideólogo de mayor influencia entre los menonitas y del que emanó su nombre.

Los menonitas no idolatran imágenes, creen en un solo Dios omnipotente, basan su vida sólo en el contenido bíblico, de allí rescatan el vivir en comunidad, en el camino estrecho de la vida, con sus propias reglas retomadas de los pasajes de las sagradas escrituras, con su propia lengua, su propia escuela, sin rendir pleitesía a los lábaros patrios ni participar en la leva ni asuntos del gobierno como candidatos a elección popular u ocupar un cargo gubernamental en cualquiera de los tres niveles de gobierno.

Históricamente sus ideas y creencias religiosas no han sido del todo bien vistas ni aceptadas por el resto de la sociedad, particularmente por la Iglesia Católica, situación que los ha colocado como objeto de persecución, tortura y muerte en Holanda, donde la tortura fue más cruda. Esta situación los llevó a migrar a Polonia porque se concluyó con el decreto que daba concesiones a colonias extranjeras,

luego a regiones de Rusia donde se restringió su acceso a la tierra y se debilitó su liderazgo. De allí migraron a Canadá pero el gobierno comenzó a involucrarse en la educación y la sociedad los presionó para participar como soldados en la Primera Guerra Mundial, situación que los orilló a migrar a diversos países latinoamericanos (Tylor, 2005), donde por fin encontraron estabilidad.

En México, llegaron a Chihuahua en 1921, pero el crecimiento de la población limitó el acceso a tierras, por lo que tuvieron que buscar otros lugares dónde vivir, convirtiéndose Durango en una de las mejores alternativas y después de éste, en 1964 a La Honda, Zacatecas.

En la Honda viven menonitas heterogéneos, agrupados en cinco concepciones. El ala dominante, que concentra al 93.9% de los 4,073 habitantes es la Old Colony o la Antigua Colonia, es el más tradicional, cerrado en su estilo de vida pero semi abierto en sus prácticas económicas. Éstos son descendientes de los menonitas rusos de Chortitza y Furstenland que se instalaron en la reserva del oeste de Canadá al llegar al continente americano.

Años después, a finales de la década de los 80 (1987), arribó la Kleine Gemeinde o Iglesia Chica, que agrupa al 2.9% de la población el segundo enfoque, provenientes de la reserva del este de Canadá; la tercera visión, Mennoniten Gemeinde o Iglesia Menonita se conformó en 1990 y agrupa al 1.7% de los habitantes. La cuarta perspectiva Gottes Gemeinde o Iglesia Única de Dios llegó en el 2005. En esta se concentra el 0.2% de la población. Estas tres se caracterizan por ser grupos liberales o abiertos en lo económico, pero conservador en su estilo de vida.

La quinta visión, La Honda Mennoniten Fellowship o Iglesia de la Hermandad Menonita de La Honda (2008), es la más radical, conservadora en su estilo de vida pero liberal en lo comercial y en la práctica de las profesiones y concentra al 1.2% de la población.

Cuidado del cuerpo y su relación con el concepto trabajo

El Cuidado del Cuerpo es una categoría antesala del concepto trabajo, entendido este como toda actividad transformadora y generadora de bienes y servicios para el consumo propio o que ingresan al mercado, donde se inscriben los conceptos trabajo del hombre, trabajo de la mujer y trabajo de los niños (Carrasco, 2003).

El trabajo en el mundo actual surge en el siglo XVIII orientado a la práctica de la producción de objetos útiles, como el medio adecuado para lograr el bienestar y el progreso de toda la comunidad, al que se sumó la idea de ganarse el sustento a través de su realización. El trabajo se convirtió en un instrumento de realización

personal por el cual se puede crear el mejor medio para la perfección personal. Es mediante el trabajo que se completa la obra de Dios, engalanándola y refinándolo. El trabajo lo envía la providencia al hombre, por lo tanto es una misión impuesta por Dios al mundo protestante... (González, 2011: 47-48).

En el protestantismo, el alejamiento del mundo está vinculado con la incertidumbre del creyente en la predestinación, así que para salir de esa asfixiante duda e ir por el camino de la salvación, los fieles se entregaron a sus actividades cotidianas con conducta planificadora, racional y austera. Así la riqueza pasó a convertirse en algo lícito toda vez que fuese producto de una actitud austera que huyese de toda tentación jactanciosa... (Durán, 2006: 4).

Las actividades se reflejan en los procesos productivos en los que se producen bienes y servicios del hombre, la mujer y los niños dentro del hogar, en la agricultura, ganadería, empresas familiares y talleres artesanales (Carrasco, 2003: 11-55). Pero detrás de estos trabajos hay una actividad necesaria que permite lograr productos y mercancías terminadas, ese es el cuidado del cuerpo, que en tiempos actuales es atribuido a la mujer, agrupadas en tres categorías: el cuidado de los hijos, los quehaceres domésticos y la administración de recursos, el cuidado emocional y aquellas actividades productivas remuneradas o no (González, 2011: 56).

El cuidado del cuerpo es una categoría histórica, relacionada con la práctica del cuidado del mismo sujeto. Por lo tanto involucra a todos los integrantes de la familia. En los griegos el cuidado del cuerpo se realizaba mediante “el temor al exceso, la economía del régimen, la escucha de perturbaciones, la atención detallada al disfuncionamiento y el tener en cuenta elementos como la estación, el clima, la alimentación y el modo de vida, en tanto que éstos podían perturbar al cuerpo y, a través de éste, el alma” (Uribe, 1999: 2-3).

Es decir, el cuidado del cuerpo no se limita a la cuestión de la alimentación, pero es necesario tener presente que la dieta se convirtió en parte de un reclamo ético a partir de la reforma de la Iglesia Católica en 1525. Se adquirió la obligación de cuidar el cuerpo como una responsabilidad moral, estableciendo una afinidad entre dieta y expansión del capitalismo. La restricción evitaba la gula entre las élites y una nutrición suficiente mantenía a los trabajadores como una mano de obra activa (Turner en Gracia-Arnaiz, 2007: 238; Hinojosa, 2014).

En la concepción adventista, el cuidado del cuerpo tiene que ver con las tareas femeninas. La mujer como causante del pecado es redimida al cuidado del cuerpo del “otro” por medio de su rol de cocinera (Vázquez, 2009: 129).

Weber muestra que en la concepción protestante el cuidado del cuerpo a través de las pasiones sexuales resulta clave si se quiere alcanzar el perdón y la salvación.

Del mismo modo, el cálculo racional, la eficiencia, precisan de una meditación y disciplina que deja a lo afectivo, a lo visceral en segundo o tercer plano; o sea, la vinculación del pensamiento de Weber y el cuerpo estarían dados porque el accionar individual (incluso lo referente al cuerpo) obedece a una lógica, tiene una significación. Así como para el pensamiento protestante el trabajo es un instrumento con el que uno puede agradar a dios, y por tanto en esta actividad uno puede entregarse, esforzarse, ser disciplinado...del mismo modo el controlar las pasiones, el celibato, el ayunar, son acciones que requieren una disciplina y razonamiento, y que por tanto tienen un sentido mentado. En consecuencia, en ambas acciones hay una racionalidad que interviene, además estas acciones están orientadas hacia otro, en este caso, hacia Dios... (Sossa, 2009:180).

El cuidado del cuerpo debe de incentivar el culto al cuerpo, la vestimenta, la relación con la naturaleza, la integración con la comunidad y la dieta. Boff (2013) explica que el culto al cuerpo, vinculado con la promoción de acudir al gimnasio, no debe de ser para desarrollar determinadas partes del cuerpo.

Los ejercicios de la salud son para una mayor integración cuerpo-mente. [También] cuidar el vestuario, cuya función es protegernos de las intemperies, representa un lenguaje, una forma de revelarse en el teatro de la vida, es expresión de un modo de ser y que muestre el perfil humano y estético de la persona, la relación íntima del cuerpo y su apariencia (Boff, 2013: 1).

El cuidado del cuerpo implica egresar a la naturaleza y la tierra, en comunión con todas las cosas, de amor y sensibilización a los animales, las flores, las plantas, los climas, los paisajes y la tierra...[también es encontrar] un equilibrio entre la autoafirmación sin caer en la arrogancia y menosprecio de los otros, integrar a la familia, la comunidad, el grupo de trabajo y la sociedad sin ser acrítico...el cuidado del cuerpo, del estar-en-el-mundo, es la dieta, lo que se come y bebe. El comer, más que nutrición es un rito de celebración y comunión con otros comensales y con los frutos de la generosidad de la tierra. Saber escoger productos orgánicos para una vida sana, precaución de enfermedades (Boff, 2013, 1).

Para lograr el objetivo de comprender la relevancia del cuidado del cuerpo para el trabajo, se toman elementos de la investigación cualitativa porque se toma el discurso escrito de diversas investigaciones sobre el trabajo y el cuidado del cuerpo, así como la descripción de lo observado y conversado en un diario de campo de 390 cuartillas, a partir del cual se realiza un cruce de la teoría con la evidencia empírica, permitiendo comprender como en el caso menonita, el cuidado del cuerpo lleva al éxito económico.

La investigación cualitativa, considero desde su diseño, la negociación con los sujetos poseedores de la información buscada, la reflexividad del investigador, su papel durante la negociación, la exploración, el ingreso, la permanencia en campo y el procesamiento de la información.

El cuidado del cuerpo en el éxito económico menonita

Los grupos menonitas tienen serias diferencias, desde las maneras en cómo garantizan su bienestar espiritual, la interpretación de la doctrina bíblica, el deseo de poder, la introducción de la tecnología asociada a lo bueno y malo del mundo, el consumo de alcohol, así como el color, tamaño y diseño del velo usado por las mujeres como protección de ángeles en su vida diaria. Sus diferencias religiosas no ha sido obstáculo para garantizar el éxito económico, pues en este aspecto tienen total coincidencia en que sólo ellos, pueden ganar su pan y hacer obras para el pueblo de un ser superior a ellos conservando su fe, es decir, su vida se sintetiza en vivir con fe y obras.

La fe se desdobra en varios conceptos como reconocerse pecador, el arrepentimiento, realizar la conversión y descubrir el don de Dios en el corazón; esto último está conectado con las obras, categoría que se divide en ganarse el pan y ayudar al prójimo tanto de su comunidad (con trabajo, alimentación, educación, salud y asistencia) como del mundo abierto (con alimentos, trabajo, infraestructura, salud y bienestar espiritual). De esta manera las creencias en un Ser Supremo, junto al ideal de las cualidades de un sujeto perfecto se encuentran en la base de una economía dinámica.

Este modelo socioeconómico basado en la fe y las obras es producto de un complejo proceso que requiere de la participación permanente de la familia, la escuela y la Iglesia, lo cual evidencia la relación de la religión con la cultura económica, pero sin colocar nada por encima del Ser Supremo, incluyendo el dinero; estas ideas han sobrevivido en los menonitas a lo largo de los siglos, a pesar de la persecución.

Desde esta perspectiva de vida fundamentada en la fe y las obras adquiere sentido la producción para el autoconsumo, las funciones de los integrantes de la familia, las formas de organización económica, el cuidado del cuerpo, la confianza en los otros para hacer negocios, entre otros aspectos.

El cuidado del cuerpo se explica por la multifuncionalidad de los integrantes de la familia, desde la división social del trabajo que tiene la finalidad de mantener la armonía y la solidaridad social para aprender a ganarse el pan, garantizar el diezmo para hacer obras, ayudar al prójimo y permanecer en el camino angosto de la vida.

Las actividades más visibles son las de los jefes de familia, pues desempeñan diversas funciones de manera simultánea. Ellos son jefes de familia, agricultores, empresarios, artesanos, pastores, diáconos, entre otros. En tanto jefes de familia y proveedores trabajan para ganarse el pan y el diezmo. Aunque a los jefes de familia se les observó trabajando, no se conoce cuál es el destino de los recursos que generan, pues no llevan un registro de sus ganancias, pero sí se les encontró varias veces en las tiendas surtiendo la despensa familiar junto a sus esposas e hijos.

Los trabajos que realizan diariamente los jefes de familia, ya sean remunerados o no, permiten a los sujetos cumplir con la encomienda otorgada por el Supremo, la de ser proveedores de sí mismos, de su familia y colaborar con el otro. En cuanto al trabajo no pagado, los jefes de familia de las cinco Iglesias realizan estas actividades en sus propios espacios (oficinas, talleres y tierras), por lo que no perciben remuneración pero sí generan ingresos destinados al sustento propio y de los integrantes de la familia.

El trabajo pagado del jefe de familia por lo general indica que se carece de tierras y talleres, en algunos casos de casa propia, y por lo tanto el jefe de familia no han sido capaz de generar su propio negocio, y trabaja como empleado asalariado de otro menonita.

La condición de hombre como proveedor implica otras funciones, en primer lugar como jefe de familia, es decir, que se es responsable y capaz de dirigir un hogar y una familia, lo cual les da reconocimiento en la comunidad. También es líder religioso, puede ser pastor, obispo o sacerdote. Es generador de condiciones para el trabajo de la mujer y representante social de la familia, en tanto es el responsable de emitir el voto libre y secreto para elegir a los jefes económicos y líderes religiosos.

Estas funciones de los jefes de familia reconocidas por la sociedad, permiten inferir que se trata de un sujeto menonita multifuncional, pues realiza más de una actividad que le permite ganarse el pan para proveer a la familia, vivir con fe y con obras.

Además de las actividades del jefe de familia, en la sociedad menonita destaca el trabajo del hogar a cargo de las mujeres, labor que se significa desde la religión, pues además de aceptar que el lugar de ellas es el hogar, su función es generar las condiciones para aprovechar el trabajo familiar en los distintos procesos productivos. Para ello realizan diversas actividades que se sintetizan en la expresión labores del hogar, funciones exclusivas de la mujer que en términos generales coinciden en las cinco concepciones religiosas de La Honda.

Las funciones de la mujer son transmitidas por la madre a las hijas más jóvenes, adolescentes y niñas. La realización de las labores del hogar requiere de una preparación, es decir, aprender a llevar una casa con la enseñanza de la madre. Esta

preparación se realiza exclusivamente en el hogar y está a cargo de las madres de familia, pese a que en la Iglesia Chica y la Iglesia Menonita la han institucionalizado en la materia *Home Economics* que las niñas cursan en el grado 10, encaminada a aprender en la escuela a llevar una casa, junto a la enseñanza de la madre.

En términos generales, las labores domésticas y el aprender a llevar una casa se da en el hogar, a través de la interacción, expresiones verbales y observación entre madre y sus hijas, para dominar las funciones del trabajo del hogar. Entre ellas destaca el cuidado de los niños en tanto integrantes más jóvenes de la familia que requieren de atenciones especiales, pues carecen de autonomía.

También se encargan de cocinar o preparar los alimentos para los integrantes de la familia. Lo cual requiere el trabajo previo de cultivar las frutas, verduras y legumbres que posteriormente son transformados en sopas, conservas y mermeladas, así como de criar a los animales, sacrificarlos, producir huevos y leche; además acuden a las tiendas de abarrotes y de autoservicio para adquirir lo que no se produce.

Vinculada a la preparación de los alimentos, otra de sus actividades regularmente compartida con los esposos, hijas e hijos, es la de servir alimentos a los integrantes de la familia. Se trata de una actividad realizada por hombres y mujeres, para tomar las porciones que cada integrante consume para estar satisfechos. Después de hacer sus labores domésticas las mujeres se dedican a limpiar la cocina, y a lavar los utensilios usados durante la preparación y consumo de los alimentos. Las mujeres también se dedican a limpieza del hogar en general: lavar ropa, barrer, tender camas, lavar el baño, trapear, planchar la ropa.

Una de las expresiones más repetidas entre las mujeres y que causa reconocimiento y orgullo es hacer/hornear pan, que incluye la elaboración de galletas y pastelillos para el consumo familiar. Con el mismo propósito hacen mermeladas y conservas con frutas y verduras producidas por los integrantes de la familia en los huertos de traspatio.

Otra de las expresiones que más se repitió como actividad de las mujeres es hacer ropa para los integrantes de la familia y la casa, como almohadas, tapetes y colchas. Un elemento relacionado es hacer vestidos, pero en este caso también se alude a la importancia de que la mujer virtuosa y mansa se dedique tiempo a sí misma, y esto se logra cuando el hombre genera las condiciones materiales y emocionales para que la mujer realice sus actividades enfocadas a sí mismas y a los otros.

Además de estas prácticas heredadas por generaciones, se conciben en su condición de mujeres sin derecho a voto para elegir autoridades económicas y religiosas.

El trabajo del hogar desde la significación religiosa, en tanto contribuye a mantener a la sociedad en orden, ha sido un tema ausente en los grandes sociólogos (Durkheim,

Weber, 1981). Sin referirse a las mujeres, Marx (en Gayle Rubín, 1986: 99-100) se queda en la mera descripción de la transformación de los alimentos que deben ser consumidos para reponer la fuerza de trabajo, la casa limpia, la ropa planchada, sin realizar ninguna contribución específica sobre el trabajo de las mujeres.

En la discusión académica, se reconoce que el trabajo del hogar o trabajo doméstico se asocia tradicionalmente como una actividad propia de la mujer, afirmando que en muchos casos la mujer se dedica al hogar exclusivamente, y sólo recibe una retribución por otras actividades efectuadas fuera del hogar (INEGI, 2002); también se le denomina trabajo reproductivo (cuidado del hogar y la familia) porque todas las actividades realizadas mantienen un vínculo directo o indirecto con el funcionamiento del sistema económico (Rodríguez, 2008: 94-96).

El trabajo de las mujeres desde el fenómeno religioso, lo encontramos en libro colectivo de Redekop (1994), que desde una metodología cualitativa destaca la experiencias de las mujeres menonitas de la Antigua Colonia, quienes aprenden en el hogar a llevar una casa, realizando trabajos duros como funciones específicas de las mujeres.

En el caso de la comunidad menonita de La Honda, es necesario considerar algunos elementos que en la discusión normal del trabajo de las mujeres han estado ausentes. Destaca el tiempo que se dedican a sí mismas, reflejado en la importancia de confeccionar su propia ropa y arreglo personal. Esto significa que las mujeres deben destinar tiempo para su persona, así como para el cuidado de los integrantes de la familia y de la casa. Sin embargo, el tiempo dedicado a ellas mismas fue mencionado tanto por los hombres como las mujeres entrevistadas en el último lugar de las actividades consideradas propias de la mujer; esto permite inferir que en la condición de mujer se coloca en primer lugar el servicio a los otros.

La responsabilidad de enseñar a los niños no recae totalmente en la institución de la escuela; ésta la profundiza, pero la familia la afianza y fortalece. En la comunidad menonita cuidar y educar no necesariamente son equivalentes, pero se realizan al mismo tiempo. La educación y el cuidado de los hijos están a cargo del padre, la madre y la escuela.

El padre es el responsable de generar las condiciones adecuadas para el sostenimiento de la familia y que las mujeres puedan realizar sus actividades, y éstas transmiten los primeros saberes a niños y niñas en las primeras etapas de su desarrollo, procurando que realicen actividades de acuerdo a su edad.

La educación entendida como la preparación del sujeto para comprender que es pecador, arrepentirse, convertirse y encontrar una vocación para la vida, trabajar para ganarse el pan, ayudar al prójimo y estar en el camino estrecho es brindada en primera instancia por la familia, y se fortalece con la educación recibida en la

escuela, en la cual los principios bíblicos impregnan toda la currícula durante los seis o más años que los miembros más jóvenes de la comunidad permanecen en la escuela, donde aprenden a realizar operaciones, leer y escribir para solucionar problemas reales.

En cambio, en la sociedad abierta, la educación de los hijos está a cargo de un tercero, el Estado, que mediante las escuelas en sus distintos niveles brinda una educación laica y gratuita. Los padres entregan a sus niños a esta institución encargada de dotar de recursos a los niños y de fomentar el aprendizaje de valores como el respeto, la tolerancia y la solidaridad (Figueroa, 2008: 19).

En el momento en que los hombres y las mujeres están en condiciones de trabajar, y continúan solteros, comienzan a trabajar a cambio de un salario, o bien trabajan con los padres en los negocios familiares, ya sea porque deben aprender a ganarse el pan o porque el ingreso del jefe de familia es insuficiente, y en ese caso entre todos los integrantes de la familia deben aportar para el pan.

En tanto empleado asalariado, el trabajo pagado del hombre soltero predomina en la población de la Antigua Colonia, pero esta es una práctica generalizada en todas las concepciones. Las actividades más remuneradas son obrero general de la industria láctea, obrero en la producción de maquinaria e implementos agropecuarios, empleado en tiendas de abarrotes y supermercados, restaurantes y otros servicios.

Los hijos que trabajan con los padres, realizan las actividades productivas no asalariadas propias de los hombres en su etapa de solteros. Ambos tipos de trabajo tienen como propósito ayudar a definir la vocación para la vida y contribuir a llevar el pan a la casa, a la familia, cumpliendo con su función cada uno de los integrantes de la familia. En tal sentido, los hombres jóvenes suelen dedicarse al trabajo de producción y en algunos casos de dirección en los talleres familiares, los granos básicos, la industria láctea, los talleres de maquinaria e implementos agropecuarios. Dentro de las actividades realizadas sin remuneración económica, también destaca en particular la ordeña de vacas por la población adolescente, tanto hombres como mujeres.

Las mujeres adolescentes que pertenecen a familias sin propiedades, mientras están solteras, además de aprender a llevar una casa trabajan a cambio de un salario, porque en estos casos se asume que todos los integrantes de la familia deben contribuir a llevar el pan a la casa.

Cuando son de familias con propiedades, las mujeres solteras, en particular aquellas que pertenecen a la Antigua Colonia, también se encargan de cuidar los cultivos en los huertos de traspatio (frutales y hortalizas) y de la crianza de las aves de corral. Estas actividades se sintetizan en la expresión adolescentes en los huertos. Se trata de trabajo productivo no remunerado que las mujeres realizan en

su etapa de solteras, por lo general durante un periodo corto porque suelen casarse al cumplir la mayoría de edad.

Las mujeres solteras se incorporan a las actividades productivas remuneradas y no remuneradas al salir de la escuela. Al concluir sus estudios se incorporan al mercado laboral o bien se encargan de las labores del hogar, permitiendo a las madres concentrarse en otras actividades que generen dinero. El ingreso al trabajo remunerado al concluir la escuela se registra con mayor frecuencia entre las mujeres de la Antigua Colonia, y en menor medida en el resto de las concepciones religiosas.

La adolescencia es una etapa fundamental en la vida de los hombres y mujeres menonitas, porque se espera que los jóvenes estén en condiciones de reconocerse pecadores y realizar la conversión, para comenzar un proceso en el cual, a partir de sus prácticas cotidianas, encontrarán la señal de su vocación para la vida.

Las mujeres menonitas cumplen distintos roles en sus etapas de niñas, adolescentes y en los años posteriores a sus estudios escolares. Pero en todos los casos realizan un trabajo duro que aprenden en el hogar y en la escuela, tal como sostiene Heaver (1994, 223-235).

Por su parte, los niños y niñas de corta edad también desempeñan determinadas funciones dentro de la sociedad, con la finalidad de generar en ellos el sentido de la responsabilidad, aprender a relacionarse con el resto de la sociedad, iniciarlos en el camino de encontrar su vocación para la vida, prepararlos para reconocerse pecadores y garantizar su desarrollo. Las actividades de los niños y niñas se concentran en los huertos frutales y de verduras que se producen en las inmediaciones del hogar; también se encargan de lavar las jarras de leche.

Además de las especificidades en cada concepción menonita de los trabajos significados desde la religión, se infiere que en general la división social del trabajo tiene como fin ganarse el pan, dar el diezmo, ayudar al prójimo, hacer obras y transitar con fe en el camino angosto de la vida. Esto se logra mediante el aprendizaje, observando e interactuando desde edades tempranas. Este proceso inicia con aspectos sencillos, como ordenar los juguetes, usar utensilios de cocina de material plástico, lavar jarras de leche. Las actividades se vuelven más complejas conforme el ser humano crece, hasta formar una familia.

Los trabajos realizados por los solteros y niños permiten inferir un uso del trabajo familiar, particularmente en la producción para la venta y el autoconsumo. La mayoría de los integrantes de la familia que realizan estos trabajos son jóvenes, por eso resulta esencial interactuar para aprender los saberes que les transmiten los padres. Con esta interacción mediante la realización de distintas actividades, se pretende que los integrantes de la familia más jóvenes, hombres y mujeres, encuentren su

vocación para la vida.

De esta manera se refleja la división social del trabajo que le da orden a la sociedad, con el propósito de ganarse el pan, ayudar al prójimo, hacer obras, andar en el camino estrecho y cuidar el cuerpo material y en la fe.

El cuidado del cuerpo se logra trabajando en diversas actividades para ganarse el pan y ayudar al prójimo. Además con la realización de ejercicios para la integración cuerpo-mente, la vestimenta como la manera de representarse en la sociedad, su sensibilidad frente a la naturaleza, integrarse a la comunidad, y la buena alimentación como principio de una vida sana. En la comunidad menonita destacan todos estos elementos, además de uno extra: el bienestar espiritual.

La vestimenta de los menonitas es diversa. Aunque con el tiempo se ha modificado, se preserva el sentido de que el vestuario de los hombres y las mujeres de todas las edades debe ser sencillo, como su manera de representarse en la sociedad y ante Dios.

En La Honda, en los hombres predomina el uso del overol negro, pantalones lisos o de mezclilla, camisas lisas o a cuadros, con gorras o sombrero y zapatos negros para el caso de los hombres. El pelo siempre debe ser corto, sin barba ni bigote.

Las mujeres usan vestidos de diversos colores con flores, que las cubre desde la base del cuello a los tobillos, un sobvestido, zapatos negros, calcetas blancas, velo para el pelo y sombrero. El velo es de color negro, es un signo de sumisión de la mujer al esposo, por voluntad y decisión propia. En cuanto a su uso,

[...] es por costumbre. Las mujeres lo usan cuando ya se casaron. (Conversación 62, marzo de 2014).

[...] estamos basados en Primera de Corintios, capítulo 2, [en el cual] especifica la razón, demostración de la mujer de aceptar la autoridad de su marido desde el corazón. (Conversación 21, marzo de 2014)

El uso del velo es por lo que se enseña en la Primera de Corintios, capítulo 2, versículos del 1 al 16. Pero que sea negro, es una tradición de los menonitas que vinieron de Holanda, Polonia, Prusia, Rusia, Canadá y a México, ellos llevaban velo negro. (Conversación 34, marzo de 2014)

En general, coinciden en que sus vestimentas deben representarlos como personas sencillas ante Dios. En el caso de la vestimenta de las mujeres, “el principio se encuentra en que ella debe cubrir su cabeza y usar ropa que no incite a pensamientos impuros”(conversación 21, marzo de 2013).

Su relación con la naturaleza y todo lo que en ella existe es de administración, pues consideran que el único propietario de todos esos bienes disponibles es Dios. Por lo tanto aprovechan la tierra para obtener el alimento para el ganado y los granos básicos

que son vendidos para obtener un ingreso y adquirir los bienes necesarios para la familia.

Los menonitas logran la autoafirmación de su identidad a través de la fe y obras. Es decir, mantienen una relación con la comunidad haciendo el bien, dando el diezmo y ayudando al prójimo. Asisten todos los domingos a la Iglesia, espacio donde se fortalecen las relaciones de amistad entre sus integrantes, porque es el día en que pueden conversar e intercambiar impresiones con Dios y entre ellos mismos.

Las mujeres se encargan del cuidado de la dieta, por ser las responsables de la preparación de los alimentos.

Aquí prevenimos, no curamos las enfermedades. Si un integrante de la familia comienza a manifestar síntomas de resfriado, tos, gripe, la mujer debe redoblar las medidas preventivas, incrementando el consumo de frutas y verduras y antisépticos. (Conversación 26, marzo de 2013)

El alimento tradicional o la gastronomía que identifica a los menonitas es ensalada con pechuga de pollo mariposa, puré de papa, durazno y empanada de requesón. También consumen diversos platillos bajos en grasas y sales. Las comidas suelen ser abundantes, todas basadas en el platillo del buen comer o la pirámide alimenticia.

Comemos de todo, caldo de pollo, picadillo, omelette, carne asada, salchichas, pan de sal, galletas, tomamos refresco. A los niños les gusta mucho las galletas de chocolate que hago pero también compramos de la tienda para tener que darles cuando se acaba y mientras preparo las otras. De todo comemos. (Madre de familia de la Iglesia Antigua, marzo de 2013)

En México, los menonitas han desarrollado su gusto por varias semillas

Nos gusta mucho la carne asada, las semillas de calabaza, de girasol, los cacahuates y las nueces. Las comemos los días de deporte o de convivio. Las compramos en bolsas para que alcance para todos. (Conversación 11, febrero de 2013)

Las mujeres deben combinar en las comidas que preparan las proteínas, los carbohidratos, granos, harinas, carnes, vegetales y frutas. Este conocimiento se transmite entre mujeres de generación en generación, pero también existe una materia en la escuela, Home Economics, en la cual se les enseña a cocinar y combinar los alimentos.

El bienestar espiritual es otro elemento importante en la comunidad menonita, que se refleja en vivir con fe y obras.

En nosotros el crecimiento espiritual es muy importante, se trata del renacimiento y paz interior. Estar en gozo, tranquilidad y amabilidad. Se refleja no teniendo miedo al futuro, entender la Biblia, practicarla mejor, aceptar a las otras personas como iguales. (Conversación 21, marzo de 2014)

El cuidado del cuerpo asociado a la promoción de ejercicios para la salud que permitan un mayor equilibrio cuerpo-mente, relacionarse de manera armónica con la naturaleza y la sociedad, y el equilibrio en la alimentación, indican que la comunidad menonita tiene como una de sus prioridades la prevención de enfermedades, nuevo elemento que se encuentra ausente en la conceptualización del cuidado del cuerpo, y que ahora se integra a la investigación sociológica.

Significado desde la religión, el pan ganado se transforma, con el trabajo de las mujeres, en alimentos sanos y nutritivos. La expresión que sintetiza este proceso es alimentos bajos en sales y grasa pero que sean a la vez alimentos ricos y en cantidades suficientes.

El equilibrio en los alimentos bajos en sales y grasas, ricos y nutritivos, permite a los menonitas mantener una vida saludable a lo largo de los años, que se refuerza con el consumo de alimentos propios de la temporada para reforzar el sistema inmune del ser humano. En la comunidad menonita el cuidado del cuerpo incluye la prevención de enfermedades, más importante que la atención de enfermedades.

En el caso de los menonitas, más que hablar de ejercicios físicos, se podría decir que las distintas actividades que realizan de acuerdo a su edad les permiten lograr la integración cuerpo-mente, actividades que también varían dependiendo de las diferentes concepciones menonitas y la decisión de cada individuo.

En general, durante la permanencia en la escuela durante seis o más años, los niños y niñas juegan; en el caso de la Antigua Colonia, los juegos son diferentes de acuerdo al sexo.

En la etapa adolescente, los jóvenes, padres y madres de familia de la Iglesia Menonita conviven con juegos el viernes, sábado y domingo, lo cual se conoce como convivio dominical de jóvenes con juegos y convivio con lectura bíblica. En la Iglesia Chica, los jóvenes conviven con juegos sólo las tardes del viernes.

En cambio, los jóvenes de la Antigua Colonia realizan el convivio en distintos espacios públicos y privados, como en las calles, los pozos de agua y edificios abandonados. La expresión que sintetiza estas prácticas es convivir en la calle, que inicia las tardes de los sábados y se prolonga en los domingos.

Durante el convivio, los jóvenes de la Antigua Colonia realizan una actividad de manera clandestina: el consumo de alcohol de jóvenes en las calles. Esto implica el uso de vehículos para comprar alcohol.

Al concluir el culto dominical, en las concepciones menonitas alternas a la Antigua Colonia, los sujetos destinan entre media hora y una hora para convivir después de orar. Así, la Iglesia, la escuela y las calles son los espacios sociales que permiten a los sujetos establecer vínculos con su comunidad y fortalecer las relaciones de convivencia, donde los hombres y mujeres aprenden de los otros, conocen de su

bienestar emocional, económico y social.

La calle como espacio público se ha convertido en el lugar dónde se rompen las reglas y se realizan prácticas clandestinas como el consumo del alcohol, y el ritual del cortejo y coqueteo entre jóvenes. Con esto ha comenzado a modificarse el noviazgo, un proceso que solía realizarse exclusivamente en casa de los novios.

Si bien no es una situación generalizada, se infiere que existe una interesante modificación, aunque un considerable número de jóvenes optan por el cortejo después de misa, a la vista de sus padres, autoridades religiosas y vecinos. Cuando el cortejo se realiza de acuerdo a las reglas de las concepciones religiosas los padres de los jóvenes platican entre ellos y luego notifican a los representantes religiosos para que los jóvenes puedan cortejar.

Además de las relaciones establecidas dentro de la comunidad en los distintos espacios públicos y privados, los menonitas también conviven con la sociedad abierta, compartiendo la mesa y su doctrina, lo cual se sintetiza en la expresión comer con personas del MA y orar con personas del MA; esto implica acudir a las localidades vecinas para transmitir la lectura e interpretación de los principios bíblicos.

En cuanto a las ropas, existe absoluta coincidencia entre los entrevistados en que son su manera de representarse en este mundo y ante el Ser Supremo, y forman parte del cuidado del cuerpo, por lo cual deben ser sencillas. Asimismo, los menonitas se relacionan con la tierra y la naturaleza tomando de ella lo que les permita ganarse el pan, pues son administradores de los bienes de Dios.

A manera de conclusión

El trabajo o los diversos trabajos realizados por los miembros de las familias menonitas de las diversas edades, es un medio para lograr el propósito de cuidar el cuerpo y a la vez la manera de cuidar del cuerpo en tanto cuerpo material y espiritual.

Es decir, el trabajo y el cuidado del cuerpo van de la mano, mantienen una relación estrecha, de conexión permanente pero sobre todo de vigilancia mutua, el trabajo es necesario para cuidar el cuerpo y el cuerpo se cuida trabajando, para de esta manera ganarse el pan, hacer obras y estar bien con Dios.

Por lo tanto, se justifica el tener una función socialmente establecida de acuerdo a su condición y sexo (jefe de familia, proveedor, empresario, representante religioso, representante económico, pequeño productor, ama de casa, hijo trabajador asalariado, hijo trabajador por cuenta propia, jugar, ir a la escuela, aprender a llevar una casa, entre otros), lo cual, les permite garantizar el cuidado del cuerpo mediante el trabajo.

Estas funciones socialmente establecidas permiten, el cuidado del cuerpo en su estado

material y espiritual, porque es de esta manera que se gana el pan, como sustento y se hacen obras, ayudando a los necesitados no sólo otorgando el diezmo sino generando empleos del tipo decente, con las características de la Organización Internacional de Trabajo (OIT) con jornada laboral, prestaciones, buenas condiciones, entre otras.

Este proceso se ha traducido en el éxito económico de los menonitas. Esto es en la existencia de 14 cooperativas que operan con una planta reducida de trabajadoras (no más de 10), se procesan entre 10,000 y 15,000 litros de leche diarios, adquiridos en las cooperativas a un precio de entre 5.40 pesos por litro.

Asimismo en la presencia de grandes empresas (Pomas y Tres Estrellas), en los cuales, el litro de leche es adquirido a 5.90 pesos. En conjunto procesan 260,000 litros de leche por día (200,000 en Pomas y 60,000 en Tres Estrellas). Por cada mil litros de leche, se obtienen entre 70 u 80 kg de queso.

Con estos datos se infiere que la producción diaria de las pequeñas cooperativas es de 825 kg de queso, un equivalente en flujo de dinero a 78,000 pesos por día en cada cooperativa, o más de 27 millones de pesos mensuales en las 14 cooperativas, sin contar a las empresas privadas: Pomas procesa 200,000 litros y Tres Estrellas 60,000 litros de leche por día, lo que da un promedio de 19,500 kg de queso, lo que equivale a 55 millones de pesos movidos por mes. Todo ello únicamente en la industria láctea, sin contabilizar la producción y exportación de muebles, las plataformas para la automotriz Ford, la producción y venta de maquinaria y equipo agrícola, alimentos como pan, ropa, la producción de frijol, avena, alfalfa, entre otros. Esto da una idea de la religión expresada en la economía para vivir con fe y obras.

Bibliografía

Boff, L. (2013). Cuidado del cuerpo versus culto del cuerpo. AMLAC. Rescatado de www.amlac.org.ar/noticias/2013/161213CultoCuerpo.html

Carrasco, Cristina. (2003). Introducción: hacia una economía feminista. En *Mujeres y economía*. Ed. Icaria Antrazyt. España. Pp. 11-55.

Cid, C. y Riu, M. (2000), *Historia de las religiones*, editorial Optima, España, 543p.

Durán Vázquez, José F. (2006), "La construcción social del concepto moderno de trabajo", *Nómadas. Revista Crítica de Ciencias Sociales y Jurídicas*, núm. 13, España, 19p.

Durkheim, É. (2007), *La división del trabajo social*, México, Sexta edición, ed. Colofón.

Figueroa, Víctor M. (2008). *América Latina: los excedentes de población en sus actividades*. Observatorio de Economía Latinoamericana. Núm. 106. 23p. Disponible en www.eumed.net/cursecon/ecolat/08/vmfs.htm

González, G. (2011), "Evolución de la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo", en: *Empleo y autoempleo ¿una cuestión de género?* (Nieves Gómez Aguilar, Coord.), Colección de Ciencias Sociales, España, Universidad de Cadiz.

Gracia-Arnaiz, M. (2007), "Comer bien, comer mal: la medicalización del comportamiento alimentario", Re-

vista de Salud Pública de México, vol. 49, núm. 3, pp. 236-242.

Heaver, Laura H. (1994). "Hard Workers": Mennonite women in academic and other profesional fields. En Anabaptist/mennonite faith and economics (Calvin Redekop, Víctor A. Krahn y Samuel J. Steiner eds.). University Press of America. Canadá. Pp. 223-235.

Hinojosa, F. (2014). "Mujeres evangélicas. Negotiating the border lands of faith and feminism" en Latino Mennonites Civil Rights, Faith & Evangelical Culture. Pp. 149-173.

INEGI (2002). Las mujeres en el México Rural. México.

Mc Grath, William R. (2004). Los anabaptistas, ni católicos ni protestantes. Ed. Lámpara y Luz. Estados Unidos. 31p.

Mirror, M. (2000). El testimonio y el martirio de los cristianos indefensos. Estados Unidos: Iglesia de Dios en Cristo Menonita.

Redekop, C; Krahn, Víctor A. y Steiner, Samuel J. (1994). Anabaptist/Mennonite Faith and Economics. Canadá: Institute of Anabaptist and Mennonite Studies.

Rodríguez, María del C. (2008). "La distribución sexual del trabajo reproductivo". Revista Acciones e Investigaciones Sociales. núm. 26. Pp. 69-90.

Rubin, G. (1986). El tráfico de mujeres: notas sobre la "economía política" del sexo. Revista Nueva Antropología. Vol. VIII. Núm. 30. México. Pp. 95-145.

Sossa, A. (2009), "Cuerpo y sociología. Reflexiones sobre el cuerpo en la teoría sociológica clásica: exploración al pensamiento de Marx, Durkheim y Weber", Revista Culturas y Religión, pp. 172-190.

Taylor, L. (2005), Las migraciones menonitas al norte de México entre 1922 y 1940, Revista Migraciones Internacionales, vol. 3, núm. 001, México, pp. 5-31.

Uribe, T. M. (1999), "El autocuidado y su papel en la promoción de la salud", Colombia, Universidad de Antioquia, magister en Desarrollo Educativo y Social, 8p.

Vázquez, G. (2009), "Eva y las manzanas. Las mujeres adventistas y la alimentación del templo de Dios", México, Revista Relaciones, El Colegio de Michoacán, núm. 17, vol. 20, pp. 129-158.

Weber, M. (1981). La ética protestante y el espíritu del capitalismo, México, Cuarta edición, ed. La red de Jonás.

Weber, M. (2006). Conceptos sociológicos fundamentales. Ed. Alianza. España.

Weber, M. (2008). Tipos de comunidad religiosa (sociología de la religión), en: Economía y Sociedad, FCE, México, pp. 328-492.

MOBBING EN IES MEXICANAS Y COMPONENTES QUE PRODUCEN VIOLENCIA

SILVIA KARLA FERNÁNDEZ MARÍN¹

Resumen

La presente ponencia tiene como objetivo reflexionar el problema del daño al bienestar físico, mental y social del *mobbing*, interpretando las dimensiones e instancias de aquello que lo provoca (cómo se produce, cuál es su lógica de construcción y cuál es la interrelación entre dimensiones, instancias y procesos), para aportar a la medición de riesgos a la salud en instituciones de educación superior (IES) mexicanas y su prevención. Se toman como hilo conductor los estresores sociales que lo desencadenan para operativizar los componentes (estructurales y coyunturales, institucionales y organizacionales y colectivos e individuales) de esa forma de violencia que afecta al trabajador en su salud de manera integral. Enseguida se dedica un espacio para la discusión y las conclusiones, donde se resalta la necesidad de asunción de co-responsabilidad por parte de todas las instancias en las IES para actuar y prevenir el riesgo a la salud, en este caso provocada por *mobbing*, con la implementación de políticas contra la comunicación hostil e inmoral para cumplir los Derechos Humanos tutelados por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

¹ Doctora en Ciencias Sociales, en el área de Sociedad y Educación, por la UAM Xochimilco. Maestra en Estudios Políticos y Sociales por la UNAM, PFCPyS. Licenciada en Ciencia Política y Administración Pública por la UNAM, PFCPyS. Perfil deseable PROMEP 2013.

Introducción

Las instituciones públicas de educación superior mexicanas llevan expresa su ética en sus respectivas legislaciones, ninguna de ellas es contraria a los derechos humanos porque son acordes a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que eleva las garantías individuales a la protección de los derechos fundamentales. No obstante, la organización de cada institución, su gobierno específico -cambiante por temporalidades (periodos establecidos en las reglas instituyentes)- y los trabajadores mismos interpretan y aplican sus reglas, normas y valores desde una posición política o personal; es decir, no siempre se apegan a la letra, generando ambientes opacos propicios para el abuso de poder con empleo de medios violentos.

Ejemplo de ello en algunos países es que las organizaciones obligan a sus empleados a prácticas contrarias a sus derechos fundamentales: en Noruega, “dos tercios de los empresarios controla mediante una tarjeta electrónica el tiempo que sus empleados están en el baño; una de cada tres compañías ha instalado cámaras en la entrada de los aseos; y que otras firmas obligan a firmar un “libro de visitas” del servicio”; en España “la empresa Agronativa de Cieza, del sector agroalimentario de Murcia, ha sido investigada por la autoridad laboral por **colgar carteles a las trabajadoras que quieran ir al baño**. La medida además es segregacionista, pues solo se les aplicaba a las mujeres y no a los hombres”.² En México “cinco de cada 10 mexicanos han sido víctimas de discriminación laboral” (Calderón, 2013). Y en específico en el sector educativo la violencia contra los trabajadores no distingue ámbitos: En el centro de desarrollo infantil de ciudad universitaria de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), la subdirectora “ha incurrido en constante acoso laboral, lo que ha llevado a la renuncia de diversos trabajadores, quienes han sufrido humillaciones y en ocasiones ni siquiera se les paga la liquidación laboral que por ley les corresponde” (Notimex, 2015).

Los anteriores ejemplos dan cuenta de un tipo de violencia que es horizontal descendiente o institucional pero hay otro que es más complejo porque puede perpetrarse también de forma vertical ascendente, horizontal o mixta y es el que aquí interesa. Este es un fenómeno de terror psicológico que aqueja a las personas en ambientes de trabajo. Implica una comunicación hostil e inmoral que se manifiesta con una actitud provocativa y perjudicial por parte de un grupo perpetrador, por

² Ver “La empresa que obliga a pedir permiso a las mujeres para casarse, quedarse embarazadas y otros abusos imperdonables” en <https://es-us.noticias.yahoo.com/blogs/blog-de-noticias/la-empresa-que-obliga-a-pedir-permiso-a-las-mujeres-para-casarse--quedarse-embarazadas-y-otros-abusos-imperdonables-231904366.html> consultada el 19 de febrero de 2015. Negritas del texto original.

lo general sin algún motivo aparente, hacia un blanco de *mobbing*. Debido a ello, tal persona en su integridad bio-psico-social es empujada “a una situación de desamparo e indefensión, siendo retenido allí mediante continuas actividades de acoso psicológico. Esas acciones ocurren con mucha frecuencia (definición estadística: al menos una vez a la semana) y durante un largo periodo (definición estadística: al menos seis meses de duración)” (Leymann, 1996:4). Tal forma de maltrato hace que el blanco experimente “un considerable sufrimiento psicológico, psicosomático y social” (Leymann, 1996:4) habida la frecuencia y periodicidad de comunicación hostil e inhumana con que los perpetradores arremeten con la finalidad de aislarlo y que renuncie al trabajo o sea despedido, quedando con secuelas orgánicas, psicológicas o sociales.

De esta manera se atenta contra la salud, entendida como “un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades” (OMS, 1946).³ Ese estado es violentado por instituciones, organizaciones y personas mediante diversos componentes. Algunos involucran estructuras, espacios, dimensiones e instancias que, como parte de la construcción de las relaciones de grupo, “implican contradicciones y conflictos inherentes a la vida social y privada” (Jimeno, 2004). Se manifiestan o expresan no sólo de manera objetiva, sino que funcionan con un despliegue de comunicación hostil como forma de acción para aterrorizar a blancos elegidos.

¿Cómo operan esos componentes contrariando el trabajo y la salud y afectando la capacidad personal de controlar las expresiones comunicacionales y emocionales, a pesar de la ética institucional? El objetivo es reflexionar el problema del daño al bienestar físico, mental y social desde la definición de *mobbing* aportada por Leymann, interpretando las dimensiones e instancias de aquello que lo provoca (cómo se produce, cuál es su lógica de construcción y cuál es la interrelación entre dimensiones, instancias y procesos), para aportar a la medición de riesgos a la salud en instituciones de educación superior (IES) mexicanas y la prevención de *mobbing*.

***Mobbing* y estresores sociales**

Cada día mueren 6.300 personas a causa de accidentes o enfermedades relacionadas con el trabajo – más de 2,3 millones de muertes por año. Anualmente ocurren más de 317 millones de accidentes en el trabajo, muchos de estos accidentes resultan en absentismo laboral. El coste de esta adversidad diaria es enorme y la carga económica de las malas prácticas de seguridad y salud se estima en un 4 por

³ Preámbulo de la Constitución de la Organización Mundial de la Salud <http://www.who.int/suggestions/faq/es/>

ciento del Producto Interior Bruto global de cada año” (OIT, 2015).⁴

Entre estas cifras se deberían de contar a los blancos de *mobbing* que, como consecuencia de la periodicidad y frecuencia del terror psicológico, se enferman física, psíquica y emocionalmente durante y después tienen secuelas del mismo, por ejemplo estrés postraumático (Leymann y Gufstafvsson, 1996). O bien sufren ansiedad, “Depresiones, hiperactividad, compulsión, suicidios, enfermedad psicosomática” (Leymann, 1990: 9), padecimientos que se multiplican por tantas personas con quienes estén relacionados o vinculados, en diferente medida, sentido, intensidad, frecuencia y daño según su variabilidad: hombre o mujer, familiar o amistad -personal o de trabajo- joven o adulto, entre otras (Fernández, 2015).

Esas personas, identificadas como instancias y denominadas terceros afectados (TA), comprenden familiares, amistades personales y de trabajo (en el caso de IES serían trabajadores académicos y administrativos y alumnos) (Fernández, 2015) y tal sólo vez puedan ayudar a contener al blanco en sus manifestaciones de afectaciones a su salud; a diferencia de los testigos del *mobbing* que se caracterizan por tener un vínculo laboral y que, “siendo perfectamente conscientes de la dinámica de psicoterror en curso, prefieren no intervenir (...) podrían ser vistas como las que hipotéticamente podrían detener el proceso. Los resultados del estudio sueco indican que podría haber un amplio número de “mirones o pasotas” (Leymann, 1996:11-12).

Tal terror psicológico del cual habla Heinz Leymann (1990, 1996), quien fue el primero en sistematizarlo a inicios de la década de los años 80 en Suecia, se desarrolla en ámbitos laborales, por ejemplo de instituciones de educación superior. Es un fenómeno destructivo cuyo proceso se basa en la comunicación; ésta tiene la característica de ser hostil, ya sea verbal o no; y la emplea un grupo contra un solo blanco, donde cada uno es diferente al otro en sus características biológicas, psicológicas y sociales; ese proceso comunicativo exagera las diferencias generando desigualdades con respecto al blanco, quien queda desconectado o incomunicado de las personas en su entorno laboral. Situación que lleva como fardo hasta su ámbito familiar y personal, de ahí los daños diferenciados en los TA, porque el proceso comunicativo fluye.

En el caso de la comunicación verbal no hay mucho que decir, pues las palabras orales o escritas le indican a los blancos de *mobbing* en este caso, el objeto de la expresión, volviendo inteligibles los códigos para “hacer interferencia, insinuaciones mal intencionadas, tergiversación de la información, desinformación y manipulación de la comunicación” (Arciniega, 2013: 20). Mientras que la comunicación no verbal es más difícil de decodificar, en parte porque hay diferentes conductas no verbales: “Algunas señales no verbales son muy específicas y otras más generales.

⁴ “Seguridad y salud en el trabajo”, OIT, <http://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang--es/index.htm> consultada el 17 de junio de 2015.

Algunas tienen la intención de comunicar, otras son meramente expresivas. Algunas proporcionan información acerca de las emociones mientras que otras dan a conocer rasgos de la personalidad o actitudes” (Knapp, 1991:17). Además, el contexto interpretativo es cambiante.

Y eso lo saben los perpetradores, por tal motivo es muy recurrente entre sus prácticas hostiles el empleo del lenguaje paradójico verbal o por escrito con “un doble y contradictorio mensaje” (Parés, 2007:46).

¿Qué lo causa? Leymann mismo dice que las posibles causas o desencadenantes del *mobbing* son “estresores sociales extremos, que producen una cascada de efectos negativos” (Leymann, 1996:5). Un estresor social puede ser a) el entorno físico (frío, calor, ruido), b) el cuerpo (hambre, sed), c) la mente (premuras, exigencias, autoimagen, envidia, ansia de poder), d) el ambiente laboral (exigencias de rendimiento, espacio físico, competencia, reacciones), e) las relaciones interpersonales (separación o muerte de seres queridos, aislamiento). Solos o combinados, ya que “no deberían ser entendidos de forma aislada, sino más bien según patrones complejos de interrelación a través de las diferentes situaciones sociales” (Sandín, 2003: 151), dañan la salud, porque el cuerpo no está preparado para reaccionar debido a que la mayor parte de las amenazas que sufren las sociedades modernas son de tipo simbólico más que físicas, y generalmente no suelen conducir a una reacción de tipo físico. Hoy el organismo humano debe responder a múltiples amenazas de tipo social (por ejemplo, laborales). Sin embargo, en términos sociales el organismo humano se ha quedado sin recursos para la acción; esta incapacidad para responder de forma exteriorizada deja al cuerpo fisiológicamente preparado para la acción que nunca llega, un estado de preparación que, al mantenerse en el tiempo, puede dañar seriamente al organismo Sandín (2003:144).

Esas posibles causas actúan sobre los efectos: “siempre es de naturaleza biológica, con efectos psicológicos, que pueden ser responsables de cambios en la conducta” (Leymann, 1996:5), contrariando lo siguiente: Comunicación adecuada; mantenimiento de contactos sociales, de su reputación personal y su reputación laboral; y mantenimiento de su salud física (Leymann, 1996:6). Los efectos retroactúan informacionalmente sobre las causas: “Mobbing es pues, un estresor social extremo, que produce reacciones de estrés, que a su vez pueden resultar estresores sociales para otros” (Leymann, 1996:5).

Todo ello violenta a los blancos, son ataques al umbral de sus recursos que los capacitan para el trabajo y la salud; y lo paradójico es que es desde el trabajo mismo: “ya que la capacidad de la persona para hacer frente a los problemas está influida por las instituciones de la sociedad, tales como la familia o la escuela [o el trabajo],

organizaciones éstas diseñadas para desarrollar las habilidades y competencias necesarias para afrontar las exigencias de la sociedad” (Sandín, 2003:147).

Eso lleva a problematizar la relación *mobbing*-salud-trabajo en el ámbito institucional y organizativo: ¿Cuáles son y cómo operan esos estresores que producen tal terror psicológico que afectan el trabajo y la salud de los blancos y, de forma indirecta, de los terceros afectados?

Operativización de las dimensiones, instancias y componentes de la violencia

Boggino (2007) asegura que para prevenir la violencia en la escuela, en este caso de educación superior, los problemas no pueden resolverse de forma simple, sino que hay que tratarlos a partir de las relaciones entre dimensiones para poder plantear estrategias de resolución y prevención. Para ello hay que analizar los procesos estructurales que atraviesan a las instituciones y los efectos que la violencia tiene en ellas, por lo que hay que conocer sus características y los comportamientos de las instancias que ahí interaccionan. En esa dirección, los estresores Leymann (1996) los plantea en tres dimensiones:

Una organización del trabajo improvisada, con “personal responsable impotente (sin, o con ambiguas atribuciones para intervenir), o negligentemente despreocupado” (Leymann, 1996:13),

una deficiente gestión del conflicto por parte de las jerarquías institucionales, “que incorpora como una de sus herramientas el hostigamiento para resolver los conflictos que le son inconvenientes o para mantener un clima de disciplina y control” (Arciniega, 2013: 18), y la personalidad del blanco, pero en función de las dos anteriores.

No obstante, las tres se concentran al interior de la institución u organización y del blanco. Por lo que se regresa a Boggino para ampliar las dimensiones, desagregar los componentes de los estresores desencadenantes de la violencia mediante *mobbing*, y especificar las instancias involucradas (conjuntos de personas que integran una organización o institución, entre las que se encuentra al blanco en la IES).

A continuación se presenta la justificación de la propuesta que combina las dimensiones de los dos autores. Se empieza con dimensiones estructurales y coyunturales, después institucionales y organizacionales para terminar con colectivas e individuales -conllevan tres sub dimensiones-, entre otras posibilidades (ver tabla 1), y están interrelacionadas entre sí.

Tabla 1. Propuesta de dimensiones interrelacionadas de la violencia

| Dimensiones | | |
|------------------------------|------------------------------------|---------------------------|
| Estructurales y coyunturales | Institucionales y organizacionales | Colectivos e individuales |

| Sub dimensiones | | |
|--------------------------|----------------|--------------------------|
| 1. Bio-psico-emocionales | 1. Pedagógicas | 1. Familiares |
| 2. Político-económicas | 2. Intramuros | 2. Singulares |
| 3. Socio-culturales | 3. Extra-muros | 2.1. Internas y externas |

Fuente: Elaboración propia

Estructurales y coyunturales

“Un conjunto complejo de factores, como desempleo, alto grado de desigualdad en los ingresos, acceso reducido a la educación, cada vez menos oportunidades de empleo (...) generan violencia en muchos niveles” (OPS, 2014), de ahí que las estructuras de trabajo actuales tengan un alto nivel de riesgo a la salud observables en la flexibilización del contrato, del lugar y del tiempo de trabajo (Beck, 1998). En consecuencia, se crean nuevas incertidumbres en torno a la pluralidad de formas de empleo y subempleo, a los derechos laborales, la localización espacial de su desarrollo, el tiempo de realización, la función y forma de hacerlo, la virtualidad electrónica en que puede descentralizarse, por mencionar algunos componentes productores de la violencia, haciendo o aumentando la vulnerabilidad de las personas y creando oportunidades para hacer *mobbing* que, como ya se vio, tiene la característica directa de afectar la salud del blanco e indirecta de los terceros afectados.

Los efectos de la violencia institucional corresponden con la dinámica de la institución educativa de referencia, es decir, desde su propia existencia hasta su permisibilidad es necesariamente un referente del otro; cómo vemos y configuramos la existencia en estas prácticas en el otro, qué tanto se permite que existan y que formen parte de la validez de la convivencia institucional. Condición que no pocas veces conlleva a ambientes de tensión y de constante rebelión reprimida, ante prácticas anquilosadas que llevan a efectos violentos y que son permitidas por uno y los otros, en particular aquéllas que son llevadas a efecto por directivos o académicos. Esto es parte fundamental al cuestionarse la función social, por ejemplo, de las IES, su acción instituyente vista por medio de la práctica laboral/escolar con base en un mecanismo inserto en las estructuras de comunicación y participación, así como en el tipo de conducción del proceso enseñanza-aprendizaje, democrático o no, y de otros procesos de socialización.

La coyuntura, ya sea a nivel nacional (como lo sería la desaparición de los 43 estudiantes de la Escuela Normal Rural de Ayotzinapa) o institucional (por ejemplo los periodos de recambio de autoridades en IES) hace que el ánimo del ambiente sea incierto y permee entre la comunidad, tanto del sector como de la organización. Cuando la coyuntura influye en la vida institucional u organizacional sus efectos se

proyectan o reflejan en las acciones de algunos individuos quienes, movidos por el miedo a la pérdida de la permanencia en el trabajo o por la oportunidad de vejar a otros, adoptan actitudes acosadoras contra quienes suponen los pueden perjudicar o les pueden brindar satisfactores temporales de sus necesidades egoístas.

1. Bio-psico-emocionales

Hay factores biológicos, tales como “procesos fisiológicos del organismo del *Homo sapiens*, que tienen influencia en la respuesta hacia un determinado estímulo” (Fuentes y Lara, 2007: 170), que no se pueden generalizar pero tampoco sacar de la reflexión porque influyen en el comportamiento agresivo, como tener rasgos psicopáticos producto de “problemas funcionales en la corteza orbifrontal” (Sanmartín, 2000:34) desligada de la amígdala, sin inferir de eso que siempre hay una biografía biológica anómala en los perpetradores que los lleve a ser violentos, pues agresividad y violencia no son iguales: “Por una parte, nuestra agresividad es un rasgo en el sentido biológico del término, es decir, una nota evolutiva adquirida. Por otra, nuestra violencia es un producto de la cultura” (Sanmartín, 2000:147), misma que puede regular o exaltar la agresividad (Perrone, 2012), entre otros por factores psico-emocionales que “provocan en una persona manipuladora el deseo de destruir lo que se le opone (Parés, 2007:55) (p.e. blancos de *mobbing*), por su dificultad para ser formateados (Hirigoyen 2013).

2. Políticos y económicos

La globalización y el desbocado avance de las tecnologías en la vida han hecho que la relación entre el Estado, el mercado y la sociedad sea más competitiva que cooperativa, de ahí que las relaciones interpersonales reflejen en alguna medida tal situación. El incremento de un clima de inseguridad debido al desempleo y la precarización son algunas consecuencias, exacerbadas por la envidia entre los trabajadores llegando a generar escenas de violencia y falta de apoyo solidario.

Los periodos electorales nacionales afectan el ánimo de las personas, debido a la politización y participación política en un contexto competitivo donde la acción de las balas influyen en los resultados en las boletas de sufragio, como sucedió el pasado mes de junio en que: “Desde el inicio del presente **proceso electoral**, en octubre del año pasado y hasta la fecha, un total de **21 personas** han perdido la **vida** en situaciones de **violencia**, relacionadas con un **partido u organización política**” (Vicenteño, 2015). Eso se refleja en el ambiente en las instituciones, donde la impunidad es un mensaje bien recibido por los perpetradores.

Parte importante de la razón de ser de la práctica de la violencia en el sector

educativo, a través de las instituciones, tiene que ver con el hecho de que existan disputas por poder y económicas, las primeras la gran mayoría de las veces redundan en las segundas:⁵ la pérdida de poder bien puede estar relacionada con la pérdida de recursos que permitan una retribución económica. Así, ejercer *mobbing* es estar en situación de poder por parte del perpetrador principal sobre el blanco, incluso sobre los otros acosadores a quienes manipula en la búsqueda de un bien manifiesto futuro, en donde el *mobbing* puede ser un “efecto colateral” (Escartín, 2012:63).

3. Sociales y culturales

La cultura tradicional de la localidad territorial donde se halle la institución del sector educativo puede influir en la segregación o exclusión de grupos o personas al interior; por ejemplo “un sistema de creencias basado en los mitos culturales” (Sanmartín, 2000:60), como son cultura patriarcal o maltrato de género. De ahí que las reglas, normas y prácticas institucionales sean inclusivas o excluyentes. Ello evidencia componentes que parten de la diferencia y la desigualdad, realidad que genera temor y conlleva inseguridad. Eso se ve en la violencia intrafamiliar, en la pobreza, las adicciones, los medios masivos de comunicación y las tecnologías de la comunicación y la información (TIC), todo ello influye en alguna medida en la acción perpetradora.

En el caso del *mobbing*, de manera adicional se pueden ver disputas relacionadas con la búsqueda de un estatus: quien detenta el poder también quiere que se le reconozca, en grado tal que en muchas ocasiones, al violentar a otros, se considera razón suficiente para que los demás le sigan en el ejercicio del acoso. Una condición para ello es la búsqueda a toda costa de respeto debido a la existencia de, por ejemplo, baja autoestima o analfabetismo emocional (Goleman, 1996) del perpetrador principal.

Institucionales y organizacionales

En general una institución es entendida como la forma en que se relacionan las personas en una sociedad, diseñando con sus acciones -que encierran propósitos y son ejecutados y orientados de manera instrumental- leyes, reglas instituidas en estructuras organizacionales, guiados por procesos que median sus prácticas, acuerdos y decisiones. La organización es la forma en que la comunidad de una institución está ordenada dentro del organigrama, por jerarquías, funciones, tareas, que impone la institución. Las personas que la conforman están delimitadas por su contexto. Median procesos, los cuales llevan a la organización a operar la institución

⁵ La asignación del gasto federal y la política en el sector educativo son ejemplos de este tipo de componentes.

y a veces a transformarla. En ello influye también la cultura organizacional, la cual indica las “percepciones, juicios, supuestos, creencias, valores y comportamientos organizacionales (...) estilos de gestión, tipos de autoridad y patrones de control, actitudes de los trabajadores hacia el trabajo y la autoridad” (Arciniega, 2013:20). Empero, el *mobbing* trasciende la cultura organizacional porque “existen elementos más profundos que no se pueden explicar simplemente por las formas de organización del trabajo, sino que en ello intervienen las emociones y las significaciones sociales tanto de los acosados, como de perpetradores y acosadores” (Fuentes, 2014:18).

Los comportamientos de la dinámica institucional (vista como las reglas, norma y valores que originan un proceso de interacción social y racionalmente regulado) indican qué prácticas son o no factibles dentro de tal o cual institución educativa. Esto está regido por legislaciones, estatutos y reglamentos de trabajo y escolar; sin embargo, muchas de las veces éstos no son periódicamente revisados ni adecuados a las necesidades de la vida diaria, o bien existe una “ética de la omisión, la cual se circunscribe en la suspensión de los valores morales en el ámbito del trabajo” (Del Pino y Del Pino, 2007:108). Todo lo cual provoca una disociación o lagunas entre lo que pueden ser prácticas violentas, ello conduce a que, aún ante la observación de que existen, no puedan ser valoradas o restringidas o eliminadas, pues no se cuenta con los elementos legales institucionales para erradicarlas y mucho menos prevenirlas. En ambientes organizacionales así el *mobbing* es posible, pues es característico de organizaciones con una estructura de trabajo pobre, altamente burocratizadas, en donde priva la falta de interés y la ausencia de apoyo de superiores, la existencia de múltiples jerarquías poco claras, cargas excesivas de trabajo debidos a escasez de personal, la existencia de líderes espontáneos no oficiales que detentan y luchan por el poder informal así como la ausencia de instancias para dirimir los conflictos y la falta de normatividad (Peña y Sánchez, 2007:33).

Las expectativas que genera este tipo de lagunas no son del todo alentadoras, pues si bien comienza a hacerse conciencia de la necesidad de modificar la legislación y los reglamentos en las IES, este no es un hecho concreto para todas y cada una de ellas, aunado a que muchas veces sólo depende del oportunismo de unos para cambiarlos o no.

1. Pedagógicos

Estos deberían estar guiados por un comportamiento encaminado para la educación libre de violencia con búsqueda de generación de expectativas positivas o retroalimentación para construir, no para destruir. Una educación en este sentido contempla la conjunción de los saberes negativos de los profesores, capacitadores,

trabajadores y alumnos para su transformación en condicionantes positivos que permitan construir pilares sobre los cuales sostener una sociedad saludable, eliminando la situación de riesgo encaminada por las prácticas intolerantes del *mobbing*.

2. Intramuros

Esto tiene que ver con los componentes sociales del espacio geográfico (y el transcurso del tiempo ahí entre sucesos) de cada una de las instituciones del sector educativo, mismas que se caracterizan por las relaciones entre la comunidad y los comportamientos organizacionales (como son sus ritos, rituales, ceremonias, etcétera). Ahí se construyen y delimitan por el contexto, de modo que se conforman múltiples y plurales espacios. En estos espacios se desarrolla la violencia, en los ámbitos laboral o escolar: “La manera como se comportará el entorno es lo que determinará la instauración del acoso, así como su grado de destrucción” (Parés, 2007:43).

Por otro lado, la ergonomía psicosocial/organizacional refiere también a “comunicación, gerencia de recursos humanos, diseño de tareas, diseño de horas laborables y trabajo en turnos, trabajo en equipo, trabajo participativo, ergonomía comunitaria, trabajo cooperativo, organizaciones virtuales, teletrabajo y mantenimiento de calidad” (Menéndez y Moreno, 2006:32), componentes que, siendo inoperantes, pueden elevar el riesgo a la salud de los blancos.

Lo que las personas hacen dentro de las instalaciones, motivados por las creencias, emociones y cogniciones, pueden resultar en el “encubrimiento de un fraude” como dice Parés (2007:43) para bordear la ley e infringirla en busca de un beneficio, con la connivencia del *gang*.

Desde el punto de vista físico, el “estado de las instalaciones, iluminación, ruido, ambiente climático, vibraciones, radiaciones, etc.” (Menéndez y Moreno, 2006:32) también puede influir para que el ambiente de trabajo sea cordial, violento, armonioso, participativo, excluyente.

3. Extra-muros

También hay otros componentes extra muros, ya sea en el espacio físico-temporal o virtual, donde o por medio de los cuales se ejerce el acoso proveniente de la violencia. Son las cosas, en especial edificaciones, que están en el campo que rodea a una población, en este caso a las comunidades de las instituciones del sector educativo; o como metáfora, pueden ser los sistemas abiertos, a distancia o bien los medios masivos de comunicación. Con la revolución de las TIC, las consecuencias en y por el trabajo han llevado a las instituciones a replantearse la necesidad de

optimizar los recursos (humanos, materiales, técnicos, simbólicos), pero hasta ahora han improvisado, llevando a los trabajadores a inventar habilidades digitales para desempeñarse en sus tareas y actividades. Eso ha generado conflictos nuevos derivados de la adecuación espontánea, cuando la hay, de los contratos laborales respecto a las funciones que deben realizar, conflictos que, si no son atendidos a tiempo, pueden derivar en escaladas que afecten la salud y el propio trabajo.

Por poner un ejemplo de lo más actual, el *cyberbullying*, que también se le conoce como: Ciberacoso, *CyberStalking*, acoso virtual, *network mobbing*, acoso mediático y ciber-intimidación, que tienen como objetivo calumniar y descalificar a una persona u organización, mediante el empleo de los espacios públicos de Internet y redes sociales (ya sea públicos como sitios Web con correo electrónico, *blogs*, foros; o personales como teléfonos celulares con mensajes de texto o *facebook*, videos o fotos) (Parés, 2007).

Colectivos e individuales

1. Familiares

Los comportamientos ligados a la familia detentan la primera fase de aprensión de las conductas de los individuos en el colectivo, es la dinámica familiar -violenta o no, de justicia o de injusticia- la que en gran medida determina si un individuo crecerá bajo una influencia marcada por la búsqueda de grupos que detenten el ejercicio de la justicia y la tolerancia o que incurran en un significativo uso de la violencia hacia los que consideran adversos.

La familia contiene la dinámica de lazos de unión entre sujetos empáticos o egoístas que buscan satisfacer sus propias necesidades aún a costa de los demás, es decir, ven en el otro el medio y no un fin en sí mismo. El grado de empatía es uno de los primeros indicadores de que un individuo probablemente pueda manifestarse como un perpetrador, sin embargo, esto es sumamente difícil de medir pues la conducta manifiesta no es indicador suficiente de que pertenece a un no empático, cabe destacar que muchos perpetradores psicológicos no externalizan abiertamente que los son, como en el caso de terror psicológico definido por Leymann (1990, 1996), sólo lo hacen en ocasiones de manera sutil o indirecta. En ese sentido, las expectativas familiares son de suma importancia porque pueden conducir a prácticas violentas o no. Esto media para que la formación que se hace el individuo en el plano singular de sus creencias esté condicionada en gran medida por lo que se espera de él en el ámbito familiar, ello puede potenciar identidades positivas o fabricar identidades negativas que sólo conducen en muchos casos a la búsqueda de sometimiento del adverso. Además, la herencia genética también tiene una importante posición entre los componentes

causales de la violencia, no obstante no es determinante por sí sola.

2. Singulares

Los comportamientos y las expectativas singulares atienden a dos procesos espacio temporales distintos: el comportamiento singular corresponde con la acción individual registrada en el presente pero cuya orientación deviene del pasado, con base en un conocimiento adecuado o precario sobre el pasado, y se orienta a través de relaciones vinculantes de uno con los otros, que pueden llevar al fortalecimiento de los lazos sociales o a la ruptura de ellos, esto está guiado por un mecanismo de tipo emocional. Es decir, existe o no empatía hacia los demás y se manifiesta ante la absorción y uso adecuado de las normas sociales.

Todo ello está relacionado con dos cuestiones dadas sobre los procesos del conocimiento: primero, la propia dinámica cognoscente o la elucidación de creencias ligadas a la ignorancia o no, y la segunda a la propia estructura ideológica del individuo en particular (en este caso de trabajadores académicos y administrativos y alumnos). Los procesos de conocimiento de las circunstancias y la existencia de las problemáticas aquí tratadas llevan a determinar que el estado de ignorancia es limitado, la distorsión radica en los valores sociales y culturales a través del proceso de aprendizaje contextual del individuo.

Asimismo se tienen las expectativas, las cuales obedecen temporalmente al futuro, y el futuro es riesgo o es incertidumbre; las expectativas son fundamentales para determinar si la esperanza concluye, puesto que una vez eliminada toda esperanza para aquel que se ve sometido durante un tiempo considerable a las prácticas violentas, tan sólo le queda la conclusión radical del proceso, si es que no encuentra otra salida: el suicidio. Las expectativas singulares favorables son fundamentales para que el individuo continúe en la vida y es el fundamento esencial para prevenir el riesgo.

En la literatura especializada se diferencian las singularidades del blanco y de los perpetradores. Las del primero son que tienen cualidades, capacidades y actitudes que los acosadores no tienen y desean (Piñuel, 2001), personas atípicas, competentes, que se resisten al formateo, que no tienen buenas redes de relaciones, las menos eficaces, los asalariados protegidos y las temporalmente debilitadas (Hirigoyen, 2013), a pesar de ello y en concordancia con Leymann (1996: 14): “Valoramos las afirmaciones acerca de problemas de carácter de personas concretas como un falso aserto, por lógica”. Y las de los segundos se subdividen en: 1) instigador principal o *meganónimo* (Del Pino y Del Pino, 2007:104), al que han caracterizado por ser perverso narcisista (Hirigoyen, 2013), mediocre inoperante activo (González de Rivera, 2000), psicópata organizacional (Piñuel, 2001); 2) aliados o *gang* son los

que dan la cara y hay uno que “acostumbra a ser una persona muy violenta” (Parés, 2007:48); 3) colaboradores tácitos o “parásitos filiales” (Del Pino y Del Pino, 2007:105) “no son tan violentamente activos” (Parés, 2007:49) y contribuyen a la destrucción del blanco “por imitación, por seguir ‘la moda’, emulando al gang del acoso, a veces por miedo o por presión” (Parés, 2007:49); 4) espectadores (Leymann, 1996:15), cómplices, testigos mudos o “falsos solidarios” (Del Pino y del Pino, 2007:105) son los que “ven y saben lo que ocurre pero permanecen pasivos” (Parés, 2007:49); y 5) testigos no mudos o “solidarios heroicos” (Del Pino y Del Pino, 2007:114) “son los amigos incondicionales” del blanco (Parés, 2007:49).

2.1. Internos y externos al cuerpo

La falta de medidas de higiene y seguridad en el trabajo generan factores de riesgos físicos y psicosociales “que inciden directa o indirectamente en la aparición de trastornos musculoesqueléticos y problemas de salud mental” (OIT, s/f), como por ejemplo posturas forzadas, movimientos repetitivos, exposición a temperaturas por encima o debajo de la corporal, excesivo sedentarismo que causa dolor de espalda, permanencia en una postura por mucho tiempo, equipo de trabajo y de protección personal inadecuados; demandas emocionales, trabajo desbordante o intenso o repetitivo, falta de control sobre el trabajo, interrupciones frecuentes, trabajo monótono, largas jornadas, ritmo elevado (OIT, s/f). Aunado a eso, cuando se es blanco de *mobbing* se sufre de “dolor corporal generalizado, rigidez matutina” también “melancolía, tristeza, frustración” (Fuentes, 2014:14) por las agresiones intencionadas, frecuentes, intimidatorias de la comunicación hostil, verbal y no verbal.

La mejora del bienestar integral de la salud debería contemplar, en el diseño de las condiciones de espacio, entorno y procesos del trabajo, las tareas y las actividades, así como la prevención de consecuencias (Menéndez y Moreno, 2013) para la persona, la organización e institución, y el riesgo a la salud de no tener políticas al respecto.

Discusión y conclusión

La propuesta de ampliar las dimensiones de los estresores sociales que apuntó Leymann (1996) a partir de Boggino (2007) tiene que ver con quitar la carga de la responsabilidad de la violencia en el ámbito laboral al trabajador que es blanco de *mobbing*, pues hay diversidad de dimensiones, instancias y componentes que actúan como estresores sociales. Aquí se han plasmado una serie de argumentos para apoyar la idea de que cada uno, por separado o combinados, influyen, a diferente escala, en las consecuencias a la salud y al trabajo, tanto personales (en

lo individual con trascendencia a lo colectivo mediante los terceros afectados) como organizacionales, institucionales y sociales derivadas del *mobbing*.

Con ello se discute en torno a la co-responsabilidad que deben asumir en las IES todas las instancias (trabajadores, directivos, alumnos, ex alumnos, prestadores de servicio, entre otras), para actuar y prevenir el riesgo a la salud a partir de la comprensión y promoción de una “ética de la solidaridad” como formulan Del Pino y Del Pino (2007: 113) que contemple las dimensiones y sub dimensiones analizadas con los componentes e instancias.

Leymann plantea, como forma de prevención, “enderezar los asuntos organizacionales en la empresa y moldear el orden organizacional y la ética en el comportamiento” (1996:20); sin embargo, ello sólo implica la acción vertical de la autoridad, por lo que aquí se propone, con base en lo expuesto en el apartado anterior, el impulso de una gestión participativa con el involucramiento y la co-participación de todos los miembros de la comunidad de las respectivas IES (Fernández, 2015b), mediante la implementación de políticas contra la comunicación hostil e inhumana proveniente del *mobbing*. Éstas se pueden operativizar previniendo el conflicto, educando a los directivos en la gestión del mismo, delegando autoridad en casos de *mobbing* y rehabilitar al blanco al tiempo de legislar (Leymann, 1996), asimismo, generando o robusteciendo instancias supra institucionales como lo son las Defensorías de Derechos Universitarios (DDU), fortalecidas con la representación rotativa de cada grupo de la comunidad que defienden: de trabajadores -académicos, administrativos, prestadores de servicios, etc.-, de autoridades, de alumnos –en movilidad, becarios, etc.-, de ex alumnos, y demás. De tal manera que harían cumplir los postulados de los DDHH tutelados por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de la cual derivan las respectivas legislaciones institucionales y las mismas DDU, eliminando los ambientes opacos que propician el abuso de poder con empleo de medios violentos, como el *mobbing*, que dañan la salud y la integridad bio-psico-social del blanco, con afectaciones a su desempeño laboral, al hacerlo renunciar al trabajo o que sea despedido, así como al funcionamiento de la organización y la institución y a las relaciones en su entorno familiar y personal.

Bibliografía

- Arciniega, Rosa (2013) *Subculturas organizacionales: Mobbing y contexto organizacional*, México: Eón.
- Boggino, Norberto (2007) *Cómo prevenir la violencia en la escuela. Estudios de casos y orientaciones prácticas*. Rosario-Santa Fé: Homo Sapiens ediciones. <http://www.terras.edu.ar/jornadas/57/biblio/57Complejidad-de-las-escenas-violencia.pdf>
- Calderón, Fernando (2013) “Discriminación laboral impera en México” en *CNNExpansión*, <http://www.cnnexpansion.com/opinion/2013/07/24/la-discriminacion-laboral-en-mexico> consultada el 19 de febrero de 2015.

Del Pino, Rebeca y Moisés del Pino (2007) "Hacia la ética de la omisión o el desenmascaramiento de la falsa moral en las organizaciones: *Mobbing* y escenarios conspiracionales" en Florencia Peña, Patricia Ravelo y Sergio Sánchez (Coords.) *Cuando el trabajo nos castiga. Debates sobre el mobbing en México*, México: Eón.

Escartín, Jordi, Álvaro Rodríguez-Carballeira y Dieter Zapf (2012) *Guías de intervención. Mobbing. Acoso psicológico en el trabajo*, Madrid: Editorial Síntesis.

Fernández M., S. Karla (2015) "Enramado narrativo de terceros afectados de un caso de *mobbing*" en Florencia Peña y S. Karla Fernández M. (Coords.) *Mobbing y otras formas de violencia en instituciones de educación superior*, México: ENAH. En proceso de publicación.

Fernández M., S. Karla (2015b) "*Mobbing*, tema ausente en defensorías mexicanas de derechos universitarios" en *I Congreso Mexicano sobre mobbing y otras formas de violencia en instituciones*, junio 9, 10 y 11, México: ENAH.

Fuentes, Rocío (2014) *Bajo la mirada de los perpetradores. Mobbing y cultura*, México. Instituto Politécnico Nacional.

Fuentes, Rocío y Ameceli Lara (2007) "¿Trabajando con el enemigo? Hacia una definición de los rasgos culturales del *mobbing*" en Florencia Peña, Patricia Ravelo y Sergio Sánchez (Coords.) *Cuando el trabajo nos castiga. Debates sobre el mobbing en México*, México: Eón.

Goleman, Danel (1996) *Inteligencia emocional*, México: Kairós, http://www.hacienda.go.cr/cifh/sidovih/cursos/material_de_apoyo-F-C-CIFH/2MaterialdeapoyocursosCICAP/5InteligenciaEmocional/Inteligenciaemocional.pdf consultado el 2 de julio de 2015.

González de Rivera, José Luis (2000) "EL síndrome de acoso institucional" en *Diario Médico*, 18 de julio, p. 14, Instituto de Psicoterapia e Investigación Psicosomática de Madrid, <http://hc.rediris.es/pub/bscw.cgi/d424691/EL%20SINDROME%20DE%20ACOSO%20INSTITUCIONAL.pdf> consultado el 2 de julio de 2015.

Hirigoyen, Marie-France (2013) *El acoso moral en el trabajo. Distinguir lo verdadero de lo falso*, Barcelona: Paidós.

Knapp, Mark (1991) *La comunicación no verbal. El cuerpo y el entorno*, México: Paidós.

Leymann, Heinz (1990) "Mobbing y terror psicológico en los lugares de trabajo". *Violence and Victims*, volumen 5, número 2, pp. 119-126. Traducción Sergio Navarrete Vázquez en 2009, pp.1-14, disponible en: <http://www.terapiabreveyeficaz.com.ar/Documentos/7mobbing.pdf> consultado el 13 de febrero de 2015.

Leymann, Heinz (1996) "El Contenido y Desarrollo del Mobbing en el Trabajo", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5 (2), 165-184, Suecia, Universidad de Umeå. Versión bilingüe original por Psic. Sergio Navarrete Vázquez, disponible en <http://www.kwesthues.com/e-LeymannEJWOP1996.pdf> consultado el 4 de octubre de 2014.

Leymann, Heinz y Annelie Gufstafvsson (1996) "*Mobbing* en el Trabajo y el Desarrollo de Trastornos por Estrés Postraumático", en *European journal of work and organizational psychology*, 5 (2), pp. 251-275, Suecia, Universidad de Umeå. Versión bilingüe original por Psic. Sergio Navarrete Vázquez, disponible en <http://www.kwesthues.com/e-LeymannGustEJWOP1996.pdf> consultado el 22 de mayo de 2015.

López, Oliva y Florencia Peña (2006) "Salud y sociedad. Aportaciones del pensamiento latinoamericano" en revista *Medicina social*, vol. 1, no. 3, diciembre, pp.82-102, <http://www.medicinasocial.info/index.php/medicina-social/article/view/41/109> consultado el 19 de febrero de 2015.

Menéndez, Concha y Francesc X. Moreno (2006) *Ergonomía para docentes*, Barcelona: Graó.

Notimex, (2015) "Exigen a senadores indagar acoso laboral en Cendi de CU" en periódico La Jornada, lunes 5 de enero, <http://www.redpolitica.mx/nacion/exigen-senadores-indagar-acoso-laboral-en-cendi-de-cu> consultado el 19 de febrero de 2015.

OIT (s/f) "La organización del trabajo y los riesgos psicosociales: una mirada de género", *Género, salud y seguridad en el trabajo. Hoja informativa* 3, <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/--->

sro-san_jose/documents/publication/wcms_227402.pdf consultada el 3 de julio de 2015.

OMS (2005) Comisión sobre determinantes sociales de la salud, http://www.who.int/social_determinants/strategy/QandAs/es/ consultado el 19 de febrero de 2015.

OMS (1946) Constitución de la Organización Mundial de la Salud, <http://apps.who.int/gb/bd/PDF/bd47/SP/constitucion-sp.pdf> consultado el 6 de mayo de 2014.

OPS (2014) "Determinantes e inequidades en salud" Capítulo 2, *Salud en las Américas*, Organización Panamericana de la Salud, disponible en http://www.paho.org/SaludenlasAmericas/index.php?id=58&option=com_content consultado el 29 de junio de 2014.

Parés, Marina (2007) "Las fases del *mobbing*" en Florencia Peña, Patricia Ravelo y Sergio Sánchez (Coords.) *Cuando el trabajo nos castiga. Debates sobre el mobbing en México*, México: Eón.

Peña, Florencia y Sergio Sánchez (2007) "El *mobbing*. Contribuciones del concepto al estudio del trabajo y su organización" en Florencia Peña, Patricia Ravelo y Sergio Sánchez (Coords.) *Cuando el trabajo nos castiga. Debates sobre el mobbing en México*, México: Eón.

Perrone, Reynaldo (2012) *El síndrome del Ángel. Consideraciones acerca de la agresividad*, Buenos Aires: Paidós.

Piñuel, Iñaki (2001) *Mobbing. Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*, Bilbao: Sal Terrae.

Sandín, Bonifacio (2003) "El estrés: un análisis basado en el papel de los factores sociales" en *Revista Internacional de Psicología Clínica y de la Salud*, Vol. 3, Nº 1, Universidad Nacional de Educación a Distancia, España, pp. 141-157, disponible en http://www.aepc.es/ijchp/articulos_pdf/ijchp-65.pdf consultado el 27 de junio de 2015.

Sanmartín, José (2000) *La violencia y sus claves*, Barcelona: Ariel.

Vicenteño, David (2015) "Proceso electoral deja 21 políticos asesinados", en periódico *Excelsior*, 4 de junio, <http://www.excelsior.com.mx/nacional/2015/06/04/1027625> consultado el 29 de junio de 2015.



EJE 12

**REFORMA LABORAL,
LA ACTUAL Y LA NECESARIA**

DERECHOS HUMANOS LABORALES, SU DEFENSA MEDIANTE LITIGIO ESTRATÉGICO

DR. GUILLERMO LUÉVANO BUSTAMANTE



Resumen

La reforma laboral de 2012 implicó un menoscabo en el reconocimiento formal de los derechos laborales; diversas reformas posteriores han disminuido también la protección del Estado y la Ley a los derechos de las personas trabajadoras; no obstante, es posible defender alternativamente en tribunales los derechos laborales mediante la práctica de litigio estratégico en derechos humanos.

El litigio estratégico es un mecanismo de postulación de casos relevantes que recurre a una instrumentación interdisciplinaria, a diversos medios para no solo orientar el juicio a favor de un cliente particular, sino que busca sentar precedentes que contribuyan a paliar las omisiones legales o incluso a modificar las normas jurídicas, y más aún, a orientar políticas de atención específica al campo en el que se dirime la controversia, o la vulneración de un derecho, en este caso laboral.

Introducción

La reforma a la Ley Federal del Trabajo de noviembre de 2012¹ en México implicó el reconocimiento de formas de negociación que atentan contra principios esenciales de la legislación laboral como el contrato a prueba y por capacitación inicial, formalizó la contratación por “outsourcing”. Con ello se han disminuido los derechos laborales, como la estabilidad en el empleo.

Sin embargo, la Reforma Constitucional en materia de Derechos Humanos de

¹ *Investigación realizada dentro del proyecto PRODEP UASLP PTC 492; DSA/103.5/14/7437
Secretaría del Trabajo y Previsión Social, http://www.stps.gob.mx/bp/micrositios/reforma_laboral/ref_lab.html,
consultada el 8 de junio de 2015

junio de 2011² modificó el estatuto de los derechos laborales para asegurarles un alcance protectorio mayor, incluso más allá del sistema normativo nacional.

Los sistemas jurídicos nacionales no transitan en un solo sentido, por un lado, encontramos una tendencia que se ha acentuado recientemente hacia la disminución de los derechos sociales, pero, por otro lado, encontramos aún formas de plantear resistencias a dichas reformas. Los derechos humanos son usados por el Estado como discurso de legitimación, pero también pueden ser un instrumento de resistencia y emancipación de la sociedad cuando la legalidad formal es contraria a los intereses generales de la población, especialmente la más vulnerable.

Como refiere Jesús Antonio de la Torre, citando a Amilton Bueno:

en nuestra realidad, tengo que, en determinados casos, hay que romper los límites de la legalidad. Aquí todo es tan cruel y agresivamente contradictorio que, en la lucha trabada en lo jurídico, no se permite aceptación de tales límites. El Derecho que allá es tenido como alternativo ante las conquistas de la clase trabajadora ya erigidas a condición de ley, aquí asume el papel de uso del propio derecho en la búsqueda de las mínimas condiciones de vida con dignidad del pueblo. Y en esta búsqueda, si la legalidad es un obstáculo, debe ser superada con la utilización de principios generales del derecho del pobre, los cuales están por encima del derecho positivizado³

Así, la defensa de los derechos laborales puede realizarse de forma integral mediante el litigio estratégico, que es una modalidad de postulación de asuntos relevantes a través de una perspectiva interdisciplinaria e integral, para hacer frente al menoscabo en los alcances que significó la reforma laboral o frente a la desregulación de ciertas actividades como el jornal agrícola o el trabajo doméstico que se encuentran sumamente desprotegidos en la Ley Federal del Trabajo por hallarse dentro del apartado de “trabajos especiales”

Una lectura crítica del Derecho del trabajo mexicano

En la tradición doctrinal mexicana del siglo XX las normas laborales fueron concebidas como parte del derecho social a fin de distinguir una protección especial para los “grupos débiles” de la sociedad como los obreros, campesinos e indígenas.⁴

² Suprema Corte de Justicia de la Nación, <http://www2.scjn.gob.mx/red/constitucion/inicio.html>, consultada el 6 de junio de 2015

³ Bueno de Carvalho, Amilton, “Lei no. 8.009/90 e o Direito Alternativo” en *Lições de Direito Alternativo 1*. Ed. Académica Sao Paulo, 1991, p. 83 Apud De la Torre Rangel, Jesús Antonio, *El Derecho como arma de liberación en América Latina*, San Luis Potosí, UASLP, 2006, p. 105

⁴ Trueba Urbina, Jorge, *Tratado de legislación social*, México, Librería Herreros Editorial, 1954, pp. 83-84.

Esto es, por la dificultad de identificar al derecho requerido para regular las relaciones del trabajo dentro de alguna de las dos expresiones clásicas del derecho romano, público y privado, se consideró conveniente una tercera división en la organización conceptual de la ciencia jurídica: el derecho social.

Sin embargo, como previene Pisarello, ante la agudización del neoliberalismo, aun en sociedades con sistemas jurídicos protectores discursivamente de los más necesitados,

*pese a la vigencia formal e incluso a la extensión de los derechos sociales en muchas Constituciones y tratados internacionales, lo que en la práctica se ha impuesto es su progresivo vaciamiento normativo a manos de una nueva lex mercatoria, cada vez más global, que ha debilitado de manera sensible su eficacia vinculante y, con ello, el alcance mismo del principio democrático y del Estado de derecho.*⁵

En México, el diseño de los mecanismos de justicia laboral, tanto sustantivos como procedimentales se presentaron, tras el proyecto Revolucionario de 1910, como obreristas, porque incluían fórmulas derivadas del principio protectorio para la clase trabajadora como la suplencia de la deficiencia de la queja que deben realizar las Juntas de Conciliación y Arbitraje, o que la carga de la prueba debe recaer principalmente sobre la parte patronal, y también el hecho de que esa instancia decisoria se configure no como un juzgado simplemente, sino mediante la representación triple y plural, de la patronal, el gobierno y la parte trabajadora. En conjunto, la historia del Derecho del trabajo mexicano ha sido relatada como una conquista de la clase obrera que arrancó prerrogativas al Estado liberal burgués.⁶

Sin embargo, una lectura crítica de esa historia de las leyes del trabajo en México arroja que en ciertos momentos fue más bien la clase patronal la que se benefició de la regulación jurídica de las condiciones de trabajo. No sólo por lo que identifica Nestor de Buen⁷, que la Constitución Política de 1917 y luego la Ley Federal del Trabajo de 1931, incluyeron también derechos para la parte patronal, sino porque en los años posteriores a la Revolución mexicana y tras la emergencia de un movimiento obrero organizado en el país, una de las formas más efectivas para contener las expresiones de radicalismo, o de disidencia respecto al sindicalismo oficialista, fue el impulso a leyes laborales, primero locales, luego la federal. En muchos casos fueron las Cámaras y sindicatos empresariales quienes más exigieron del gobierno mexicano la promulgación de leyes en materia del trabajo, sobre

⁵ Pisarello, Gerardo, *Los derechos sociales y sus garantías*, Madrid, Trotta, 2007, p. 13

⁶ De la Cueva, Mario, *El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, México, Porrúa, 1977, p.10

⁷ De Buen Lozano, Nestor, *Derecho mexicano del trabajo I*, México, Porrúa, 1974, p.57

todo procedimentales, que pusieran trabas a la reiteración de manifestaciones, estallamientos de huelga, boicots, y otras formas mediante las que el sindicalismo obrero anarquista y comunista reivindicaba sus demandas.⁸

Además, esa conformación tripartita y los medios procedimentales de los que supuestamente dispone la clase trabajadora en la realidad no funcionan o funcionan deficientemente. Las representaciones obreras recaen por lo común en dirigencias de sindicatos corporativos, oficialistas, pro patronales o pro gubernistas que las vuelven ineficaces. Es frecuente que los mecanismos protectores que estipula la legislación del trabajo en la práctica sean omitidos, dolosamente ignorados por las autoridades laborales que se conducen por criterios de “eficiencia” y “rendición de resultados” como si la justicia laboral se impartiera a destajo, lo que genera que en aras de la agilización de los trámites en los juicios dichas autoridades soliciten que se presenten las demandas, pruebas y promociones por escrito, aunque la Ley contempla que en los juicios de orden laboral se puede concurrir en forma verbal; aunado a ello, la titularidad de las Secretarías del Trabajo en las entidades federativas suele estar a cargo de líderes empresariales o sindicales oficialistas, lo que las vuelve escasamente obreristas, rondando en los criterios de interpretación jurídica en un desapego a los principios doctrinales de la disciplina.

De modo que el carácter obrerista de la legislación laboral es sumamente relativo, obstaculizado por lo común por prácticas pro patronales o pro gubernamentales, que tienen que ver con el menosprecio por los derechos sociales y su instrumentación. Pisarello sugiere que la desigualdad está detrás de la inobservancia de dichos derechos, y también la indebida jerarquización que coloca como prioritarios a los derechos liberales, individuales, por encima de los colectivos, entre otras causas.⁹

Desde esta perspectiva, la Reforma de 2012 a la Ley Federal del Trabajo no necesariamente es una regresión sino la continuación de un proceso de desregulación más que de pura flexibilidad laboral. Por un lado, implicó el reconocimiento formal del empleo terciarizado o por intermediación que conocemos con el anglicismo de “outsourcing”, so pretexto de que ya existía en la realidad y era necesario incluir en la ley la figura a fin de otorgar una cierta regulación.¹⁰ Por otro lado se contemplan ahora formas de “negociación” precarizadas como los contratos “a prueba” y “por capacitación inicial” que disminuyen la estabilidad en el empleo y posibilitan prácticas

⁸ Luévano Bustamante, Guillermo, *Huelgas, protestas y control social. El movimiento obrero en San Luis Potosí, 1910-1936*, San Luis Potosí, Archivo Histórico del Estado de San Luis Potosí – Universidad Autónoma de San Luis Potosí, 2008, p.67

⁹ Pisarello, *Los derechos sociales... op. cit.*, p.

¹⁰ Ley Federal del Trabajo, http://www.stps.gob.mx/bp/micrositios/reforma_laboral/ref_lab.html, consultada el 25 de mayo de 2015

empresariales como la rotación, la evasión de obligaciones relacionadas con la seguridad social como el pago de cuotas, prestaciones, etc. Aunque para que se realicen contratos con estas modalidades la Ley estipula condiciones mínimas, su inclusión se inserta en una tendencia mayor hacia la desregulación de las relaciones de trabajo en México.

Los derechos laborales como derechos humanos

Además de las modificaciones en la nomenclatura de “garantías” por “derechos humanos” la reforma Constitucional de 2011 retiró la especificación del artículo 102 inciso B de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que exceptuaba a los asuntos laborales de las materias que podía conocer y atender la Comisión de Derechos Humanos para recibir quejas y emitir recomendaciones.¹¹

Eso implica una transformación importante en la forma de ejercer los derechos relacionados con el trabajo. Por un lado, hay un cambio doctrinal importante en el hecho de que los organismos defensores de derechos atiendan quejas en materia laboral, lo que se acompaña con el criterio de interpretación de que los derechos humanos en el país se componen no sólo por las normas positivas en el sistema jurídico nacional sino por los instrumentos internacionales de derechos humanos suscritos por México. Eso amplía la gama de normas que pueden referirse en la defensa y postulación de casos que implican violación a los derechos laborales, como derechos humanos.

Dicha consideración se complementa con la noción que llamamos “eficacia horizontal de los derechos humanos” que consiste en la ampliación de los alcances protectorios de las normas jurídicas hacia prácticas que se originan en las relaciones entre particulares. Esto es, que si los derechos fundamentales nacieron como límites al poder arbitrario y en el contexto actual se reconoce que el poder no está solo en las autoridades públicas sino que se ejerce en las relaciones sociales de forma cotidiana, los alcances de los derechos humanos deben extenderse a ese ámbito.¹²

En la doctrina alemana a ese enfoque se le conoce *Drittwirkung* y constituye un requisito esencial en la defensa de los derechos fundamentales en el Estado Social y Constitucional de Derecho. Siguiendo a Pisarello de nueva cuenta, “negar la existencia de la *Drittwirkung* es desvirtuar la concepción actual de los derechos fundamentales. A. Bleckmann ha llegado a afirmar que la *Drittwirkung* representa ya

¹¹ Kurczyn Villalobos, Patricia, “La reforma constitucional en materia de derechos humanos laborales”, en *Revista latinoamericana de derecho social*, num 14, enero-junio de 2012, p. 207

¹² Anzures Gurría, José Juan, “La eficacia horizontal de los derechos humanos”, *Cuestiones Constitucionales*, México, Universidad Nacional Autónoma de México, núm. 22, enero-junio, 2010, pp. 11

la función primaria de los derechos fundamentales.”¹³

La consideración de que los derechos humanos deben ser protegidos como tales también entre particulares confronta abiertamente la perspectiva liberal y atañe directamente a los derechos laborales. El mundo del trabajo, aún en la visión “proteccionista” del Constitucionalismo social, se encuentra sumamente desregulado, por influencia del enfoque político-jurídico liberal, como se señaló con anterioridad. En aras de la libertad de contratación, por ejemplo, es común que se cometan prácticas que si bien podían ser consideradas ilegales, no tenían los alcances sancionadores que deben establecerse para la protección de los derechos fundamentales.

Por ejemplo, que una empresa despida a una mujer por estar embarazada o que discrimine a una persona trabajadora por portar tatuajes o por su orientación sexual conduciría en México a una demanda ordinaria laboral, pero aparentemente no recibiría el tratamiento de una violación a un derecho humano, por lo menos no hasta antes de la Reforma Constitucional de 2011. La reorientación de criterios y la consideración de la eficacia horizontal implica que esos asuntos deben ser atendidos también como violaciones a derechos humanos y no solo como afectaciones a derechos laborales, ni menos aun como afectaciones del ámbito privado, aunque sucedan en una empresa particular.

Ese enfoque ha sido recogido ya incipientemente en la reforma a la Ley de Amparo de abril de 2013, cuyo artículo 5 contempla lo que se conoce como “amparo contra particulares”¹⁴ con las siguientes condiciones

Primero, que el particular realice funciones comparables a las de una autoridad. Segundo, que esas funciones o actos estén incorporadas en una norma general (una ley federal o estatal, un bando municipal, etc). Tercero, que los actos o funciones afecten legalmente a una persona en forma unilateral y obligatoria. ¹⁵

La incorporación de este criterio novedoso para la legislación mexicana en materia de Juicio de Amparo es necesariamente compatible con la reforma constitucional de derechos humanos, ambas posibilitan nuevas formas de litigación, especialmente en materia laboral.

Aun así, hay limitaciones para la recurrencia de quejas por violaciones a los derechos laborales ante el Sistema Interamericano de Derechos Humanos, por las razones expuestas al inicio de este texto, que tienen que ver con la diferenciación que

¹³ Anzures Gurría, José Juan, “La eficacia horizontal...” loc. cit., p. 9

¹⁴ *Ley de Amparo reglamentaria de los artículos 103 y 107 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LAmp_140714.pdf, consultada el 25 de mayo de 2015

¹⁵ Suprema Corte de Justicia de la Nación, *La Ley de Amparo en lenguaje llano*, México, Suprema Corte de Justicia de la Nación, 2014, p. 25

parece evidenciar una jerarquía entre los derechos civiles y políticos y los derechos económicos, sociales y culturales; esto es, que aunque el Sistema Interamericano cuenta con las herramientas para atender asuntos en materia del trabajo, es frecuente que reciban un tratamiento menor. O que por ejemplo en la interposición de quejas laborales se privilegia la actuación individual y no colectiva en detrimento de las manifestaciones de organizaciones como los sindicatos, que en el derecho del trabajo son agentes fundamentales, eso en atención al criterio liberal de que solo las personas “físicas” son sujetas de derechos y no las colectividades.¹⁶

El litigio estratégico clínico para los derechos laborales

Hay un movimiento global de Clínicas jurídicas por lo menos desde la década de 1970, según Bloch y Madhava,¹⁷ que si bien tuvo su origen en el realismo jurídico norteamericano se ha extendido no solo en el mundo occidental, sino también en países orientales por sus ventajas didácticas y prácticas. El modelo clínico conjunta la vinculación de estudiantes de Derecho con problemas reales de la sociedad y una enseñanza teórico-práctica.

Los derechos humanos son un campo privilegiado para la puesta en marcha del modelo clínico jurídico, que si se acompaña con una visión integral, interdisciplinaria, conforma lo que llamamos “litigio estratégico” o “litigio de alto impacto” o “de interés público”.¹⁸

Este tipo de postulación de casos relevantes busca no solo incidir en el resultado particular de los casos planteados ante instancias jurisdiccionales, sino que pretende sentar precedentes en la modificación de las leyes, incidir en la determinación de políticas públicas, visibilizar las violaciones a derechos humanos y generar insumos de investigación que permitan comprender y actuar frente a escenarios de exclusión para poblaciones marginadas del acceso a la justicia de forma sistemática y reiterada, ya sea por las normas procedimentales o sustantivas que no sean concordantes con criterios esenciales de los derechos humanos.

En la Universidad Autónoma de San Luis Potosí funciona desde enero de 2014 una Clínica de Litigio Estratégico que depende del programa de Maestría en Derechos Humanos que involucra a las Facultades de Derecho, Psicología y a la de Ciencias

¹⁶ López Patrón, Juanita María, “Los derechos laborales en el sistema Interamericano de protección de Derechos Humanos: la protección de los derechos económicos, sociales y culturales”, *International Law: Revista Colombiana de Derecho Internacional*, Bogotá, Pontificia Universidad Javeriana Bogotá, núm. 12, enero-junio, 2008, p. 188

¹⁷ Bloch, Frank S. y N. R. Madhava Menon, “El movimiento clínico global” en *El movimiento global de clínicas jurídicas. Formando juristas en la justicia social*, México, Universidad Carlos III de Madrid, 2013, p. 395

¹⁸ Coral Díaz, Ana Milena, Beatriz Londoño Toro y Lina Marcela Muñoz Ávila, “El concepto de litigio estratégico en América Latina, 1990-2010” en *Vniversitas*, Bogotá, no. 121, junio-diciembre de 2010, p. 57

Sociales y Humanidades. La coordinación me fue comisionada desde el diseño e implementación del modelo y ha funcionado para atender casos de violaciones a derechos fundamentales de personas jóvenes, migrantes, no heterosexuales y trabajadoras del jornal agrícola, entre otros.

Las labores por jornal agrícola y el empleo doméstico están contemplados en la Ley Federal del Trabajo en el Título Sexto, dentro de los llamados “Trabajos especiales”¹⁹ lo que se traduce en una general desprotección no sólo normativa sino que también deriva en que tanto la actuación de las autoridades y la interpretación de los criterios de aplicación son ambiguos y laxos, en detrimento de las personas que desarrollan ese tipo de actividades.

Dentro de los tipos de empleos reconocidos en la Ley, el jornal agrícola y el empleo doméstico se ejercen especialmente de forma precarizada, sin prestaciones, seguridad social, y sin el esquema mínimo de derechos aparejados y protegidos por el artículo 123 constitucional en lo general.

La desprotección rebasa las condiciones materiales, las trabajadoras domésticas ganan salarios bajos, más del 70% perciben apenas entre uno y dos salarios mínimos;²⁰ condición que más o menos se corresponde para el jornal agrícola, en que los salarios bajos y la desprotección de la seguridad social son recurrentes.²¹ En ambos casos hay otra constante: son tipos de empleos realizados en gran proporción por población indígena, procedente de zonas rurales, empobrecida. En el empleo doméstico hay otro componente, se trata de un trabajo feminizado.

La desregulación se traslada al ámbito procesal, en donde por la carencia de normas protectoras en el sistema jurídico nacional se revictimiza a quienes acuden como víctimas de violaciones a sus derechos laborales ante instancias jurisdiccionales, como las Juntas de conciliación y arbitraje.

Si bien el escenario normativo es adverso para los derechos laborales en general y en particular para las personas que se desempeñan en el jornal agrícola y en el empleo doméstico, la litigación estratégica o de interés público puede contribuir al planteamiento de medios de defensa más efectivos que contengan o disminuyan los efectos negativos de la precarización laboral y de la desregulación.

Por su perspectiva integral, los procedimientos jurídicos pueden incorporar argumentos de otras disciplinas, no sólo del derecho y de la ley, como la antropología, la sociología, la psicología, cuando menos, que aseguren una comprensión compleja

¹⁹ Ley Federal del Trabajo... *loc. cit.*

²⁰ CONAPRED, Derechos iguales para trabajadoras del hogar en México, http://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/Trabs-Hogar-DI-2012_ACCSS.pdf, consultada el 8 de junio de 2015

²¹ Sánchez, Mayela, “El drama de jornaleros en México: 19 estados los explotan”, 3 de abril de 2015, <http://www.sinembargo.mx/03-04-2015/1299913>

de la problemática relacionada con los conflictos de trabajo y en particular con las violaciones a derechos humanos laborales.

Los derechos humanos no son solo asunto de profesionales del derecho, y la defensa de los derechos laborales encuentra en la interdisciplinariedad una herramienta para la coadyuvancia.

Otra de las ventajas que puede contribuir a la defensa más efectiva de los derechos humanos laborales desde el litigio estratégico es la vinculación con agentes, organizaciones y movimientos sociales vinculados con el acompañamiento a personas trabajadoras del jornal agrícola y del empleo doméstico, quienes pueden aportar elementos empíricos, datos, acompañamiento en los procesos jurisdiccionales y visibilización de la problemática.

Si como se advertía al principio, los derechos sociales son reconocidos de manera formal por el sistema jurídico nacional pero no protegidos materialmente en su implementación y operatividad procedimental, el litigio estratégico puede coadyuvar también en la recurrencia a instrumentos internacionales de protección más amplia que obliguen a los Estados nacionales a observarlos más estrictamente en abandono de la perspectiva liberal que posibilita, permite o fomenta graves violaciones a derechos humanos laborales, en aras de la libertad de contratación y en detrimento de la protección rígida de los derechos fundamentales, como se expresa en el trabajo forzado y en la ausencia de seguridad social, de una jornada de trabajo, descansos y prestaciones para trabajadoras domésticas y jornaleros agrícolas.

Concluyo, con Jesús Antonio de la Torre, que

Se parte del reconocimiento del hecho de que las causas populares no son los intereses dominantes que protege el derecho objetivo o ley. Sin embargo, paradójicamente, los instrumentos jurídicos pueden ser utilizados para la defensa de estas causas populares, contra los propios intereses de las clases sociales dominantes. Esta utilización del derecho contra la lógica de la formación social en donde es producido, agudiza las contradicciones sociales.²²

Bibliografía

Documentos electrónicos

Página web de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, http://www.stps.gob.mx/bp/micrositios/reforma_laboral/ref_lab.html, consultada el 8 de junio de 2015

Página web de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, <http://www2.scjn.gob.mx/red/constitucion/inicio.html>, consultada el 6 de junio de 2015

²² De la Torre Rangel, Jesús Antonio, *El Derecho como arma de liberación en América Latina*, San Luis Potosí, UASLP, 2006, p. 113

Ley Federal del Trabajo, http://www.stps.gob.mx/bp/micrositios/reforma_laboral/ref_lab.html, consultada el 25 de mayo de 2015

Ley de Amparo reglamentaria de los artículos 103 y 107 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LAmp_140714.pdf, consultada el 25 de mayo de 2015

Documentos impresos

Anzures Gurría, José Juan, “La eficacia horizontal de los derechos humanos”, Cuestiones Constitucionales, México, Universidad Nacional Autónoma de México, núm. 22, enero-junio, 2010

Bloch, Frank S. y N. R. Madhava Menon, “El movimiento clínico global” en El movimiento global de clínicas jurídicas. Formando juristas en la justicia social, México, Universidad Carlos III de Madrid, 2013

Coral Díaz, Ana Milena, Beatriz Londoño Toro y Lina Marcela Muñoz Ávila, “El concepto de litigio estratégico en América Latina, 1990-2010” en Vniversitas, Bogotá, no. 121, junio-diciembre de 2010

De la Torre Rangel, Jesús Antonio, *El Derecho como arma de liberación en América Latina*, San Luis Potosí, UASLP, 2006

De la Cueva, Mario, *El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, México, Porrúa, 1977

Kurczyn Villalobos, Patricia, “La reforma constitucional en materia de derechos humanos laborales”, en Revista latinoamericana de derecho social, num 14, enero-junio de 2012

López Patrón, Juanita María, “Los derechos laborales en el sistema Interamericano de protección de Derechos Humanos: la protección de los derechos económicos, sociales y culturales”, International Law: Revista Colombiana de Derecho Internacional, Bogotá, Pontificia Universidad Javeriana Bogotá, núm. 12, enero-junio, 2008

Luévano Bustamante, Guillermo, *Huelgas, protestas y control social. El movimiento obrero en San Luis Potosí, 1910-1936*, San Luis Potosí, Archivo Histórico del Estado de San Luis Potosí – Universidad Autónoma de San Luis Potosí, 2008

Pisarello, Gerardo, *Los derechos sociales y sus garantías*, Madrid, Trotta, 2007

Suprema Corte de Justicia de la Nación, *La Ley de Amparo en lenguaje llano*, México, Suprema Corte de Justicia de la Nación

Trueba Urbina, Jorge, *Tratado de legislación social*, México, Librería Herreros Editorial, 1954

LA PRECARIZACIÓN LABORAL DESPUÉS DE LA REFORMA: LA HISTORIA CONTINUA

DRA. LUCERITO LUDMILA FLORES SALGADO¹
DRA. ROSA COZÁTL SÁNCHEZ²
MARTÍNEZ SERRANO JAQUELINE³



Introducción

La reforma laboral publicada el 30 de noviembre de 2012 tiene diferentes efectos a consecuencia de la reestructuración productiva trayendo consigo precariedad laboral que tiene entre sus características la falta de estabilidad en el empleo que es considerado como un derecho inherente a la persona humana el cual fue incluido en la segunda generación de los derechos humanos que surgieron en el año de la revolución industrial pues desde entonces se demanda un estado de bienestar que ejecute acciones, programas y estrategias, a fin de lograr que las personas los gocen de manera efectiva. Al llevarse a cabo la reforma citada con anterioridad los objetivos de la ley han cambiado trayendo consigo ventajas y desventajas que podemos encontrar en cada uno de los artículos reformados pero para la comparación que se llevó a cabo solo nos ocupamos de los artículos 2,15,35,39-A,39-B,39-C,39-D,39-E,48,170 y del resultado de su aplicación pero ¿cómo hace el patrón para tener un verdadero equilibrio entre sus factores de producción y la protección a los derechos de los trabajadores?

La respuesta está relacionada con las figuras jurídicas siguientes: sujeto a prueba o capacitación inicial por tiempo indeterminado, outsourcing y el trabajo de las mujeres después de la reforma.

¹ Doctora en Derecho con especialidad en Derecho Civil y Mercantil por la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. Miembro del Sistema Nacional de Investigadores Nivel I (SNI), Miembro del Padrón de Investigadores de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, Profesor con Perfil deseable (PRODEP), Profesor-investigador de tiempo completo de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla de las Cátedras de Derecho Civil III de las obligaciones, Introducción al estudio del Derecho e Informática Jurídica. Miembro del Cuerpo Académico Consolidado de Derecho Social.

² Dra. en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social por la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, Docente de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la misma Institución. Académica de Número de la Academia Mexicana de Derecho del Trabajo y de la Previsión Social. Mtra. Perfil PRODEP. Miembro del Cuerpo Académico en Derecho Social en grado de Consolidado. Miembro de Número de la Asociación Iberoamericana de Juristas del Derecho del Trabajo y de Seguridad Social "Dr. Guillermo Cabanellas". Académica de Número de la Academia Nacional en Derecho de la Seguridad Social.

³ Alumna de Noveno Semestre de la Licenciatura en Derecho de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales. Becaria del Programa "Jóvenes Investigadores 2015" de la Vicerrectoría de Investigación y Estudios de Posgrado.

Objetivos de las normas del trabajo

El artículo 2° de la ley federal del trabajo antes de la reforma publicada en el D.O. F. del 30 de noviembre de 2012 a la letra decía: Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social entre trabajadores y patrones. Con la reforma se incluyen conceptos como factores de producción y trabajo digno o decente por lo que el artículo 2° reformado a la letra dice: Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales.

La reforma que ya se mencionó con anterioridad tiene como efectos:⁴

- 1.-Incluir en nuestra legislación como nuevas modalidades de contratación: los periodos de prueba, los contratos de capacitación inicial y para el trabajo a temporada
- 2.-Regular la subcontratación de personal o outsourcing.
- 3.- Establecer un límite a la generación de los salarios vencidos para combatir la indebida practica de prolongar los procedimientos.
- 4.-Incluir en el titulo sexto de la ley un capitulo para regular los trabajos que se realizan en las minas.
- 5.-Establecer como nueva obligación patronal la relativa a afiliar el centro de trabajo al Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores, lo que propiciara que los trabajadores puedan ser sujetos del crédito que proporciona dicha autoridad.
- 6.-Replantear las disposiciones que regulan la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores con el propósito de elevar su nivel de vida y el de sus familias; así como mayores rendimientos para las empresas pues es un círculo vicioso que las personas no tienen empleo porque no están capacitados y no tienen capacitación porque no cuentan con empleo para ello se propone:

- Rediseñar los objetivos y las tareas que tendrían a su cargo las comisiones mixtas de productividad, capacitación y adiestramiento

- Ampliar los objetivos de los comités nacionales de productividad de capacitación que pueden establecerse en las diferentes ramas industriales y de servicios, en los que participan representantes de los patrones y de los trabajadores ,a fin de que propongan acciones para:

⁴ Chávez Bárcenas Rubén, (Octubre 2012). Comparación entre la Iniciativa de Felipe Calderón que reforma la ley Federal del Trabajo y el texto de la Ley Vigente. Obtenida 12/08/13 de: <http://www.stunam.org.mx/revision12/comparativo/02exposicion.pdf>

- Diagnosticar los requerimientos necesarios para elevar la productividad y la competitividad de las empresas.
- Vincular los salarios a la calificación y competencias adquiridas.
- Estudiar mecanismos y nuevas formas de remuneración que vinculan los salarios a los beneficios de la productividad.
- Proponer la expedición de normas técnicas de competencia laboral y en su caso los procedimientos para su evaluación, acreditación y certificación.

Contrato a prueba

En nuestro derecho que consagra solo parcialmente el periodo de prueba, el termino juega a favor de patrón quien puede en cualquier momento y antes de su vencimiento, prescindir del trabajador sin responsabilidad: por lo tanto la ley no consagra el “contrato a prueba “pero si acepta la prueba dentro del contrato, tanto en su inicio como en los procesos de ocupación de vacantes. Desde luego ,para evitar posibles abusos con el uso de estas nuevas figuras ,se ha previsto que los contratos se celebren por escrito; que los periodos de prueba y los contratos de capacitación inicial sean improrrogables, y que no puedan aplicarse dentro de una misma empresa o establecimiento al mismo trabajador simultanea o sucesivamente, ni en más de una ocasión. De esta manera los trabajadores que presten sus servicios bajo estas modalidades tendrán los mismos derechos y obligaciones como cualquier otro trabajador, en proporción al tiempo trabajado.⁵

La ley federal del trabajo señala en su artículo 35 que las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado, por temporada o por tiempo indeterminado y en su caso se podrá estar sujeto a prueba o capacitación pero lo que verdaderamente le preocupa al trabajador es tener la certeza que durante ése tiempo gozara de un sueldo que le permita sobrevivir, aspecto que se encuentra contemplado en el artículo 30-A párrafo tercero que a la letra dice: “...durante el período de prueba el trabajador disfrutara del salario, la garantía de seguridad social y de las prestaciones de la categoría o puesto que desempeño”.

Por un lado con ésa disposición se da seguridad jurídica al trabajador pero lo deja a la deriva al tomar en cuenta que los contratos con duración indefinida se terminan por las siguientes causales:

- a) mutuo consentimiento
- b) muerte del trabajador
- c) rompimiento unilateral por una de las partes con causa(rescisión) o sin ella

⁵ De Buen Néstor., Derecho del trabajo., Tomo Segundo., Ed. Porrúa., México, 2008.pp. 30-34

(despido)

Aquí ya no aparece como casual el vencimiento del plazo, porque en éste tipo de contrataciones no existe.

Limitaciones para el uso del outsourcing

Como sabemos, la relación laboral se entabla normalmente, vía el contrato de trabajo entre dos personas claramente identificables: un trabajador y un empleador; en este caso estamos en presencia de una relación bilateral. Sin embargo han surgido nuevas formas de prestación de servicios que de algún modo incorporan a un tercero, generando así relaciones triangulares: un trabajador, un empleador formal, que remunera a aquel, y una empresa que es la destinataria del servicio o producto, a la que suele denominarse usuaria o principal.⁶

El fenómeno de la tercerización o subcontratación del empleo también conocida como “Outsourcing”, es una práctica laboral que en la última década ha tenido un crecimiento exponencial en nuestro país, y que en los últimos dos años ha sido muy cuestionada por parte de las autoridades federales y el Poder Judicial de la Federación; ya que algunas empresas han implementado prácticas indebidas a través de transferir a los empleados de una empresa a sociedades cooperativas o sindicatos entre otros esquemas de outsourcing; con la única finalidad de reducir el costo fiscal que representa pagar las prestaciones de seguridad social y otros beneficios económicos que legalmente les corresponden a los trabajadores, todo ello en perjuicio directo de los mismos y de las instituciones que prestan servicios de Seguridad Social.

A fin de tratar de eliminar las prácticas indebidas en materia de outsourcing el artículo 15 establece la responsabilidad solidaria de las empresas, y dispone que las condiciones de los trabajadores que prestan sus servicios en la filial, deben ser iguales a las de los de la empresa que aprovecha la actividad de la filial, la Cámara de Diputados adicionó a la Ley Federal del Trabajo ciertas limitaciones, las cuales no estaban incluidas en la Iniciativa Preferente enviada por el Presidente Calderón; y que son del tenor siguiente:

“Artículo 15-A. El trabajo en régimen de subcontratación es aquel por medio del cual un patrón denominado contratista ejecuta obras o presta servicios con sus trabajadores bajo su dependencia, a favor de un contratante, persona física o moral, la cual fija las tareas del contratista y lo supervisa en el desarrollo de los servicios o la ejecución de las obras contratadas.

Este tipo de trabajo, deberá cumplir con las siguientes condiciones:

⁶ Raneri Abogados. Efectos Fiscales: Reforma Laboral. Disponible en: <http://www.contadoresbc.org/component/k2/item/402-efectos-fiscales-reforma-laboral>. Consulta: 12/05/15

- a. No podrá abarcar la totalidad de las actividades, iguales o similares en su totalidad, que se desarrollen en el centro de trabajo.
- b. Deberá justificarse por su carácter especializado.
- c. No podrá comprender tareas iguales o similares a las que realizan el resto de los trabajadores al servicio del contratante.

De no cumplirse con todas estas condiciones, el contratante se considerará patrón para todos los efectos de esta Ley, incluyendo las obligaciones en materia de seguridad social”. “**Artículo 15-D.** No se permitirá el régimen de subcontratación cuando se transfieran de manera deliberada trabajadores de la contratante a la subcontratista con el fin de disminuir derechos laborales; en este caso, se estará a lo dispuesto por el artículo 1004-C y siguientes de esta Ley”.

Los artículos 12 y 13 mantienen su texto, por lo que es necesario hacer la distinción de las dos clases de intermediarios que se desprenden de la ley.⁷

- Intermediario que no tiene elementos económicos propios.- solo participa en la contratación de personas para un patrón que se beneficia con los servicios del personal contratado.
- Intermediario con elementos económicos suficientes para cumplir sus obligaciones, en cuyo caso se consideren patrones.

Realmente el intermediario que no cuenta con elementos propios no constituye subcontratación, porque su actuación no libera al beneficiario de la responsabilidad solidaria que describe el artículo 13 de la ley laboral. Esta figura puede chocar con el artículo 3° que señala que el trabajo no es artículo de comercio; por esta razón la figura del intermediario tiene una connotación que debe ser aclarada con el fin de no provocar confusiones.

Los efectos prácticos que se tienen en materia laboral con la entrada en vigor de los artículos antes citados, es que legalmente ya no es posible que una “Unidad Económica” entiéndase por ésta a la generadora del ingreso como puede ser: fabricas, empresas IMMEX, industriales, comerciales y las empresas dedicadas a la prestación de servicios profesionales, no podrán seguir operando bajo el esquema de no tener empleados contratados de manera directa, ya que la ley exige de manera muy clara que tiene que haber trabajadores contratados de manera directa por la Unidad Económica la cual se debe dedicar a desarrollar su objeto social con su propio personal.

⁷ Moreno Padilla Javier., Implicaciones de la Reforma Laboral en La Ley del Seguro Social. Ed. Trillas., México, 2013.p. 12

Por otro lado, se establece como limitación adicional a las Unidades Económicas, que en caso de subcontratar a su fuerza laboral, necesitarán **justificar** de manera indubitable con pruebas válidas que las personas subcontratadas tienen habilidades o experiencias diferentes al resto de los trabajadores que laboran en una determinada Unidad Económica.

El autor Javier Martínez Gutiérrez en su obra la reforma laboral y sus efectos fiscales⁸ menciona algunas recomendaciones que se tienen que tomar en cuenta antes de contratar a una empresa outsourcing, tales como que tenga solvencia económica, confirmar su filiación al Instituto Mexicano del Seguro Social y comprobar que sus trabajadores estén afiliados al mismo instituto antes de que inicien la prestación de sus servicios. Señala que también es conveniente solicitar una fianza a la empresa que pueda hacerse efectiva en caso de incumplimiento de las obligaciones que tiene ésta con su personal.

4.1. Las ventajas del Outsourcing

Como todo en la sociedad, el outsourcing tiene algunas ventajas que son las siguientes:

1. Un negocio puede volverse más competitivo. Por lo regular, las labores de outsourcing que delegan las empresas se dan en las siguientes áreas: informática, recursos humanos, inmuebles y contabilidad. Por ejemplo, la actividad de call center se puede realizar en cualquier punto del planeta, ofreciéndoles un buen servicio a clientes que se encuentran a varios kilómetros de distancia, lo cual no sólo ofrece empleo a más personas, sino que potencia el crecimiento y buen nivel de la empresa.⁹

2. Las empresas se vuelven más rentables. La empresa contratante sólo se enfocará a realizar las labores que le competen y son su fuerte, por lo que todos los recursos se enfocarán en el desarrollo de su trabajo, en ser innovadores y por lo tanto, hay aumento en la rentabilidad, generando entonces productos de gran calidad.

3. Reducción de costos por parte de las empresas. Los gastos que se originan por contratación de personal y de recursos humanos descienden de forma considerable, ya que éstos ahora irán por cuenta de la empresa encargada de la subcontratación del personal, lo que significa que este dinero puede ir destinado a otras áreas de oportunidad de crecimiento para la compañía, lo cual beneficiará a todos.

⁸ Martínez Gutiérrez Javier., Reforma Laboral y sus Efectos Fiscales., Ed. Ediciones Fiscales ISEF S.A. DE C.V., México, 2013.p. 44

⁹ Arqué Montserrat, (Octubre 2012). Hablemos de la reforma laboral. Disponible en: <http://www.elmanana.com/hablemosdelareformalaboral10ventajasyriesgosdeloutsourcing-1801119.html>. Consultada: 05/11/2015

4.2. Las desventajas del Outsourcing

1. Se pueden perder derechos laborales. El problema de algunas outsourcing es que no todas tienen la solvencia y el dinero suficiente para poder cumplir con las obligaciones laborales, sobre todo en el asunto de la seguridad social.

2. Desarrollo de empresas ficticias. Como los servicios de subcontratación son un tema que en los últimos años se ha puesto de moda, esto ha generado el surgimiento de decenas de negocios que ofrecen dicho servicio, sin contar con los registros necesarios, lo cual deja desprotegidos a los trabajadores contratados por ellos.

3. La mayoría son ofertas de trabajos por honorarios. En ocasiones, los empleos ofrecidos por una outsourcing se tratan de trabajos en los cuales se te pagará por honorarios, lo cual exenta a las empresas de sus obligaciones sociales, por lo que estarás fuera de la nómina de una empresa. Además, otra desventaja es que la subcontratación suele hacerse para un proyecto, el cual puede culminar en un par de meses, tratándose así de un trabajo poco estable, o prolongarse, sin que existan mejoras para el empleado.

4. No hay sentido de pertenencia. Pese a que la gente trabaja para una empresa en particular, al saberse contratada por otra y no obtener los beneficios que ofrece la compañía al personal que si fue contratado por ellos, no crean lazos con ella, ni tienen un sentido de pertenencia y lealtad hacia la misma¹⁰.

5. El reparto de utilidades es consecuencia de la permanencia de quienes participan y promueven la actividad de un negocio que se traduce en utilidades por la combinación de factores de capital y trabajo, para cumplir con el fin de empresa en la producción de bienes y servicios. Por tanto el simple hecho de trabajar temporalmente en un establecimiento no significa promover la productividad.

Trabajo de las mujeres después de la reforma laboral

La pérdida del poder adquisitivo del salario y el propio desempleo ha traído como consecuencia una mayor participación de las mujeres en el trabajo pues paso de ser un apoyo al ingreso familiar a ser en muchas ocasiones el único ingreso estable a causa del cambio en los roles tradicionales asignados a hombres y mujeres. Sin embargo, no se tradujo en desarrollo profesional, sino que generó discriminación porque su ingreso al ámbito del trabajo no produjo los cambios necesarios en las pautas culturales de la sociedad dejándolas a merced de las políticas de flexibilidad laboral pues las organizaciones empresariales han sabido aprovechar las características de

¹⁰ Moreno Padilla, Javier., Implicaciones de la Reforma Laboral en La Ley del Seguro Social. Ed. Trillas., México, 2013.p. 29

la fuerza de trabajo de las mujeres para justificar su precariedad laboral¹¹

En su mayoría, se desempeñan en el sector de servicios como vendedoras, profesoras, enfermeras y cuidadoras de niños, por los roles sociales asignados a su género; tienen estudios de bachillerato y ganan de dos a tres salarios mínimos, precisa Patricia Rodríguez López, académica del Instituto de Investigaciones Económicas de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM). Las mujeres en el país suelen vivir una eterna desigualdad por factores como desempeñar una doble jornada pues adicionalmente a su empleo se encargan del trabajo doméstico y esto último no se toma en cuenta por no generar ganancias económicas, indica la investigadora.¹²

En México se distinguen dos grandes grupos: las que tienen hijos a edades tempranas, dejan la escuela y se insertan en el mercado laboral en condiciones precarias, y aquellas con altos niveles de instrucción que postergan o rechazan el matrimonio y la maternidad. Otra realidad es que entre más alto el puesto, las diferencias de género e ingreso se amplían; hay pocas mujeres a nivel de gerencias o directivos, en las grandes empresas, ocho de cada 10 directores son hombres, ejemplifica Rodríguez López.

“Ellas pueden tener las mismas responsabilidades y cargos similares, pero ganan menos. Si son madres se les castiga por no tener disponibilidad de tiempo, viajar o cambiar de residencia”, afirma Patricia Rodríguez, también integrante de la Unidad de Investigación Economía Fiscal y Financiera de la UNAM.

Elaborar una ley laboral desde la perspectiva de equidad de género, requiere modificar la visión tradicionalista del derecho, reconocer, asumir y entender los cambios que las mujeres están viviendo dentro de nuestra sociedad por lo que en el nuevo contenido del artículo segundo de la Ley Federal del Trabajo se incorporó el concepto de no discriminación con el objetivo de tutelar la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón¹³.

Marco legal de los derechos laborales de las mujeres en México

En México los derechos de las madres trabajadoras se encuentran regulados principalmente en la Constitución, las leyes laborales y de seguridad social, como la Ley Federal del Trabajo. Constitucionalmente el artículo 123 fracción V establece que: “...Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo

¹¹ Bauzas Ortiz, Alfonso., Propuestas para una reforma Democrática; Centro de producción editorial , México, 2007.pp. 228-229

¹² Vargas Hernández Ivonne, (13 de marzo de 2013 a las 06:01). México, lejos de la equidad de género Disponible: <http://www.eumed.net/cursecon/ecolat/mx/2008/dda.htm>. Consultado: 05/11/2015

¹³ Ley Federal del Trabajo., Ed. Ediciones Fiscales (ISEF)., México, 2013

considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para alimentar a sus hijos”.¹⁴

Esta protección, conocida como la incapacidad laboral por maternidad, indica que las mujeres deberán gozar forzosamente de un descanso para cuidar de sí mismas en la etapa final del embarazo y para cuidar de su bebé recién nacido por lo que durante ese tiempo tienen el derecho a recibir su salario íntegro y a conservar su empleo y los derechos adquiridos con motivo de la relación laboral. Garantizando el ejercicio de los derechos reproductivos sin menoscabo de los derechos laborales como el empleo, seguridad social y salario pues en muchas ocasiones el hecho de ser mujer ya es una limitante para tener las mismas oportunidades laborales pero a ello hay que sumarle el ser una madre trabajadora.

Reforma a la ley federal del trabajo en relación a la maternidad y sus efectos en la Ley del Seguro Social.

La ley federal del trabajo, en su título quinto denominado “trabajo de las mujeres” en cuyo artículo 165 establece las modalidades que tienen como propósito fundamental la protección de la maternidad. Así una de las implicaciones de la reforma laboral para el artículo 170 fracciones II se consigna el diferimiento del certificado de incapacidad por este motivo.¹⁵

Por cuanto hace a la ley anterior, específicamente en el correlativo 170 fracciones II Y V, se señalaba que las madres trabajadoras disfrutarían de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto con goce de salario íntegro, lo que suscitó un cambio importante al publicarse la reforma laboral a solicitud expresa de la trabajadora previa autorización escrita del médico de la institución de seguridad social que le corresponda, o en su caso del servicio de salud que le otorgue el patrón, tomando en cuenta la opinión del patrón y la naturaleza del trabajo que desempeñe se podrá transferir hasta cuatro de las seis semanas de descanso previas al parto para después del mismo.

¹⁴ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Ed. Mariángel. México, 2014.

¹⁵ La incapacidad por maternidad se tramita ante el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) si se trabaja para una empresa, y ante el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE), si se trabaja para el gobierno. En ambos casos estos Institutos deben corroborar el número de semanas de embarazo que tienes para poder expedir tu certificado de incapacidad laboral por maternidad. Salgado Claudia, (Noviembre 2013). La Incapacidad por Maternidad en México. Disponible en: <http://espanol.babycenter.com/a14700010/la-incapacidad-por-maternidad-en-m%C3%A9xico>. Consultado en: 05/11/2015

En líneas que anteceden se mencionó que la autorización para la transferencia queda en manos del médico del IMSS o del servicio de salud que otorgue el patrón, sin embargo ello no concuerda con alguna modificación a la ley del seguro social y habrá que esperar a que dicho instituto determine el procedimiento que deberán seguir las trabajadoras para obtener la autorización, ya que los días que se le deben proporcionar a la asegurada variaron en su aceptación sanitaria.

Así mismo, será necesario adecuar el artículo 101 de la ley del seguro social (LSSS), que establece “la asegurada tendrá derecho durante al embarazo y el “De acuerdo con el Diccionario de la Real Academia Española (2006) la definición de puerperio”¹⁶ a un subsidio en dinero igual al 100% del último salario diario de cotización al que recibirá durante 42 días anteriores al parto y los 42 posteriores al mismo”. Lo anterior atendiendo a la autorización de transferir 4 de la 6 semanas de incapacidad previo al parto, cuestión que no contempla el numeral referido.

Por su parte, el artículo 143 del reglamento de prestaciones médicas del instituto mexicano del seguro social señala las condiciones para emitir los certificados de incapacidad por maternidad, señalando al respecto que: “tardándose del certificado de incapacidad prenatal comprenderá los 42 días anteriores a la fecha de los días que se señale como probable del parto”, es decir el significado de incapacidad post parto se expedirá invariablemente por 42 días a partir de la fecha del parto”.

Para tener derecho a lo anterior se necesita cumplir con los requisitos del diverso 103 de la ley del seguro social. Siempre y cuando la trabajadora tenga 30 semanas cotizadas en los últimos doce meses, de lo contrario es responsabilidad patronal en los términos del numeral 170 de la ley federal del trabajo.¹⁷

Ahora bien si los hijos hubiesen nacido con alguna discapacidad o requieran atención medica hospitalaria se establece que el “descansa podrá de ser hasta de ocho semanas posteriores al parto”. Como dicha prorrogas no deriva del parto de la madre trabajadora, el IMSS no podrá emitir un certificado de incapacidad y el salario de las dos semanas adicionales lo deberá cumplir el patrón, así como realizar el pago de las cuotas obrero- patronal, aportaciones y amortizaciones correspondientes. En tal sentido, resulta menester que el legislador regule simultáneamente algunos ordenamientos para evitar afectar a las trabajadoras.

Por lo que respecta al periodo a prueba en las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado la ley federal de trabajo manifiesta que durante ese periodo el trabajador disfrutara del salario, la garantía de la seguridad social y de las prestaciones de la

¹⁶ Puerperio: Período que abarca más o menos las seis semanas que siguen al parto y durante el cual el útero recupera su estado normal y se inicia la secreción láctea. Real Academia Española. Diccionario de la lengua Española. Madrid, España, 2006

¹⁷ Ley Federal del Trabajo, Ediciones Fiscales (ISEF), México, 2013

categoría o puesto que desempeñe pero dado que la ley del seguro social no se ajustó a los nuevos instrumentos de contratación estos deberán armonizarse en los mecanismos que actualmente establece este ordenamiento es decir, el goce del subsidio establecido en el artículo 101 de la ley del seguro social quedará a cargo del patrón pues la trabajadora en estado de gravidez no habrá cubierto por lo menos las treinta cotizaciones semanales en el periodo de doce meses anteriores a la fecha a la fecha en que debería comenzar el pago del subsidio.

Comparativo de la protección a la maternidad a nivel internacional

Desde su fundación en 1918, la organización internacional del trabajo (OIT) considera fundamental la protección de la maternidad de las trabajadoras. Es importante reconocer las causas subyacentes de la falta de atención a la salud para las madres y de la protección de la maternidad. El problema de fondo son las apropiadas entre los sexos, que en muchos países influyen ampliamente, ya que las tradiciones patriarcales ancestrales y los roles de género vigentes están basados en la superioridad masculina.¹⁸

El estado mexicano ha ratificado una multiplicidad de instrumentos internacionales, entre ellos un número importante de convenios de la organización internacional del trabajo, la declaración universal de los derechos humanos, los convenios contra la discriminación y la violencia hacia las mujeres- CEDAW y Belém do Pará, respectivamente, los pactos por los derechos Económicos, Sociales y culturales. Estos instrumentos internacionales forman parte de nuestro marco jurídico nacional, y al armonizar nuestras leyes con tales instrumentos podemos construir un marco legal incluyente y equitativo.

Muchas mujeres requieren poder obtener un trabajo digno, decente, en condiciones de seguridad que les permita superar la pobreza además a de que se desempeñen como madres de familia, por ello la ley pretende armonizar estos dos fines para que el menor sea atendido por un periodo breve pero importante para su seguridad.

El derecho de la madre a un periodo de descanso tras el parte el eje de la protección de la maternidad, junto con las garantías de contar con medios suficientes para su propia manutención y la de su familia, re incorporarse a su trabajo al terminar su licencia. La licencia de maternidad tiene por objeto salva guardar la salud de la mujer y la criatura durante el periodo perinatal, habida cuenta de las exigencias psicológicas particulares asociadas al embarazo y al nacimiento. En el convenio sobre la protección de la maternidad 1952 en su artículo tercero, se estipula un

¹⁸ Moreno Padilla Javier., Implicaciones de la Reforma Laboral en La Ley del Seguro Social. Op. Cit. p. 138

periodo de 12 semanas de licencia.¹⁹

En tal virtud para impedir que la maternidad se convierta en causa de discriminación en contra de la mujer en el empleo, es imprescindible garantizar que las embarazadas y las nuevas madres no perderán su puesto de trabajo por el nacimiento de sus hijos y que tendrán la oportunidad de incorporarse al empleo después del periodo de licencia. Mientras dure la incapacidad por maternidad se te considera a la trabajadora en “activo”, es decir, es como si se presentara en su empleo todos los días y tus derechos no se pierden ni se suspenden, ni tu antigüedad laboral tampoco.

Descanso en caso de adopción

Hasta antes de la reforma la adopción no se consideraba como forma de maternidad en la ley federal del trabajo lo que sin lugar a duda creaba una situación de desventaja para las trabajadoras que adoptaban por esta posibilidad de ejercer su maternidad. Sobre el particular el nuevo texto de la LFT señala en su artículo 170 fracción II bis que “en caso de adopción de un infante las trabajadoras disfrutaran de un descanso de 6 semanas con goce de sueldo posteriores al día que lo reciban”.

De acuerdo con la reflexión de Javier Moreno Padilla, el legislador reconoció a la adopción como una forma de maternidad, con lo cual sin lugar a dudas resulta un gran paso a la modernización y cavidad del nuevo texto legal. No obstante la ley del seguro no social no prevé en ninguno de sus artículos el derecho consagrado en la reforma hecha a la ley federal del trabajo relativo al periodo de descanso posterior a la recepción del infante. En tal sentido cabe preguntarse si se trata con un permiso con goce de sueldo será el patrón quien pague a la trabajadora el salario correspondiente y, además, deberá cubrir la totalidad de las cuotas obrero-patronales y lo subsidios respectivos.²⁰

Así las cosas, los patrones aceptan la protección aseguradora para evitar estos pagos, pero la falta de simetría de los ordenamientos va a generar conflictos, ya que es básico que el legislador no otorgue unilateralmente beneficios sin considerar todas sus implicaciones en otros ordenamientos.

Conclusiones

A manera de conclusión la reforma laboral buscó el equilibrio entre los factores de

¹⁹ Artículo 3 del convenio sobre la protección de la maternidad de 1952. Disponible en: <https://books.google.com.mx/books>. Consultada: 25/05/2015. “1. Toda mujer a la que se aplique el presente Convenio tendrá derecho, mediante presentación de un certificado médico en el que se indique la fecha presunta del parto, a un descanso de maternidad. 2. La duración de este descanso será de doce semanas por lo menos; una parte de este descanso será tomada obligatoriamente después del parto”.

²⁰ Moreno Padilla Javier., Implicaciones de la Reforma Laboral en La Ley del Seguro Social. Op. Cit .pp. 137-138

producción y la protección al trabajador pero en realidad solo le facilito al empleador mecanismos para lograr un incremento a sus ganancias sustituyendo al derecho del trabajo como un derecho humano por una serie de requisitos que el trabajador debe cumplir para poder ocupar un puesto en base a sus aptitudes y capacitación sin existir al menos en la teoría discriminación en razón del género pues al tener la mujer una presencia importante en diversos ámbitos de la sociedad es increíble se le siga considerando inferior al hombre pues cuenta con las mismas capacidades intelectuales por lo que, necesitamos una consciencia cívica con perspectiva de género que se apodere no solamente de las leyes, sino de los ciudadanos. Para ellos, tenemos que combatir la violencia de género, los contenidos sexistas implícitos en las actividades gubernamentales, las inequidades que padecen las mujeres en sus mismas comunidades, en sus familias, en sus escuelas, y en sus trabajos. Es más, tenemos que combatir la desigualdad de género en los mismos partidos políticos y sus dirigencias, si es que queremos que sirvan de algo las nuevas reformas.

Cabe señalar que en el ámbito laboral se ha logrado posicionar el tema de los derechos de las trabajadoras tanto en la agenda de los sindicatos como en la agenda legislativa. Sin embargo esto no ha sido suficiente lograr que una propuesta de reforma laboral sea asumida desde la perspectiva de garantizar la igualdad de oportunidades y de trato e incorporar las acciones positivas para erradicar la discriminación y la violencia en el trabajo, requiere un esfuerzo y voluntad que se traduzca en un acuerdo legislativo y sindical donde las trabajadoras sean artífices de su propio andamiaje jurídico. Mientras no se pongan en práctica estos derechos, seguiremos en el reconocimiento formal y no real sin la posibilidad de hacerlos aplicables.

Propuestas

Suprimir el apartado C del artículo 15-A el cual establece una de las condiciones que debe cumplir el trabajo en régimen de subcontratación pero en ocasiones no se cumple ya que existen empresas que ofrecen personal para cubrir una incapacidad que de antemano no contarán con las mismas condiciones de trabajo especialmente del reparto de utilidades.

Reformar el artículo 101 de la ley del seguro social pues no contempla los supuestos de reformado artículo 170 de la ley federal del trabajo

Adicionar un artículo a la ley del seguro social que permita a las mujeres que están sujetas a prueba y den a luz sean beneficiadas con el subsidio que señala artículo 101 de la misma ley.

Adicionar un artículo a ley del seguro social donde se otorguen a la madre

adoptiva los mismos derechos que ya se le conceden a la madre biológica antes y después del parto.

Bibliografía

Bauzas Ortiz Alfonso, Propuestas para una reforma Democrática; Centro de producción editorial , México, 2007.p.p. 228-229

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Ed. Mariángel. México, 2014.

Diccionario de la lengua Española. Madrid, España, 2006

De Buen Néstor, Derecho del trabajo Tomo Segundo, Ed. Porrúa, México, 2008.

Ley Federal del Trabajo, Ediciones Fiscales (ISEF), México, 2013

M. Meléndez George, la unificación del sistema de justicia laboral, Ed. Porrúa, México, 2000, p.87.

Moreno Padilla Javier, Implicaciones de la Reforma Laboral en La Ley del Seguro Social. Trillas, México, 2013.p. 12

Martínez Gutiérrez Javier, Reforma Laboral y sus Efectos Fiscales, Ed. Ediciones Fiscales ISEF S.A. DE C.V., México, 2013.p. 44

Cibergrafía

Artículo 3 del convenio sobre la protección de la maternidad de 1952. Disponible en: <https://books.google.com.mx/books>.

Chávez Bárcenas Rubén, (Octubre 2012). Comparación entre la Iniciativa de de Felipe Calderón que reforma la ley Federal del Trabajo y el texto de la Ley Vigente. Obtenida 12/08/13 de: <http://www.stunam.org.mx/revision12/comparativo/02exposicion.pdf>

La Incapacidad por Maternidad en México. Disponible en: <http://espanol.babycenter.com/a14700010/la-incapacidad-por-maternidad-en-m%C3%A9xico>.

Hablemos de la reforma laboral: 10 ventajas y riesgos del outsourcing. Disponible en: <http://www.elmanana.com/hablemosdelareformalaboral10ventajasyriesgosdeloutsourcing-1801119.html>. Consultada: Obtenida 05/11/2015

Vargas Hernández Ivonne, (13 de marzo de 2013 a las 06:01). México, lejos de la equidad de género Disponible: <http://www.eumed.net/cursecon/ecolat/mx/2008/dda.htm>. Consultado en: Obtenida 05/11/2015

Reforma Laboral. Disponible en: <http://www.contadoresbc.org/component/k2/item/402-efectos-fiscales-reforma-laboral>. Consulta: 12/08/13

LAS FRANQUICIAS Y EL CORPORATIVISMO: PRECARIEDAD E IMPACTO LABORAL EN MÉXICO, EL CASO DE ALSEA

LUCÍA ISABEL BRAVO HERNÁNDEZ¹

Resumen

En la actualidad, el trabajo se ha transformado tanto físico, tecnológico e institucionalmente. El acercamiento a estas nuevas configuraciones no es tema innovador pero cada vez se empiezan a tener nuevas miradas para ser estudiadas. Las grandes corporaciones transnacionales logran tener éxitos económicos y sociales que a su vez se reconocen las oportunidades de empleo que dan a las personas que no alcanzan una trayectoria académica, requieren algún tipo de flexibilidad laboral, tienen baja cualificación profesional o técnica y la polifuncionalidad es tomada como requisito para ser candidato de formar parte de las empresas, específicamente las franquicias y los corporativos. ALSEA es una de las empresas más grandes de México que ha alcanzado parte de América Latina como Colombia, Brasil y Argentina, que maneja tanto franquicias como corporativos de varias cadenas de *restaurantes* y *fast food's*, por lo que es un ejemplo más centrado para conocer el impacto que estas nuevas formas empresariales ofrecen a la sociedad laboral contemporánea.

Palabras clave: Franquicia, Corporativismo, Precariedad, Vulnerabilidad, ALSEA.

¹ Tesista de la Lic. de Sociología en la línea Laboral y de Migración. Participación en la Universidad de Bielefeld, Alemania en el Taller “*Procesos de transnacionalización en distintos campos sociales*”, Participación en recaudación de datos con los Dres. Ludger Pries y Oscar Calderón Morillón en proyecto para “*Intercultural Consultary and Studies*”. Colaboradora actual en investigación historiográfica para proyecto “*El proceso modernizador del pensamiento en las mujeres a través de la prensa femenina en México. Revistas El Hogar y Mignon, 1913-1970*”, encabezada por la Dr. Nydia E. Cruz Barrera del ICSyH, Puebla, Pue.

Abstract

At present, the work has transformed so much physically, technologically and institutionally. The approximation to these new configurations is not an innovative topic but every time new looks are started having to be studied. The big transnational corporations manage to have economic and social successes that in turn recognize the opportunities of employment that give the persons who do not reach an academic path, need some type of labor flexibility, have low professional or technical qualification and the polyfunctionality is taken as a requirement - to be a candidate of forming a part of the companies, specifically the exemptions and the corporate ones. ALSEA is one of the biggest companies of Mexico that has reached part of Latin America as Colombia, Brazil and Argentina, which handles so much exemptions as corporate of several chains of restaurants and fast food's, for what it is an example more centred to know the impact that these new managerial forms offer to the labor contemporary company.

Key words: Exemption, Corporate Spirit, Instability, Vulnerability, ALSEA.

Introducción

Esta investigación surge a partir del interés de una de las empresas que se ha promovido como el mayor operador de marcas de comida rápida y restaurantes. Iniciando con la adquisición de Domino's Pizza, ALSEA ha logrado manejar marcas como Vips, El Portón, Starbucks, Chili's, Burger King e Italianni's. Las franquicias y el corporativismo como manera de dar empleo tienen beneficios, pero también desventajas para quienes prestan su mano de obra a este sector de los servicios.

Antes de conocer a esta empresa, me permito resumir que son las franquicias y el corporativismo. Para la búsqueda del concepto de *franquicia* tuve que acercarme a la rama de la administración y así entender su funcionamiento.

La historia de las franquicias llega desde la época medieval por medio de impuestos públicos otorgados a una persona con licencia por parte del gobierno, donde éste a la vez pagaba un impuesto a cambio de protección militar (Alba, 2004) dada desde la monarquía, pero no fue hasta la década de 1850, cuando la empresa SINGER, se encontraba en problemas económicos y vendió máquinas a sus trabajadores que revendían en precios considerados (60 dólares) para que posteriormente SINGER cobrara un porcentaje a los concesionarios² por la exclusividad que daban en ciertos

² La concesión es un sistema de distribución en el que el concesionario se compromete a comprar una cantidad de productos o bienes del empresario-fabricante, para revenderlos al consumidor final; la concesión es que el concesionario compra al empresario y éste obtiene su beneficio del margen obtenido sobre el precio de

territorios, por lo cual dejó de pagarles el salario y cobraba a sus ex empleados, ahora vendedores, creándose el primer esquema de concesionarios en E.U.(Morejón, 2008: 9).

Cristina Alba (2004) dice que una franquicia es una manera de comercializar, además de dar el entrenamiento calificado y los conocimientos necesarios por parte de los responsables del mismo, mientras una concesión es sólo obtener algún derecho sobre el nombre, en este caso la marca. También explica sobre la función del franquiciante (el que registra la marca) y el franquiciatario (el que renta la franquicia). Ambos actores firman un contrato donde se aceptan los términos y condiciones, estableciendo lo que ES y NO debido en funcionamiento de la franquicia, como la publicidad, las operaciones, los espacios, los productos, los contratos, etc.

Después de pactar los acuerdos en el contrato, la franquicia empieza a funcionar dependiendo del tipo de contrato y de franquicia. Estos son los diferentes tipos de franquicia según la página **Creación de Empresas**

a) Franquicia de producción. Es la que además de distribuir y la que lleva la marca, también produce lo que vende.

b) Franquicia de servicios. Ésta es la que ofrece servicios en base a lo que franquiciador someta, cediendo los procesos, los precios y el servicio de calidad que se ofrece al franquiciante. Es la franquicia que se adapta al objeto de estudio, la más conocida y utilizada actualmente.

c) Franquicia de distribución. Se dedica a distribuir o revender los productos fabricados por otras empresas.

d) Franquicia Master o Principal. El Franquiciador puede explotar una franquicia en otro lugar fuera del origen de la franquicia.

El corporativismo por otro lado es, una sociedad más organizada que mantiene los mismos lineamientos que un franquiciante, tiene las mismas características de distribución, servicio y calidad, pero que a diferencia de la franquicia no es un individuo quien se encuentra a cargo y posee la marca total, sino un grupo de personas que administran más de un establecimiento. Es decir, teniendo una jerarquización más amplia, eficaz y racionalizada. A esta racionalización, refiero a la *cultura corporativa*. Garabito explica que la cultura corporativa, es aquella en la cual se comparten códigos, normas, valores, símbolos y creencias que permiten una identificación del trabajador con la empresa (2007:37). Una vez teniendo las ideas básicas de lo que son el funcionamiento de las franquicias y el corporativismo, aterrizaré este tema problematizándolas con la situación actual laboral en nuestro país.

reventa, lo que implica que depende de su propia gestión. (Mosquera, 2010,75)

Las Franquicias y el corporativismo: su impacto en México

En México hablar de una franquicia es limitarse a los bienes y servicios que éstas generan, el estudio de las mismas se ha enfocado en cuestión de capital, de emprendimiento y éxito en los negocios. En cambio la precariedad y vulnerabilidad de las personas que trabajan en estos establecimientos se ha investigado muy poco en nuestro país.

Hace casi 30 años, una nueva forma empresarial de mayor alcance racionalizado se esparcía por todo el mundo y México no sería la excepción. La franquicia se establecía en un entorno donde la estrategia del neoliberalismo se concentraba en estabilizar la crisis que Miguel de la Madrid vivía en 1982. Este hecho provocó que México tuviera cambios dentro de la economía del país. En aquella época, el país pasaba por un momento económico difícil. Las consecuencias de las políticas económicas de los años 70 se hacían cada vez más evidentes. En 1982 se tocó fondo tras la caída del precio internacional del petróleo, la devaluación del peso frente al dólar –en tres ocasiones ese mismo año– y la suspensión del pago de la deuda externa con EE.UU. (García, 2011)

La entrada de franquicias a México vendría a revolucionar aspectos laborales y sociales en una situación de crisis. Una de estas franquicias que se enfrentó ante tan amargo momento en el país y que además de los sucesos económicos, soportó desastres naturales como el del 1985, fue McDonald's. Esta franquicia se adaptó y tuvo éxito a pesar de los problemas que la nación se enfrentaba³. El caso de McDonald's no es la primera franquicia en México pero sí de las primeras en ser objeto de estudio en diversas áreas administrativas y sociales principalmente. Las consecuencias de la llegada de ésta franquicia, además de cambios laborales, provocó un choque de cultura estadounidense -versus- mexicana adaptándose a los gustos gastronómicos mexicanos en cuanto a ingredientes y procesos.

Hacia finales de los años 80 otras marcas se aventuraron a venir a México. Tal fue el caso de Domino's Pizza y Howard Johnson, quienes utilizaron un modelo diferente al de McDonald's para su ingreso al país. En el caso de esta última, la empresa estableció, junto con socios mexicanos, una oficina propia en nuestro país. Las otras dos marcas entraron a base de contratos de Franquicia Maestra, un grupo mexicano adquirió los derechos exclusivos de comercializar las marcas en México. (Fernández, 2010:37). Las *fast food's* han triunfado económica como socialmente en nuestro país y ha atraído a la juventud mexicana para consumir como para trabajar.

México se encuentra en los primeros países con mayor desempleo, esto según artículos periodísticos entre ellos "La Jornada" que publicaron un reporte de la OCDE

³ Su mención es para empezar a concretar acerca de la llegada de las franquicias a México.

en septiembre pasado, indicando que los jóvenes con educación básica tienen más oportunidades de empleo que los que tienen educación superior. Cabe mencionar que dentro de esta postura los jóvenes salen a buscar trabajo aun estando en bachillerato indicando un 53% de deserción escolar, mientras que un 9.3% carece de trabajo y estudio; y por ende, servicios de salud, según un artículo del mismo periódico en el mes de agosto.

En el caso de Puebla, era el tercer estado de la República en tener la tasa más alta en desempleo, este según el primer trimestre de 2014, alcanzando 128 mil 123 personas sin empleo, de las cuales 51 mil 249 (40%), son jóvenes de entre 14 y 24 años de edad. (Camacho, 2014) En el primer trimestre de 2014 había un 3.7% de desempleados mientras que en 2015 se ha mantenido en un 3.4, es decir, hubo más desempleados el año 2014, (Páez, 2015) postulándose en el noveno lugar en tasa de desempleo. Las personas que se ubican entre 20 a 29 años tienen un 41% de desempleo en la capital (de la Luz, 2015). Apesar de contar con estudios universitarios, la falta de experiencia en los jóvenes convierte en un rechazo total al buscar trabajo.

Si bien los jóvenes son los principales marginados en cuanto a la búsqueda de experiencia laboral, sin embargo, las empresas dedicadas a los servicios, buscan principalmente a los jóvenes por varias razones convenientes para la empresa: fuerza de trabajo más sana, fuerte y rápida, evitar contratos temporales y generar antigüedad de trabajadores (Muñoz, 2013, pp.13), bajos salarios y más carga laboral, flexibilidad y confianza en la multifuncionalidad. Muchos de los jóvenes aceptan contratos por parte de las mismas, algunas veces por la flexibilidad que se ofrece para seguir continuando sus estudios.

La Psicología Organizacional dice que lo que nos *atrae* hacia un trabajo en comparación con otros trabajos constituye nuestra expectativa respecto de las recompensas materiales, sociales o psíquicas que pueden ofrecernos. Lo que nos retiene en el empleo- nuestra *satisfacción* con él- es el grado hasta el cual el empleo nos compensa en relación a lo mejor que podríamos estar en otro empleo y las aspiraciones que tenemos (M.Bass, 1972,59)

Una de las hipótesis en cuanto al crecimiento laboral en empresas de comida rápida y restaurantera, es que la antigüedad no genera ascensos en trabajadores que permanecen durante bastante tiempo, ya que no siempre son seleccionados para adquirir un puesto gerencial o administrativo, debido a las capacidades y la calificación que conlleva no solo en el proceso de producción estricto, también en el trato con proveedores, metas de productividad y equilibrio en publicidad.

La precariedad laboral en restaurantes y *fast food's* es difícil de contrarrestar. La falta de experiencia, accidentes constantes y espacios muchas veces insalubres

que no están presentes visiblemente ante el público, son ejemplos de la falta de atención dentro de estos establecimientos. La asesoría por parte de las instituciones gubernamentales dedicados a regular estos lugares, no frecuenta los malos manejos administrativos y el desinterés en las expectativas de los trabajadores, e inclusive, problemas graves en cuestión sexual y de salud.

A pesar de que entre trabajadores se conoce este y otro tipo de situaciones, la indiferencia se muestra por diversas razones: miedo e intimidación al despido, desinterés ajeno, trabajo temporal, etc. Las franquicias de comida rápida y de restaurantes se mantienen con trabajo no calificado, explotación laboral, contratos temporales, rotación de personal continua, violación de derechos al trabajador y salarios bajos. A pesar de esto, tienen ganancias, crecen, se extienden, dan trabajo y nosotros seguimos siendo consumidores.

Si enfatizamos el concepto de consumo en la producción de comida y en la cultura, las *fast food's* y los restaurantes transfiguran una cultura gastronómica adaptándose a los nuevos estilos de vida. A través de la historia humana, las actividades de consumo o relacionadas con él (producción, almacenamiento, distribución y eliminación de los objetos de consumo) han proporcionado un flujo constante de esa “materia prima” que ha modelado la infinidad de formas de vida que tienen las relaciones humanas y sus patrones de su funcionamiento. (Bauman, 2008:44), es decir, las relaciones sociales son importantes para conocer el tipo de productos alimenticios (producto) que se consumen en la vida cotidiana. El mundo del consumo parece inmiscuirse en nuestra vida diariamente y modificar nuestras relaciones con los objetos y los seres (Lipovetsky, 2006:34).

Consumir bienes y servicios en una sociedad capitalista obliga a los consumidores a un intercambio y este para ser realizado, requiere de ingresos, que a su vez exige la venta de la fuerza de trabajo; lo esencial para la supervivencia social y económica.

Los productos demandados por los consumidores, desencadena una serie de atributos subjetivos que nos hace experimentar emociones y sentimientos al momento de adquirir la mercancía. Las marcas y la publicidad hace que los artículos se estimen en un estatus social alto, lo cual, al ser parte de la dominación, la clase baja y media-alta, desean y anhelan adquirir productos con altos costos imitando a la clase alta. Bourdieu en *La distinción* menciona algo importante: ...”la mayor parte de los productos solo reciben un valor social en el uso social que de los mismos se hace” (Bourdieu, 1979:19) El significado social para Bourdieu y el consumo gira entorno en los significados que las clases le atribuyen a cada producto, ALSEA por ejemplo tiene un mercado amplio en comida para el consumidor, desde comida completa, café y comida rápida con diferentes costos y dirigida principalmente a la clase media-alta.

La publicidad se ha encargado de dar al mundo una extensa gama de productos y marcas para todo tipo de necesidades que se vuelven parte del consumidor, dice Lipovetsky que no se vende ya un producto, sino una visión, un concepto, un estilo de vida asociado a la marca, siendo este un consumo emocional y placentero, clasificándose en gustos por necesidad (clases populares) y gustos por lujo (clases adineradas) (2007:42) fetichizando de esta manera a los productos.

Si bien todos los consumidores son únicos, una de las constantes más importantes entre todos nosotros, a pesar de nuestras diferencias, es que todos somos consumidores (Schiffman y Lazar, 2010:5). Los medios de comunicación nos invaden con diferentes productos, la comida por ejemplo se manifiesta en diferentes formas, pero nunca en comida popular ambulante. La mayoría de estos establecimientos dan al consumidor el mismo servicio, algunos con productos iguales pero con pequeñas diferencias en cuanto al manejo de procesos, calidad y precios.

El funcionamiento de estos lugares se da a partir de sus consumidores ya que no podrían existir sin la demanda de sus productos. Dentro del toyotismo encontramos ciertas características que permiten que la organización no tenga sobreproducción. El *just in time* sólo produce lo necesario en medida de las necesidades del consumidor. Dentro de esa lógica, las *fast food's* y los restaurantes se rigen por ese modo de producción obteniendo ganancias y productos hechos en determinado tiempo. De la Garza dice que:

La construcción de la ocupación depende directamente del consumidor, que no contrata al trabajador, pero el ser contratado el trabajador por la empresa depende de que aquel esté consumiendo en el acto mismo del trabajo, además de que (...) la presión por parte del cliente de proporcionar un producto-servicio de calidad y afectividad adecuadas permanece durante toda la actividad laboral y no forma parte solamente del momento de la contratación del trabajador. (2012:117).

La empatía, los buenos modales hacia con el consumidor y la atención, forman parte de la relación laboral que consecuentemente exista una interacción con un tercer actor. El consumidor decide en dónde comprar, que comprar y con quién comprar, buscando satisfacción con el producto y el lugar del servicio.

La subjetividad de los consumidores es importante para atrapar su atención por medio de la publicidad y los medios de comunicación, aunque los trabajadores de estas empresas que venden calidad y accesibilidad, mantienen una subjetividad y una identidad contraria a lo que producen, muchas veces de manera impuesta.

ALSEA, del éxito empresario a una precariedad laboral

ALSEA es la empresa líder en operar restaurantes y *fast food's* en América Latina. Cuenta actualmente en México con 1825 Unidades de las cuales 273 son franquicias y 1552 son corporativos. Las marcas que maneja al menos en México son: Domino's Pizza, Starbucks, Burger King, Chili's, California Pizza Kitchen, P.F. Chang's, Italianni's, The Cheesecake Factory, Vips y el Portón. Este imperio nació gracias a los hermanos Cosme, Armando y Alberto Torrado que trajeron a Domino's Pizza a México como Franquicia Maestra para que años después lograran abrir más sucursales en todo el país. En 1995 Burger King forma parte de Torrquín (nombre anterior de ALSEA) como asociación estratégica siendo hasta el 2002 junto con Starbucks parte del manejo de ALSEA. Consecuentemente logra adquirir otras marcas como Vips, Italianni's y Chili's.

Esta empresa nacida en México ha crecido en mercados internacionales no sólo en América Latina también España, por lo tanto el impacto que ha tenido económica como socialmente está fuera de los límites mexicanos.

Si bien esta empresa no sólo se ha dedicado a cotizar en la bolsa de valores y seguir creciendo como corporativo, ha generado empleo en todo el país desde personas calificadas hasta con personas sin experiencia, por ello se encuentra entre las 20 mejores empresas para trabajar en México.

ALSEA, así como otras empresas, han logrado tener diferentes distintivos en cuanto a su contribución social y laboral. La ESR (Empresa Socialmente Responsable o Responsabilidad Social Empresarial), creado por la Cemefi (Centro Mexicano para la Filantropía) y fundada en 1988, promueve y articula la participación filantrópica, comprometida y socialmente responsable de los ciudadanos y sus organizaciones, para alcanzar una sociedad más equitativa, solidaria y próspera (Cemefi, 2015), es decir la colaboración social para ser un mejor país. (Cajiga, s/a: 6). En todo el mundo existen organizaciones dirigidas a este tipo de acciones, pero el enfoque en esta ocasión será en México.

En 2012 le otorgaron este distintivo a ALSEA por las siguientes acciones en 2011 publicados el 13 de Marzo de 2012:

- Generación de 2,317 nuevas fuentes de empleo, y promoción a casi 3,000 colaboradores, de los cuales 48% son mujeres y 52% hombres.
- Inversión de más de 320,000 horas de capacitación beneficiando a 15,220 colaboradores
- Beneficio a 98,877 personas a través de los diversos programas de "Apoyo a la Comunidad" de sus marcas y unidades de negocio en México y en América Latina.

- 800 mil clientes se sumaron a la campaña de recaudación “Gracias México” para alimentar a niños en extrema pobreza, lo cual equivale al 80% de la operación de un comedor Santa María.

- Apoyando por séptimo año consecutivo la formación de 136 niños del municipio de Chalco, a través del programa “Generación Alsea” en colaboración con la organización Mano Amiga.

Además ALSEA es parte de organizaciones como “Great Place to Work”,⁴ The Global Compact⁵ y IPC Sustentable de la BMV⁶.

Otro movimiento es el “Va por mi cuenta” que es parte de Fundación ALSEA⁷ y se dedica a la recolección de alimentos para niños de escasos recursos, de este modo el público en general participa en campañas alimenticias con la donación de semillas, además de que un porcentaje de la venta de ciertos productos se destinarán para la construcción de comedores infantiles. Sabemos que este tipo de establecimientos o empresas que manejan alimentos y bebidas son las principales de desechar comida por toneladas, ya sea por los tiempos de vida de los productos y de los procesos productivos, mermas o ventas no realizadas por sobre-producción, siendo de las más contradictorias al ser parte de movimientos y contribuir con la recaudación de fondos y programas para evitar la desnutrición en México.

ALSEA también tiene su propio distribuidor de materia prima con el nombre de DIA (Distribuidora e Importadora Alsea) que se encarga de proveer desde varios países lo que necesita cada marca de restaurantes y establecimiento de comida rápida, es decir, es el comisariato creado sólo para las necesidades exclusivas de cada unidad operado por ALSEA .

Quizá ALSEA ha logrado beneficios fuera de su interés empresarial pero no justifica las fallas que como institución ha tenido con sus empleados.

Entre ellas tenemos la capacitación y la experiencia que se da dependiendo del tipo de establecimiento ya sea de comida rápida o restaurante. En el caso de las *fast food's* no requiere algún tipo de experiencia, sin embargo hay entrenamientos para

⁴ Empresa Global sin fines de lucro que se encarga la de investigación, asesoría y capacitación que ayuda a las empresas a mantener lugares con excelentes ambientes laborales. (Great Place to Work, 2015), actualmente ALSEA tiene el 11° lugar como EL Mejor Lugar para Trabajar en México.

⁵ Es un pacto de ESR que obliga a las empresas a mantener derechos humanos, ambientales, laborales y anticorrupción y de ésta manera según ALSEA todos los colaboradores fomentan todos los principios que promueven dicho pacto (para consultar los principios postulados, visitar la página oficial de ALSEA)

⁶ El Índice de Precios y Cotizaciones es un indicador que sirve para destacar a las empresas que están comprometidas con el cuidado del medio ambiente, cultura ética, satisfacción en sus colaboradores y participación en el desarrollo de comunidades sociales.

⁷ Creada en 2004 para contribuir al desarrollo comunitario en educación y alimentación recaudando fondos en efectivo y en especie con motivos de su Responsabilidad Social.

que –la mayoría jóvenes- se desenvuelvan en la atención a clientes y la producción rápida; en restaurantes como VIP'S o El Portón se requiere de experiencia mínima de 6 meses a 1 año en el área de cocina, con Lic. trunca en alimentos y bebidas o bachillerato técnico, con capacitaciones a meseros o hostess, con preferencia a los que tienen conocimientos de cocina y evitar costos en su calificación.

En la mayoría de las cadenas de comida que ALSEA maneja otorgan el servicio a domicilio tanto en fast food's como en restaurantes. El nivel racional que ha alcanzado ALSEA para producir y otorgar los servicios que ofrecen en base a la comodidad del consumidor, ha propiciado que sus empleados dejen los establecimientos como el espacio laboral y salgan a la calle a cubrir las necesidades que el cliente demanda. Sin embargo, es algo factible analizar, ya que por un lado generan ingresos extras por medio de las propinas, pero son más vulnerables al tener algún tipo de percance o accidente. En el caso de Domino's Pizza por ejemplo, es frecuente los accidentes entre repartidores, además, de la falta de refacciones y equipo necesario para evitar enfermedades respiratorias en épocas de lluvia y frío.

No cuentan con algún tipo de transporte para las personas que cierran los establecimientos, esto se refleja en que las personas reclutadas para laborar en cualquiera de las marcas manejadas por ALSEA, se basan principalmente en la cercanía que tiene el candidato al establecimiento en la que desea laborar y así no tener preocupación del regreso del empleado a su casa. No podemos dejar de mencionar la falta de pago de horas extras, éstas son diarias como mínima de 1 hora para los que tienen que cerrar cada establecimiento sin contarla dentro de la jornada laboral; sucede en Starbucks, Domino's Pizza y Burger King como principales marcas que ALSEA opera.

Por otro lado tenemos la multifuncionalidad y la flexibilidad laboral. Dentro de las funciones que maneja ALSEA en sus restaurantes son más concretas y específicas por el nivel de servicio otorgado; en cambio, en los establecimientos de comida rápida son poli-funcionales, ya que incluirse no solo en la atención al cliente no es suficiente, sino conocer el área de la cocina, el servicio a domicilio y la limpieza de todas las áreas.

Probablemente para repartidores y meseros los ingresos son mayores a los de la ley por el recibo de propinas, pero las funciones son más pesadas dentro de la jornada laboral, no sólo se dedican al reparto a domicilio, también a las actividades necesarias de cada unidad, principalmente a la atención de clientes dentro del establecimiento o limpieza constante del inmobiliario.

La flexibilidad para estudiantes por ejemplo se incluye en horarios y jornadas reducidas para que sigan estudiando que muchas no se respetan por los intereses

de cada establecimiento y la alta demanda en el consumo de sus productos. Sería interesante conocer qué tipo de problemas existen en cuanto a jubilaciones o en la salida de personas que han generado antigüedad mayor de 15 años ya que la mayor parte de este tipo de establecimientos mantiene una alta en rotación de personal. Los empleados de las marcas operadas por ALSEA no tienen ninguna protección de ninguna índole, hablamos específicamente de algún sindicato, por lo que las opciones del trabajador para exigir negociaciones y mejores oportunidades son débiles o se generan más hacia los encargados regionales de cada unidad. ALSEA no se hace responsable de esto.

Sobre el corporativismo, ALSEA mantiene Misión y Principios dedicados principalmente a los clientes y el buen servicio que ofrecen para seguir creciendo como empresa con la ayuda de diferentes áreas estratégicas: Recursos Humanos, Tecnología, bienes inmuebles, gente al mando del servicio etc., de los cuáles también algunos de estos principios son dedicados a la gente que trabaja para desarrollar las funciones que conllevan este “buen” servicio, sometiéndolos muchas veces a realizar actividades fuera de su alcance o incapacidad por razones diferentes, estrés, exceso de fuerza laboral, condiciones insalubres o vulnerabilidad de riesgo en el trabajo. Para ALSEA el cliente siempre va a ser lo más importante.

Reflexiones finales

Este pequeño análisis sobre ALSEA como empresa corporativa es importante para iniciar una investigación más profunda acerca de una de las instituciones nacidas en México y que han crecido bajo rubros estratégicos de intereses económicos, teniendo una visión más allá de su éxito con marcas de consumo gastronómico. Debemos reconocer que el crecimiento de ALSEA ha traído consigo la generación de nuevos empleos institucionalmente regulados por el Estado considerándolos formales, con prestaciones y salarios muchas veces arriba de los de la ley, flexibilidad para sus trabajadores, oportunidades de generar experiencia en los jóvenes estudiantes principalmente y los que quieren iniciar una trayectoria laboral con capacitación desde su inicio.

La importancia de conocer a sus trabajadores y sus organizaciones laborales pueden dar más datos específicos de cómo laboran, cómo tienen una trayectoria laboral y como es su relación con el corporativo de cada marca a la cuál trabajan, sin dejar de mencionar las subjetividades que construyen a partir de la cultura laboral y el sometimiento basados en los intereses del servicio otorgado a sus clientes. Conocer ALSEA y el impacto que ha traído a México en base a las franquicias y la cultura corporativa promueve una crítica más profunda y específica sobre las deficiencias

que los empleados del rango más bajo obtienen con la calidad del ambiente laboral, la base sociotécnica de cada unidad, el apoyo de las instituciones gubernamentales y su integridad física y social de manera particular.

Bibliografía

Alba Aldave, Ma. Cristina, (2004), *Franquicias en México. Una nueva visión*, UNAM, México D.F.: Fondo Editorial FCA, 213 p.

Bauman, Zygmunt, (2006), *Vida Líquida*, España: Paidós Ibérica, 208 p.

Bourdieu. Pierre, (1979), *La distinción*, Madrid, España: Taurus, 597 p.

De la Garza, Toledo, Enrique, (2012), "El Trabajo no clásico y la ampliación de los conceptos de la Sociología del Trabajo" en Mambrenti Inés (Coord.) *Revista de trabajo*, Año 8, Núm. 10, Buenos Aires, Argentina: Nueva época pp. 109-123

Fernández Sánchez, Alejandro, (2010), *Análisis del cambio en las pequeñas y medianas empresas*, Universidad Veracruzana, Xalapa-Enriquez, Veracruz

Garabito Ballesteros, Gustavo, (2007), *Construcción de Sentido del trabajo e identificación con la empresa McDonald's*, Maestría en Ciencias Sociales, Estudios Laborales, UAM, México, 193 p.

Gilles, Lipovetsky, (2006), *La sociedad de la decepción*, Barcelona, España: Anagrama, 127 p.
(2007) *La felicidad paradójica*, , Barcelona, España: Anagrama 399 p
M. Bass, Bernard, (1972), *Psicología de las Organizaciones*, México: Compañía Editorial Continental, 539 p.

Morejón Grillo, Ailed, (2008), *El contrato de Franquicia*, Cuba: Universidad de Cienfuegos " Carlos Rafael Rodríguez", 82 p.

Schiffman Leon G. y Lazar Kanuk Leslie, (2010), *Comportamiento del consumidor*, (10° ed), México: Pearson Educación, 594 p.

Páginas de internet

Camacho, Mónica, "En 2013 se alcanzó la cifra récord de 128 mil desempleados en Puebla: Chedarui", en *La Jornada de Oriente*, 14 de Marzo de 2014
<http://www.lajornadadeoriente.com.mx/2014/03/14/en-2013-se-alcanzo-la-cifra-record-de-128-mil-de-sempleados-en-puebla-chedarui/> Fecha de consulta: 25 de Marzo de 2015

de la Luz, Hernández, Brenda, "Mujeres aventajan a los hombres en materia laboral en Puebla", en *Poblanerías* 11 Febrero de 2015
<http://www.poblanerias.com/2015/02/mujeres-aventajan-a-los-hombres-en-materia-laboral-en-puebla/> Fecha de consulta 20 de Mayo de 2015

García Fuentes, Marisol, "Derechos y deberes de Franquiciante y Franquiciatario", en *Revista Soy Enteprenur* 10 de Julio de 2011 <http://www.soyentrepreneur.com/la-marca-que-abrio-mercados.html> Fecha de consulta 20 de Mayo de 2015

Muñoz Ríos, Patricia, "Violan McDonald's y Burger King derechos humanos y laborales", *La Jornada*, México, Lunes 17 d Junio de 2013, p. 33
<http://www.jornada.unam.mx/2013/06/17/sociedad/033n1soc> Fecha de consulta 20 de Mayo de 2015

Páez, Samantha, (2015), "En febrero, incrementa el desempleo en Puebla" en e-consulta, Sábado 11 Abril 2015 <http://periodicocentral.mx/2014/gobierno/en-febrero-incrementa-el-desempleo-en-puebla> Fecha de consulta 20 de Mayo de 2015
<http://www.cemefi.org/>

<http://www.alsea.com.mx/>

EL TRABAJO DECENTE A LA LUZ DE LA REFORMA LABORAL¹

ESP. MARÍA GUADALUPE EVARISTO LÓPEZ²

Resumen

El 30 de noviembre de 2012, se reformó la Ley Federal del Trabajo en México. El artículo 2 de la Ley laboral introdujo el término de trabajo decente. Si bien el artículo 123 Constitucional establece que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil, la incorporación del término decente en la ley reglamentaria del artículo constitucional señalado, nos permite obtener una serie de lineamientos que en el ámbito internacional se han desarrollado con mayor exhaustividad por parte de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y con ello dar un mayor sentido social y humano a la normatividad laboral.

La OIT ha planteado cuatro objetivos estratégicos para consolidar la existencia de trabajo decente en las naciones: la creación de empleos, garantizar los derechos de los trabajadores, extender la protección social y promover el diálogo social. Bajo estos objetivos, pretendemos analizar la reforma laboral de México de 2012 y concluir, si nos encontramos frente a la inclusión y aplicación efectiva del término trabajo decente, cumpliendo así con estándares internacionales y con ello, buscar que la vida laboral y el crecimiento y desarrollo económico vayan de la mano, con la principal idea de dignificar la vida de un trabajador; o aun seguimos en la búsqueda de mejores condiciones que nos permitan la construcción de normas humanas laborales.

¹ Este trabajo se realizó dentro del proyecto de investigación PAPIIT no. IN302013 “Relaciones laborales reales vs relaciones laborales formales: Balance actual del mundo del trabajo en México”.

² Licenciada y Especialista con mención honorífica por la Facultad de Derecho y la División de Estudios de Posgrado de la UNAM. Es abogada postulante en materia civil, familiar, laboral y de seguridad social. Es asistente de Investigador del Dr. José Alfonso Bouzas Ortíz. Ha participado en proyectos de investigación PAPIIT y CONACyT en materia laboral, así como en diversos foros académicos, congresos y seminarios sobre tópicos laborales y de derecho de la información. Entre sus publicaciones destacan los temas de libertad de expresión y derecho de la información, así como lo relativo a temas de sindicalismo y tercerización. Actualmente es Maestrante en Derecho por la División de Estudios de Posgrado de la Facultad de Derecho, UNAM.

Reforma laboral

Durante muchos años se planteó la necesidad de una reforma laboral, en México, hubo varios intentos, numerosos intereses obrero-patronales-estatales en juego y desafortunados fracasos. Finalmente el pasado 30 de noviembre de 2012 se planteó la modificación, adición y/o reforma de diversos artículos a la Ley Federal del Trabajo en México. El tema que nos reúne esta ocasión, es producto de la reforma señalada, y tiene que ver con la incorporación en la ley reglamentaria del artículo 123 Constitucional del término trabajo decente.

Es importante recordar que la iniciativa preferente de reforma a la Ley Federal del Trabajo, fue producto de una herramienta nueva, que la propia Constitución le otorgó al Ejecutivo Federal en el contexto de la Reforma del Estado, al modificar el artículo 71 constitucional el 9 de agosto de 2012; y por ser la materia laboral en ese momento un tema prioritario para la agenda nacional, es que ahora estamos frente a dicha reforma.

El dictamen presentado por el Ejecutivo Federal, que se envió a la Comisión de Trabajo y Previsión Social con la iniciativa de reforma, contaba con un diagnóstico sobre la materia laboral en nuestro país que mostraba, como lo hemos señalado, la urgente necesidad de la reforma laboral. Dicho diagnóstico se resumía en ocho puntos, que fueron los ejes que permitieron la aprobación al vapor de la reforma laboral de noviembre de 2012. Esos puntos son los siguientes:

- El marco jurídico laboral ha quedado rebasado ante las nuevas circunstancias demográficas, económicas y sociales.
- La legislación actual no responde a la urgencia de incrementar la productividad de las empresas y la competitividad del país, ni tampoco a la necesidad de generación de empleos.
- Subsisten condiciones que dificultan que en las relaciones de trabajo prevalezcan los principios de equidad, igualdad y no discriminación.
- El anacronismo de las disposiciones procesales constituye un factor que propicia rezagos e impide la modernización de la justicia laboral.
- A pesar de que nuestro país ha tenido importantes progresos democráticos y de libertad, aún es necesario avanzar hacia mejores prácticas en las organizaciones sindicales, que favorezcan la toma de decisiones.
- La normatividad laboral no prevé sanciones significativas a quienes incurren en prácticas desleales e informales contrarias a la ley.

A casi tres años de esta reforma laboral, nos encontramos en la posibilidad de evaluar lo que nos trajo dicha reforma: los optimistas señalarán, que seguimos ante las buenas intenciones del Ejecutivo Federal y de algunos legisladores que no se han

podido concretar y que se encuentran en trámite; los realistas sin temor a equivocarnos, afirmamos que la reforma laboral nos sigue debiendo; en uno y otro caso, ésta reforma no ha dado los resultados que se plantearon en aquel 2012 para su aprobación.

No debemos perder de vista, que la inclusión de normas sociales por parte del constituyente de 1917 en nuestro país, fue el punto de partida para que otras constituciones de la era moderna consideraran importante velar por estos derechos sociales. En el caso de México, nuestro artículo 123 fue el resultado de la Revolución Mexicana, una sangrienta lucha por parte de la clase trabajadora que buscaba un cambio radical y obtener una igualdad frente al Estado liberal burgués del momento; se trataba de defender los derechos laborales que se veían afectados por la gran desigualdad económica y social del momento. Al respecto Lanz Duret señalaba “por primera vez en nuestra Ley Constitucional, los cimientos de una legislación de trabajo inspirada en principios de elemental justicia y en razones de humanidad.”³

El texto original del artículo 123 constitucional ha sufrido diferentes modificaciones; una de ellas fue considerada en la decimocuarta reforma que tuvo lugar el 19 de diciembre de 1978 en la que se adicionó un párrafo inicial a dicho artículo, para quedar como actualmente lo conocemos:

Artículo 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley.

En las discusiones para la adición del párrafo señalado se destacaba por parte de los Congresistas del momento, lo siguiente:

...El trabajo, actividad inmediata de la persona, tiene preeminencia como principio ordenador de la economía social, sobre los bienes materiales e instrumentales que son objeto de propiedad. Considerar al trabajo humano como mercancía o como simple elemento de la producción, atenta contra la dignidad del trabajador y contra el orden de la comunidad...⁴

Consideramos importante resaltar esta modificación al referido artículo, porque en él se contemplan entre otros aspectos, la idea de trabajo digno y socialmente útil, que tienen que ver con la incorporación del principio a la ley secundaria laboral reformada del trabajo decente. Dignificar al trabajador, dignificar su labor es un

³ Lanz Duret, Miguel, *Derecho Constitucional Mexicano*, 5a ed., Noris Editores, México, 1971, pág 377.

⁴ H. Cámara de Diputados. LV Legislatura. *Derechos del Pueblo Mexicano. México a través de sus constituciones*, 4 ed., Tomo XII, Artículos 123-136, México, 1994, pág. 768.

compromiso que tienen los Estados, de proteger al hombre por su simple calidad de ser humano. Trabajo digno y trabajo decente, tienen como base la dignidad humana y ésta debe ser el eje conductor de la normatividad en general, pero sobre todo de la norma laboral.

| Texto anterior | Texto vigente |
|---|--|
| <p>Artículo 2°. Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones.</p> | <p>Artículo 2o.- Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales.</p> <p>Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.</p> <p>El trabajo digno o decente también incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva.</p> <p>Se tutela la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón.</p> <p>La igualdad sustantiva es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres.</p> |

El artículo 2 de la Ley Federal del Trabajo fue uno de los artículos reformados, en él se incluyó el término trabajo decente; en el cuadro que se presenta, se contiene el texto del artículo 2 antes de la reforma y el texto vigente.

En el artículo reformado, se señala que las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales. Sin duda se agradece la incorporación de este término desarrollado más ampliamente por la Organización

Internacional del Trabajo, que nos ha brindado parámetros de entendimiento que desarrollaremos en las siguientes líneas; pero sin duda el trabajo decente viene de la mano de la idea de dignificar la vida del trabajador.

Es importante señalar que el texto antes de la reforma establecía, que con las normas de trabajo se conseguía un equilibrio y justicia social en las relaciones de trabajadores y patrones, esta última consideración en concordancia con el espíritu de las normas labores que protegen a la parte débil de la relación laboral que siempre ha recaído en el trabajador; y es necesario entender al trabajador como un elemento subjetivo de las relaciones obrero-patronales y no como un elemento económico, tal y como desafortunadamente con esta reforma se le ha visto al trabajador.

En el segundo párrafo del artículo reformado se establece lo que debe entenderse por trabajo digno o decente, y es aquel en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; en donde no existe discriminación de ninguna clase, se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.

En el tercer párrafo se señala que el trabajo digno o decente también incluye el respeto a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva.

En el párrafo cuarto, se tutela la igualdad de hombres y mujeres frente al patrón; y finalmente, se establece que la igualdad sustantiva es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres.

Después de conocer, cuáles fueron los elementos incorporados al artículo 2 de la LFT, ahora nos toca revisar el concepto de trabajo decente y dignidad humana, para estar en la posibilidad de concluir si la esencia de la normatividad laboral en nuestro país, sigue siendo protectora de los derechos de los trabajadores, o tuvo un drástico giro y ahora la normatividad laboral protege otros aspectos, dejando de lado al trabajador, entendido éste siempre como ser humano.

Trabajo decente

El concepto de trabajo decente, fue dado a conocer por el Director General de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) Juan Somavia en 1999. Para esas fechas, el índice de desempleo mundial se había incrementado, las economías se

encontraban en transición, la idea de la globalización era inminente, el desarrollo de las tecnologías daba pasos gigantes, de tal suerte que se presentaba gran incertidumbre para la clase trabajadora que cada día veía vulnerados sus derechos laborales; se trabajaban más horas, el salario percibido no alcanzaba para cubrir necesidades básicas, el tiempo de descanso y esparcimiento era mínimo. Se puede señalar que se estaba ante la presencia de un tipo de esclavitud moderna, y cabe hacer la pregunta, ¿vivimos para trabajar o trabajamos para vivir?

La Organización Internacional del Trabajo, siempre pendiente del mundo laboral, fijó como una de sus finalidades que los hombres y las mujeres puedan conseguir un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana. Las condiciones de trabajo deben ser siempre humanas.⁵

El trabajo decente según la OIT⁶ significa contar con oportunidades de un trabajo que sea productivo y que genere un ingreso digno para el trabajador; que exista seguridad en el lugar donde se desarrolla el trabajo, protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración a la sociedad, libertad para que la gente exprese sus opiniones, organización y participación en las decisiones que afecten sus vidas, igualdad de oportunidad y trato para todas las mujeres y hombres.

La OIT ha afirmado siempre, que el desarrollo económico y el social son las dos caras de un mismo quehacer, y que ambas se apoyan y refuerzan mutuamente, tal y como lo ponen de manifiesto los cuatro objetivos estratégicos que la Organización tiene al respecto y que se detallarán más adelante; asimismo se ha señalado que se tiene como objetivo transversal la igualdad de género.

La igualdad de género en nuestros días resulta un tópico importante, no bajo ideas de corte feminista y de empoderamiento de la mujer, sino porque la realidad nos ha enseñado que en estos tiempos, los roles de hombres y mujeres dejaron de ser exclusivos para convertirse en compartidos e intercambiables; sin que ello atente contra la masculinidad y la feminidad de cada persona. Nos encontramos ante el desarrollo de actividades que puede realizar el ser humano en general, sin importar el sexo al que pertenezcan; estamos ante la necesidad de proteger tanto a hombres y mujeres trabajadores vulnerables, ambos en la cotidianidad misma, pero sin duda este tema, es materia de otro análisis.

Ahora bien, los cuatro objetivos que tiene la OIT para promover el trabajo decente son:

⁵ Organización Internacional del Trabajo. Conferencia Internacional del Trabajo. Memoria del Director General: Trabajo decente. 87a reunión, Ginebra, Junio de 1999. <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>. Fecha de consulta 12 de julio 2015.

⁶ Organización Internacional del Trabajo. Trabajo decente. <http://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang-es/index.htm> Fecha de consulta 12 de julio 2015.

- Creación de empleos

Consiste en crear una economía que genere oportunidades de inversión, iniciativa empresarial, desarrollo de calificaciones, puestos de trabajo y modos de vida sostenibles.

- Garantizar los derechos de los trabajadores

Para lograr el respeto de los derechos trabajadores, se requiere de la participación y leyes adecuadas que se cumplan y que protejan los intereses de la clase trabajadora en general, y en particular de los trabajadores desfavorecidos.

- Extender la protección social

Este objetivo busca promover tanto la inclusión social como la productividad al garantizar que mujeres y hombres disfruten de condiciones de trabajo seguras, que el trabajador tenga tiempo libre y descanso adecuado, que se tomen en cuenta valores familiares y sociales, que contemple una retribución adecuada en caso de pérdida o reducción de los ingresos y que haya seguridad social y servicios médicos adecuados.

- Promover el diálogo social

Es la participación de organizaciones de trabajadores y de empleadores, sólidas e independientes, que ayuda a elevar la productividad, evitar los conflictos en el trabajo, así como para crear sociedades cohesionadas.

Estos objetivos son parte del Programa de Trabajo Decente que promueve la OIT para que en los Estados existan mejores oportunidades de empleos, que converjan la económica globalizada de la modernidad y la protección por parte de las normas laborales de la dignidad del trabajador.

Sostenemos la idea de que pueden converger trabajos decentes en un mercado mundial; y para proteger los derechos de los trabajadores, son indispensables normas eficaces que protejan la dignidad de trabajador como eje central. La seguridad social en nuestro país se encuentra en decadencia, los servicios de salud son precarios y el acceso a jubilaciones decorosas, resultan ser un tema pendiente de las políticas públicas. El dialogo social es un elemento de las sociedades democráticas, sin un diálogo en el que intervengan todos los interesados, en igualdad de condiciones, estaríamos frente al autoritarismo que históricamente ha beneficiado a unos cuantos y vulnerando los derechos de las mayorías.

Podemos señalar que trabajo decente significa, trabajar con dignidad; ello mismo se traduce en tener un empleo productivo estable, con un salario remunerado que

permita la satisfacción de necesidades básicas, que haya seguridad en el lugar donde se desarrollan los trabajos, que exista seguridad social para el trabajador y sus familias, que en la participación del dialogo social se expresen opiniones libres y que las mismas sean tomadas en cuenta, que exista tiempo para el libre esparcimiento y descanso.

La globalización en la que estamos inmersos sin duda trae cambios en nuestra economía, en la forma en que vivimos y nos desarrollamos, y sin duda el impacto en la materia laboral ha orillado a que las nuevas formas de contrataciones que trajo la reforma laboral sean una forma de flexibilización de las relaciones laborales, que sin duda responden a cuestiones meramente económicas y pierde de vista al trabajador como ser humano, permitiendo así la vulneración de sus derechos laborales. Sin duda alguna, las normas laborales fueron creadas para atenuar las desigualdades que existen entre el trabajador y el patrón; y bajo esa óptica debemos continuar ya que la parte débil de la relación laboral corre el riesgo de nuevamente quedar desprotegida y situarse al margen cuando debe ser el centro.

Algunas consideración sobre Dignidad y Derechos Humanos

Como hemos señalado el concepto de trabajo decente, necesariamente tiene que ver con la idea de dignidad del hombre, y al ser actualmente la dignidad humana el fundamento de los derechos humanos, es obligado tocar brevemente este tema.

La idea de dignidad humana ya se gestaba desde la Declaración del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de 1966, pero podemos hablar de una protección tangible a la dignidad humana, como consecuencia de las atrocidades vividas durante la segunda guerra mundial. La comunidad mundial preocupada por estos acontecimientos y ante la necesidad de la existencia de instrumentos o mecanismos que protegieran los derechos del hombre, crearon diversas cartas, declaraciones y pactos para proteger la vida, la dignidad, la igualdad de derechos entre hombres y mujeres y el progreso de las naciones. En la Carta de Naciones Unidas de 1945 se menciona la idea de dignidad y posteriormente, la encontramos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos⁷ de 1948, que estableció en su preámbulo: “la libertad, la justicia y la paz en el mundo tienen por base el reconocimiento de la dignidad intrínseca y de los derechos iguales e inalienables de todos los miembros de la familia humana”.

De igual modo, se plasma en el artículo primero: “Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos (...)”. Por su parte, el artículo 22

⁵⁷ <http://unesdoc.unesco.org/images/0017/001790/179018m.pdf> Fecha de consulta 17 de julio 2015.

establece: “Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a (...) la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad”. Finalmente, y para la materia laboral que ahora es la que nos interesa, el apartado 3 del artículo 23 señala: “Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana.”

Kant señalaba que “la humanidad misma es dignidad: porque el hombre no puede ser utilizado únicamente como medio por ningún hombre (ni por otros, ni siquiera por sí mismo), sino siempre a la vez como fin, y en esto consiste precisamente su dignidad, en virtud de la cual se eleva sobre todas las cosas.”⁸ Cabe precisar, siguiendo la idea del autor, que el hombre es valioso per se, que la dignidad prescribe una igualdad entre hombres sin importar su posición social, su nacionalidad, su situación económica, su situación laboral; el hombre tiene un valor absoluto por pertenecer a la especie humana.

En la era antigua para ser considerado un hombre digno, se tenían que reunir ciertas cualidades, como ser poderoso, fuerte y por lo tanto, merecedor de respeto de los demás hombres. Sin embargo, en la época actual, no debe demostrarse nada para ser considerado un hombre digno, hoy ya no se demuestra valor, riqueza, honor. La concepción de dignidad supone una igualdad frente a los derechos humanos que el Estado tiene la obligación de proteger.

Esa obligación estatal de proteger los derechos humanos, no solamente es a través de la firma de instrumentos internacionales para cumplir con el reconociendo de la comunidad internacional al respecto, sino que se necesita de manera interna una verdadera instrumentación jurídica, política y social para garantizar esos derechos. Norberto Bobbio señalaba al respecto: “el problema de fondo relativo a los derechos humanos no es hoy tanto el de justificarlos, como el de protegerlos. Es un problema no filosófico, sino político”⁹

Consideramos que las afirmaciones de este filósofo tienen vigencia en la época en la que nos encontramos, se requiere de una gran instrumentación por parte de los Estados para la protección efectiva de la dignidad del hombre. Los derechos humanos son de todos los seres humanos, sin importar la raza, el sexo, condición social, nacionalidad, edad, religión, estado físico, etc, de ahí la importancia de la característica universal de estos derechos. Los derechos humanos no son sujetos de protección de un ámbito territorial, en cualquier lugar el hombre tiene protección por su dignidad; los derechos humanos son progresivos, la enumeración de un

⁸ Kant, Immanuel, *Metafísica de las Costumbres, Segunda parte. Principios de la doctrina de la virtud*, Trad. Cortina, A. Tecnos, Madrid, 1989, p.335.

⁹ Bobbio Norberto, *El tiempo de los derechos*, Trad. Rafael de Asis Roig, Editorial sistema, Madrid, 1991, pág. 61.

catálogo de derechos no implica una limitación de los mismos, sino se trata una simple enunciación, ya que la tendencia es hacia la ampliación de la protección de los derechos humanos y por ende, de la dignidad humana. Prueba de esto último, lo tenemos con el principio pro homine o pro personae que fue introducido en el artículo primero de nuestra Constitución Política con la reforma en materia de derechos humanos; este principio se refiere a que la interpretación de la ley nacional e internacional en un caso concreto, deberá hacerse otorgando la protección más amplia y benéfica que exista para el hombre.

Casos de México para reflexionar

El pasado 26 de abril de 2015, en diversos noticieros¹⁰ se divulgó una noticia, que en lo personal me dejó consternada y que en buena medida me impulsó a escribir sobre el tema de trabajo decente. Se trataba de una joven (de la que no conocemos su verdadero nombre, pero que la nombran indistintamente Zundurí, Ana o Alejandra) de 22 años de edad, que era esclavizada y sometida a realizar trabajos en condiciones inhumanas dentro del establecimiento de una tintorería en la Delegación Tlalpan del Distrito Federal. La joven acudió a pedir trabajo en dicho establecimiento y los dueños de la tintorería la contrataron a cambio de un salario, alimento y vivienda. El sueldo era de trescientos pesos por trabajar nueve horas de lunes a sábado. Al principio relató la joven a diferentes medios de comunicación, que existió una buena relación con la familia que la contrató, y no sabe en que momento la violencia en contra de ella se convirtió en una constante.

Era obligada a trabajar jornadas de 12 o 14 horas planchando ropa en un cuarto; cuando tenía sed tomaba agua de la plancha que utilizaba, cuando tenía hambre, afirma haberse comido el plástico con el que se cubre la ropa, porque no le daban de comer a veces hasta por cinco días. En noviembre de 2014 intento escapar y la dueña de la tintorería decidió encadenarla por la cintura y/o el cuello; la cadena únicamente le permitía moverse de una cama a una mesa donde planchaba la ropa. El cuerpo de la joven mujer se encontraba con severas lesiones y cicatrices, ya que era golpeada con diferentes objetos como tubos y ganchos, también era quemada con la plancha. Cuando le cicatrizaban las heridas, sus explotadores le arrancaban las costras de las heridas y éstas volvían a sangrar; además de la violencia física y laboral de que fue víctima, la violencia psicológica estuvo presente todo el tiempo,

¹⁰ Esta información fue obtenida de diversas notas periodísticas disponibles en http://www.bbc.com/mundo/noticias/2015/04/150428_mexico_esclavitud_tintoreria_relato_zunduri_jp
<http://aristeginoticias.com/2704/mexico/escapa-mujer-esclavizada-en-lavanderia-de-tlalpan/>
<http://www.jornada.unam.mx/ultimas/2015/04/26/encadenada-y-obligada-a-trabajos-forzados-en-tlalpan-8686.html> Fecha de consulta 23 de Julio 2015.

ya que le decían “que no servía para nada, que la odiaban, que lo mejor que podía hacer era morirse y que era un monstruo al que nadie quería”.

Cuando fue rescatada la joven y examinada por las autoridades, se determinó que a pesar de tener 22 años de edad, por la tortura y la violencia sufrida su cuerpo aparentaba el de una niña de 14 años, lamentablemente sus órganos presentaban un desgaste de una mujer de 80 años.

Al día de hoy, hay cinco personas sujetas a procesos penales por esta barbarie, José de Jesús Sánchez Vera; las hermanas Leticia y Fani Molina Ochoa; así como Ivette y Jannet Hernández Molina. Las autoridades afirman que si se persigue el delito de explotación laboral la pena máxima podría ser de 6 años de prisión en términos del artículo 190 Bis del Código Penal para el Distrito Federal, y por lo tanto se pretende perseguir el delito de secuestro por parte de los dueños de la tintorera y dicha pena podría ser de 40 a 60 años de prisión en termino del artículo 163 Bis; o el delito de trata de personas en su modalidad de trabajo forzados cuya pena alcanza como máximo los 15 años de prisión según el artículo 188 Bis del mismo ordenamiento penal aplicable.

Ahora bien, lo preocupante es que al encontrarnos en pleno siglo XXI se den este tipo de prácticas inhumanas, en la capital de nuestro país y por parte de 5 personas que toleraron y fueron partícipes de la esclavitud, explotación laboral, y violencia que sufrió un ser humano. Se trata de una insensibilidad por la dignidad humana de la víctima, se trata de un caso que no podemos tomarlo como un hecho asilado, ya que existen diferentes formas de esclavitud y explotación modernas, sin duda este caso es una situación extrema que deja ver la pérdida de humanidad a la que estamos llegando.

Otra noticia tuvo lugar el pasado 16 de marzo del 2015, cuando la Secretaría de Trabajo y Previsión Social rescató a 200 jornaleros agrícolas en un campo del Municipio de Comondú en Baja California Sur, estos jornaleros eran originarios de Chihuahua, Sinaloa y Guerrero¹¹.

Los jornaleros eran sometidos a trabajar en condiciones inhumanas, eran amenazados por los patrones y vivían en casas de hule, en medio de lodo y basura. Los jornaleros fueron encontrados en dos campamentos, en donde estaban hacinados hombres, mujeres y niños que vivían en medio de basura, lodo, con escasez de agua y en general condiciones insalubres de vida.

En este caso, hubo una investigación por parte de la STPS que arrojó 113 violaciones a la legislación laboral, por ello se realizó una inspección extraordinaria en materia de Seguridad e Higiene a la empresa propietaria del campo agrícola,

¹¹ Información recaba del boletín informativo 392 emitido por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social de fecha 16 de marzo de 2015 disponible en http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/sala_prensa/boletines/2015/marzo/bol_392.html Fecha de consulta 22 de julio 2015.

cuya razón social es “El Cerezo Sociedad de Producción Rural de Responsabilidad Limitada de Capital Variable (S.PR de R.L de C.V)”. Las violaciones cometidas en contra de estos trabajadores agrícolas son: condiciones inseguras e insalubres en el área de trabajo, falta de sanitarios y agua potable, falta de áreas adecuadas para la toma de alimentos, falta de equipo de protección personal.

También se encontraron a 13 menores de edad laborando; 167 trabajadores sin registro ante el Instituto Mexicano del Seguro Social; y consecuentemente sin prestaciones de Ley. Por estas irregularidades la Dirección General de Inspección decretó la Restricción de operaciones en el campo agrícola propiedad de la empresa “El Cerezo” y se solicitó la intervención inmediata de la Comisión Estatal de Derechos Humanos en la entidad para que se iniciara una investigación en materia de violación a los derechos humanos de estos 200 jornaleros agrícolas y sus familias; también intervinieron elementos de la Procuraduría General de Justicia de Baja California Sur quienes iniciaron una denuncia penal por el delito de Trabajo Infantil.

Con el objetivo de mantener la fuente laboral de estas personas, se entablaron negociaciones con el administrador del campo, logrando su permanencia en el empleo y la reubicación de manera inmediata a los trabajadores a zonas adecuadas de vivienda, se supervisó que recibieran alimentos suficientes e higiénicos y se les dotara de baños limpios y agua suficiente para beber y sus necesidades básicas.

Es importante señalar que esta noticia tiene lugar en el marco de un operativo que ha implementado el Gobierno Federal denominado “México con trabajo digno” en la que según cifras oficiales hasta el mes de marzo de 2015 se han realizado 11 mil 446 inspecciones a 15 mil empresas, con lo que se ha beneficiado a más de un 1 millón 88 mil trabajadores, de los cuales 760 mil 495 son hombres, 327 mil 453 mujeres y 333 menores en edad permitida para trabajar.

Resulta lamentable, que aún con reforma laboral aprobada, cumpliendo con la implementación de principios internacionales como lo es, el de trabajo decente nos enfrentemos a escuchar noticias diarias sobre la pobreza en la que vive nuestro país, la informalidad en el empleo, las nuevas formas de contratación, la falta de oportunidades para jóvenes, que se labore en condiciones insalubres e inhumanas, la precariedad en los servicios de salud, la falta de jubilaciones dignas para nuestros adultos mayores, que niños sean explotados y obligados a laborar. Todo esto evidencia que el trabajo decente aun no es viable en nuestro país, tenemos muchos pendientes y es lamentable que la implementación de principios internacionales que buscan beneficiar y proteger los derechos de la clase trabajadora, solamente se incorporen a la legislación nacional como mero trámite y se conviertan en un discurso para aparecer ante los reflectores de la comunidad mundial.

Conclusiones

El mundo global ha modificado en mucho la estructura social y económica en la que vivimos; las modificaciones en materia laboral deben ser sujetas a una regulación normativa acorde con la esencia social del derecho del trabajo, esto es la protección a ultranza del sujeto débil de dicha relación: el trabajador.

Desafortunadamente la reforma laboral de noviembre de 2012, no ha dado los resultados esperados, si bien se incorporó el concepto de trabajo decente, el mismo no se encuentra materializado en el resto de la reforma, lo que resulta evidente al flexibilizar las relaciones laborales con las nuevas formas de contratación, por mencionar sólo un aspecto de la reforma. Lo que implica mano de obra barata y la vulneración de los derechos de la clase trabajadora.

La idea de flexibilidad en las relaciones laborales, debe ser un esquema generoso y amable para todos los involucrados en el proceso del trabajo. Humanizar estos esquemas de relaciones laborales puede permitirnos regresar a velar por los intereses del trabajador visto como un ser humano, dejando de lado la visión utilitaria con la que se han creado estos nuevos esquemas laborales

Sostenemos la idea de que puede converger trabajo decente y digno en un mercado mundial. Se pueden generar trabajos productivos, que le permitan a las empresas competir y obtener ganancias dentro del mercado globalizado, a la vez de permitirle al trabajador tener una vida laboral decorosa y respetando los derechos laborales de hombres y mujeres.

La Organización Internacional del Trabajo ha brindado lineamientos y parámetros sobre el trabajo decente, pero es indispensable entender al trabajador como un sujeto de la relación obrero-patronal y no como un elemento económico. Por ello, creemos que el término de trabajo decente, puede ser un eje humanizador de la normatividad laboral en nuestro país.

Bibliografía

Bobbio Norberto, El tiempo de los derechos, Trad. Rafael de Asis Roig, Editorial sistema, Madrid, 1991.

Boletín informativo 392. Secretaria de Trabajo y Previsión Social de fecha 16 de marzo de 2015 disponible en http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/sala_prensa/boletines/2015/marzo/bol_392.html

Lanz Duret, Miguel, Derecho Constitucional Mexicano, 5a ed., Noris Editores, México, 1971.

Luhmann, Niklas, La paradoja de los derechos humanos. Tres escritos sobre política, derecho y derechos humanos, Trad. Nuria Pastor Muñoz, Universidad Externado de Colombia, Colombia, 2014.

H. Cámara de Diputados. LV Legislatura. Derechos del Pueblo Mexicano. México a través de sus constituciones, 4 ed., Tomo XII, Artículos 123-136, México, 1994.

Kant, Immanuel, Metafísica de las Costumbres, Segunda parte. Principios de la doctrina de la virtud, Trad. Cortina, A. Tecnos, Madrid, 1989.

Organización Internacional del Trabajo. Conferencia Internacional del Trabajo. Memoria del Director General: Trabajo decente. 87a reunión, Ginebra, Junio de 1999. <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>.

Organización Internacional del Trabajo. Trabajo decente. <http://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang-es/index.htm>

Páginas de Internet

<http://www.ilo.org/global/lang-es/index.htm>

<http://unesdoc.unesco.org/images/0017/001790/179018m.pdf>

http://www.bbc.com/mundo/noticias/2015/04/150428_mexico_esclavitud_tintoreria_relato_zunduri_jp

<http://aristeguinoticias.com/2704/mexico/escapa-mujer-esclavizada-en-lavanderia-de-tlalpan/>

<http://www.jornada.unam.mx/ultimas/2015/04/26/encadenada-y-obligada-a-trabajos-forzados-en-tlalpan-8686.html>

http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/sala_prensa/boletines/2015/marzo/bol_392.html

<http://www.aldf.gob.mx>

<http://www.diputados.gob.mx>

Legislación

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Ley Federal del Trabajo

Código Penal para el Distrito Federal

LA REFORMA FISCAL VERSUS REFORMA LABORAL Y SUS EFECTOS EN LOS ASALARIADOS

¹DR. MIGUEL ÁNGEL HARO RUIZ
MTRO. ²DR. ROBERTO JOYA ARREOLA
³DRA. SANDRA GUTIÉRREZ OLVERA
⁴DRA. MARIA LUZ ORTÍZ PANIAGUA



Resumen

Las acciones realizadas por el poder ejecutivo mediante la iniciativa de modificaciones a la propia ley laboral, participaron de manera conjunta con el poder legislativo con la finalidad de conciliar los intereses de los sectores obreros y patronales, llegando a un “feliz término”, anunciaron con bombo y platillo, que la reforma se había consolidado en beneficio principalmente de la clase trabajadora, respecto a las condiciones laborales, la seguridad jurídica de la relación obrero-patronal, pero no tomaron en cuenta sus condiciones financieras y las repercusiones que estas traerían con la puesta en marcha de la reforma fiscal.

Son significativos los esfuerzos que han realizado los diferentes actores (Gobierno, Empresarios y Obreros) para que las condiciones laborales mejoren día a día y respondan a las necesidades económicas y sociales que imperan en el país, el presente estudio pretende demostrar que la reforma fiscal no ha atendido las demandas de la clase trabajadora, respecto a la protección del ingreso familiar que le permita subsistir y vivir de manera digna como lo establece el artículo 1º de la Constitución Mexicana.

¹ Doctor en Ciencias de la Educación, Profesor de Tiempo Completo, Coordinador de Contaduría Pública, Contador Público Certificado por el IMCPA.C. y la ANFECAA.C. autor de varios libros y artículos de investigación publicados y cuenta con reconocimiento de perfil prodep.

² Doctor en Ciencias Contables y Financieras, Profesor de Tiempo Completo en las disciplinas contable, financiera, auditoría y fiscal, Coordinador de Contaduría Pública, forma parte del cuerpo de evaluadores de CACECAA.C., autor de varios libros y artículos.

³ Doctora en Planeación estratégica y dirección de tecnologías, cuenta con el reconocimiento de perfil prodep. Profesor de Tiempo Completo. Autora de un libro y co-autora de varios capítulos de libro, así como de varios artículos publicados en revistas indexadas nacionales e internacionales.

⁴ Doctora en Ciencias Contables y Financieras, Profesor de Tiempo Completo en las disciplinas contable, financiera, fiscal y auditoría, autora de varios artículos publicados en revistas indexadas nacionales e internacionales.

Introducción

Las reformas estructurales que el Estado Mexicano ha venido impulsando en los últimos años, buscan fortalecer a la economía personal y familiar de los mexicanos y lograr un estabilidad económica y social, así mismo la reforma laboral que fue publicada el día 30 de noviembre del 2012 en el Diario Oficial de la Federación, vino a fortalecer los derechos de los trabajadores respecto a sus condiciones laborales y contractuales, buscando conseguir el equilibrio entre los patrones y la clase trabajadora mediante la justicia social, el trabajo decente y una relación obrero-patronal digna, dónde se privilegie los derechos humanos y las garantías individuales consagrados en la Constitución Mexicana y los Tratados Internacionales, como la Declaración Universal de los Derecho Humanos, entre otros, destacando los siguientes aspectos:

- 1) Contratación, períodos de prueba, contratos de capacitación inicial y trabajo de temporada;
- 2) Concepto y alcances del término de *Trabajo decente*;
- 3) Subcontratación de personal u *outsourcing*;
- 4) Causales de rescisión de la relación de trabajo;
- 5) Pago de salarios;
- 6) Impartición de justicia laboral; entre otros.

Las principales modificaciones que sufrieron algunos artículos de la Ley Federal del Trabajo, consisten en armonizar las recomendaciones hechas por la Organización Mundial del Trabajo, respecto al trabajo digno y el respeto a los derechos fundamentales de los trabajadores, así mismo se atendieron ordenamientos jurídicos contenidos en la Constitución Mexicana vigente en sus artículos 1º, 5º, y 123 respecto a los principios consagrados en dichos artículos, destacando entre otros los siguientes:

Artículo 1o. *En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece.*

Las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad

con esta Constitución y con los tratados internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia.

Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley.

Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

Artículo 5o. *A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial.....*

Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustará a lo dispuesto en las fracciones I y II del artículo 123.

Artículo 123. *Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley.....*

A. *Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo:*

I. *La duración de la jornada máxima será de ocho horas.*

VI. *Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en las áreas geográficas que se determinen; los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la actividad económica o en profesiones, oficios o trabajos especiales.*

Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Los salarios mínimos profesionales se fijarán considerando, además, las condiciones de las distintas actividades económicas.....

De acuerdo al texto literal extraído de la constitución mexicana vigente publicada en el Diario Oficial de la Federación (DOF), la propuesta de Poder Ejecutivo, y el trabajo realizado al interior del Congreso de la Unión, específicamente en la Cámara de Diputados y en la Cámara de Senadores, reformaron una Ley Federal del Trabajo de acuerdo al mandato constitucional con la finalidad de que ésta garantice los derechos fundamentales y laborales de los trabajadores respecto a sus condiciones sociales.

Aquí hay un aspecto básico que el estado mexicano desde un punto de vista objetivo, real y practico no ha cumplido con el mandato constitucional que establece la constitución mexicana en su artículo 123 apartado A fracción VI, respecto al concepto literal del salario mínimo, el cual debe garantizar y satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, entendiéndose alimentos, vestido, vivienda, salud, educación y vida social, realmente es contradictorio que un jefe de familia con un salario diario de la zona A \$ 70.10 pueda satisfacer las necesidades básicas para él y su familia y mucho menos de manera digna.

De acuerdo a lo publicado en la página de la revista del consumidor del mes de junio 2015, consultada el día 6 de julio del 2015, el precio de la canasta básica del 22 al 26 de junio del 2015 es de alrededor de \$ 2,318.00 (Dos mil tres cientos diez y ocho pesos M.N.), si lo comparamos con el salario mínimo que percibe un trabajador en un periodo semanal es de \$ 490.70, quincenal \$1,051.50 y mensual 2,131.04, lo que se traduce en una cantidad menor para poder satisfacer la canasta básica de una persona, no digamos de una familia con cuatro integrantes.

Con estos datos duros y reales, el salario mínimo y en general el promedio de los salarios a nivel nacional de la clase trabajadora ronda entre los \$ 100 y \$ 200 pesos diarios, no son suficientes para poder absorber los costos mínimos necesarios para poder subsistir y mucho menos de manera digna.

Otro ordenamiento jurídico que el Ejecutivo y los Legisladores en el ámbito de sus facultades y atribuciones constitucionales, tomaron en cuenta en la modificación de la reforma laboral es lo que contemplan algunos convenios y tratados internacionales en materia de derechos humanos, económicos, sociales y culturales, para comprender el alcance que debe tener la reforma se transcriben de manera literal algunos artículos de diferentes acuerdos, convenios y tratados firmados por el estado

mexicano, consultada el 2 de julio en la página web oficial de las Naciones Unidas.

La Declaración Universal de Derechos Humanos; (10 diciembre 1948)

Artículo 1. Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.

Artículo 7. Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación.

Artículo 22. Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social, y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad.

Artículo 23. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.

Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.

Artículo 25. Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad.

El Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos, así como la Convención Americana de los Derechos Humanos, consultada el 2 de julio del 2015, en la página web oficial de la Organización de Estados Americanos, establecen que:

El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos

Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, adoptado y abierto a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General en su resolución 2200 A (XXI), de 16 diciembre de 1966.

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; (3 enero 1976)

Artículo 5

1. Ninguna disposición del presente Pacto podrá ser interpretada en el sentido de conceder derecho alguno a un Estado, grupo o individuo para emprender actividades o realizar actos encaminados a la destrucción de cualquiera de los derechos y libertades reconocidos en el Pacto o a su limitación en mayor medida que la prevista en él.

2. No podrá admitirse restricción o menoscabo de ninguno de los derechos humanos fundamentales reconocidos o vigentes en un Estado Parte en virtud de leyes, convenciones, reglamentos o costumbres, so pretexto de que el presente Pacto no los reconoce o los reconoce en menor grado.

Artículo 23

1. La familia es el elemento natural y fundamental de la sociedad y tiene derecho a la protección de la sociedad y del Estado.

Artículo 26. Todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley. A este respecto, la ley prohibirá toda discriminación y garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.

La Convención Americana de los Derechos Humanos “Pacto de San José de Costa Rica”; (24 marzo 1981)

Artículo 11. Protección de la Honra y de la Dignidad

1. Toda persona tiene derecho al respeto de su honra y al reconocimiento de su dignidad.

Artículo 24. Igualdad ante la Ley

Todas las personas son iguales ante la ley. En consecuencia, tienen derecho, sin

discriminación, a igual protección de la ley.

La normatividad contenida en los convenios y tratados internacionales en materia de derechos humanos y derechos fundamentales de los seres humanos, el Estado Mexicano tiene la obligación de garantizar su cumplimiento en la aplicación de las diferentes leyes federales, estatales y municipales en concordancia con lo establecido en la constitución mexicana.

En el artículo 31 fracción IV de la Constitución Mexicana vigente, se encuentra contenido el fundamento base para que todos los mexicanos contribuyamos a los gastos públicos, en él se encuentran contenidos varios principios tributarios que de alguna manera el Estado debe garantizar su estricta observancia, para hacer el análisis y compararlo con la esencia de la reforma laboral, se transcribe de manera literal.

Artículo 31. Son obligaciones de los mexicanos.....:

IV. Contribuir para los gastos públicos, así de la Federación, como del Distrito Federal o del Estado y Municipio en que residan, de la manera proporcional y equitativa que dispongan las leyes.

Dicho fundamento constitucional es una de las bases, donde se sostiene el sistema tributario mexicano, por lo que es importante identifica cada uno de los principios contenidos en el mismo, en donde destacan:

- Principios de Proporcionalidad y Principio de Equidad

Proporcionalidad- Capacidad de pago

“Proporción es la disposición, conformidad o correspondencia debida de las partes de una cosa con el todo o entre cosas relacionadas entre sí”

Para Jiménez. A. (2014). La proporcionalidad es la correcta distribución entre las cuotas, tasas o tarifas previstas en las leyes tributarias y la capacidad económica de los sujetos pasivos por ella gravados.

El principio de proporcionalidad se estructura dentro del derecho fiscal, atendiendo a los siguientes tres elementos:

La capacidad económica de los ciudadanos a fin de que cada uno de ellos contribuya cualitativamente en función de dicha capacidad.

Una parte justa y adecuada de los ingresos, utilidades o rendimientos percibidos por cada causante como factor determinante para fijar la base gravable.

Las fuentes de riqueza disponibles y existentes en el País, entre las cuales deben

ser distribuidas en forma equilibrada todas las cargas tributarias, con el objeto de que no sea sólo una o dos de ellas las que soporten su totalidad.

Desde el punto de vista objetivo y de la conceptualización literal del principio de proporcionalidad el cual va estrechamente ligado con la capacidad contributiva del sujeto pasivo, esto es; quien obtenga más ingresos debe contribuir en mayor medida que aquel que obtiene menos ingresos ya que el ISR va en función con la capacidad de pago del contribuyente, la reforma fiscal vigente a partir del 2014 en el tema de los asalariados, lo contraviene, ya que se demuestra con claridad la afectación al ingreso del trabajador, respecto al mismo ingreso lo que percibía antes de la reforma con lo que percibe actualmente.

Los acuerdos internacionales firmados por México, tienen la misma jerarquía constitucional de acuerdo al artículo 1º. , motivo por el cual, el análisis de la reforma fiscal se centra en la afectación a dichos derechos fundamentales como se demostrara en base a una investigación relacionada con el ingreso y la capacidad contributiva de cien trabajadores del municipio de Ameca, Jalisco, México.

De acuerdo a una encuesta realizada a cien trabajadores que laboran en el sector público y privado del municipio de Ameca, Jalisco, el rango de ingreso mensual es el siguiente.

Tabla 1. Cuadro comparativo del ingreso promedio mensual

| Número de Trabajadores | Organización | Tipo de Organización | Salario Promedio Mensual |
|------------------------|--------------------------|----------------------|--------------------------|
| 20 | Institución de Educación | Pública | 5,850.00 |
| 16 | Dependencia Pública | Gubernamental | 4,650.00 |
| 21 | Comercio | Privada | 3,000.00 |
| 18 | Servicio | Privada | 3,250.00 |
| 15 | Industria | Privada | 4,500.00 |
| 10 | Campo | Privada | 4,000.00 |

Fuente: Elaboración propia con base a la investigación realizada

Se observa que el ingreso mensual del trabajador no varía mucho independientemente del tipo de empresa y la capacidad financiera de la misma no es un factor determinante en el nivel del ingreso del trabajador.

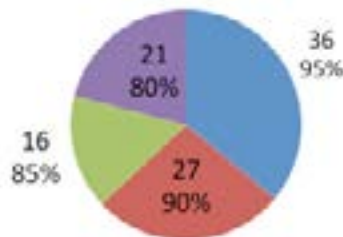
Otro aspecto importante que resultó de la aplicación del estudio, es que un porcentaje alto de los trabajadores encuestados no están satisfechos con el ingreso y este a su vez no es suficiente para satisfacer las necesidades básicas de alimentos, vivienda y vestido, como lo muestra la gráfica 1.



Fuente: Elaboración propia con base a la investigación realizada.

Otro aspecto importante es respecto a qué porcentaje del salario que percibe el trabajador lo destina para el pago de alimentos, vivienda y vestido, arrojando los siguientes resultados expuestos en la gráfica 2.

¿Que porcentaje de su ingreso lo destina sus alimentos, vivienda y vestido?



Fuente: Elaboración propia con base a la investigación realizada.

Uno de los principales efectos que tuvo la reforma fiscal en la clase trabajadora, fue el impacto negativo a sus ingresos netos, ya que estos disminuyeron por el aumento de la tasa del 30% al 35%, la aparición del tope de las deducciones personales y la disminución del 100% al 47% de las prestaciones exentas a los trabajadores para que estas pueden deducirse de acuerdo a la Ley del Impuesto sobre la Renta (LISR) vigente.

La reforma fiscal que se concretó en el año 2013 y la cual estará vigente a partir del 01 de enero del 2014 en materia de la Ley del Impuesto Sobre la Renta (LISR), contrasta con las modificaciones realizadas a la Ley Federal del Trabajo, ya que en la reforma fiscal, hay dos temas que impactan en las condiciones económicas de los trabajadores, el primero es referente a los pagos que realizan los patrones a los empleados por concepto de prestaciones de previsión social que represente un ingreso exento para el trabajador de conformidad con la LISR, y el segundo es respecto al tope de las deducciones personales que tienen derecho a disminuir de sus ingresos gravados en la declaración anual del Impuesto Sobre la Renta (ISR), de

conformidad con la nueva disposición fiscal contenida en la propia LISR, afectando de manera considerable la economía personal y familiar de la clase trabajadora, la reforma laboral propone mejorar condiciones de contratación, salario, prestaciones y sus derechos sociales, la reforma fiscal por el contrario, provoca una afectación directa al patrimonio del trabajador, aumentando la carga fiscal en el pago del ISR.

Es necesario analizar el impacto financiero de la reforma fiscal a la clase trabajadora, dichas modificaciones efectuadas a propuesta del Poder Ejecutivo y a la aprobación final del dictamen que se dio a través del Poder Legislativo, se transcribe de manera literal una parte del artículo 28 de LISR.

Artículo 28. Para los efectos de este Título, no serán deducibles:.....

XXX. Los pagos que a su vez sean ingresos exentos para el trabajador, hasta por la cantidad que resulte de aplicar el factor de 0.53 al monto de dichos pagos. El factor a que se refiere este párrafo será del 0.47 cuando las prestaciones otorgadas por los contribuyentes a favor de sus trabajadores que a su vez sean ingresos exentos para dichos trabajadores, en el ejercicio de que se trate, no disminuyan respecto de las otorgadas en el ejercicio fiscal inmediato anterior.

La fracción anterior hace referencia a todos aquellos pagos que realice el patrón a sus trabajadores que representante a los trabajadores ingresos exentos, está obligándolos a que únicamente deban deducir para efectos de la LISR el 47% de los prestaciones pagadas por el patrón, si estas fueron exentas para sus empleados, lo que obliga al patrón a deducir sus gastos en un porcentaje menor en comparación al año 2013 y anteriores, lo que se traduce en una carga fiscal para los patrones que realicen pagos a sus empleados que estos sean ingresos que no gravan ISR.

Si la LISR de acuerdo al artículo 28 únicamente les permite deducir para efectos del ISR un porcentaje del 47% o 53% según sea el caso, de todas aquellas erogaciones que si reúnen los requisitos fiscales y además son estrictamente indispensables de acuerdo a la propia ley, los patrones se ven obligados a pagar sueldos y salarios que sean gravados para los trabajadores ya que solamente así, podrán deducirlos al cien por ciento, de lo contrario todos aquellos conceptos que representante un ingreso exento al trabajador, no podrán deducirlos al cien por ciento, y aplicaran lo dispuesto en dicho artículo de la LISR.

Si se aplican formulas aritméticas sencillas, entre más deducciones autorizadas realicen los patrones, la base para determinar el ISR disminuye en mayor proporción, lo que se traduce en un impuesto causado menor, como se muestra en la tabla 2.

Tabla 2. Comparativa de ingresos percibidos en periodos distintos

| Concepto | LISR 2013 | LISR 2014 y 2015 |
|--|------------|------------------|
| Ingresos Gravados (Persona Moral) | 100,000.00 | 100,000.00 |
| Deducciones Autorizadas | 30,000.00 | 30,000.00 |
| Pagos Sueldos y Salarios (Exento para el trabajador) | 50,000.00 | 50,000.00 |
| Deducción autorizadas Art. 28 LISR | 50,000.00 | 23,500.00 |
| Total de Deducciones Autorizadas | 80,000.00 | 53,500.00 |
| Base Gravable | 20,000.00 | 46,500.00 |
| Tasa de ISR | 30% | 30% |
| Impuesto Sobre la Renta | 6,000.00 | 13,950.00 |

Fuente: Elaboración propia en base a la investigación realizada.

En la tabla 2, se aprecia el efecto financiero que repercute directamente en las finanzas del patrón, respecto al limitar al 47% todas las prestaciones por sueldos y salarios que representen un ingreso exento para sus trabajadores, lo que motivo a una gran cantidad de patrones eliminaran los pagos de dichas prestaciones ocasionando que el ingreso bruto obtenido a través de la nómina sea gravado para el trabajador, en base a la investigación realizada, lo que trae como consecuencia el Impuesto Sobre la Renta sea mayor de acuerdo al cálculo de dicho impuestos establecido en el artículo 96 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta vigente a partir de la reforma.

Para demostrar de una manera clara el impacto financiero y la afectación al patrimonio de los trabajadores se muestra en la tabla 3, los cálculos matemáticos mensuales de acuerdo a la LISR vigente, para la determinación del impuesto sobre la renta.

Tabla 3. Comparativa de ingresos percibidos en dos periodos distintos

| CONCEPTO | LISR 2013 | LISR 2015 | DIFERENCIA | LISR 2013 | LISR 2015 | DIFERENCIA |
|---------------------------|--------------|--------------|------------|--------------|--------------|------------|
| | Trabajador 1 | Trabajador 1 | | Trabajador 2 | Trabajador 2 | |
| Sueldos | 21,500.00 | 26,420.00 | | 26,800.00 | 32,950.00 | |
| Vales Despensa | 2,600.00 | | | 3,100.00 | | |
| Apoyos Sindicales | 820.00 | | | 1,250.00 | | |
| Fondo de Ahorro | 1,500.00 | | | 1,800.00 | | |
| Total de Ingresos | 26,420.00 | 26,420.00 | | 32,950.00 | 32,950.00 | |
| Ingreso Gravado | 21,500.00 | 26,420.00 | | 26,800.00 | 32,950.00 | |
| Límite inferior | 20,770.30 | 20,770.30 | | 20,770.30 | 32,736.84 | |
| Excedente Límite Inferior | 729.70 | 5,649.70 | | 6,029.70 | 213.16 | |

| | | | | | | |
|-------------------|-----------|-----------|----------|----------|-----------|-----------|
| Tasa | 0.2352 | 0.2352 | | 0.2352 | 0.3000 | |
| Impuesto Marginal | 171.63 | 1,328.81 | | 1,418.19 | 63.95 | |
| Cuota Fija | 3,327.42 | 3,327.42 | | 3,327.42 | 6,141.95 | |
| ISR periodo | 3,499.05 | 4,656.23 | 1,157.18 | 4,745.61 | 6,205.90 | 1,460.29 |
| Ingreso Neto | 22,920.95 | 21,763.77 | - | 1,157.18 | 28,204.39 | 26,744.10 |
| | | | | | | 1,460.29 |

Fuente: Elaboración propia con base a la investigación realizada

La tabla 3, muestra el impacto financiero que se traduce en un ingreso menor para el trabajador, esto sin considerar el efecto inflacionario en la pérdida del calor adquisitivo del ingreso del trabajador, de manera directa se ve mermado en su patrimonio personal y familiar.

La reforma al artículo 28 de la LISR vigente a partir del 2014, trae como consecuencia una afectación al patrimonio del trabajador, ya que vulnera la capacidad económica para que este haga frente a satisfacer las necesidades básicas de supervivencia como lo son la alimentación, vestido, vivienda, salud y educación, los cuales están protegidos en la constitución mexicana y en los tratados internacionales, lo que se le conoce como el derecho al mínimo vital, que debe tener cualquier persona.

De acuerdo a un artículo publicado en la revista PAF referente al tema de mínimo vital y los derechos humanos por Aviña (2012) menciona que se trata de un derecho por virtud del cual el legislador tributario debe respetar un umbral libre o aminorado de tributación, según sea el caso, correspondiente a los recursos necesarios para la subsistencia de las personas, en el cual le está vedado introducirse, por no estar legitimada constitucionalmente la imposición de gravámenes sobre ese mínimo indispensable.

El derecho al mínimo vital debe atender a cuestiones particulares, como son el tipo de ingreso que se percibe y la forma en la que se genera el mismo.

Además, respeto del derecho al mínimo vital no implica un deber para el legislador tributario, en el sentido de establecer específicamente una exención, una deducción o algún mecanismo en particular, ya que cuenta con un margen de libre configuración legislativa para el diseño del sistema fiscal, pero que es a través de figuras como éstas que se puede salvaguardar el derecho al mínimo vital.

Además existen varios criterios de los tribunales de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que se han expresado en forma positiva a la importancia que deben de contener toda norma respecto a la protección del mínimo vital de las personas como ejemplo la tesis siguiente.

Tesis De Principio de Principio Mínimo Vital.

| | |
|-------------------------|--|
| Tesis: P. VI/2013 (9a.) | Gaceta del Semanario Judicial de la Federación Décima Época 159821 4 de 11 |
| Pleno | Libro 1, Diciembre de 2013, Tomo I Pag. 135 Tesis Aislada(Constitucional) |

DERECHO AL MÍNIMO VITAL. EN EL ÁMBITO TRIBUTARIO, TIENE FUNDAMENTO EN EL ARTÍCULO 31, FRACCIÓN IV, DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

Si bien esta Suprema Corte de Justicia de la Nación se ha pronunciado sobre el derecho de los trabajadores que perciben una suma equivalente al salario mínimo, a que no se les impongan contribuciones, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 123 constitucional, no debe perderse de vista que dicho criterio se limitó a discernir sobre los casos en los que los trabajadores no deberían ver mermado su patrimonio con descuentos, sin pretender una proyección de tal criterio a otros rubros de ingreso. En ese sentido, el derecho al mínimo vital no es una prerrogativa exclusiva de la clase trabajadora, ni su contenido se agota al exceptuar de embargo, compensación o descuento al salario mínimo; por el contrario, aquél ejerce una influencia que trasciende ese ámbito y, en lo relativo a la materia tributaria, deriva del artículo 31, fracción IV, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

En consecuencia, como el derecho al mínimo vital en el ámbito tributario encuentra asidero en el citado artículo 31, fracción IV, constitucional, puede precisarse que lo establecido en la fracción VIII del apartado A del artículo 123 de ese ordenamiento fundamental, en el sentido de que el salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento, no es más que la manifestación de dicho derecho, de proyección más amplia, en la materia laboral y, específicamente, para el caso de los trabajadores que perciben dicho salario.

DERECHO AL MÍNIMO VITAL

Consideramos que como integrante del referido principio, lo constituye el Derecho al Mínimo Vital y en esta línea de pensamiento se pronuncia la Primera Sala de la SCJN, cuando establece que el derecho aludido no sólo se encuentra contenido en las garantías tributarias del artículo 31, fracción CPEUM, sino también en el 1º, 3, 4, 6, 13, 25, 27 y 123, todos de la carta fundamental y como razonamiento sustancial expresa: “el goce del mínimo vital es un presupuesto sin el cual las coordenadas centrales de nuestro orden constitucional carecen de sentido, de tal suerte que la intersección entre la potestad Estatal y el entramado de derechos y libertades fundamentales consiste en la determinación de un mínimo de subsistencia digna y

autónoma protegido constitucionalmente. Este parámetro constituye el contenido del derecho al mínimo vital, el cual, a su vez, coincide con las competencias, condiciones básicas y prestaciones sociales necesarias para que la persona pueda llevar una vida libre del temor y de las cargas de la miseria, de tal manera que el objeto del derecho al mínimo vital abarca todas las medidas positivas o negativas imprescindibles para evitar que la persona se vea inconstitucionalmente reducida en su valor intrínseco como ser humano por no contar con las condiciones materiales que le permitan llevar una existencia digna. Así, este derecho busca garantizar que la persona -centro del ordenamiento jurídico- no se convierta en instrumento de otros fines, objetivos, propósitos, bienes o intereses, por importantes o valiosos que ellos sean". DERECHO AL MÍNIMO VITAL EN EL ORDEN CONSTITUCIONAL MEXICANO. Novena Época, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta XXV, mayo de 2007, Página: 793. Tesis: 1a. XCVII/2007.

Otro principio que es básico para la protección de los derechos humanos y su garantías independientemente de la materia jurídica que se trate, lo contiene también el artículo 1º constitucional respecto a garantizar la protección más amplia a la persona, así lo han manifestado también los tribunales.

EL PRINCIPIO PRO PERSONA

Implica la protección más amplia a los derechos fundamentales, que se encuentra previsto en el numeral 2 del artículo 5 del referido Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos, en relación con el artículo 29 de la Convención Americana de los Derechos Humanos. Es importante indicar que este principio lo establece el párrafo segundo del artículo 1º, CPEUM, cuando señala "Las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con esta Constitución y con los tratados internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia" y así lo corrobora la SCJN, al indicar que "El hecho de que el texto constitucional contemple expresamente el principio pro persona es de una relevancia inusitada pues da la pauta para ejercer el control de convencionalidad y conlleva el mandato de su aplicación, no sólo para quienes imparten justicia, sino para quienes participan del proceso legislativo y de política pública. Sin embargo, este criterio hermenéutico no era ajeno al régimen de interpretación previo a la citada reforma constitucional". El principio pro persona, Suprema Corte de Justicia de la Nación. Programa de Equidad de Género. http://www.equidad.scjn.gob.mx/spip.php?page=nota&id_article=1407.

Otra reforma en el tema fiscal, que afecto de manera directa la economía de los trabajadores fue que la tarifa mensual y anual contenidas en los artículos 96 y 152 de la LISR respectivamente, sufrió una modificación respecto al tope de la tasa máxima, anteriormente está al 30% y a partir del año 2014 y para 2015 subió al 35%, lo que se traduce en un impuesto sobre la renta mayor que tiene que pagar el trabajador, se muestran las dos tarifas donde se evidencia el aumento.

Tarifa para el pago provisional del mes de enero de 2015, aplicable a los ingresos que perciban los contribuyentes a que se refiere el Capítulo II, Sección I, del Título IV de la Ley del Impuesto sobre la Renta.

| Límite inferior | Límite superior | Cuota fija | Por ciento para aplicarse sobre el excedente del límite inferior |
|-----------------|-----------------|------------|--|
| \$ | \$ | \$ | % |
| 0.01 | 496.07 | 0.00 | 1.92 |
| 496.08 | 4,210.41 | 9.52 | 6.40 |
| 4,210.42 | 7,399.42 | 247.24 | 10.88 |
| 7,399.43 | 8,601.50 | 594.21 | 16.00 |
| 8,601.51 | 10,298.35 | 786.54 | 17.92 |
| 10,298.36 | 20,770.29 | 1,090.61 | 21.36 |
| 20,770.30 | 32,736.83 | 3,327.42 | 23.52 |
| 32,736.84 | 62,500.00 | 6,141.95 | 30.00 |
| 62,500.01 | 83,333.33 | 15,070.90 | 32.00 |
| 83,333.34 | 250,000.00 | 21,737.57 | 34.00 |
| 250,000.01 | En adelante | 78,404.23 | 35.00 |

Tarifa para el pago provisional del mes de enero de 2013, aplicable a los ingresos que perciban los contribuyentes a que se refiere el Capítulo II, Secciones I y II, del Título IV de la Ley del Impuesto sobre la Renta.

| Límite inferior | Límite superior | Cuota fija | Por ciento para aplicarse sobre el excedente del límite inferior |
|-----------------|-----------------|------------|--|
| \$ | \$ | \$ | % |
| 0.01 | 496.07 | 0.00 | 1.92 |
| 496.08 | 4,210.41 | 9.52 | 6.40 |
| 4,210.42 | 7,399.42 | 247.23 | 10.88 |
| 7,399.43 | 8,601.50 | 594.24 | 16.00 |
| 8,601.51 | 10,298.35 | 786.55 | 17.92 |
| 10,298.36 | 20,770.29 | 1,090.62 | 21.36 |
| 20,770.30 | 32,736.83 | 3,327.42 | 23.52 |
| 32,736.84 | En adelante | 6,141.95 | 30.00 |

Otra modificación a la LISR que afecto el ingreso del trabajador, es la reforma del artículo 151 de la LISR, adicionando un párrafo, se transcribe de manera literal lo más esencial para comprender el impacto en la determinación del impuesto y al no permitir la disminución total de los gastos realizados dentro de las deducciones personales de acuerdo a la propia ley.

Artículo 151. Las personas físicas residentes en el país que obtengan ingresos de los señalados en este Título, para calcular su impuesto anual, podrán hacer, además de las deducciones autorizadas en cada Capítulo de esta Ley que les correspondan, las siguientes deducciones personales:

I. Los pagos por honorarios médicos y dentales, así como los gastos hospitalarios, efectuados por el contribuyente para sí, para su cónyuge o para la persona con quien viva en concubinato y para sus ascendientes o descendientes en línea recta, siempre que dichas personas no perciban durante el año de calendario ingresos en cantidad igual o superior a la que resulte de calcular el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente elevado al año, y se efectúen mediante cheque nominativo del contribuyente, transferencias electrónicas de fondos,

II. Los gastos de funerales en la parte en que no excedan del salario mínimo general del área geográfica del contribuyente elevado al año, efectuados para las personas señaladas en la fracción que antecede.

III. Los donativos no onerosos ni remunerativos, que satisfagan los requisitos previstos en esta Ley y en las reglas generales que para el efecto establezca el Servicio de Administración.

IV. Los intereses reales efectivamente pagados en el ejercicio por créditos hipotecarios destinados a la adquisición de su casa habitación contratados con las instituciones integrantes del sistema financiero, siempre que el monto total de los créditos otorgados por dicho inmueble no exceda de setecientas cincuenta mil unidades de inversión.

V. Las aportaciones complementarias de retiro realizadas directamente en la subcuenta de aportaciones complementarias de retiro, en los términos de la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro o a las cuentas de planes personales de retiro.

VI. Las primas por seguros de gastos médicos, complementarios o independientes de los servicios de salud proporcionados por instituciones públicas de seguridad social, siempre que el beneficiario sea el propio contribuyente, su cónyuge o la persona con quien vive en concubinato, o sus ascendientes o descendientes, en línea recta.

VII. Los gastos destinados a la transportación escolar de los descendientes en línea recta cuando ésta sea obligatoria en los términos de las disposiciones jurídicas del área donde la escuela se encuentre ubicada o cuando para todos los alumnos

se incluya dicho gasto en la colegiatura.

VIII. Los pagos efectuados por concepto del impuesto local sobre ingresos por salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado, siempre que la tasa de dicho impuesto no exceda del 5%.

El monto total de las deducciones que podrán efectuar los contribuyentes en los términos de este artículo y del artículo 185, no podrá exceder de la cantidad que resulte menor entre cuatro salarios mínimos generales elevados al año del área geográfica del contribuyente, o del 10% del total de los ingresos del contribuyente, incluyendo aquéllos por los que no se pague el impuesto.

Si bien es cierto ya existen varios topes y condiciones para su deducción en la declaración anual de las personas físicas, además con la adición del último párrafo al artículo antes mencionado, trae como consecuencia que los contribuyentes asalariados que perciban ingresos menores pierden la posibilidad de deducir el 100% de sus gastos personales porque únicamente pueden aplicar la cantidad menor que resulte de los cuatro salarios mínimos elevados al año que en la zona geográfica A representan \$ 102,346.00 o sobre el 10% de sus ingresos.

En la tabla 4, se aprecia el impacto financiero al patrimonio personal del asalariado, ya que al no permitirles deducir la totalidad de sus gastos realizados por concepto de deducciones personales, estos se ven mermados en su capacidad de pago, sin que la LISR les reconozca tal situación y de cualquier manera van a tener que pagar un ISR mayor.

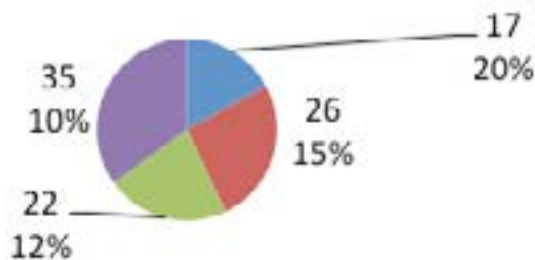
Tabla 4. Comparativa del impacto financiero en las deducciones personales (Art. 151 LISR)

| DATOS | Trabajador 1 | Trabajador 2 | Trabajador 3 | Trabajador 4 |
|--|---------------|---------------|---------------|--------------|
| Ingresos Exentos | 1,720 | 5,600 | 11,500 | 16,800 |
| Ingresos Gravados | 56,575 | 164,250 | 346,750 | 1,058,500 |
| Total de Ingresos | 58,295 | 169,850 | 358,250 | 1,075,300 |
| Gastos médicos | 8,600 | 8,600 | 16,900 | 16,900 |
| Intereses hipotecarios | 16,250 | 16,250 | 29,800 | 29,800 |
| Primas de seguros gastos médicos | 9,700 | 9,700 | 18,700 | 18,700 |
| Total de Deducciones Personales | 34,550 | 34,550 | 65,400 | 65,400 |
| Tope de D.P. (MENOR) | 5,830 | 16,985 | 35,825 | 102,346 |
| 10% Ingresos Totales | 5,830 | 16,985 | 35,825 | 107,530 |
| 4 Salarios Mínimos Área Geográfica Contribuyente | 102,346 | 102,346 | 102,346 | 102,346 |
| Porcentaje deducciones personales | 16.87% | 49.16% | 54.78% | 100% |

Fuente: Elaboración propia con base a la investigación realizada

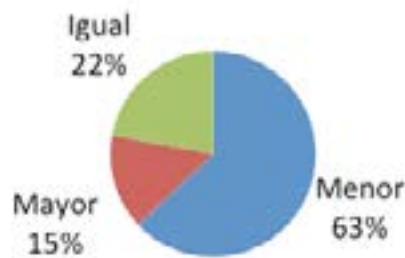
De acuerdo a los resultados de la investigación realizada a cien trabajadores del municipio de Ameca, Jalisco, al cien por ciento de los encuestados se vieron mermados en su ingreso personal como lo demuestran las gráficas 3 y 4 respectivamente.

Gráfica 3
Porcentaje del ingreso destinado al pago de las deducciones personales



Fuente: Elaboración propia con base a la investigación realizada

Gráfica 4
¿Como percibes tu ingreso respecto al año 2013 comparado con el actual?



Fuente: Elaboración propia con base a la investigación realizada

Conclusión

Los efectos económicos y patrimoniales en los asalariados respecto a las reformas laboral y fiscal, se resumen en positivos y negativos respectivamente, mientras que por un lado, el Estado Mexicano a través de la reforma laboral, trajo beneficios a la clase trabajadora por medio de la modificación a la Ley Federal del Trabajo, las cuales se traducen en mejores condiciones laborales y el reconocimiento de los derechos humanos y sus garantías y la dignificación del trabajo, de la jornada laboral, del salario por hora y sobre todo de la certeza jurídica de las relaciones laborales a través de los medios legales de contratación y subcontratación, con la

finalidad de proteger y garantizar los derechos sociales y a la salud.

Por otro lado y contrario a dicha reforma, está la aplicación estricta de las leyes fiscales contenidas en la reforma laboral trayendo como consecuencias afectaciones al ingreso de los asalariados, por una parte limita la deducción de los patrones de los pagos por conceptos de previsión social o prestaciones laborales que represente un ingreso exento para el trabajador, lo que se traduce en la eliminación de dichas prestaciones para la clase trabajadora, ahora la mayoría de sus prestaciones estarán gravadas lo que les representara mayor impuesto sobre la renta a pagar.

Además el aumento del tope de la tasa del 30% al 35% en la tarifa para la determinación del Impuesto Sobre la Renta, también trae como consecuencia que el asalariado pague más impuesto, ya que en el capítulo específico de la LISR, de las personas físicas que obtienen ingresos por sueldos y salarios, no contempla ninguna deducción autorizada por lo que el ingreso bruto representa la base para el cálculo de dicho impuesto, no se le reconocen los gastos y erogaciones estrictamente indispensables que el asalariado tiene que realizar para obtener el ingreso, caso contrario si se les reconoce y permite deducirlos a los contribuyentes que obtienen ingresos por actividades empresariales y profesionales, entre otros.

No obstante con todo lo anterior, se agrega al análisis la adición del último párrafo del artículo 151 de LISR, respecto al tope de las deducciones personales contenido en la reforma fiscal, vulnerando los principios de proporcionalidad y equidad tributaria, ya que no les reconocen un derecho ganado legítimamente a través del cumplimiento de la propia ley, limitándolos a únicamente deducir la cantidad que resulte menor, dejándolos en un estado de indefensión jurídica, de acuerdo a este razonamiento se ha manifestado la Procuraduría de la Defensa del Contribuyente en el mismo sentido, incluso ofreciendo asesorías para la tramitación del amparo respecto al tope de las deducciones personales.

La consecuencia patrimonial en la familia de los asalariados es contundente, lo que se ve reflejado en la disminución a la calidad de vida, ya que no cuenta con los recursos suficientes para hacer frente las necesidades básicas para vivir de manera digna como lo dicta la constitución y los tratados internacionales, ahora con el cambio del congreso de la unión, se esperan reformas que contribuyan a mejorar las condiciones económicas y sociales esperando que la clase trabajadora sea tomada en cuenta y sea beneficiada modificando la legislación tributaria actual.

Bibliografía

Aviña, H (2012) Derecho al mínimo vital. Edit. Práctica Fiscal, México.

Jiménez, A. (2014) Curso de Derecho Tributario. Edit. Tax Editores, México.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Vigente

Declaración Universal de los Derechos Humanos.

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales;

La Convención Americana de los Derechos Humanos "Pacto de San José de Costa Rica"

Ley del Impuesto Sobre la Renta. Vigente

Páginas electrónicas

www.sat.gob.mx

www.un.org

www.oas.org

www.scjn.gob.mx

www.revistadelconsumidor.gob.mx

LA INESTABILIDAD LABORAL ES UNO DE LOS EFECTOS DE LA REFORMA LABORAL DEL 2012 EN MÉXICO.

DRA. ROSA CÓZATL SÁNCHEZ¹
DRA. LUCERITO LUDMILA FLORES SALGADO²
DRA. IRMA FLORES VÁSQUEZ³



Resumen

A inicios de la década de los años noventa, en la noche del veinticinco de mayo del año de mil novecientos noventa y dos se firmó el acuerdo nacional para la elevación de la productividad y la calidad se ha dado ya el nacimiento de la nueva cultura laboral, esta se hace acompañar de nuevos conceptos entre estos: la calidad, productividad, competitividad, flexibilidad laboral, con esto se da paso al neoliberalismo y la globalización, por tal motivo afirmamos que los derechos laborales ya adquiridos van a partir de aquí van a comenzar por desaparecer la mayoría de los derechos laborales, porque la empresa con motivo de la globalización busca que la empresa sea altamente competitiva aun costa de dejar a los trabajadores en condiciones precarias y hasta de esclavitud, primero fue de forma ilegal pero a partir de la reforma laboral del día treinta de noviembre del 2012 quedan legalizadas todas estas atrocidades cuando se adiciona con la reforma laboral en su artículo 35 en su parte final reconociendo nuevamente el contrato a prueba que ya había estado vigente en la ley de 1931, no obstante que ya se había derogado esta nuevamente de vuelta, y ya en esta sintonía se adicionan los artículos 39-A al 39-F, con estos empieza

¹ Dra. en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social por la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, Docente de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la misma Institución. Académica de Número de la Academia Mexicana de Derecho del Trabajo y de la Previsión Social. Mtro. Perfil PROMEP. Miembro del Cuerpo Académico en Derecho Social en grado de Consolidado. Miembro de Número de la Asociación Iberoamericana de Juristas del Derecho del Trabajo y de Seguridad Social "Dr. Guillermo Cabanellas". Académica de Numero de la Academia Nacional en Derecho de la Seguridad Social.

² Doctora en Derecho con especialidad en Derecho Civil y Mercantil por la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. Miembro del Sistema Nacional de Investigadores como Candidata (SNI), Miembro del Padrón de Investigadores de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, Profesor con Perfil deseable (PROMEP), Profesor Investigador de tiempo completo de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla de las Cátedras de Derecho Civil III De las Obligaciones, Introducción al Estudio del Derecho e Informática Jurídica.

³ Doctora en Derecho con especialidad en Derecho por la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, Docente de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la misma Institución.

a desaparecer la estabilidad absoluta para dar paso a la estabilidad relativa porque aunque el patrón tiene la facultad de contratar pero también de despedir a sus o sus trabajadores con motivo del contrato a prueba o a capacitación inicial ya que al darse por terminada la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón de tal forma que no permite que se genere la antigüedad y como consecuencia no se generan los derechos laborales, estos contratos solo le garantizan el salario y el derecho de la seguridad social al trabajador o trabajadores, con esto la legislación consideramos que esta firmando el acta de defunción de la estabilidad en el empleo, la tendencia es la de desaparecer del escenario jurídico. Para lograr nuestro objetivo será a través del método, filosófico, histórico, analítico, inductivo, deductivo y propositivo entre otros al ser aprobada la reforma se flexibiliza la ley Federal del Trabajo en beneficio de uno de los factores de la producción al patrón, esto nos motiva a pensar en una contrarreforma porque lleva a los excesos del patrón y finalmente nos preguntamos ¿esa es la reforma laboral que necesitábamos? A donde quedan los derechos de los trabajadores ya adquiridos y los de la Juventud de hoy esto atenta en contra de la Declaración Universal de Derechos Humanos.

Palabras clave: competitividad, nueva cultura laboral, estabilidad, inestabilidad, reforma laboral, neoliberalismo, globalización.

1. Introducción al tema que vamos a abordar

El trabajador cuando busca empleo espera que sea su contrato por tiempo indefinido o por tiempo indeterminado a esto se le conoce como estabilidad, la estabilidad se va a distinguir de la forma siguiente en estabilidad absoluta pero esta va a cambiar cuando se firma el acuerdo nacional para la elevación de la productividad y la calidad, trae a la nueva cultura laboral porque este es el que da paso al neoliberalismo y la globalización estos buscan que la empresa sea altamente competitiva cuyo objetivo es lograr que las relaciones de trabajo dejen de ser duraderas para dar paso a la estabilidad relativa que desde nuestro enfoque estaríamos hablando ya de una inestabilidad en empleo con la que no estamos de acuerdo porque empora las condiciones de trabajo.

La estabilidad siempre ha sido añorada por los trabajadores asalariados del mundo como se desprende de los antecedentes históricos en los movimientos obreros, abordamos este punto porque, el trabajador cuando era contratado hasta antes de la reforma laboral del 2012, en primer lugar este se esmeraba por ser puntual, por ser eficiente, en la actividad para la que había sido contratado con el objetivo de que este obtuviera la definitividad, es decir prolongando la duración de

las relaciones de trabajo

Al estudiar el tema de la estabilidad en el empleo, este tiene como referente al Constituyente de Querétaro de 1916 – 1917, el 26 de diciembre de 1916 don Heriberto Jara, en la Asamblea dijo:

“La miseria es la peor de las tiranías”, y su causa más frecuente es la carencia o la pérdida del empleo, porque entraña la falta de ingresos para subsistir el trabajador y su familia”⁴

Coincidimos con lo expresado por este ilustre constituyente, el ventaseis de diciembre de mil novecientos dieciséis, es decir a noventa y nueve de distancia tal expresión sigue vigente en el siglo XXI en donde impera el neoliberalismo y la globalización, en esta crisis económica que ahora se convierte en mundial.

2. Desarrollo del tema

2.1. Definición del término principio como sigue:

El Diccionario Jurídico Mexicano del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, señala que “los principios procesales. 1. Son aquellos que orientan el procedimiento para lograr que el mismo pueda desarrollarse adecuadamente de acuerdo con la naturaleza de la controversia planteada”.

Existen dos conceptos sobre los principios procesales, el primero de carácter amplio que comprende los lineamientos esenciales que deben canalizar tanto el ejercicio de la acción (principios dispositivo o inquisitivo, de contradicción, igualdad de las partes), como aquellos que orientan la función jurisdiccional (los relativos al impulso oficial o de parte, la dirección del proceso por el juez, la intermediación del juzgador), y también los que dirigen el procedimiento (oralidad y escritura, publicidad o secreto, concentración o dispersión, economía, sencillez)⁵

2.2. ¿Cómo entendemos la relación de trabajo, el contrato de trabajo?

Nos damos a la tarea de Indagar que se entiende por relación de trabajo desde nuestra ley reglamentaria, la respuesta es el texto del:

⁴ <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/3/1020/4.pdf> consultado 18 de abril de 2015

⁵ Diccionario Jurídico Mexicano, Instituto e Investigaciones Jurídicas, UNAM y Porrúa , México 1998, pp.2543- 2445

Artículo 20.- Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

Este texto define a la relación de trabajo como, a cualquier acto que le de origen, pero aquí notamos como se refiere a la prestación de un trabajo personal y subordinado, personal porque el trabajador realiza el trabajo en forma física y sin ningún representante que lo realice en su lugar, pero que también es diferente del outsourcing en cuanto al subcontratista, porque este debe reunir otros requisitos. En cuanto a la subordinación, el trabajador va a recibir órdenes de su patrón en cuanto que va ser dirigido, vigilado y fiscalizado durante la jornada de trabajo con motivo del contrato que haya celebrado a cambio de un salario que cuando menos debe ser mínimo ya que la ley de la materia no establece un máximo pero si un salario cuando menos mínimo que satisfaga las necesidades de un jefe o padre de familia pero que este debe ser suficiente porque en la praxis estamos ante la presencia de una autentica contradicción de la ley con la realidad esta espinosa responsabilidad está a cargo de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, para demostrar nuestros argumentos en torno a esta comisión afirmamos la misma no está cumpliendo con lo ordenado transcribimos los textos de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos como ordena el artículo 123 de carta magna en su fracción VI párrafo segundo que en su texto dice:

“Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Los salarios mínimos profesionales se fijarán considerando, además, las condiciones de las distintas actividades económicas.”⁶

“Los salarios mínimos se fijarán por una comisión nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, la que podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones.”⁷

Continuando con el texto del artículo 20 de la ley de la materia en su párrafo segundo hace referencia al contrato individual del trabajo, independientemente de

⁶ Ley Federal del Trabajo, <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/doc/1.doc>, consultada el 26 de mayo del 2015

⁷ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Constitución publicada en el Diario Oficial de la Federación el 5 de febrero de 1917, TEXTO VIGENTE, Última reforma publicada DOF 09-02-2012; <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/doc/1.doc>, consultada el 26 de julio del 2015

la forma o de la denominación que este tenga como ya mencionábamos en líneas arriba en donde explicamos la subordinación a continuación transcribimos el texto para demostrar nuestros argumentos:

“Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.”⁸

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos.

2.3. Distinción sucinta de entre estabilidad absoluta y estabilidad relativa

Resulta álgido el hablar de la estabilidad en el empleo porque, en la disolución de las relaciones de trabajo se presenta un problema porque es en este momento cuando entra la voluntad del patrón; por tal motivo hacemos referencia en forma sucinta, al distinguir entre estabilidad absoluta y estabilidad relativa, estas consisten en el grado de libertad que le concede la ley al patrón al momento de disolver la relación de trabajo

a). La estabilidad absoluta al decir de varios autores y desde nuestro enfoque, es cuando se le niega al patrón en forma total la libertad de disolver o dar por terminada la relación de trabajo en forma unilateral, esta solo debe ser por causa justificada que deberá probar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje siempre que el trabajador presente una demanda laboral estará protegido por la ley de la materia.

b). Decimos que es estabilidad relativa cuando al patrón se le faculta para despedir unilateralmente a su o sus trabajadores y que está determinado en diversos grados por la legislación laboral.

Nuestra legislación estableció el contrato de trabajo de forma indefinida que con esta se limita a todas las demás como son por tiempo determinado o bien para obra determinada, señaladas en el artículo 35 de la ley laboral hasta antes del 30 de noviembre del 2012 al reconocer el contrato a prueba y a capacitación inicial que después relacionaremos con los artículos 39 –A al 39 – F de la Ley Federal del Trabajo.

Para concluir consideramos que nuestra ley considero desde un principio la estabilidad relativa al introducir el términos rescisión de la relación de trabajo, pero para los IUS –laboralistas debe imperar la estabilidad absoluta en el empleo.

⁸ Ley Federal del Trabajo, <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/doc/1.doc>, consultada el 26 de mayo del 2015

2.4. El Principio de Inestabilidad en el empleo, según el Doctor Néstor de Buen.

En cuanto a lo que expresa este tratadista coincidimos por tal motivo hacemos nuestro la parte dl texto siguiente:

“Si alguna característica fundamental tenía el derecho al trabajo en nuestro país, consistía en el derecho de los trabajadores a ser reinstalados en caso de despido injustificado. Eso se manifestaba en la celebración preferente de contratos por tiempo indeterminado y en la regla de que si se celebraba un contrato por tiempo determinado, si a la conclusión del plazo subsistían las causas que le dieron origen, el contrato se prorrogaba automáticamente por el tiempo necesario para concluir las tareas contratadas, sin perjuicio del plazo previsto, lo que evidentemente constituía motivo de reclamos permanentes de los patrones, reacios por naturaleza a la conservación indefinida de las relaciones de trabajo”

“Una de las características de la desgraciada reforma a la Ley Federal del Trabajo que se produjo a finales de 2012 es, precisamente, la consagración de contratos temporales, para capacitación o en periodo de prueba, concediendo al patrón el derecho de separar al trabajador, sin responsabilidad alguna, al vencerse el contrato. Esto se disfraza un tanto en el artículo 39-B, que dice expresamente: Al término de la capacitación inicial, de no acreditar competencia el trabajador a juicio del patrón, tomando en cuenta la opinión de la comisión mixta de productividad, capacitación y adiestramiento en los términos de esta ley, así como la naturaleza de la categoría o puesto, se dará por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón”⁹.

2.5. El contrato a prueba declara la defunción del principio de la estabilidad en el empleo en México.

En planteamiento del problema es de considerar la importancia que tiene para referirnos a la definición del término principio que nos va a guiar durante el análisis como se desprende de las definiciones que citamos más adelante:

a). Principio de continuidad

Lo vemos en función del tiempo en torno a la duración del contrato de trabajo, en donde la duración de las relaciones de trabajo sea por un periodo de tiempo amplio, como estaba antes de la reforma laboral del 30 de noviembre del 2012 y no tan corto

⁹ Ídem

como lo establece actualmente el artículo 39–A al 39-F de la Ley Federal del Trabajo vigente que más adelante analizaremos.

Para Plá Rodríguez:

“para comprender este principio debemos partir de que la base del contrato de contrato es un contrato de trato sucesivo, o sea, que la relación laboral no se agota mediante la realización instantánea de cierto acto sino que dura en el tiempo”¹⁰

2.6. Principio de Estabilidad en el Empleo

En nuestro enfoque el principio de estabilidad en el empleo en la práctica laboral ha venido representando una traba para el patrón al momento de despedir al trabajador hasta antes de la reforma laboral del 2012, pero hemos decidido abordar el tema de la estabilidad en el empleo porque como ya señalábamos al inicio de este análisis a noventa y nueve años de distancia época en que nació el artículo 123 Constitucional consideramos que seguimos igual o peor que en ese tiempo, en torno a las condiciones de trabajo. El 18 de agosto de 1931 se publicó la primera Ley Federal del Trabajo, en el texto del artículo 27 decía: El contrato escrito se probará con el documento respectivo y, en caso de extravió, por los medios generales de prueba; el verbal podrá probarse con el dicho de dos testigos que pueden ser trabajadores”

Nos atrevemos a afirmar que hoy en día a partir de la aprobación de la reforma laboral del 30 de noviembre del 2012, esta impacta al principio de la estabilidad en el empleo al momento en que se adiciona el artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo, que refiere este ordenamiento a la duración de las relaciones de trabajo porque anteriormente el texto de artículo que transcribimos:

“Artículo 35. Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado.”¹¹

Ahora conozcamos el nuevo texto de este artículo 35 con la reforma laboral del 2012 con la adición dice:

“Artículo 35. Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado, por temporada o por tiempo indeterminado y en su caso podrá estar sujeto a prueba

¹⁰ Rubinstein, Santiago J. Diccionario de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Ediciones de Palma, Buenos aires Argentina, 1983. Pág. 161

¹¹ Ley Federal del Trabajo, <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/> consultado 15072011

o a capacitación inicial. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado."¹²

La citada adición está en negritas.

El texto sigue igual en las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado, por temporada o por tiempo indeterminado, pero de ese texto se desprende la duración de las relaciones de trabajo, se le adiciona el: **y en su caso podrá estar sujeto a prueba o a capacitación inicial.** A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado." Hacemos mención a la duración de las relaciones de trabajo que ya existían, más la adición del contrato a prueba. Y en su caso podrá estar sujeto a prueba o a capacitación inicial, este texto es que está impactando el principio de estabilidad en el empleo como veremos más adelante en el artículo 39 de la Ley Federal del Trabajo.

En el caso concreto, que pretendemos analizar consiste en que el renacimiento del contrato a prueba que había estado vigente en la primer Ley Federal del Trabajo que fue aprobada el 8 de agosto del año de 1931

Abordamos el tema de la estabilidad en el empleo porque el constituyente de 1916 - 1917

Esta siempre ha sido añorada por los trabajadores asalariados del mundo como se desprende de los antecedentes históricos en los movimientos obreros

La estabilidad en el trabajo en nuestro país, esta constitucionalmente reconocida por el artículo 123 Constitucional en su fracción XXII, esta ordena que cuando un patrón despida a su trabajador sin causa justificada ya sea porque el trabajador ingreso a un sindicato o bien porque haya participado en una huelga licita, a opción del trabajador el patrón tiene la obligación de cumplir con el contrato o bien a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. También protege al trabajador cuando el patrón incurra en faltas de probidad u honradez por recibir malos tratos de parte del patrón, de su cónyuge o de sus familiares, o dependientes y bajo su consentimiento, el patrón no puede eximirse. A esta disposición se le conoce como indemnización constitucional, sólo que esto no aplica para el contrato a prueba, esto puede ser consultado.¹³

El texto del artículo 123 constitucional en su fracción XXII que todavía está vigente es:

"XXII. El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga

¹² Ley Federal del Trabajo, <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/index.htm> consultado:07052015

¹³ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/index.htm> consultado 07 de abril del 2015

lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La Ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento (sic DOF 21-11-1962) o tolerancia de él.”¹⁴

Este artículo lo relacionamos a su vez con el artículo 48 de la misma ley:

Consideramos necesario abordar este punto, porque hasta antes de la reforma laboral del 2012, resulta que cuando era contratado el trabajador, este en primer lugar se esmeraba por ser puntual, por ser eficiente y esmerado en la actividad para la que había sido contratado con el objetivo de que obtuviera la definitividad o permanencia en forma indefinida en su trabajo, esto acababa con el estrés del trabajador porque no contaba con un empleo fijo, pero que al contar ya con un empleo en forma material nos estamos refiriendo a la estabilidad en el empleo, esto le daba seguridad jurídica al trabajador en empleo, le da tranquilidad, sentimiento de pertenencia, experiencia laboral, no se elimina tan fácilmente de la mente del trabajador.

El principio de estabilidad también evita que el trabajador se encuentre en un estado constante de riesgo de perder su empleo, de lo contrario, generaría tanto en el trabajador como en su familia de manera inmediata un cambio constante de su régimen de vida y, lugar de residencia. Sin estabilidad, vivirían con la inseguridad y la psicosis tanto del presente y del mañana.

En el anterior artículo 48 de la Ley en comento, cuyo texto decía:

“Artículo 48. El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario. Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo.”¹⁵

¹⁴ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/index.htm> consultado 26 de julio del 2015

¹⁵ Ley Federal del Trabajo, <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/> consultado 15072011

Consideramos que del texto de este artículo se garantiza la estabilidad absoluta en el empleo, para el caso en que el patrón despida al trabajador este último cuenta con dos opciones, una a que se le reinstale en la fuente de trabajo y dos a que se le indemnice con el importe de tres meses de salario. Como vemos esto significa una dificultad para el patrón de despedir por lo tanto lo piensa antes de despedir. En tanto que el trabajador en puede regresar a su fuente de trabajo en los mismos términos y condiciones en que venía prestando sus servicios en este caso el patrón reinstala y solo pagara los salarios caídos por el tiempo que duro la separación de la fuente de trabajo. Pero en el caso de que el trabajador opte por la indemnización entonces quedara sujeto a lo que ordenan los artículos 123 Constitucional Fracción XXII y su relación con el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo en el que está previsto el principio de estabilidad en el empleo, cuya sanción seria para el patrón el pago de tres meses de indemnización constitucional, para el caso de que el patrón no comprobara la causa de la rescisión, entonces el trabajador tenía derecho, además, a que cualquiera que haya sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo, esto era considerado por doctrina como un castigo que recibía el patrón por despedir en forma injustificada al trabajador sin ninguna indemnización de forma injustificada y sin ningún pago.

La permanencia en el empleo es unilateral, ya que favorece a los trabajadores, presupone la posibilidad de prestar servicios y representa “un medio para asegurar sus beneficios”. Por ello decimos que hay continuidad de la relación de trabajo.

La estabilidad en el empleo representa una verdadera traba para el despido abusivo e injustificado, la ruptura de ésta produce efectos como la reinstalación e indemnización y evitan el despido libre.

“Artículo 48. El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario, a razón del que corresponda a la fecha en que se realice el pago.”¹⁶

Como hemos mencionado con estas nuevas adiciones en cuanto a las relaciones de trabajo, legaliza el contrato a prueba según con el único fin de verificar que el trabajador cumple con los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar el trabajo que solicita, como se desprende del texto que estamos objetando como violatorios del principio de estabilidad en el empleo o de la continuidad. Pero en donde quedan las luchas de nuestros antepasados y si ahora el trabajador solo

¹⁶ <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/index.htm> consultado:07052015

disfrutará del salario, la garantía de la seguridad social y de las prestaciones de la categoría o puesto que desempeñe. el texto vigente dice:

“Artículo 39-A. En las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado o cuando excedan de ciento ochenta días, podrá establecerse un periodo a prueba, el cual no podrá exceder de treinta días, con el único fin de verificar que el trabajador cumple con los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar el trabajo que se solicita...”

“Durante el período de prueba el trabajador disfrutará del salario, la garantía de la seguridad social y de las prestaciones de la categoría o puesto que desempeñe. Al término del periodo de prueba, de no acreditar el trabajador que satisface los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar las labores, a juicio del patrón, tomando en cuenta la opinión de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento en los términos de esta Ley, así como la naturaleza de la categoría o puesto, se dará por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón.”¹⁷

El texto que está en negritas este a este nos referimos cuando decimos que el contrato a prueba firma la defunción de la estabilidad en el México, como vemos el patrón tiene facilidades para despedir a su o sus trabajadores y que se relaciona este artículo con el artículo 39-A – 39-F que no es otra cosa que la estabilidad relativa en el empleo, nos preocupa esta condición jurídica a la que estamos expuestos los trabajadores de carne y hueso que con estas disposiciones somos presa de la vulnerabilidad de los señores patrones.

3. Consideraciones y reflexiones

Nos pronunciamos porque se de una contrarreforma laboral, porque se da en exceso la protección al capital o patronos, consideramos que se están ignorando todos los antecedentes del derecho del trabajo, se acaba con el antecedente de las luchas sociales porque se ha perdido la conciencia social, apoyamos nuestros argumentos por tal motivo:

Citamos Declaración Universal de Derechos Humanos el texto de su:

“Artículo 2 Toda persona tiene los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica,

¹⁷ <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/index.htm> consultado:07052015

nacimiento o cualquier otra condición.

Además, no se hará distinción alguna fundada en la condición política, jurídica o internacional del país o territorio de cuya jurisdicción dependa una persona, tanto si se trata de un país independiente, como de un territorio bajo administración fiduciaria, no autónomo o sometido a cualquier otra limitación de soberanía¹⁸,

Los excesos del poder legislativo atentan en contra de los derechos humanos de los trabajadores mexicanos y del ordenamiento internacional La Declaración Universal de Derechos Humanos

Palabras clave: reforma, laboral, principio, estabilidad absoluta, relativa, empleo

4. Bibliografía

- Báez, Martínez Roberto, "Principios Básicos de Derecho del Trabajo" Ed. Pac. 2ª Edición, México, 1994.
- Charis, Gómez Roberto, "Estudios de Derecho del Trabajo", Ed. Porrúa, México 1997.
- Dávalos, José, "Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo" Ed. Porrúa, México 1988
- , "Derecho Trabajo, Ed. Porrúa, México, 1990.
- , "Derecho del Trabajo I" 8ª Edición Ed. Porrúa, México 1998.
- De Buen Lozano, Néstor, "Derecho Trabajo" Ed., Porrúa, Tomos I y II México, 1985
- Cueva, Mario De la, "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo" Ed. Porrúa, Tomos I y II, México, 1989.
- Guerrero, Euquerio. "Derecho del Trabajo, Ed. Porrúa, México, 1979.
- Santos, Azuela Héctor, "Derecho del Trabajo" McGraw-Hill, México, 1998.
- Diccionario Jurídico Mexicano, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM y Porrúa, México 1998, pp.2543-2445
- Rubinstein, Santiago J. Diccionario de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Ediciones de Palma, Buenos aires Argentina, 1983. Pág. 161

Fuentes electrónicas

- Ley Federal del Trabajo, <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/> consultado 1 5de julio del 2011
- Ley Federal del Trabajo, <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/doc/1.doc>, consultada el 26 de julio del 2015
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Constitución publicada en el Diario Oficial de la Federación el 5 de febrero de 1917, texto vigente, Última reforma publicada DOF 09-02-2012; <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/doc/1.doc>, consultada el 26 de julio del 2015.

¹⁸ Declaración Universal de Derechos Humanos, <http://www.cinu.mx/DeclaracionUniversalDeDerechosHumanos.pdf> consultado 02/05/2015

LA REFORMA LABORAL CONTRA EL PRINCIPIO DEL TRABAJO DECENTE

CARLOS SERGIO QUIÑONES TINOCO*



Resumen

La reforma del año 2012 a la Ley Federal del Trabajo se ajustó al modelo económico y político neoliberal que proclama el ajuste del factor trabajo a las exigencias del mercado. El principio tuitivo de la clase trabajadora del Derecho del Trabajo ha sido acotado y en algunos casos revertido. El concepto “trabajo decente” fue acuñado por la Organización Internacional del Trabajo conceptualizándolo como “un trabajo productivo, que genere suficientes ingresos para satisfacer las necesidades básicas de todos los trabajadores y trabajadoras, así como de sus familias con protección social y condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana”. En la reforma de 2012 a la Ley Federal del Trabajo, se planteó como uno de sus fundamentos básicos la incorporación del concepto “trabajo digno o decente”. Sin embargo, algunos cambios significativos introducidos por la reforma a la Ley Federal del Trabajo, como fueron la regulación de los contratos atípicos, el silencio frente a la práctica de formular contratos bajo la modalidad de “contratos prestación de servicios”, y el acotamiento en el pago de salarios vencidos, acusan una tendencia a desproteger al trabajador. Con ello se generó un marco normativo contradictorio de uno de los principios históricos del Derecho del Trabajo como es el principio tuitivo de la clase trabajadora, cuya aplicación se ve amortiguada por el criterio economicista que orientó la reforma.

¹ Profesor investigador adscrito al Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Juárez del Estado de Durango. Licenciado en Derecho. Maestro en Materia Electoral. Perfil Prodep. Miembro del Sistema Nacional de Investigadores Nivel 1.

1. Introducción

La reforma a la Ley Federal del Trabajo aprobada y promulgada en el año 2012 se ajustó al modelo político y económico neoliberal que proclama y exige el ajuste del factor trabajo a las exigencias del mercado, teniendo como principales referentes a la productividad y a la competitividad, en contra de los principios y valores de la justicia social, que tienen como uno de sus principales postulados el trabajo digno o decente.

La orientación adoptada por la reforma mencionada trajo como consecuencia un cambio de propósito de la legislación laboral, pues dicha reforma fue considerada como una de las “reformas estructurales necesarias para alcanzar el desarrollo económico que el país demanda”, por lo que se argumentó que facilitaría la generación de empleos, toda vez que la Ley Federal del Trabajo, en su texto vigente antes de la referida reforma posibilitaba una serie excesos y abusos por parte de los trabajadores cuyas exigencias reivindicatorias de mejores prestaciones y condiciones de trabajo ponían en riesgo la inversión de capital al generar estancamiento en las utilidades y un fenómeno inflacionario, riesgos y costos que el factor de producción capital se negó a asumir, por lo que éstos se trasladaron al factor de producción trabajo, efectuando con la reforma a la legislación laboral una serie de ajustes a efecto de que el factor de producción trabajo asuma los riesgos que generen las fluctuaciones de los mercados de bienes y servicios y los mercados financieros.

En este contexto, la reforma a la legislación del trabajo, con su marcada orientación economicista, introdujo una serie de disposiciones que modificaron el régimen de relaciones laborales en virtud de que fueron acotadas las derivaciones y efectos inherentes a la relación laboral, cuya resultado ha sido la existencia de una serie de contradicciones o antinomias en el mismo cuerpo de la Ley Federal del Trabajo, con la consecuente precarización del trabajo.

El principio tuitivo de la clase trabajadora del Derecho del Trabajo ha sido acotado, y en algunos casos, revertido con la referida reforma. De ahí que dicha reforma sea contradictoria y hasta atentatoria del principio del trabajo digno o decente, que fue establecido en el artículo 2° de la Ley Federal del Trabajo como objeto de las normas del trabajo.

2. El trabajo decente

El concepto “trabajo decente” fue acuñado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y lo define como “un trabajo productivo, que genere suficientes ingresos para satisfacer las necesidades básicas de todos los trabajadores y trabajadoras, así como de sus familias con protección social y condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana”.

La anterior concepción del trabajo decente, surge como respuesta a las tendencias globalizadoras de la economía, que ha producido modificaciones sustanciales en las formas de organización para el trabajo, que han incidido en las formas de empleo y de contratación y en las condiciones de trabajo y, “particularmente, en las tensiones por las que atraviesan los actores de la relación laboral, tanto desde la perspectiva de las empresas como desde la de los trabajadores.”¹

Esta incidencia, conforme lo señala Malva Espinoza, genera las siguientes tendencias:

a) cambios en el empleo, con una tendencia creciente a altas tasas de desempleo y precarización del mismo.

b) Flexibilización en el mercado de trabajo, con una tendencia creciente a la inestabilidad del empleo y a altas tasas de rotación.

c) Cambios en la normativa laboral, con una tendencia creciente a la desprotección de la parte laboral.

d) Reestructuración de los sistemas de seguridad social (fondos de retiro, seguro de desempleo, prestaciones de salud), con una tendencia creciente a segmentar la oferta y la cobertura y a aumentar los niveles de exclusión.

e) Debilitamiento del sindicalismo y de las negociaciones colectivas, con una tendencia creciente hacia la pérdida de derechos adquiridos y/o una disminución de las exigencias reivindicativas.

f) Debilitamiento del rol del Estado como asignador de recursos y como agente redistributivo del ingreso, con una tendencia creciente a dejar que sea el mercado el que regule el empleo, los salarios y las prestaciones sociales.

g) Fortalecimiento de la autonomía empresarial no sólo para la toma de decisiones económicas, sino también para definir unilateralmente las condiciones de trabajo y de salarios y los márgenes de rentabilidad que quieren alcanzar para sus negocios.²

Explica la misma autora que estas tendencias son presentadas por empresarios, autoridades de gobierno y por los organismos financieros internacionales (Fondo Monetario Internacional (FMI), Banco Mundial (BM) y otros agentes privados), como estrategias necesarias para la competitividad internacional, sin importar los costos que tienen para los trabajadores de los países en desarrollo que no cuentan con sistemas de protección social de cobertura universal ni con mecanismos para hacer frente a la cesantía y a la precariedad del trabajo, y que además enfrentan dificultades para obtener trabajo, desigualdad en el ingreso y el debilitamiento y pérdida de los

¹ Espinoza, Malva. *Trabajo decente y protección social*. Oficina Internacional del Trabajo, Central Unitaria de Trabajadores de Chile, 2003. p. 1.

² *Ibidem*, p. 1.

derechos laborales y de la seguridad social.³

Ante este panorama, la misma autora pregunta: “¿cómo generar o reconstituir un sistema de relaciones laborales, que se haga cargo de todas estas heterogeneidades que respete los derechos humanos y que permita la libertad de asociación y de gestión de las demandas, que asegure una distribución razonable de la riqueza generada por el trabajo y que mantenga normas de protección básicas sin afectar los resultados económicos?”⁴

En seguida ofrece la siguiente respuesta: “En este contexto el paradigma de ‘trabajo decente’ contribuye a un debate necesario, ya que en su concepción incluye una ‘idea’ o si se quiere un tipo ideal, en el que en un extremo está la inseguridad, la exclusión, la desigualdad y el irrespeto a los derechos laborales y, en el otro, están la seguridad, la integración, la igualdad y el pleno respeto a los derechos humanos, es decir, la situación deseada”.⁵

De acuerdo con Malva Espinoza, los contenidos asignados al trabajo decente, después de un proceso evolutivo del concepto, son:

01. Empleos de calidad y en cantidad suficiente.
02. Ingresos adecuados.
03. Seguridad en el empleo.
04. Con formación profesional continua y pertinente a la empleabilidad.
05. Con respeto a los derechos de los trabajadores.
06. Fortalecimiento sindical y negociación colectiva.
07. Con participación de los trabajadores en las decisiones de política económica y social.
08. Con diálogo social y tripartismo.
09. Con protección social en el empleo y en la sociedad.
10. En condiciones de libertad.
11. Con equidad para todos los miembros de la sociedad.
12. Con dignidad.⁶

Considero que estos doce contenidos se sustentan en un principio ético que obliga al Estado a ejercer un control en los procesos económicos, esto es, que

. . . implica la necesidad de pensar en alternativas de política económica y de estrategias empresariales y sindicales que, manteniendo los objetivos de competitividad de las economías, puedan minimizar los efectos negativos sobre la

³ *Ibíd.*, p. 2.

⁴ *Ibíd.*, p. 4.

⁵ *Ibíd.*, p. 4.

⁶ *Ibíd.*, p. 6.

fuerza laboral y permitir avanzar hacia un modelo económico de mayor equidad.

*También requiere una toma de posición respecto de la estabilidad democrática y la gobernabilidad. Un deterioro creciente de la situación laboral, una acentuación de la inseguridad, la exclusión y la desigualdad son amenazas a la paz social y al progreso y desarrollo de nuestras sociedades. Las sociedades democráticas no pueden obviar el hecho de que el éxito de sus economías está íntimamente ligado a los logros sociales, a una cultura de respeto a los derechos de todos y a una creciente y más organizada participación de la sociedad civil en las grandes decisiones políticas. En el ámbito laboral esto se traduce en la existencia de un sindicalismo con mayor injerencia y participación en todos los niveles de decisión de las políticas económicas y sociales que se implementan en los países.*⁷

En una noción amplia, la Organización Internacional del Trabajo ha conceptualizado el trabajo decente en los siguientes términos:

*El trabajo decente resume las aspiraciones de la gente durante su vida laboral. Significa contar con oportunidades de un trabajo que sea productivo y que produzca un ingreso digno, seguridad en el lugar del trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración a la sociedad, libertad para que la gente exprese sus opiniones, organización y participación en las decisiones que afectan sus vidas, e igualdad de oportunidad y trato para todas las mujeres y hombres*⁸.

La noción de trabajo decente construida por la Organización Internacional del Trabajo se basa en el reconocimiento de que el trabajo es fuente de dignidad personal y de estabilidad personal. De acuerdo con esto, y siguiendo a Thomas De Koninck, la naturaleza humana, cuyo principal atributo es la *dignidad*, “se identifica también con la libertad, una libertad que <<es ejercida por cada cual respetando la libertad del otro [. . .] Es en esa libertad, concluye Hottois, <<donde reside la dignidad del hombre como tal: su valor ético, el hecho de que el hombre no sea una cosa>>”⁹.

De acuerdo con el anterior marco teórico-conceptual, puede inferirse que el trabajo decente constituye un principio orientador de la regulación de las relaciones de trabajo, que sustentado en el reconocimiento de la dignidad de la persona del trabajador y de los derechos fundamentales, los liberales y los sociales, constituye

⁷ *Ibíd.*, p. 2.

⁸ Organización Internacional del Trabajo. www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang-es/index.htm Consulta: noviembre 10 de 2012

⁹ De Koninck, Thomas. *De la dignidad humana*, Dykinson, Madrid, 2006. p. 29.

“un factor fundamental para reducir la pobreza de las personas en su vida laboral, lograr una remuneración justa y equitativa, como factores que permitirán generar estabilidad familiar y desarrollo personal, asimismo para promover la justicia, igualdad de género y protección contra presiones y acoso laboral; lo anterior constituye el pilar de la paz en las comunidades y en la sociedad”.¹⁰

En el contexto de la globalización, que ha generado nuevas formas de relaciones laborales en los países, provocando anomalías en la calidad del trabajo, es decir en el conjunto de condiciones que contribuyen a concretar aspiraciones personales de los trabajadores, tales como la estabilidad en el empleo, el ingreso remunerador justo y equitativo, la seguridad social, la libertad de asociación y negociación colectiva, el diálogo tripartita y la inclusión de la perspectiva de género, la protección contra el acoso y el hostigamiento y el respeto pleno de la dignidad de la persona del trabajador, el concepto del trabajo decente orienta a la estructuración de formas y programas para la defensa de los derechos humanos, a los que se encuentra indisolublemente unido, y la defensa de los derechos laborales de los trabajadores.¹¹

En relación con lo anterior, Mara Maricela Trujillo Flores y colaboradores, destacan que:

*El mundo actual se desarrolla bajo un nuevo orden económico mundial, que como se mencionó, es llamado globalización. Además de los cambios que provoca esta mundialización, también están presentes una revolución tecnológica y una crisis de los paradigmas para interpretar la realidad. En el ámbito laboral hoy tenemos un tipo de empresa muy diferente a la del siglo XX; un tipo de trabajador diferente al obrero, empleado o profesional que iniciaba su carrera laboral pensando en la estabilidad y la movilidad ascendente, y una regulación laboral que está siendo rebasada por la inseguridad, la flexibilización de la empresa y del empleo, y por la cultura y la ideología de empresarios y obreros.*¹²

Además explican los autores referidos, que este proceso de desestructuración se produce en América Latina, en sociedades que nunca fueron plenamente industriales y en Estados que nunca llegaron a ser de bienestar pero que aspiraron a alcanzar un modelo de desarrollo económico, social y político más integrador que excluyente, más democrático que autoritario; la incógnita es saber si el desarrollo económico, la democracia y la equidad son compatibles o si por el contrario, los mandatos de la competitividad económica van a acentuar las tendencias negativas

¹⁰ Trujillo Flores, Mara Maricela, et. al. *El trabajo decente en México. Conceptos, diagnóstico, avances y retos*. Instituto Politécnico Nacional, México, 2013. p. 167.

¹¹ *Ibidem*, pp. 168 y 169.

¹² *Ibid.*, p. 173.

sobre los trabajadores, acrecentando el número de masas desposeídas, inseguras y miserables.¹³

3. El concepto de trabajo decente en la Ley Federal del Trabajo

El derecho de toda persona al *trabajo digno y socialmente útil*, establecido como una directriz política en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en virtud de que se trata de un *estándar que propone como objetivo una mejora en los ámbitos económico, político o social de los trabajadores*¹⁴, visto desde una dimensión social, implica el deber del Estado mexicano de procurar la integración de las personas a la sociedad y a la producción de manera responsable y con niveles de vida que les permitan la satisfacción plena de sus necesidades; el trabajo digno es condición para el fortalecimiento del tejido social y el desarrollo en libertad de la persona como ser humano.

En la reciente reforma a la Ley Federal del Trabajo, se planteó como uno de sus fundamentos básicos, la incorporación del concepto *trabajo decente*, considerándolo acorde con *“la aspiración que nuestro texto constitucional prevé como trabajo digno”*. Uno de los objetivos de la reforma, según lo anterior fue el de incorporar la noción de trabajo decente que promueve la Organización Internacional del Trabajo, para destacar los elementos que deben imperar en cualquier relación de trabajo; así en el artículo 2º de la Ley se incorporó esta noción en los siguientes términos:

Artículo 2º. Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales.

Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.

El trabajo digno o decente también incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva.

Se tutela la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón.

¹³ *Ibíd.*, pp. 173 y 174.

¹⁴ Dworkin, Ronald. *Los derechos en serio*, 5ª reimpresión, Ariel, España, 2002, p. 72.

La igualdad sustantiva es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres.

Considero que el concepto *dignidad humana*, cimiento sobre el cual ha sido construida la definición de trabajo decente establecida en la Ley Federal del Trabajo, es rebasado por el mensaje moral que encierra, el cual se encuentra precedido por una exigencia universal de origen filosófico anterior a cualquier reconocimiento de orden jurídico porque siempre ha existido la exigencia de que *“algo se le debe al ser humano por el mero hecho de que es humano”* según las palabras de Paul Ricoeur¹⁵.

Es necesario comprender los alcances de la definición de trabajo decente que ha sido establecida en el artículo 2° de la Ley Federal del Trabajo; la idea del trabajo digno o decente se encuentra estrechamente relacionada con el derecho a la vida; tener un trabajo digno es una aspiración humana ya que se considera que con ello se puede alcanzar un ideal de desarrollo personal y calidad de vida.

El trabajo digno o decente es un derecho humano. Y en el reconocimiento y garantía del ejercicio de los derechos humanos, nuestra Constitución Política establece en el artículo 1°, segundo párrafo que: “Las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con esta Constitución y con los tratados internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia”.

Así pues, en la definición legal contenida en el artículo 2° de la Ley Federal del Trabajo, pueden apreciarse los siguientes elementos:

- a) El respeto pleno a la dignidad humana del trabajador.
- b) No discriminación.
- c) Acceso a la seguridad social, cuya premisa debe ser la solidaridad social.
- d) Percepción de un salario remunerador.
- e) La capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos.
- f) Cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo, debe ser garantía de protección de la integridad física y emocional del trabajador.
- g) Respeto irrestricto de los derechos colectivos de los trabajadores.

¹⁵ Citado por Thomas De Koninck, op. cit. p. 28.

h) Tutela de igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón; supone la no discriminación de las mujeres y el acceso a las mismas oportunidades.

El desglose de los elementos contenidos en la definición de trabajo decente establecida en el artículo 2° de la Ley Federal del Trabajo, permite advertir que constituye un amplio catálogo de principios protectores de los trabajadores, concordantes con la garantía de respeto y protección de los derechos humanos reconocidos en el artículo 1° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que garantiza a las personas la protección más amplia conforme a los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad, y también en concordancia con los principios de la justicia social establecidos en el artículo 123 de la misma Constitución. Por otra parte, en el texto reformado de la Ley Federal del Trabajo, quedó establecido en el artículo 3° que *“El trabajo es un derecho y un deber sociales”* y que no podrán establecerse condiciones de trabajo que atenten contra la dignidad humana, es decir, condiciones contrarias a los principios enunciados en la definición del trabajo decente establecida en la Ley.

Sin embargo, en el contexto de la reforma laboral no puede perderse de vista que la reforma de carácter neoliberal a la Ley Federal del Trabajo contraviene los principios y las directrices del artículo 123 constitucional, los que tienen como premisas la libertad y la dignidad del trabajador y el valor de la justicia social. Con la reforma a la Ley Federal del Trabajo en el año 2012, se ha dado paso a un ideario fundamentalmente economicista que vulnera los derechos sociales fundamentales; la lógica propia del Derecho del Trabajo es la de conseguir el equilibrio y la justicia social entre los factores de la producción, y en consecuencia, la de frenar los posibles abusos de una situación de poder que se traduce en posiciones de mando y obediencia. La flexibilización de los derechos laborales establecida por las reformas a la Ley Federal del Trabajo rompe con esta lógica, pues mientras que en el artículo 2° de la Ley se establece, como ya ha sido señalado, que *“las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales”*, las reformas y adiciones atienden a un pensamiento economicista, para dismantelar o flexibilizar un entramado de medidas de protección y respaldo al trabajador para facilitar las supuestas inversiones cuyo modelo de funcionamiento muchas veces es el de instalarse hasta en tanto convenga trasladarse a otro punto, por lo que requieren de un abaratamiento de la fuerza de trabajo, generando incertidumbre y trabajo precario y trasladando al trabajador los riesgos y responsabilidades.

De lo expuesto hasta aquí se sigue que cualquier atentado a esa libertad del hombre-trabajador, es un atentado a su dignidad y rompe con el propósito de la Ley de propiciar el trabajo decente.

Pese a lo anterior, algunos cambios significativos introducidos por la reforma a la Ley Federal del Trabajo acusan una tendencia a desproteger al trabajador, entre los que pueden mencionarse: la flexibilización del empleo, la pérdida de derechos adquiridos, la obstaculización de exigencias reivindicativas y la disminución de la seguridad social.

4. Contradicciones en la reforma del año 2012 a la Ley Federal del Trabajo

En atención a los límites de este trabajo, sólo habré de referirme en este apartado a las contradicciones al principio del trabajo digno o decente, derivadas de la reforma en relación con la legalización de contratos atípicos de trabajo y la legalización de los despidos injustificados.

Con la reforma del año 2012 a la Ley Federal del Trabajo, se han legalizado formas de contratación tales como: contratos a prueba, los contratos de capacitación inicial, los contratos de temporada, los contratos a tiempo parcial, la subcontratación u outsourcing, que son formas de contratación que trasladan al trabajador los riesgos y provocan incertidumbre toda vez que no garantizan seguridad en el empleo, y por otra parte, la reforma no contempla la regulación de las relaciones laborales derivadas de los contratos disfrazados de “contratos de prestación de servicios”, en los que se dan las modalidades de contratación de trabajadores autónomos dependientes y los trabajadores falsos autónomos, lo que significa un fraude a la ley.

Para mostrar la contradicción al principio del trabajo digno o decente derivada de la reforma a la Ley Federal del Trabajo, sólo me refiero al articulado que regula los contratos referidos, por encontrar en ellos las formas más evidentes de flexibilización de derechos laborales y de precarización del trabajo, lo cual es contrario al principio del trabajo digno o decente.

Una característica de contrataciones a prueba y de capacitación inicial es la de que, según se desprende de los artículos 39 A y 39 B de la Ley, la determinación de si el trabajador acredita o no las capacidades o aptitudes necesarias para el desempeño del trabajo para el que fue contratado, se hace de manera discrecional por el patrón, quien aunque debe tomar en cuenta la opinión de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento y la naturaleza de la categoría o puesto, toma la decisión última para dar por terminada la relación de trabajo sin responsabilidad para él. Cabe precisar que no se encuentran definidas en la Ley ni

el papel que juega en estos procesos de prueba y de capacitación inicial la comisión referida ni los procedimientos de evaluación que en todo caso debería llevar a cabo para poder emitir una opinión objetiva al empleador.

Las relaciones de trabajo pactadas para labores discontinuas cuando los servicios requeridos sean para labores fijas y periódicas de carácter discontinuo, en casos de actividades de temporada o que no exijan la prestación de servicios toda la semana, el mes o el año, si bien pueden ser por tiempo indeterminado, tienen la característica de que son suspendidas a la conclusión de la temporada, con la consecuente suspensión de los derechos y obligaciones para ambas partes sin responsabilidad para el trabajador y el patrón, según lo dispone el artículo 42, fracción VIII de la Ley.

Por lo que se refiere al régimen de subcontratación, caben las siguientes observaciones: del contenido de los artículos 15 A, 15 B, 15 C y 15 D, se desprende que el régimen de subcontratación del trabajo, lo convierte en un artículo de comercio, contraviniendo el principio establecido en el artículo 3° de la misma ley laboral, en virtud de que en el artículo 15 A se establece que “El trabajo en régimen de subcontratación es aquél por medio del cual un patrón denominado contratista ejecuta obras o presta servicios con sus trabajadores bajo su dependencia, a favor de un contratante, persona física o moral la cual fija las tareas del contratista y los supervisa en el desarrollo de los servicios o la ejecución de las obras contratadas”; del contenido del texto anterior se advierte que la relación entre el contratante de los servicios o de la obra y el contratista que prestará los servicios o ejecutará la obra, es una relación jurídica de carácter civil, pero debe advertirse que quien fija las tareas y supervisa el trabajo, el servicio o la ejecución que efectúa el contratista, es el beneficiario, por lo que el trabajo que realizan los trabajadores se efectuará bajo la subordinación del contratante.

De acuerdo con el mismo artículo 15-A, el trabajo bajo el régimen de subcontratación deberá satisfacer las condiciones que enumera, de las cuales se puede inferir que: a) es posible la utilización de los trabajadores en actividades iguales o similares a las que se desarrollen en el centro de trabajo, aunque no debe abarcar la totalidad de las que se desarrollen en el centro de trabajo; b) los trabajos que realicen los trabajadores aportados por el contratista deben tener un carácter especializado, por lo que se infiere que será para efectuar indistintamente tareas diferentes o iguales o similares a las que se desarrollen en el centro de trabajo; c) es incomprensible la contradicción entre los incisos a) y c), ya que mientras el primero permite la utilización de trabajadores en actividades iguales o similares a las que se desarrollan en el centro de trabajo, el segundo mencionado los prohíbe, pues el inciso c) señala que “no podrá comprender tareas iguales o similares a

las que realizan el *resto de los trabajadores al servicio del contratante*". La misma disposición señala que en caso de incumplimiento de las condiciones que enumera, el contratante se considerará patrón para todos los efectos de la ley, incluyendo las obligaciones en materia de seguridad social.

Estos resquicios, derivados de las condiciones establecidas para que pueda realizarse el trabajo bajo régimen de subcontratación, harán posible la elusión del cumplimiento de las obligaciones derivada de la relación laboral, en la que al trabajador no le quedará muy claro quién es su verdadero patrón, en virtud de que difícilmente tendrá conocimiento del contenido del contrato civil de prestación de servicios o de ejecución de obra celebrado entre el contratista y el contratante para poder determinar si se dieron o no las condiciones exigidas por el artículo 15 A de la Ley, lo que le deja una complicación en el caso de conflicto al no quedarle claro a quién demandar el pago de las prestaciones que deriven de esa relación de trabajo, pues a diferencia de la intermediación, no existe una obligación solidaria entre el contratante y el contratista para garantizar el pago de las obligaciones, tanto las de carácter laboral como las de seguridad social.

Por otra parte, ha venido siendo una práctica la modalidad de los contratos de prestación de servicios, en los que la parte obligada a la prestación del servicio (autónomos dependientes y falsos autónomos) se ve obligada a llevarlo a cabo en las instalaciones del empleador, sujeto a un horario de trabajo, bajo sus órdenes y con los materiales y herramientas proporcionados por el mismo empleador, todo lo cual define una relación de trabajo subordinada a un patrón, pero que al tener su origen en un contrato de prestación de servicios, el empleador, amparado en dicho contrato elude el pago de las prestaciones sociales.

Las anteriores formas de contratación constituyen un claro ejemplo de modalidades que generan incertidumbre y precarización del trabajo, pues el trabajador se encuentra sujeto a condiciones de trabajo desventajosas ya que no se tiene ninguna certeza en cuanto a la duración del empleo, la relación de trabajo es encubierta o ambigua y se está ante la imposibilidad de gozar de los beneficios y prestaciones que generalmente se asocian con el empleo, además de que enfrentan obstáculos para afiliarse a un sindicato.

Por otra parte, es posible encontrar otra contradicción de la reforma laboral al principio del trabajo digno o decente que además rompe con el principio de protección al trabajador, ya que tal reforma legalizó los despidos injustificados, pues al tenor de esta modificación se estableció en el artículo 48 que en el caso de que el trabajador compruebe el despido injustificado sólo tendrá derecho al pago de salarios vencidos equivalentes a la suma del salario que percibiría en un periodo máximo de doce

meses si el litigio correspondiente ante la Junta de Conciliación y Arbitraje tiene una duración mayor a dicho periodo o no se ha cumplimentado el laudo, ya que en estos casos, sólo tendrá derecho al pago de un interés que se genere sobre el importe de quince meses de salario, a razón del dos por ciento mensual capitalizable al momento del pago. La razón esgrimida por el legislador en este caso para justificar la reforma al citado artículo 48 fue la de que los juicios laborales eran prolongados dolosamente por los litigantes y sus abogados, lo cual no justificó con ninguna evidencia y además confundió el carácter compensatorio de los salarios vencidos, a los cuales se tiene derecho en virtud de que es un ingreso que se deja de ganar por un despido injustificado, y pretendió justificar esa reforma con el argumento de que los salarios vencidos no pierden su carácter indemnizatorio, cayendo con ello en grave confusión.

5. Consideración final

Lo anteriormente expuesto permite advertir que la reforma laboral del año 2012 generó un marco normativo que resulta contradictorio de uno de los principios históricos del Derecho del Trabajo como es el principio tuitivo de la clase trabajadora, cuya aplicación se ve atemperada o amortiguada por el criterio economicista que ha olvidado que las personas deben ser el principal objeto de la ley para colocar como primera escala de valores a la productividad y a la competitividad como los principales referentes de la relación de trabajo.

La reforma del año 2012 a la Ley Federal del Trabajo, a pesar de que introdujo como principio básico el de “propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales”, incurrió en graves contradicciones que vulneran este principio y ro rompen además con el principio de protección al trabajador pues el legislador olvidó o no consideró la lógica propia del derecho del trabajo, que es la de conseguir el equilibrio y la justicia social entre trabajadores y empleadores; en esta lógica, el derecho a un trabajo digno o decente debe ser garantía de un mínimo indispensable de protección al trabajador.

De acuerdo con la tendencia economicista que orientó la reforma, la flexibilización de las relaciones laborales y de los derechos laborales se materializó con la introducción en la Ley de las formas atípicas de contratación para el trabajo, en el silencio en relación con las contrataciones bajo la forma de “contratos de prestación de servicios” y el acotamiento al monto de los salarios vencidos, únicos temas referidos en este trabajo, todo lo cual rompe con la rigidez del derecho del trabajo y sus postulados básicos en defensa y protección de los trabajadores y en franca contrariedad con los principios de justicia social derivados del artículo 123

de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y con lo dispuesto en el artículo 2º de la Ley Federal del Trabajo donde se establece que “Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales”; como consecuencia de lo anterior en el mundo del trabajo mexicano se ha generado incertidumbre y precarización del trabajo; se ha perdido de vista que el derecho a un trabajo digno o decente, como derecho fundamental, debe ser garantizado por el Estado en los términos de los artículos 1º y 123 constitucionales. En el contexto referido de la Ley Federal de Trabajo, la concreción del trabajo digno o decente se vuelve nugatoria, es decir, tan sólo una declaración ilusoria.

Bibliografía

- De Koninck, Thomas. *De la dignidad humana*, Dykinson, Madrid, 2006.
- Dworkin, Ronald. *Los derechos en serio*, 5ª reimpresión, Ariel, España, 2002,
- Espinoza, Malva. *Trabajo decente y protección social*. Oficina Internacional del Trabajo, Central Unitaria de Trabajadores de Chile, 2003. Disponible en línea: <http://www.oitchile.cl/pdf/publicaciones/ser/ser007.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo. www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang-es/index.htm
- Trujillo Flores, Mara Maricela, et, al. *El trabajo decente en México. Conceptos, diagnóstico, avances y retos*. Instituto Politécnico Nacional, México, 2013.

LA REFORMA LABORAL DE 2012 Y SUS EFECTOS EN EL TRABAJO*

FLOR EDITH GONZÁLEZ PARDO¹



Este trabajo reúne las ideas de académicos, investigadores, abogados, entre otras personas que han escrito en torno al tema de la reforma laboral de 2012, la cual fue presentada como iniciativa de trámite preferente por el titular del ejecutivo federal Felipe Calderón Hinojosa. El artículo comienza con una breve introducción del concepto de reforma laboral. En el primer punto se desarrolla el proceso y antecedentes del Decreto que reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, publicado en el *Diario Oficial de la Federación* el 30 de noviembre de 2012. También se comentan algunos artículos de la reforma para evaluar el impacto en los derechos laborales de las y los trabajadores. Finalmente se analiza las modalidades de contratación reguladas en la Legislación laboral y el contenido del convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo, relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, del cual el Estado Mexicano es miembro, para determinar las implicaciones de la reforma laboral de 2012 en el derecho de igualdad y no discriminación en el trabajo.

¹ * Es un trabajo que se realizó dentro del proyecto de investigación PAPIIT no. IN302013 “Relaciones laborales reales vs relaciones laborales formales: Balance actual del mundo del trabajo en México”.

Egresada de la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional Autónoma de México. Titulada bajo la tesis “El derecho de asociación sindical en México” cuya asesoría estuvo a cargo del Licenciado Alfredo Sánchez Alvarado. Conferencista en la “Jornada de Análisis y Debate sobre la Reforma Educativa”, organizada por el Centro Regional de Investigaciones Multidisciplinarias de la Universidad Nacional Autónoma de México y en la mesa redonda “Análisis de los cambios constitucionales”, organizada por la Coalición Trinacional en Defensa de la Educación Pública. Actualmente, estudiante de la División de Estudios de Posgrado de la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional Autónoma de México.

Introducción

El término reformar proviene del latín *reformāre*, significa “II. Modificar algo, por lo general con la intención de mejorarlo”.² Precisamente, la misma palabra hace referencia a *re-formar*, volver a formar. Cuando se pretende dar una nueva forma a algo, resulta evidente que siempre sea para obtener de ese ejercicio una mejora. El derecho del trabajo tiene una finalidad social; evitar que el trabajo humano sea considerado como una mercancía.³ En consecuencia, si la legislación laboral se encarga de la protección y defensa de los derechos laborales, resulta lógico pensar que toda reforma a la Ley del Trabajo debe mejorar los derechos de las y los trabajadores. Así como garantizárseles condiciones materiales para una vida digna y decorosa, de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad, incorporados en las reformas del 2011 al Artículo Primero Constitucional.

Tal como lo establece el Artículo primero de nuestra Carta Magna, la Legislación laboral deberá interpretarse a modo de favorecer en todo momento a las personas de acuerdo a la protección más amplia.

El concepto de reforma laboral no puede limitarse sólo a modificaciones de la legislación. “Un auténtico proyecto de reforma laboral debe partir de sustentos teóricos y filosóficos que definan el por qué y para qué la reforma laboral, teniendo como eje rector el desarrollo económico, político y social del país”.⁴ Si partimos del cambio de las instituciones sociales podemos modificar la legislación laboral, para mejorar y garantizar la satisfacción de los derechos de las y los trabajadores.

1. Proyecto de Reforma Laboral en el sexenio de Felipe Calderón Hinojosa (1 de septiembre de 2012)

El proyecto de reforma laboral que presentó el expresidente Felipe Calderón Hinojosa y que se consolidó el 30 de noviembre de 2012, al ser publicado como *Decreto en el Diario Oficial de la Federación*, tuvo un proceso, sin el cual, las cúpulas en el poder no hubiesen planeado de manera tan estratégica la modificación de la redacción de diversos artículos, con conceptos regresivos. Dicho proceso se describe a continuación:

² Diccionario de la Real Academia Española, [en línea] «<http://lema.rae.es/drae/?val=reformar>».

³ Cueva, Mario de la, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, Ed. Porrúa, vigésima primera ed., México, 2007, p. 74.

⁴ Xelhuantzi, María, “La reforma de las instituciones públicas y de las instituciones sociales del trabajo y la reforma integral del sistema laboral mexicano” en Bouzas, José Alfonso (Coord.) *et. al.*, *La reforma laboral que necesitamos ¿Cómo transitar a una auténtica modernización laboral?*, México, UNAM–Instituto de Investigaciones Económicas, p. 266.

En 1994 el Partido Acción Nacional (PAN) presentó un proyecto de reforma a la Ley Federal del Trabajo. Tiempo después, el Partido de la Revolución Democrática (PRD) presentó un nuevo proyecto, conocido como propuesta PRD-UNT, incluía reformas al Artículo 123 Constitucional para suprimir el Apartado B, planteaba la creación del Instituto Nacional de Salarios Mínimos, Productividad y Reparto de Utilidades y sustituir el Sistema de Registro de Sindicatos y Contratos Colectivos, ejercido por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) y por las Juntas Federal o Locales de Conciliación y Arbitraje, por el Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos de Trabajo.⁵

En 1996 la Coparmex a través de Carlos Abascal y el sindicalismo corporativo, con la titularidad del poder ejecutivo a cargo de Ernesto Zedillo Ponce de León, convinieron un nuevo proyecto de reforma laboral. Pretendía limitar derechos sustantivos como la huelga, establecer más requisitos al derecho de asociación sindical y atentar contra la libertad sindical. Además, se incluían tres nuevas causales de cancelación del registro de sindicatos, fomentar la simulación sindical y poner frenos a la existencia de auténticos sindicatos, eliminar la contratación colectiva y legitimar los contratos de protección patronal.⁶

Esta iniciativa fue presentada ante el Poder Legislativo a finales de 2002, aproximadamente dos meses después de presentada la propuesta PRD-UNT, signada por el Partido Acción Nacional (PAN), el Partido Revolucionario Institucional (PRI) y el Partido Verde Ecologista de México (PVEM).⁷ Sin embargo, la propuesta Abascal rechazada por trabajadores y empresarios no logró consolidarse.

También se tiene conocimiento de una propuesta que tomó el proyecto Abascal como referencia importante pero suprimió algunos elementos, como los aspectos que volvían nugatorio el derecho de asociación sindical y negociación colectiva. Al mismo tiempo, esta propuesta conocida como propuesta Fraile, llamada así por estar encabezada por el senador Francisco Fraile, integró preocupaciones del sector empresarial y organizaciones sindicales democráticas; dicha propuesta tampoco logró consolidarse.

El 9 de agosto de 2012 se publicó en el *Diario Oficial de la Federación*, el decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos* en materia política. En tal reforma se introdujo al sistema jurídico la Iniciativa de Trámite Preferente. Por medio de ésta, el titular

⁵ Barba, Héctor, "La contratación colectiva en México" en Bouzas, José Alfonso (Coord.) et. al., *La reforma laboral que necesitamos, ¿Cómo transitar a una auténtica modernización laboral?*, Op. cit., p. 132.

⁶ Bouzas, José Alfonso, *Derecho colectivo y procesal del trabajo*, México, Ed. IURE, 2009, pp. 26-28.

⁷ Idem.

del ejecutivo federal, podrá presentar al inicio de cada período ordinario de sesiones dos nuevas iniciativas o señalar hasta dos iniciativas presentadas en periodos anteriores cuando estén pendientes de dictamen, las cuales, deberán ser discutidas y votadas en un plazo máximo de treinta días naturales en la Cámara de origen y así mismo en la revisora.

El 1 de septiembre de 2012, el titular del ejecutivo federal presentó ante la presidencia del Congreso de la Unión, en ejercicio de la facultad que le confiere la Fracción Primera y el tercer párrafo del Artículo 71, así como el Artículo 72 Inciso H de la *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, la iniciativa de decreto que reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones de la *Ley Federal del Trabajo*, iniciativa con carácter de trámite preferente.

La iniciativa se publicó en la Gaceta Parlamentaria el 4 de septiembre de 2012. En la sesión de esa fecha, la Mesa Directiva de la Cámara de Diputados turnó el proyecto a la Comisión de Trabajo y Previsión Social con la instrucción de que quedara en resguardo de la Dirección General de Proceso Legislativo hasta que quedara debidamente integrada la referida Comisión.

Mediante acuerdo de la Junta de Coordinación Política, publicado en la Gaceta Parlamentaria, el día 13 de septiembre de 2012, se comunica la integración de la Comisión de Trabajo y Previsión Social. En esa misma fecha, las diputadas y diputados integrantes de dicha comisión, se constituyeron en sesión permanente a efecto de dar cumplimiento al acuerdo de la Junta de Coordinación Política para la elaboración del dictamen correspondiente y atender la iniciativa preferente del ejecutivo federal en el plazo establecido.

Algunos de los integrantes de la Comisión de Trabajo y Previsión Social presentaron votos particulares para posicionarse a favor o en contra de la iniciativa de decreto que reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones de la *Ley Federal del Trabajo*. El voto particular que presentó la diputada Luisa María Alcalde Luján, del Grupo Parlamentario de Movimiento Ciudadano (MC), el 26 de septiembre de 2012, desecha por completo la iniciativa de decreto, por presentarla, indebidamente, con carácter de trámite preferente. El voto particular que presentaron diversos diputados del Grupo Parlamentario de Movimiento Ciudadano (MC), el 27 de septiembre de 2012, desecha por completo la iniciativa de decreto por el mismo motivo.

El voto particular que presentaron diversos diputados del Grupo Parlamentario del Partido Revolucionario Democrático (PRD), el 26 de septiembre de 2012, desecha por completo la iniciativa de decreto. Por el contrario, el voto particular que presentó la diputada Esther Quintana Salinas, del Grupo Parlamentario del Partido Acción Nacional (PAN), el 27 de septiembre de 2012, aprueba por completo la iniciativa de decreto.

Posteriormente, el dictamen presentado por la Comisión de Trabajo y Previsión Social de la Cámara de Diputados de la LXII Legislatura, respecto a la iniciativa del ejecutivo federal con proyecto de decreto que reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones de la *Ley Federal del Trabajo*, el 28 de septiembre de 2012, arrojó los siguientes resultados:

Los diputados Carlos Humberto Aceves Del Olmo, Fernando Salgado Delgado, Ricardo Fidel Pacheco Rodríguez, Luis Ricardo Aldana Prieto, Marco Antonio Barba Mariscal, Abraham Montes Alvarado, Patricio Flores Sandoval, Jorge Del Ángel Acosta, María Leticia Mendoza Curiel, Francisco Grajales Palacios, Héctor Humberto Gutiérrez De la Garza y Elsa Patricia Araujo De la Torre, del Grupo Parlamentario del Partido Revolucionario Institucional PRI, dieron su voto a favor.

Los diputados Rafael Alejandro Micalco Méndez, José Alfredo Botello Montes, Juan Bueno Torio, Karina Labastida Sotelo, Marcelo de Jesús Torres Cofiño, Alfredo Zamora García y Esther Quintana Salinas, del Grupo Parlamentario del Partido Acción Nacional PAN dieron su voto a favor. Los diputados Tomás Torres Mercado y Antonio Cuellar Steffan del Grupo Parlamentario del Partido Verde Ecologista de México PVEM dieron su voto a favor y el diputado José Angelino Caamal Mena, del Grupo Parlamentario de Nueva Alianza NA, también dio su voto a favor.

Los diputados Martí Batres Guadarrama, Margarita Elena Tapia Fonllem, Silvano Blanco Deaquino, Valentín González Bautista, María Del Socorro Ceseñas Chapa y Alejandro Carbajal González, del Grupo Parlamentario del Partido de la Revolución Democrática PRD, dieron su voto en contra. La diputada Luisa María Alcalde Luján, del Grupo Parlamentario de Movimiento Ciudadano MC, dio su voto en contra, y el diputado Adolfo Orive Bellinger, del Grupo Parlamentario del Partido del Trabajo PT, de igual forma dio su voto en contra.

De los resultados del dictamen de la Comisión de Trabajo y Previsión Social se obtiene: de los treinta miembros de ésta, veintidós votaron a favor y ocho en contra; además, doce miembros de esta Comisión pertenecen al Grupo Parlamentario del PRI, quienes todos votaron a favor de la Iniciativa, lo que representa más del treinta por ciento de los votos. Con ello se refleja, que la decisión de la aprobación de la iniciativa de Decreto que reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones de la *Ley Federal del Trabajo*, dependió, entre otras cuestiones, de la voluntad de un partido político, que dicho sea de paso, ha gobernado al país durante años y en 2013 regresó formalmente al poder.

Algunos diputados de la Comisión de Trabajo y Previsión Social presentaron propuestas de reservas en relación con el dictamen presentado por dicha Comisión el 28 de septiembre de 2012. Tales reservas atienden a los Artículos 371, 373, 388

Bis y 390, cuyo texto es de gran importancia, pues las disposiciones contenidas en ellos son relativas al derecho de asociación sindical y contratación colectiva.

El 8 de noviembre de 2012 la cámara de diputados envió a la cámara de senadores el acuerdo donde manifestaba que de ser necesario, la cámara de senadores, como cámara revisora, remitiera al ejecutivo federal el Decreto que reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones de la *Ley Federal del Trabajo*, sólo con los artículos aprobados por ambas cámaras, así como la minuta Proyecto de Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la *Ley Federal del Trabajo*, aprobada el mismo día por la Cámara de Diputados.

El 13 de noviembre de 2012, la mesa directiva de la cámara de senadores envió a los secretarios de la cámara de diputados, el acuerdo aprobado en la sesión de ese día, como cámara revisora, manifestó su acuerdo para remitir al Ejecutivo Federal el Decreto que reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones de la *Ley Federal del Trabajo*. Sólo con los artículos aprobados por ambas cámaras para su sanción, promulgación y publicación.

El 30 de noviembre de 2012, se publicó en el *Diario Oficial de la Federación* el Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la *Ley Federal del Trabajo*. Con la aprobación de la reforma a la *Ley Federal del Trabajo*, el resultado es la legalización de una estructura que garantiza facilitar el abaratamiento sistemático y permanente de la explotación de la mano de obra y, aunque estas prácticas de explotación y abusos ya se daban de facto, con su legalización en la Ley, se deja en estado de indefensión a los trabajadores.

Aparentemente, esta reforma fue promovida por el presidente de la república. Sin embargo, no se puede dejar de pasar por alto los compromisos que se tienen con el Fondo Monetario Internacional (FMI) y el Banco Mundial (BM). Al finalizar la década de los setenta, el poder económico de las empresas transnacionales a través del Fondo Monetario Internacional (FMI), el Banco Mundial (BM) y el Acuerdo Mundial de Comercio, impusieron la globalización de la economía.⁸ Posteriormente, los Tratados de Libre Comercio derivados del fortalecimiento de la Organización Mundial del Comercio (OMC), han provocado una política económica global que subordina a los intereses de las transnacionales la capacidad del Estado mexicano de tomar decisiones con responsabilidad política.⁹

⁸ Montemayor, Carlos, "La globalización y los derechos humanos" en Van, Ingrid y Soto, Oscar (Coords.), *Derechos humanos y globalización alternativa: una perspectiva iberoamericana*, Universidad Iberoamericana Puebla, México, 2004, p. 37.

⁹ *Ibidem.*, p. 10.

2. Comentarios sobre algunos artículos del Decreto que reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo

El Decreto que reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones de la *Ley Federal del Trabajo*, publicado en el *Diario Oficial de la Federación* el 30 de noviembre de 2012, trastoca a toda la sociedad en su conjunto y no sólo a los que hoy son trabajadores. Para demostrarlo es preciso revisar el contenido del decreto.

El texto del artículo segundo de la ley disponía; las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones. El texto cambia y se adiciona un párrafo. Las normas de trabajo que antes tendían a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones ahora procurarán conseguir el equilibrio entre los factores de la producción.

Se menciona también que se propiciará el trabajo decente, para ello se da un concepto de lo que se entiende de acuerdo a la ley como trabajo decente, cuyo fin último es el incremento de la producción, lo que en el artículo no se aclara es que al trabajador se le exigirá mayor producción pero su salario no aumentará. De tal forma no hay equilibrio alguno, los trabajadores, que son quienes generan la riqueza, no aumentarán sus ganancias.

El Artículo Tercero establece la naturaleza de las disposiciones laborales. Antes de la reforma la ley establecía que el trabajo debía efectuarse en condiciones que aseguraran la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia. La ley vigente ya no prevé esto y adiciona la prohibición de establecer condiciones discriminatorias en el trabajo. Sin embargo, prohibir prácticas discriminatorias no implica que de hecho no se realicen.

Las adiciones relativas al tema de la subcontratación son tendientes a eliminar la estabilidad en el empleo. Al adicionar los Artículos 15-A, 15-B, 15-C y 15-D, se legaliza este esquema. El Artículo 15-A establece:

El trabajo en régimen de subcontratación es aquél por medio del cual un patrón denominado contratista ejecuta obras o presta servicios con sus trabajadores bajo su dependencia, a favor de un contratante, persona física o moral, la cual fija las tareas del contratista y lo supervisa en el desarrollo de los servicios o la ejecución de las obras contratadas.

Este tipo de trabajo, deberá cumplir con las siguientes condiciones:

a) No podrá abarcar la totalidad de las actividades, iguales o similares en su

totalidad, que se desarrollen en el centro de trabajo.

b) Deberá justificarse por su carácter especializado.

c) No podrá comprender tareas iguales o similares a las que realizan el resto de los trabajadores al servicio del contratante.

De no cumplirse con todas estas condiciones, el contratante se considerará patrón para todos los efectos de esta Ley, incluyendo las obligaciones en materia de seguridad social.

Esto se traduce en que los contratistas o subcontratistas son arrendadores de fuerza de trabajo, es decir, rentan trabajadores a las empresas, desvalorizan el trabajo y depauperan la dignidad humana.

En cuanto a la duración de las relaciones de trabajo, antes de la reforma, la ley establecía en el artículo trigésimo quinto que éstas podían ser para obra o tiempo determinado y que a falta de estipulación expresa, la relación sería por tiempo indeterminado. Con la reforma adicionaron a la Ley las relaciones de trabajo por temporada y de capacitación inicial. Las relaciones por temporada no dan certeza al trabajador de tener estabilidad en el empleo y en consecuencia, tampoco de tener bienestar y mejores condiciones de vida.

En lo relativo a la capacitación inicial, el artículo 39-B dispone que será para adquirir conocimientos necesarios que el trabajador utilizará en la actividad que desempeñará. Esta relación de trabajo tiene una duración hasta de tres meses o en algunos casos hasta de seis meses y al término de la capacitación inicial, de no acreditar competencia se dará por terminada la relación. Además, quien determina si el trabajador es competente para desarrollar el trabajo es el patrón, es decir, el patrón puede no darle el trabajo con el argumento de que a su juicio no es competente.

Por lo que hace a los períodos a prueba; consisten en un periodo de treinta días, que en algunos casos podrá extenderse a ciento ochenta días, en los que el trabajador presta sus servicios con goce de salario. Si al término de estos días el patrón decide que el trabajador no satisface los requisitos y conocimientos que él requiere, simplemente no contrata al trabajador y no incurre en responsabilidad alguna, es decir, no está obligado a darle el trabajo.

El capítulo III Bis del título cuarto sobre los derechos y obligaciones de los trabajadores y de los patrones se modifica y ahora se titula “De la productividad, formación y capacitación de los trabajadores”. La importancia de la capacitación y el adiestramiento, consiste en instruir al trabajador en la labor que va a desempeñar, además de enseñarle a prevenir riesgos de trabajo, actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades en su actividad.

La ley vigente establece que el adiestramiento tendrá por objeto hacer del conocimiento de los trabajadores sobre los riesgos y peligros a que están expuestos durante el desempeño de sus labores, incrementar la productividad y la competencia. Con esto se deja de lado el verdadero fin que tiene la capacitación y el adiestramiento, que además, no son lo mismo, y se conduce al trabajador a producir más sin prevención alguna de riesgos o accidentes.

3. El impacto de la reforma laboral de 2012 en el derecho de igualdad y no discriminación en el trabajo

En México a partir de los primeros años de la década de los ochentas las directrices empresariales se han ido inclinando hacia una nueva racionalidad productiva que les resta rigidez tanto a los sistemas de máquinas utilizadas en los procesos productivos, como a su organización, lo que trae como consecuencia la modificación substancial de la normatividad que regula la relación capital trabajo.¹⁰ En consecuencia, la flexibilización permite el establecimiento de contratos temporales, a prueba y de capacitación inicial, así como el establecimiento de condiciones laborales sin negociación colectiva.

Al tener contratos a prueba, por temporada, de capacitación inicial o al estar subcontratados, los trabajadores se encuentran limitados para formar sindicatos reales y tener la protección de los mismos, en virtud de que la relación laboral con el patrón se establece a nivel individual. Además, estas modalidades de contratación conllevan a actos de discriminación: al no estar los trabajadores realmente organizados resulta difícil enfrentarlas.

Al respecto, es importante hablar sobre el Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, y destacar el Artículo 24 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos que prevé el derecho de igualdad; instrumentos jurídicos que forman parte integral de nuestro derecho Mexicano de conformidad con lo estipulado por los Artículos 1, 15 y 133 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos vigente.

El Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo establece como obligación para los Estados miembros, formular y llevar a cabo una política nacional a través de la cual se promueva la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, por medio de los métodos que mejor le convengan, pero eso sí, con un objetivo claro y determinado; eliminar cualquier modo de discriminación respecto a las oportunidades y trato en materia de empleo y ocupación, para

¹⁰ Loyzaga, Octavio, La flexibilización de los derechos laborales en la recomposición del capitalismo, UAM Azcapotzalco, México, 1997.

garantizar el derecho de igualdad de todo ser humano, así como la obligación del Estado de promulgar leyes que tiendan a asegurar el cumplimiento de dicha política nacional obligatoria.

Sin embargo, la reforma a la Ley Federal del Trabajo, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 30 noviembre de 2012, presenta una política totalmente distinta a la que México se obligó, prueba de ello es el párrafo tercero del artículo 3 de la ley reformada que establece: “No se considerarán discriminatorias las distinciones, exclusiones o preferencias que se sustenten en las calificaciones particulares que exija una labor determinada”. Es evidente que la política nacional en materia de empleo y ocupación no promueve la igualdad de oportunidades y de trato, por el contrario, establece una permisividad al permitir calificaciones particulares sin ninguna base y sin establecer limitantes para ellas.

Si bien es cierto, el Convenio en su Artículo 1 Parágrafo 2, prevé la posibilidad de que no se considere discriminatoria una práctica de distinción, exclusión o preferencia, tal como se observa a continuación: “Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación”, los preceptos establecidos al respecto en la Ley Federal del Trabajo no se refieren a lo mismo.

Por una parte el Convenio hace referencia a **calificaciones exigidas**, mientras que en la Ley Federal del Trabajo se menciona **calificaciones particulares** y aunque la distinción en apariencia no es significativa, se puede observar que ambos conceptos abarcan características totalmente diferentes.

Las **calificaciones exigidas** hacen referencia a exigencias que desde antes de la calificación han sido determinadas, es decir, desde un inicio de la relación de trabajo son dadas a conocer al trabajador; mientras que el término **calificaciones particulares** no especifica en qué momento han de ser dadas a conocer, ni siquiera si deban de ser dadas a conocer, tampoco si ha de haber limitaciones ante tales calificaciones particulares. Ante tal escenario, hay una permisividad a realizar actos de discriminación por parte de los patrones bajo el tenor de dichas **calificaciones particulares**, se menoscaba el derecho de igualdad de oportunidades y de trato.

Prueba de ello es que después de transcurrido el llamado periodo a prueba o el periodo de capacitación inicial, el patrón a su juicio y bajo el tenor de estas llamadas **calificaciones particulares** puede dar por terminada la relación de trabajo, con el único argumento de que tal decisión es resultado de una calificación particular para el empleo.

Es importante señalar que la reforma deja abiertos los criterios necesarios para una calificación particular, son indeterminados los criterios bajo los cuales los trabajadores durante la prestación de su servicio en los llamados periodos a prueba

o de capacitación inicial estarán sujetos y que no son dados a conocer al trabajador desde el inicio de la relación laboral.

El Estado mexicano viola indirectamente el derecho de igualdad de oportunidades y de trato en el trabajo. Incumple con la obligación de impulsar una política nacional que promueva y garantice el derecho de igualdad de oportunidades y de trato. Por el contrario, permite que en la realidad cotidiana se den actos de discriminación basados en las llamadas **calificaciones particulares**, permite de forma discrecional a los patrones determinar los criterios bajo los cuáles evaluar a los trabajadores. En consecuencia, aprueba que la legislación nacional sea omisa en establecer de manera obligatoria que tales **calificaciones particulares** deban estar sustentadas en una justificación objetiva y razonable.

Tal como se establece en el criterio de la Corte Interamericana de Derechos Humanos respecto al alcance e interpretación del derecho de igualdad, visible en la sentencia de 23 de junio de 2005 del caso Yatama vs. Nicaragua, (Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas), en la cual se pronunció:

184. “El principio de la protección igualitaria y efectiva de la ley y de la no discriminación constituye un dato sobresaliente en el sistema tutelar de los derechos humanos consagrado en muchos instrumentos internacionales y desarrollado por la doctrina y jurisprudencia internacionales...”.

185. Ese principio posee un carácter fundamental para la salvaguardia (sic) de los derechos humanos tanto en el derecho internacional como en el interno; se trata de un principio de derecho imperativo. Por consiguiente, los Estados tienen la obligación de no introducir en su ordenamiento jurídico regulaciones discriminatorias, eliminar las regulaciones de carácter discriminatorio, combatir las prácticas de este carácter y establecer normas y otras medidas que reconozcan y aseguren la efectiva igualdad ante la ley de todas las personas. Es discriminatoria una distinción que carezca de justificación objetiva y razonable.

De no introducir limitaciones o criterios pertinentes con los cuales deban efectuarse dichas **calificaciones particulares** y las resoluciones **a juicio del patrón**, se deja un margen abierto para su interpretación y se da con ello el incumplimiento del Estado mexicano de su obligación por garantizar de *facto* el derecho de no discriminación y de igualdad, al permitir con la legislación nacional que en los hechos se den estas prácticas de menoscabo a la dignidad humana.

Estas modalidades de contratación, cuyos términos no son claros y objetivos, consienten que de *facto* se lleven a cabo prácticas discriminatorias en los centros de

trabajo. En consecuencia, reducen las posibilidades de formar sindicatos auténticos y ponen en riesgo la negociación, contratación colectiva y huelga. Por ello, es necesaria la organización real de los trabajadores, porque sólo así se podrá combatir dichas prácticas discriminatorias que son deshumanizantes para todos.

Bibliografía

AGUILAR, Francisco Javier y ZEPEDA Roberto, *Globalización, política neoliberal y tasa sindical en Estados Unidos, Canadá, México, Reino Unido, Francia y España. 1980-2008*, México, Ed. Plaza y Valdez, 2010.

ANTUNES, Ricardo, *¿Adiós al trabajo?*, trad. de Lucio Argañaraz, Sao Paulo, Ed. Cortez, 2001.

BENSUSÁN, Graciela, *Reforma laboral, desarrollo incluyente e igualdad en México*, Sede Subregional de la CEPAL en México, 2013.

BOUZAS ORTIZ, José Alfonso, et .al., *Contratación colectiva de protección en México, Informe a la Organización Regional Interamericana de Trabajadores ORIT*, México, UNAM, 2007.

-----, *Derecho colectivo y procesal del trabajo*, México, Ed. IURE, 2009.

-----, (coord.) et. al., *La reforma laboral que necesitamos ¿Cómo transitar a una auténtica modernización laboral?*, México, UNAM–Instituto de Investigaciones Económicas, 2004.

-----, *Trabajar ¿Para qué? Reflexiones de lo global a lo local*, México, UNAM–Instituto de Investigaciones Económicas, 2012.

BUEN, Carlos de, *Análisis de la Ley Federal del Trabajo, Comentarios y Jurisprudencias*, México, Ed. Themis, 2013.

BUEN, Néstor de, *Derecho del trabajo*, T.II, vigésima segunda edición, Ed. Porrúa, México, 2010.

CUEVA, Mario de la, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, T. II, vigésima primera edición, Ed. Porrúa México, 2007.

DÁVALOS, José, *Derecho individual del trabajo*, décima sexta edición, Ed. Porrúa, México, 2008.

FRESSMANN, Rebecca, *Subcontratación de mano de obra en México*, México, Fundación Friedrich Ebert, 2005.

GONZÁLEZ NICOLÁS, Inés, *40 años, 40 respuestas, Ideas para la democratización del mundo del trabajo*, México, Fundación Friedrich Ebert, 2009.

----- (coord.), *Los sindicatos en la encrucijada del siglo XXI*, México, Fundación Friedrich Ebert, 2006.

KURCZYN VILLALOBOS, Patricia (coord.), *Relaciones laborales en el siglo XXI*, México, UNAM- Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2000.

LOYZAGA, Octavio, *La flexibilización de los derechos laborales en la recomposición del capitalismo*, UAM Azcapotzalco, México, 1997.

Oficina Internacional del Trabajo, *Tendencias mundiales del empleo 2011*, Ginebra, Organización Internacional del Trabajo, 2011.

VAN, Ingrid y SOTO, Oscar, et. al. *Derechos humanos y globalización alternativa: una perspectiva iberoamericana*, Universidad Iberoamericana Puebla, México, 2004.

XELHUANTZI LÓPEZ, María, *La democracia pendiente*, La libertad de asociación sindical y los contratos de protección en México, s.e., México, 2000.

Cibergrafía

BATRES GUADARRAMA, Martí, Reforma laboral: continuidad neoliberal y retroceso social, El Cotidiano, número 178, marzo-abril, 2013, pp.19-24, Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Azcapozalco, México, <http://www.redalyc.org/pdf/325/32527006004.pdf>

BENSUSÁN Graciela y ALCALDE Arturo, El sistema de justicia laboral en México: situación actual y perspectivas, Fundación Friedrich Ebert, México, 2013, http://www.fesmex.org/common/Documentos/Libros/Paper_AP_Justicia_Laboral_Bensusan-Alcalde_Jun2013.pdf

SÁNCHEZ CASTAÑEDA , Alfredo, *Los diez temas fundamentales de la reforma laboral en materia individual*, Fundación Friedrich Ebert, México, 2014, http://www.fesmex.org/common/Documentos/Libros/Paper_AP_Reforma_Laboral_AlfredoSanchezC_May2014.pdf

-----, *Consideraciones preliminares para entender la reforma laboral*, Universidad Nacional Autónoma de México- Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2013, <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/7/3224/4.pdf>

LA INSPECCIÓN EN EL TRABAJO; UNA REFORMA EN LA REALIDAD DE LAS RELACIONES DE TRABAJO¹

GERMÁN REYES GAYTÁN²



Resumen

Este ensayo parte de la hipótesis de que la normatividad laboral no es la causa del grado de precariedad de las condiciones laborales en las que se desarrollan las relaciones laborales o al menos no la causa más importante. Estimamos que las problemáticas que afectan al mercado de trabajo de manera más significativa como el desempleo y la informalidad, no son fenómenos que se les pueda atribuir como consecuencia de la normatividad. Sin embargo, si son factores que detonan la existencia del trabajo infantil, la discriminación en el trabajo por diversas razones, trabajo en condiciones inseguras e insalubres y trabajo sin seguridad social, por mencionar algunos supuestos, que de acuerdo a la normatividad laboral, están prohibidos. Estas situaciones suceden e inciden en el Estado de Derecho por el simple hecho de que es posible defraudar la ley, puesto que el organismo encargado de la vigilancia y control lo hace posible.

La realidad es que la inspección del trabajo en México resulta deficiente. Entre otros, por factores como la insuficiencia de recursos financieros y humanos, la existencia de corrupción de los inspectores y las empresas y la falta de autonomía de la inspección federal e inspecciones locales; pues se sostiene que debe existir una

¹ Este trabajo se realizó dentro del proyecto de investigación PAPIIT no. IN302013 “Relaciones laborales reales vs relaciones laborales formales: Balance actual del mundo del trabajo en México”.

² Estudiante de Maestría de la Facultad de Derecho de la UNAM con una estancia de investigación en la *Universitat de Barcelona*, España. Licenciado en Derecho por la Facultad de Derecho de la UNAM. Asesor como experto en materia de trabajo de la Fundación Friedrich Ebert Stiftung, Docente en la Maestría en Derecho del Trabajo en Universidad La Salle Bajío, en León Guanajuato. De entre sus últimas publicaciones se encuentra la 2ª edición del libro *Derecho del Colectivo y Procesal del Trabajo* en coautoría con el José Alfonso Bouzas Ortiz de editorial IURE.

división clara entre este órgano de control y los gobiernos, y dada la configuración corporativista del Estado mexicano con los sindicatos y ahora, la estrecha relación de los Gobiernos con el empresariado.

Esta investigación es un primer acercamiento al tema en el que nos proponemos hacer una revisión del estado actual de la inspección del trabajo en México para así identificar las problemáticas y necesidades principales y estar en posibilidad de plantear algunas alternativas de reforma al modelo de regulación laboral que resulten en relaciones laborales en condiciones de trabajo dignas para los trabajadores mexicanos.

Objetivo, concepto y funciones de la inspección del trabajo

Derivado de la constante explotación y privación de los derechos de los trabajadores, tuvo que nacer una institución responsable de vigilar el cumplimiento del derecho del trabajo; a esa institución se le denominó inspección del trabajo, responsabilizándola de tutelar el respeto de los derechos y deberes que se generan la relación laboral.³

Es así como en la verificación del cumplimiento de las normas en materia laboral, además de las acciones que les corresponda interponer a los afectados ante las juntas laborales respectivas, le corresponde a una institución las tareas específicas de fiscalización y vigilancia del cumplimiento de las normas laborales, no solo por el hecho de perseguir la armonía entre los factores de la producción como lo es en el caso de las juntas laborales, sino también por la gran importancia que encierra el mundo del trabajo en el desarrollo económico de una sociedad.⁴

Es entonces la inspección del trabajo la encargada de las tareas de fiscalización y vigilancia de las normas laborales; institución fundamental en las relaciones del trabajo, pues es ésta la herramienta de control por excelencia por parte del Estado que le permite instrumentar y supervisar acciones de vigilancia y promoción del cumplimiento de la normatividad laboral, para salvaguardar los derechos de los trabajadores, mejorar las condiciones en las que desarrollan sus actividades e, incluso, contribuir al incremento de la productividad de las empresas.

Respecto del concepto de la inspección del trabajo, Giuseppe Casale y Mario Fasani, señalan que el sistema de inspección del trabajo está en el núcleo de la administración del trabajo y se trata de una función pública, establecida por la

³ Romero Gudiño, Alejandro, "Inspección Federal del Trabajo en México", *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, México, UNAM, Tomo número 6, Enero-Junio de 2008, p. 116.

⁴ Macías Vázquez, María Carmen, "La inspección del trabajo: Institución garante de los derechos humanos laborales", *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, México, UNAM, Tomo número 6, Enero-Junio de 2008, p. 31.

legislación nacional, para velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y del empleo y destinada a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su trabajo. Pero que además de las funciones mencionadas aquí y en párrafos superiores, también señalan que la inspección del trabajo puede ser una herramienta que genere una gran cantidad de información útil, a través de sus visitas de trabajo, para empresarios y trabajadores.⁵

A partir de las reformas constitucionales de junio de 2011 en materia de derechos humanos, se viene sosteniendo la tesis de la protección de los derechos del trabajo como derechos humanos, tesis que le aporta una nueva dimensión a la protección de los derechos de los que viven de su fuerza de trabajo.

En esta idea es que la inspección del trabajo puede llegar a ser un instrumento de suma importancia para la defensa de los derechos humanos del trabajo, ya que se trata de un medio que se puede utilizar antes de que se presente una controversia. De este modo la inspección del trabajo permitiría prevenir la violación de derechos laborales de suma importancia que protegen la vida y la salud de los trabajadores.⁶

En este mismo sentido menciona María del Carmen Macías sobre la perspectiva de la protección de los derechos humanos laborales a través de la inspección del trabajo:

En cuestiones socioeconómicas, se puede mencionar que en la medida en que se aseguren derechos humanos laborales se crean ambientes de productividad, lo que lleva a su vez a darle cierta estabilidad económica a la empresa y con grandes posibilidades de alcanzar un lugar en el mercado y mantenerse en él. En cuanto al trabajador, el empleo le proporcionará no solamente los medios de subsistencia necesarios para él y su familia sino también la posibilidad de lograr escalar socialmente a un estrato social.⁷

Ahora bien, en la ley podemos encontrar que la inspección del trabajo se encuentra regulada en la Ley Federal del Trabajo en el Título Once de las “Autoridades del Trabajo y Servicios Sociales”, Capítulo V y de acuerdo al artículo 540, la inspección del trabajo tiene las siguientes funciones:

Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo.

⁵ Casale, Giuseppe y Fasani, Mario, “Nouveaux défis pour l’administration et l’inspection du travail dans le contexte de la récente crise économique”, Nuevos desafíos para la administración e inspección del trabajo en el contexto de la reciente crisis económica, *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, México, UNAM, Tomo número 17, Julio-Diciembre de 2013, pp. 184.

⁶ Kurczyn Villalobos, Patricia, “La inspección: Instrumento de cumplimiento de derechos humanos en el trabajo”, Biblioteca Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas, México, p. 618.

⁷ Macías Vázquez, María Carmen, *op. cit.*, p. 37.

- a) Facilitar la información técnica y asesorar a los trabajadores y patrones sobre la manera más efectiva de cumplir las normas de trabajo.
- b) Poner en conocimiento de la autoridad las deficiencias y violaciones de las normas de trabajo que se observen en las empresas y establecimientos.
- c) Realizar los estudios y acopiar los datos que se soliciten por cualquier autoridad para procurar la armonía de las relaciones entre trabajadores y patrones.
- d) Las de más que le confieran las leyes.

Podemos observar que algunas de las funciones mencionadas en la doctrina se corresponden con las de la ley, pero podemos advertir que no encontramos en ley los elementos teleológicos que persigue la inspección del trabajo y que quizá sin ellos no se puede entender el objetivo que persigue.

Hasta aquí queda justificada la necesidad de la inspección del trabajo en la relaciones de trabajo; su importancia como elemento preventivo-protector de los derechos de los trabajadores, la herramienta generadora de información para empresas y trabajadores y la trascendencia por el impacto de manera general a las relaciones productivas.

La inspección del trabajo en México se queda muy por debajo de los objetivos que debe perseguir tan loable institución, y es necesario analizar las problemáticas a las que se enfrenta para proponer un cambio que realmente lleve a la inspección del trabajo a realizar sus funciones y cumplir los objetivos mencionados.

Antecedentes y regulación actual

No queremos dejar de mencionar que los antecedentes de la inspección del trabajo se remontan desde el nacimiento del derecho del trabajo, es decir, desde época de la revolución industrial:

La inspección de trabajo surge y se desarrolla para verificar la aplicación de las primeras leyes protectoras del trabajo a finales del siglo XVIII y durante el siglo XIX, en que se da la revolución industrial transformadora de las formas de producción y de los sujetos productivos hasta entonces conocidos.⁸

En sus orígenes la inspección del trabajo era entendida como la vigilancia de la realización del trabajo por parte de los mismos dueños de la obra, sin que se constituyese cabalmente una inspección. Elementos esencialmente importantes en

⁸ *Ibidem*, p. 32.

el actual concepto de la inspección del trabajo como la igualdad jurídica, el trabajo asalariado y en general el reconocimiento de los derechos sociales, estaban ausentes.

En la legislación mexicana, la inspección del trabajo tiene diversas manifestaciones anteriores a la Constitución de 1917 vigente como:⁹

a) *Cédula de Repartimiento*, que se emitió en 1632, se instruía a los jueces visitadores, constituirse en todo tipo de minas y actividades ganaderas, correspondientes a sus respectivos distritos, para que constaten el pago de los salarios, que los tratos no sean inhumanos y que disfruten de su descanso semanal, regresando a sus comunidades.

b) *Ley del Trabajo del Imperio*, durante el imperio de Maximiliano de Habsburgo en la que se instituyó formalmente un servicio de inspección del trabajo.

c) *Leyes de diversas entidades federativas*, entre 1914 y 1916.

Es curioso que en el texto constitucional no se prevea a la inspección del trabajo, ni en el texto original, ni el actual reformado. Sin embargo, se sostiene que la inspección del trabajo se entiende que se encuentra de manera implícita a lo largo del 123 constitucional y que por tanto su regulación en su ley reglamentaria, es adecuada considerando a la inspección del trabajo como una de las autoridades en materia del trabajo responsables de hacer cumplir la normatividad laboral.

En el derecho internacional del trabajo podemos encontrar el fundamento de la inspección del trabajo, ya que en el Tratado de Versalles se menciona que cada Estado deberá organizar un servicio de inspección, en el que participarán las mujeres, a fin de velar por la aplicación de las leyes y reglamentos para la protección de los trabajadores. Su justificación aumenta al contemplar en la mayoría de los convenios adoptados por la Organización Internacional del Trabajo, y que son ratificados por cada uno de los países miembros, la obligatoriedad de contar con un servicio de inspección para vigilar el puntual cumplimiento de los mismo.¹⁰

Cabe mencionar aquí que nuestro país ha suscrito y ratificado 78 Convenios ante la Organización Internacional del Trabajo de los cuales se encuentran en vigor 69, los que han alcanzado el carácter de norma jurídica nacional. Se tienen ratificados 6 de los 8 Convenios fundamentales; 1 de 4 sobre gobernanza y; 71 de 177 de los técnicos.¹¹

⁹ Ramírez Reynoso, Braulio, "Inspección del trabajo", *Diccionario Jurídico Mexicano*, 14a. ed., México, Porrúa-UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2000, t. I-O, pp. 1740-1742.

¹⁰ Romero Gudiño, Alejandro, *op. cit.*, p. 120.

¹¹ Información obtenida de la Organización Internacional del Trabajo, en su apartado: "Ratificaciones de México" : http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:102764

| CUADRO 1. CONVENIOS OIT FUNDAMENTALES FIRMADOS POR MÉXICO | | |
|--|-----------------------|----------------|
| Convenios Fundamentales firmados y ratificados por México | Fecha de firma | Estatus |
| C029 - Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) | 12-may-34 | En vigor |
| C087 - Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) | 01-abr-50 | En vigor |
| C100 - Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) | 23-ago-52 | En vigor |
| C105 - Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105) | 01-jun-59 | En vigor |
| C111 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) | 11-sep-61 | En vigor |
| C182 - Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182) | 30-jun-00 | En vigor |
| C098 - Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) | No suscrito | |
| C138 - Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) | No suscrito | |
| Elaboración propia | | |
| Fuente: Organización Internacional del Trabajo | | |

| CUADRO 2. CONVENIOS OIT SOBRE GOBERNANZA FIRMADOS POR MÉXICO | | |
|--|-----------------------|----------------|
| Convenios de Gobernanza firmados y ratificados por México | Fecha de firma | Estatus |
| C144 - Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144) | 28-jun-78 | En vigor |
| C081 - Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81) | No suscrito | |
| C122 - Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122) | No suscrito | |
| C129 - Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129) | No suscrito | |
| Elaboración propia | | |
| Fuente: Organización Internacional del Trabajo | | |

Sin duda estos Convenios adoptados resultan de suma relevancia para la protección de los derechos del trabajo. Sin embargo, dejamos aquí apuntado lo que a nuestra consideración tienen como compromisos pendientes nuestros delegados en la OIT con respecto a la aprobación de los Convenios por lo que hace al tema que nos concierne: C081 Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947; y C129 Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129) y por cuanto

a otros derechos laborales que actualmente que se encuentran desprotegidos y que también requieren ser tratados; C098 Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98). Los primeros dos de gobernanza y el tercero fundamental, ---convenios que a nuestra consideración, aportarían en el avance hacia una mejor situación de las relaciones de trabajo en nuestro país---

Dicho que no existió mención expresa de la inspección del trabajo en texto originario del artículo 123 de la Constitución Mexicana, pero que se encuentra por demás justificada su regulación. Fue que en 1931, la primera Ley Federal del Trabajo estableció formalmente los servicios de inspección del trabajo y en 1934 se emitió el Reglamento de Inspección del Trabajo, en el que se señalaron las funciones de vigilancia de los derechos y obligaciones de los patrones y trabajadores.

Actualmente, la inspección del trabajo se regulada en la Ley Federal del trabajo en el artículo 523 fracción VI y el Título Once, Capítulo V, titulado “Inspección del Trabajo”, artículos 540 al 550. Adicionalmente a estos articulados se encuentra el Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral¹² (Reglamento de Inspección de ahora en adelante) que reglamenta Capítulo de la “Inspección del trabajo” de la mencionada de LFT, el cual establece una serie de funciones muy específicas. Este último que derogó al Reglamento de Inspección Federal, publicado en el *Diario Oficial de la Federación* del 10 de noviembre de 1982, y al Reglamento que Establece el Procedimiento para la Aplicación de Sanciones Administrativas por Violaciones a la Ley Federal del Trabajo, publicado en el *Diario Oficial de la Federación* el 17 de junio de 1983.

Procedimiento de inspección

1. Por cuanto al ámbito de aplicación, son objeto de inspección todos los centros de trabajo y aquellos lugares dedicados a la colocación de trabajadores, sin importar la denominación que éstos tengan (artículo 12 del Reglamento de Inspección). La jurisdicción será Federal y Local, siguiendo las reglas establecidas en el fracción XXXI del apartado A del artículo 123 de la Constitución.

2. Respecto a la periodicidad con la que se debe practicar, se menciona en el artículo 13 del Reglamento de Inspección que éstas pueden ser:

a) Iniciales.- Las que se realizan por primera vez a los centros de trabajo, o por ampliación o modificación de éstos;

b) Periódicas.- Las que se efectúan con intervalos de doce meses, plazo que podrá ampliarse o disminuirse de acuerdo con la evaluación de los resultados que

¹² Diario Oficial de la Federación, 6 de julio de 1998.

se obtengan derivados de inspecciones anteriores, tomando en consideración la rama industrial, la naturaleza de las actividades que realicen, su grado de riesgo, número de trabajadores y ubicación geográfica. La programación de estas inspecciones se hará por actividad empresarial y rama industrial en forma periódica, estableciendo un sistema aleatorio para determinar anualmente el turno en que deban ser visitados los centros de trabajo. El órgano de control interno verificará el correcto funcionamiento de dicho sistema.

c) De comprobación.- Las que se realizan cuando se requiere constatar el cumplimiento de las medidas u órdenes en materia de seguridad e higiene, dictadas previamente por las autoridades del trabajo.

d) Extraordinarias.- Las que se realizan en cualquier tiempo, en circunstancias específicas que se señalan en el artículo 14 del Reglamento de Inspección)

3. Los inspectores podrán practicar las visitas ordinarias correspondientes, previo citatorio que entreguen en los centros de trabajo por lo menos con veinticuatro horas de anticipación a la fecha en que se realizarán (artículo 17 del Reglamento de Inspección)

4. Al momento de llevarse a cabo una inspección, tanto el patrón como sus representantes, están obligados a permitir el acceso del inspector al centro de trabajo y a otorgar todo tipo de facilidades, apoyos y auxilio de carácter administrativo, para que la inspección se practique y para el levantamiento del acta respectiva, así como proporcionar la información y documentación que le sea requerida por el inspector y a que obligan la Ley, sus reglamentos, las normas oficiales mexicanas y demás disposiciones aplicables en la materia (artículo 18 del Reglamento de Inspección).

5. De toda visita de inspección se levantará acta circunstanciada, con la intervención del patrón o su representante, así como el de los trabajadores, en presencia de dos testigos propuestos por la parte patronal, o bien, designados por el propio inspector si ésta se hubiere negado a proponerlos. En caso de que el patrón o su representante se opongan a la práctica de la inspección ordenada, el inspector lo hará constar en un acta. La autoridad del trabajo, previo acuerdo de su titular, lo hará del conocimiento del Ministerio Público competente para los efectos legales procedentes, independientemente de la sanción administrativa que proceda (artículo 18 del Reglamento de Inspección).

6. Que durante la visita, el inspector efectuará los interrogatorios a que alude la Ley, quedando facultado para separar a los trabajadores y al patrón o a sus representantes, con objeto de evitar la posible influencia sobre los interrogados. Los resultados que se obtengan de los interrogatorios efectuados se harán constar en el acta respectiva (artículo 20 del Reglamento de Inspección).

7. Que los hechos certificados por los inspectores del trabajo en las actas que levanten en ejercicio de sus funciones, se tendrán por ciertos mientras no se demuestre lo

contrario, siempre que dichas actas se hubiesen levantado con apego a las disposiciones de este Reglamento y de la ley que regule el procedimiento administrativo que resulte aplicable en forma supletoria (artículo 27 del Reglamento de Inspección).

Estimamos que en el procedimiento no existe ningún problema mayor, como todo fondo de este artículo se sostiene: la problemática es buscar que se cumpla la normatividad.

El estado actual de la inspección del trabajo

A nivel federal, de acuerdo a la información proporcionada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social a la fecha hay 731 inspectores que pertenecen tanto a la Dirección General de Inspección del Trabajo y las Delegaciones Federales de las Entidades Federativas. Lo que representa a 24 inspectores del trabajo federales por entidad federativa.

De acuerdo con la información presentada en el programa de inspección 2015 de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social¹³, al cierre de 2014 se registraron 139 061 inspecciones realizadas. Del total de inspecciones realizadas en 2014, el 77% correspondieron a visitas extraordinarias, debido a que 53 320 inspecciones fueron motivadas por operativos.

El total de visitas de inspección realizadas involucró a 106 789 centros de trabajo de un total de 742 855 lo que representa apenas un 14% del total de centros registrados en el Directorio Nacional de Empresas (DNE). Cabe señalar que el total de empresas registradas en el DNE no representa la totalidad de empresas del país; el gran sector que representa la economía informal en nuestro país es una de las evidentes causas de que el universo de los centros de trabajo no se encuentren en este directorio, entre otros, factores. Pero aún así, resulta insuficiente la inspección del trabajo, en los centros formales de trabajo, pues apenas el 14% de ellos fueron sometidos a una inspección durante 2014.

Del total de las inspecciones; el 15.7% se realizaron con respecto al operativo *formalización de empleo* con el objetivo de lograr la regularización de trabajadores informales que están laborando en empresas formales; el 6.1% de las visitas se realizaron respecto del operativo relacionado con *trabajo digno o decente, saludable y libre de violencia*; el 4.1 se realizaron respecto al operativo de *reparto de utilidades*; 0.5% de las visitas se hicieron respecto al operativo *tiendas de autoservicio y departamentales*¹⁴; y

¹³ Información de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Dirección General de Inspección del Trabajo, Programa de inspección 2015. http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/conoce/quienes_somos/quienes_somos/inspeccion/programa_inspeccion.pdf

¹⁴ Sin contar con el dato exacto, pero refiriendo que la tienda de autoservicio Walmart y sus empresas filiales se trata del empleador con mayor cantidad de trabajadores en México. Es incomprensible que sólo esta pequeña porción de las visitas sean dirigidas en un sector tan grande y tan cuestionado por sus sabidas prácticas atentatorias de los derechos de los trabajadores.

apenas el 0.12% respecto del operativo *sobre jornaleros agrícolas*.¹⁵

Retos de la inspección del trabajo

La hipótesis de la precarización de las relaciones laborales en México es una realidad y son muchos los temas que podemos mencionar para pensar que así lo es, desde una visión general de las relaciones laborales que resulta más evidente; el desempleo, trabajo informal, pérdida del poder adquisitivo de los salarios y la falta de justicia laboral y, desde una visión más particular que requiere de una explicación más profunda; la falta de libertad y democracia sindical, la nula contratación colectiva, los *contratos colectivos de protección patronal*, los emplazamientos a *huelgas locas*.

Revisemos aquí algunos indicadores que muestran la precarización del trabajo en México, según datos del INEGI hasta 2012 y en los que pensamos que la inspección del trabajo tiene un reto enorme por delante.

Combinando la categoría de desempleados con la de personas que dejaron de buscar empleo y que están en condiciones de emplearse pero que por diversas razones dejaron de intentarlo, es que damos cuenta que la problemática del desempleo es más aguda de lo que comúnmente podemos observar en las estadísticas oficiales. Es posible observar que de 2000 a 2012 el desempleo ha crecido sistemáticamente. Mientras que en el año 2000, la Población Económicamente Activa (PEA) estaba constituida por 39 millones 152 mil personas, de las cuales 38 millones 142 mil estaban ocupadas, las personas en desempleo en ese año, constituían 11.9% de la PEA. En el año 2006 había aumentado a 14.6% y sin dejar de aumentar cada año, llegando en 2012 a representar el 18% (ver cuadro 3).

| Cuadro 3. Ocupación y desempleo en México (2000-2012) | | | | | | | | | |
|---|--------|----------|-------|--------------|-------|---------------------------------------|--------|--|-------|
| Año | PEA | Ocupados | | Desempleados | | Personas que dejaron de buscar empleo | | Desempleados y personas que dejaron de buscar empleo | |
| 2000 | 39,152 | 38,142 | 97.4% | 1,010 | 2.58% | 3,669 | 9.62% | 4,678 | 11.9% |
| 2001 | 39,425 | 38,338 | 97.2% | 1,087 | 2.76% | 3,587 | 9.36% | 4,674 | 11.9% |
| 2002 | 40,085 | 38,892 | 97.0% | 1,193 | 2.98% | 3,575 | 9.19% | 4,769 | 11.9% |
| 2003 | 40,866 | 39,472 | 96.6% | 1,394 | 3.41% | 3,943 | 9.99% | 5,337 | 13.1% |
| 2004 | 41,962 | 40,320 | 96.1% | 1,643 | 3.91% | 4,190 | 10.39% | 5,833 | 13.9% |

¹⁵ Otro sector muy vulnerable pues, recordemos que caso que se dio a conocer el 16 de marzo de 2015 en donde la Secretaría de Trabajo y Previsión Social rescató a 200 jornaleros agrícolas en un campo del Municipio de Comondú en Baja California Sur, estos jornaleros eran originarios de Chihuahua, Sinaloa y Guerrero.

Los jornaleros eran sometidos a trabajar en condiciones inhumanas, eran amenazados por los patrones y vivían en casas de hule, en medio de lodo y basura. Los jornaleros fueron encontrados en dos campamentos, en donde estaban hacinados hombres, mujeres y niños que vivían en medio de basura, lodo, con escasez de agua y en general condiciones insalubres de vida.

| | | | | | | | | | |
|------|--------|--------|-------|-------|-------|-------|--------|-------|-------|
| 2005 | 42,698 | 41,171 | 96.4% | 1,527 | 3.58% | 4,420 | 10.74% | 5,947 | 13.9% |
| 2006 | 43,915 | 42,342 | 96.4% | 1,573 | 3.58% | 4,825 | 11.40% | 6,398 | 14.6% |
| 2007 | 44,712 | 43,057 | 96.3% | 1,655 | 3.70% | 5,039 | 11.70% | 6,694 | 15.0% |
| 2008 | 45,318 | 43,517 | 96.0% | 1,801 | 3.97% | 5,072 | 11.65% | 6,873 | 15.2% |
| 2009 | 46,199 | 43,678 | 94.5% | 2,521 | 5.46% | 5,707 | 13.07% | 8,228 | 17.8% |
| 2010 | 48,172 | 45,600 | 94.7% | 2,572 | 5.34% | 5,944 | 13.03% | 8,516 | 17.7% |
| 2011 | 49,171 | 46,609 | 94.8% | 2,561 | 5.21% | 6,204 | 13.31% | 8,765 | 17.8% |
| 2012 | 49,590 | 47,147 | 95.1% | 2,443 | 4.93% | 6,503 | 13.79% | 8,946 | 18.0% |

Elaboración propia.

Fuente: INEGI, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo.

El trabajo informal resulta ser uno de los indicadores que caracterizan la precariedad laboral por excelencia, pero resulta no ser la única y es por la similitud de las condiciones que provocan, que resulta necesario vincularla con la categoría de la subocupación. En el caso de la subocupación, la cual implica tanto la necesidad como la disponibilidad de una persona para trabajar más horas (según el concepto del INEGI), representa una forma de precarización laboral porque no se trata de un empleo que genere los ingresos suficientes de todas las necesidades vitales. La informalidad por definición nos indica que estamos frente a un empleo atípico, es decir, no es estable, no se puede identificar al patrón, no contempla seguridad social generalmente y no genera un salario estable y por tanto se encuentra fuera de la mucha o poca protección de las normas laborales.

En México podemos observar que para el año 2000 estas dos formas de precarización laboral reportan una tasa 32.5% de la PEA alcanzando su índice más alto en el año 2011 con un 35.5% (ver cuadro 4). En realidad, no se trata de un indicador que se encuentre en un crecimiento sistemático como el desempleo, sino que refleja una condición constante y alarmante de precariedad laboral que nos refleja que los trabajos a tiempo parcial, los trabajos marginales o informales o aquellos no remunerados en negocios familiares son, en muchas de las veces, opciones únicas para los trabajadores en México ante la falta de oportunidades.

Cuadro 4. Subocupación e informalidad en México (2000-2012)

| Año | PEA | Subocupados | Informales | Informales y subocupados |
|------|--------|-------------|------------|--------------------------|
| 2000 | 39,152 | 2,449 | 6.3 | 12,729 |
| 2001 | 39,425 | 2,630 | 6.7 | 13,181 |
| 2002 | 40,085 | 2,675 | 6.7 | 13,653 |
| 2003 | 40,866 | 3,070 | 7.5 | 14,430 |
| 2004 | 41,962 | 3,087 | 7.4 | 14,681 |
| 2005 | 42,698 | 3,087 | 7.2 | 14,669 |

| | | | | | | | |
|--|--------|-------|-----|--------|------|--------|------|
| 2006 | 43,915 | 2,902 | 6.6 | 11,454 | 26.1 | 14,356 | 32.7 |
| 2007 | 44,712 | 3,091 | 6.9 | 11,643 | 26.0 | 14,734 | 33.0 |
| 2008 | 45,318 | 2,980 | 6.6 | 11,865 | 26.2 | 14,845 | 32.8 |
| 2009 | 46,199 | 3,978 | 8.6 | 12,320 | 26.7 | 16,298 | 35.3 |
| 2010 | 48,172 | 3,945 | 8.2 | 12,856 | 26.7 | 16,802 | 34.9 |
| 2011 | 49,171 | 4,012 | 8.2 | 13,432 | 27.3 | 17,444 | 35.5 |
| 2012 | 49,590 | 4,035 | 8.1 | 13,143 | 26.5 | 17,178 | 34.6 |
| Elaboración propia. Fuente: INEGI, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. | | | | | | | |

Otro aspecto que nos podemos dar a la tarea de analizar, centrándonos en el empleo denominado formal, es el que deriva de la variable de si en éste se encuentra la formalidad jurídica del contrato escrito. Encontramos que en el año 2000 el total de trabajadores formales es de 24 millones 302 mil personas, de estos sólo el 54.31% tenía contrato escrito, de los cuales sólo 11 millones 443 mil este contrato escrito les representa un trabajo de base por tiempo indefinido, es decir, en condiciones de estabilidad laboral. En cambio un 45.61% de los trabajadores tienen un trabajo sin contrato. De otra manera si sumamos los trabajadores con contrato temporal, más los que no tienen un contrato escrito, que serán los que se encuentran bajo una situación de incertidumbre laboral respecto a que en algún momento quedarán o podrían quedar sin un empleo, suman la cantidad de 12 millones 778 mil personas lo que representa un 52.58%, lo que nos quiere decir, a su vez, que más de la mitad de los llamados trabajadores formales se encuentran bajo un expresión de precariedad laboral. También debemos señalar que de 2000 a 2012 la cantidad de trabajadores con contrato escrito ha disminuido de 54.31% a 51.36% y por tanto se han incrementado los trabajadores con la ausencia de esta forma jurídica de un 45.61% a un 48.62% (ver cuadro 5).

Cuadro 5. Trabajo formal por tipo de contrato (2000-2012)

| Año | Trabajadores Total | Con contrato escrito Total | Sin contrato escrito % del total de trabajadores | Temporal | % del total de contratos | De base, planta o por tiempo indefinido | % del total de contratos | Contrato de tipo no especificado | % del total de contratos | Sin contrato escrito | % del total | No especificado | % del total |
|------|-----------------------|-------------------------------|---|----------|--------------------------|---|--------------------------|----------------------------------|--------------------------|----------------------|-------------|-----------------|-------------|
| 2000 | 24,302 | 13,200 | 54.31 | 1,693 | 12.83 | 11,443 | 86.69 | 63 | 0.48 | 11,085 | 45.61 | 17 | 0.07 |
| 2001 | 24,271 | 13,045 | 53.75 | 1,610 | 12.34 | 11,396 | 87.36 | 39 | 0.30 | 11,217 | 46.21 | 9 | 0.04 |
| 2002 | 24,522 | 13,027 | 53.12 | 1,699 | 13.04 | 11,296 | 86.71 | 32 | 0.25 | 11,485 | 46.84 | 10 | 0.04 |
| 2003 | 24,889 | 13,179 | 52.95 | 1,799 | 13.65 | 11,340 | 86.04 | 41 | 0.31 | 11,698 | 47.00 | 12 | 0.05 |
| 2004 | 25,617 | 13,589 | 53.04 | 1,873 | 13.79 | 11,652 | 85.75 | 64 | 0.47 | 12,013 | 46.89 | 16 | 0.06 |
| 2005 | 26,477 | 13,367 | 50.49 | 2,306 | 17.25 | 10,998 | 82.28 | 63 | 0.47 | 12,876 | 48.63 | 234 | 0.88 |
| 2006 | 27,634 | 14,323 | 51.83 | 2,413 | 16.84 | 11,848 | 82.72 | 62 | 0.44 | 13,056 | 47.24 | 256 | 0.93 |
| 2007 | 28,251 | 14,984 | 53.04 | 2,487 | 16.60 | 12,432 | 82.97 | 65 | 0.43 | 13,020 | 46.09 | 246 | 0.87 |
| 2008 | 28,933 | 15,213 | 52.58 | 2,447 | 16.08 | 12,694 | 83.44 | 73 | 0.48 | 13,458 | 46.52 | 261 | 0.90 |
| 2009 | 28,767 | 15,016 | 52.20 | 2,436 | 16.22 | 12,503 | 83.26 | 77 | 0.51 | 13,463 | 46.80 | 287 | 1.00 |
| 2010 | 30,299 | 15,549 | 51.32 | 2,655 | 17.08 | 12,821 | 82.45 | 73 | 0.47 | 14,503 | 47.87 | 247 | 0.81 |
| 2011 | 30,843 | 16,049 | 52.04 | 2,670 | 16.64 | 13,297 | 82.85 | 82 | 0.51 | 14,512 | 47.05 | 281 | 0.91 |
| 2012 | 31,274 | 16,062 | 51.36 | 2,214 | 13.79 | 13,848 | 86.21 | 79 | 0.49 | 15,212 | 48.64 | 284 | 0.91 |

Elaboración propia.

Fuente: INEGI, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo.

Los servicios de salud resultan ser una garantía social básica para la sociedad en general, y para los que viven de su fuerza de trabajo es impensable concebir que el empleo no traiga aparejado dicha garantía. Sin embargo, bajo las actuales condiciones en las que se presta el trabajo, el servicio de salud no es una constante que proteja a un sector significativo de la población asalariada o con empleo formal. De 2000 a 2012 el porcentaje de los trabajadores formales o asalariados sin acceso a los servicios de salud, se incrementó de un 44.1% a un 48.64%, es decir, 4 millones 493 mil trabajadores más sin acceso a servicios de salud menos en 12 años (ver cuadro 6). No debemos dejar de tomar en cuenta que esta situación no nada mas afecta a los que prestan su fuerza de trabajo, sino a las familias de éstos también, pues si el trabajador no cuenta con este servicio, tampoco hijos y/o familias.

| Cuadro 6. Trabajadores sin acceso a salud (2000-2012) | | | |
|--|---------------------|--|--------|
| Año | Trabajadores | Sin acceso a servicios de salud | |
| 2000 | 24,302 | 10,719 | 44.11% |
| 2001 | 24,271 | 10,782 | 44.42% |
| 2002 | 24,522 | 11,232 | 45.80% |
| 2003 | 24,889 | 11,560 | 46.45% |
| 2004 | 25,617 | 11,895 | 46.43% |
| 2005 | 26,477 | 11,912 | 44.99% |
| 2006 | 27,634 | 12,296 | 44.50% |
| 2007 | 28,251 | 12,406 | 43.91% |
| 2008 | 28,933 | 12,842 | 44.39% |
| 2009 | 28,767 | 13,112 | 45.58% |
| 2010 | 30,299 | 14,210 | 46.90% |
| 2011 | 30,843 | 14,314 | 46.41% |
| 2012 | 31,274 | 15,212 | 48.64% |
| Elaboración propia. | | | |
| Fuente: INEGI, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. | | | |

La inspección del trabajo como un órgano desconcentrado de las Secretarías de Trabajo.

Para Narciso Sánchez Gómez, la desconcentración administrativa, "...es el otorgamiento de funciones específicas que un órgano superior centralizado o paraestatal otorga a un órgano inferior ubicado dentro de su propia organización jerarquizada, para la más completa y eficaz realización de la administración pública que tiene encomendada, para ese efecto se le confiere a la unidad administrativa desconcentrada una plena autonomía técnica"

Por su parte, Miguel Galindo Camacho señala que la desconcentración:

...consiste en un acto jurídico por medio del cual el titular del órgano ejecutivo o de uno de sus órganos derivados, a través de una ley o un acuerdo, faculta a un órgano secundario, creado por el mismo, o a una agencia de la administración central para que lleve a cabo una serie de actos de procedimiento, trámite o decisión, para que en su nombre realice las funciones propias de su competencia, otorgándole la autonomía técnica necesaria para el eficaz y pronto cumplimiento de sus tareas. En México, el marco jurídico de la desconcentración administrativa es el artículo 90 constitucional y el 17 de la Reglamentaria de la Administración Pública Federal, y obviamente en varias leyes, por medio de las cuales se crean los órganos desconcentrados.¹⁶

¹⁶ Sánchez Gómez, Narciso, *Primer Curso de Derecho Administrativo*, México, Editorial Porrúa, 1998, p.

Por cuanto a las ventajas de muestra un órgano descentralizado, Miguel Acosta Romero manifiesta que:

La acción administrativa es más rápida y flexible, ahorra tiempo a los órganos superiores y descongestiona su actividad, ya que no resuelven todos los asuntos.

La acción administrativa se acerca a los particulares, ya que el organismo desconcentrado puede estudiar y resolver, hasta cierto grado de asuntos.

Aumenta el espíritu de responsabilidad de los órganos inferiores al conferirles la dirección de determinados asuntos.

En los órganos centralizados vemos que hay una jerarquía definida, un manejo centralizado de los ingresos y egresos del Estado, esa jerarquía impone a veces retardos en la Administración Pública y en la prestación de los servicios, etc.; entonces se ha pensado en la conveniencia de dar a ciertos órganos facultades de decisión, sin necesidad de acudir al órgano superior más que en ciertos casos trascendentes o importantes; y mediante esa facultad de decisión, el órgano inferior, desconcentrado, puede manejarse más ágilmente; no tendrán que acordar semanalmente, pedir una serie de documentos, de acuerdos, de relaciones, etc. Por ello, los Estados han creado estos organismos, para obtener una mayor eficacia administrativa.¹⁷

Si replanteáramos a la inspección del trabajo como un órgano descentralizado de la Secretaría del Trabajo, pensamos que se contribuiría en aspectos como:

a) Presupuesto.- Que repercutiría directamente en; 1) programas y operativos a realizar puesto que los programas evidencian un falta de recursos para operar en comunidades rurales; y 2) en los sueldos de los inspectores, que se sabe son atraídos por las dádivas y corruptelas que permean el sector laboral.

b) Generación de recursos humanos.- Mayor cantidad de personal y mejor preparado.

c) Autodeterminación.- Tomando las decisiones más convenientes de gestión, pues estas desiciones las tomaría la misma dirección de inspección que se supone es más capacitada sobre la conveniencia o inconveniencia de sus determinaciones.

d) La no injerencia de los gobiernos.- Se garantiza una mejor situación respecto a la injerencia de los gobiernos tanto federal como locales en las funciones de vigilancia y fiscalización del cumplimiento de la norma laboral, dada la configuración corporativista del Estado mexicano con los sindicatos y la, ahora, estrecha relación de los Gobiernos con el empresariado.

¹⁷ Acosta Romero, Miguel, *Compendio de Derecho Administrativo, Parte General*, cuarta edición, México, Editorial Porrúa, 2003, p. 197.

Conclusiones

La inspección del trabajo es la encargada de las tareas de fiscalización y vigilancia de las normas laborales; institución fundamental en las relaciones del trabajo, pues es ésta la herramienta de control por excelencia por parte del Estado que le permite instrumentar y supervisar acciones de vigilancia y promoción del cumplimiento de la normatividad laboral, para salvaguardar los derechos de los trabajadores

La inspección del trabajo puede llegar a ser un instrumento de suma importancia para la defensa de los derechos humanos del trabajo, ya que se trata de un medio que se puede utilizar antes de que se presente una controversia. De este modo la inspección del trabajo permitiría prevenir la violación de derechos laborales de suma importancia que protegen la vida y la salud de los trabajadores.

La normatividad laboral no es la causa del grado de precariedad de las condiciones laborales en las que se desarrollan las relaciones laborales o al menos no la causa más importante. La precariedad es una realidad por el simple hecho de que es posible defraudar la ley, puesto que el organismo encargado de la vigilancia y control lo hace posible.

La inspección del trabajo en México se queda muy por debajo de los objetivos que debe perseguir, y es necesario analizar las problemáticas a las que se enfrenta para proponer un cambio que realmente lleve a la inspección del trabajo a realizar sus funciones y cumplir los objetivos mencionados.

Estimamos que en el procedimiento de inspección no existe ningún problema mayor, como todo fondo de este artículo se sostiene: la problemática es buscar que se cumpla la normatividad.

Pensamos que la labor de la inspección del trabajo en la vigilancia de la observancia de las normas del trabajo es insuficiente.

Repensar a la inspección del trabajo como un órgano desconcentrado de las Secretarías de Trabajo, traería beneficios en materia de presupuesto, generación de recursos humanos, autonomía y autoderminación.

Bibliografía

Acosta Romero, Miguel, *Compendio de Derecho Administrativo, Parte General*, cuarta edición, México, Editorial Porrúa, 2003.

Casale, Giuseppe y Fasani, Mario, "Nouveaux défis pour l'administration et l'inspection du travail dans le contexte de la recente crise économique", Nuevos desafíos para la administración e inspección del trabajo en el contexto de la reciente crisis económica, *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, México, UNAM, Tomo número 17, Julio-Diciembre de 2013.

Kurczyn Villalobos, Patricia, "La inspección: Instrumento de cumplimiento de derechos humanos en el traba-

jo”, Biblioteca Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas, México.

Macías Vázquez, María Carmen, “La inspección del trabajo: Institución garante de los derechos humanos laborales”, *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, México, UNAM, Tomo número 6, Enero-Junio de 2008.

Oficina Internacional del Trabajo, “Administración del Trabajo e Inspección del Trabajo” Ginebra, Suiza, 2011, Primera Edición, Conferencia Internacional del Trabajo, 100.ª reunión, 2011, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_153936.pdf.

Organización Internacional del Trabajo, “Estudio general sobre la inspección del trabajo (2006)”, *Oficina Internacional del Trabajo*, Ginebra, 2006, 95.ª Reunión, <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc95/pdf/rep-iii-1b.pdf>.

Organización Internacional del Trabajo, “Los grandes desafíos mundiales de la inspección del trabajo”, *Educación Obrera 2005*, Ginebra, 2005, Tomo ¾, http://www.empleo.gob.es/itss/ITSS/ITSS_Descargas/Atencion_ciudadano/Normativa_documentacion/Docum_ITSS/Desafios_Inspeccion_OIT_2.pdf

Organización Internacional del Trabajo, “Ratificaciones de México” : http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:102764

Ramírez Reynoso, Braulio, “Inspección del trabajo”, *Diccionario Jurídico Mexicano*, 14a. ed., México, Porrúa-UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2000, t. I-O, pp. 1740-1742.

Romero Gudiño, Alejandro, “Inspección Federal del Trabajo en México”, *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, México, UNAM, Tomo número 6, Enero-Junio de 2008.

Sánchez Gómez, Narciso, *Primer Curso de Derecho Administrativo*, México, Editorial Porrúa, 1998.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Dirección General de Inspección del Trabajo, *Programa de inspección 2015*. http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/conoce/quienes_somos/quienes_somos/inspeccion/programa_inspeccion.pdf

DOCE RAZONES POR LAS QUE ESTÁN A REVISIÓN LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO LABORAL. DESMITIFICAR LOS PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO LABORAL.

JOSÉ ALFONSO BOUZAS ORTÍZ¹



Primero. Principios naturales, principios culturales

Los principios en las ciencias naturales hacen referencia a una ley o un comportamiento suficientemente generalizado de la naturaleza, la idea de conjuntos, de finitud o de principio, establece parámetros de comportamiento de la naturaleza. A diferencia, en las ciencias sociales estas variables se ocultan o distorsionan en forma tal, que el conocimiento se dificulta. Principio es un resultado cultural y un comportamiento social que tendrá tantas expresiones, como ideas de cultura se puedan dar.

Segundo. Principios culturales contradictorios

La idea de que existan principios generales del derecho y a su vez, principios particulares de una de sus disciplinas, deviene en serios problemas en la medida en que, como es el caso del derecho laboral, plantea principios que chocan frontalmente con aquellos asumidos como generales. Es el caso referir el carácter tutelar y la suplencia de la queja en materia laboral, incompatible con el principio de igualdad de las partes ante la ley y los dos vigentes en el sistema jurídico mexicano y si queremos ser rigoristas, apreciaremos que jerárquicamente es superior el de igualdad de las partes ante la Ley.

¹ Investigador Titular C del IIEc. UNAM, Miembro del SIN. Este es un trabajo que se realizó dentro del proyecto de investigación de la UNAM. PAPIIT no. IN302013 "Relaciones laborales reales vs relaciones laborales formales: Balance actual del mundo del trabajo en México".

Tercero. Papel de los principios del derecho

En el ámbito del derecho ha sido de principal importancia establecer lo denominado como los principios de la disciplina, no tanto en función de que el hombre haya constatado el que en una y otra ocasión se evidencian como existentes los que en concreto son reconocidos, sino más bien como una vocación, una declaración de finalidades que al derecho se le señalan. luego entonces, podríamos decir que los principios del derecho o de cualquiera de sus disciplinas son o expresan la vocación política, que en la sociedad se impone, logra consenso cohesionando al colectivo social. Atrás de la idea de los principios del derecho que se adoptan, encontramos una concepción que va más allá de lo meramente jurídico, es más, se expresa como jurídico lo que se piensa y cree en el espacio político.

Todas las concepciones de principios del derecho que se manejan, son expresiones culturales que finalmente intentan hacer privar la cultura dominante, la idea de que el derecho intenta, en último caso, hacer prevalecer lo que culturalmente identifica al colectivo social, en tal virtud desde ahora podemos apuntar que los principios del derecho han sido y son geográficamente y temporalmente definidos.

En todo caso respecto del concepto mismo de principios del derecho ha habido, históricamente, una tendencia a expresar por las distintas culturas, los mejores valores que pueden encontrar su filosofía misma del bien social expresada en sus normas.

Cuarto. Razón de los principios del derecho

El tema de los principios del derecho, más que tener un origen teórico conceptual definido, tienen uno de naturaleza práctico y concreto, responder a la formulación ¿qué hacer cuando la norma no señala solución al encomendado a aplicarla?

En las primeras décadas del siglo pasado Giorgio del Vecchio,² nos señaló en una obra que destinó a revisar los principios generales del derecho, que las controversias que los hombres tienen en sociedad, esperan una solución jurídica y, que por ningún motivo aceptan el que ésta solución no se presente a riesgo de violentar la estabilidad social necesaria y garantizada por medio de la ley. Que un derecho que asumiera la imposibilidad de resolver ciertos conflictos o algunos de los conflictos que los hombres viven, con independencia de la importancia de éstos, se **anularía de facto** en tanto que reconociera su incapacidad de establecer un orden entre los hombres en sociedad. Que la sociedad espera una solución en

² Giorgio del Vecchio, Los Principios Generales del Derecho, Bosch, Casa Editorial, Barcelona, España, tercera edición, 1978, pp. 42-50.

concreto de cada uno de los conflictos que vive, que esta solución tiene un valor práctico, imprescindible e impostergable, ello con independencia de que exista la posibilidad futura de una nueva resolución, en sentido totalmente diferente e incluso contradictorio con la primera.

Rematando sus reflexiones al afirmar que la idea de que **el derecho es inherente al hombre**; que en cualquier caso en el que se establezcan relaciones entre hombres, habrá de ser posible establecer juicios sobre **lo justo y lo injusto**. Este carácter de inherencia, parte del presupuesto del **reconocimiento de la persona**, como un reconocimiento también emanado de los principios generales del derecho y del reconocimiento de **la libertad** de esta persona, calidad individual y concepto de libertad fundamentos del Contrato Social de Rousseau.

De las reflexiones de Giorgio del Vecchio podemos señalar importantes aspectos:

- El derecho tiene que resolver conflictos de los hombres en sociedad y en esta finalidad no se puede excusar a riesgo de perder legitimidad y hacer perder legitimidad al propio sistema de gobierno.

- El derecho no siempre cuenta con la previsión en la norma para cumplir su finalidad, es más, nos atrevemos a pensar que son las menos de las veces cuando cuenta con ésta de manera plena y por lo tanto el juzgador siempre tendrá un margen de interpretación importante, por sobre el de aplicación de la norma.

- El juzgador al cumplir con su función e interpretar la norma, lo hace inevitablemente contaminado por razones de diverso tipo, fundamentalmente políticas.

- El derecho acompaña al hombre en sociedad de manera inevitable. Entendemos nosotros que esta posibilidad de establecer juicios sobre la conducta del hombre, deriva tal vez de la propia capacidad de comprensión que tiene el hombre de la propia capacidad de valoración de su conducta y la de los otros hombres, del libre albedrío que le caracteriza y diferencia de otros seres vivos.

Quinto. Qué son los principios generales del derecho

Tomamos de Rafael Sánchez Vázquez la siguiente reflexión: Hablar de los Principios Generales del Derecho implica inevitablemente entrar a un debate en el que primeramente se pone a discusión el significado del concepto mismo. Así encontramos que existe la idea de que por tales principios habremos de referirnos a los del Derecho Natural, en otro caso se sostiene que son los de la elemental equidad entre los hombres, también se entiende por ellos la referencia a los del derecho romano o a los contenidos en las obras de los antiguos interpretes, a los admitidos generalmente en la ciencia y por último, los implicados de la legislación

vigente, ideas todas éstas que nos llevan a conclusiones por demás contrapuestas y que tienen su explicación en la corriente epistemológica en la que se inscriba la concepción que se pretende sostener.³

Sexto. Esencia de los principios del derecho

Retomando a Del Vecchio, aterriza el autor comentado, en que en todo ordenamiento jurídico encontraremos como principios fundamentales el de la primacía o **soberanía de la ley**, el de la **igualdad** de todos ante la ley, el de la **división de poderes** y una idea de **legitimidad del poder**.

Con estos cuatro conceptos se encuentran vinculados los principales principios del derecho. Son, diríamos nosotros, la raíz conceptual de los principios. Estamos pensando en el reinado de la ley, ante hombres que tienen que ser formalmente iguales, con el objeto de que sea la misma ley la que sobre sus conductas se aplique, en presencia de un poder que no puede concentrarse en una sola mano a riesgo de convertirse en tiranía y en una legitimidad del poder que descansa en todo lo anterior y en un contexto político que se lo da. Es sorprendente apreciar todo lo que está atrás de estas afirmaciones y ahora sí, podemos entender en que condiciones el derecho se legitima y cuando no es más que una vulgar expresión del poder sin aval, por parte de la sociedad en la que se impone.

Séptimo. Los principios y el Derecho del Trabajo

Del Vecchio arriba a la idea de que, como un principio más del derecho, debe entenderse **la imposibilidad de imponer a los individuos limitaciones que no tengan fundamento en la ley**, en su expresión jurídica más conocida como, el de la naturaleza del Estado de derecho.

En un escalón inferior nos dirá que localiza el principio del **respeto debido a la personalidad humana** y derivado de éste la noción del **derecho sobre el propio cuerpo**, noción en el contexto de la libertad que con anterioridad nos señalara y que se proyecta en el **derecho al libre desarrollo de su actividad física**, como un derecho absoluto.

En esta parte, por la especialidad de nuestro estudio nos detendremos un poco más y apreciaremos la muy débil insinuación que el autor hace a lo que posteriormente se integrará como principios del derecho laboral, cuando nos señala que de éste derecho al libre desarrollo de su actividad física, infiere el autor el **derecho a la**

³ Rafael SÁNCHEZ VÁZQUEZ, , *Crítica metodológica de los principios generales del derecho*, tesis doctoral, Facultad de Derecho, UNAM, México, 1988, p. 493.

libertad de trabajo, deslindándolo de lo que denomina como derecho al trabajo (a trabajar) y reconociéndole al primero un carácter de principio derivado, como decíamos del derecho a las propias actividades físicas, del derecho al propio cuerpo y del derecho a la personalidad humana, construcción que reiterando su pulcritud lógica, no puede más que obligarnos a reconocer su belleza y la importancia de las consecuencias que tiene. Las relaciones sociales se corresponden con el régimen social de producción que se establece, el régimen de producción capitalista requería hombres libres y dispuestos a colocarse en el mercado de trabajo como condición fundamental, de ahí que la naturaleza del hombre haya sido reconocida en este régimen de producción y no antes y, por supuesto, para ello se partió del reconocimiento de la calidad de persona.

La idea de voluntad racional expresada en la ley y la capacidad de obligarse con límites objetivos y subjetivos y en razón de la cual es desarrollo de la libertad, es necesario revisarla. Es cierto que la ley tiene como origen el consenso social, pero no siempre lo mantiene y también podemos afirmar, que no siempre la aplicación de la ley se corresponde con el consenso social que la generó.

En los mismos términos, no podemos aceptar que la capacidad de obligarse siempre sea desarrollo de la libertad, cuando menos a ello nos lleva la realidad del mercado de trabajo actual, un mercado de trabajo definido por el desempleo y con expresiones por demás distantes de desarrollo.

Octavo. Interrogantes sobre los principios del derecho del trabajo

Es de considerar que la efectividad del reconocimiento en la norma de los principios del Derecho del Trabajo depende de la presencia y participación del Estado en las relaciones sociales, el derecho se generaliza por el Estado, pero en el caso de nuestra disciplina este requerimiento es mayor, dado que el derecho laboral y sus principios se desarrollan en el contexto del Estado benefactor y tutelar y vive en crisis cuando este Estado benefactor y tutelar se encuentra en crisis.

Noveno. Dilema de los principios del derecho del trabajo

En el contexto actual, no nos queda más que preguntarnos, de manera inmediata, las siguientes cuestiones:

- ¿Es factible que coexistan en una formación socioeconómica dada formulaciones de principios esencialmente antitéticos?

- ¿Las formulaciones de principios que hasta la fecha han existido en nuestro país y pensamos que en algunos otros como consecuencia de un desarrollo capitalista con

una importante presencia del Estado en la economía, particularmente cumpliendo funciones que el capitalismo de manera directa no satisface, como lo es la seguridad social y la tutela del trabajo, no son importantemente contradictorios en la medida en que coexisten principios liberales y principios de interés social?

- ¿Qué perspectivas, podemos encontrarle al esquema de principios sociales aún vigentes, entre otros aspectos en el que tiene que ver con las relaciones laborales?

- ¿Si las necesidades del sistema reclaman una mayor liberalización de la economía, una menor intervención del Estado y unas relaciones laborales en las que de manera prioritaria priven principios de contexto liberal, hasta dónde será asumido ello por las grandes masas de trabajadores que verán cambiadas de manera radical sus condiciones de vida y trabajo?

- ¿Qué puede ofrecer el sistema a las clases que participan en el proceso social únicamente trabajando, más allá de una mayor explotación e incertidumbre, como para pensar que se inserten en un nuevo esquema despojado de todas aquellas expresiones de principios sociales y tutelares?

- El derecho es inherente al hombre en sociedad, por lo tanto uno de los principios más generales del derecho es o tiene que ver con que la vida del hombre en sociedad sólo se puede dar mediante la regulación de su conducta, regulación que institucionalmente establecida se encuentra contenida en la norma, en el derecho y cuando ésta no se presenta o se fractura, regulación de la conducta mediante el libre ejercicio del poder de donde también podemos concluir que el derecho es poder institucionalizado, institucionalización que alcanza estabilidad a través del consenso social que logra. En este punto colocamos la soberanía de la ley.

- El derecho, en tal virtud, es temporal y espacial y los principios que lo inspiran también lo son. En el rango de la filosofía del derecho podemos sostener la idea de que ciertos principios del derecho debieran ser inmanentes, trascendentes, eternos, en el rango epistemológico debemos ver cuál es la realidad que inspira al derecho y darnos cuenta que es diferente, que como dice Sánchez Vázquez está vinculada con fenómenos de clase y lucha de clases o expresado en conceptos de mayor audiencia en la actualidad, procesos de relaciones de poder.

- El derecho y los principios generales del derecho, nos permiten establecer juicios sobre lo justo y lo injusto de la conducta humana, pero una idea de justicia derivada o con base en el propio esquema normativo y los principios que lo inspiran.

- El derecho parte de reconocer la existencia misma de la persona, de reconocer su libertad y su igualdad con los demás hombres. El sistema requiere de hombres libres y el derecho institucionaliza esa libertad.

- Para que la ley en un estado moderno sea más que poder, debe ser soberana

y con el objeto de que sea fruto democrático, el Estado debe operar conforme al principio de la división de poderes, ya que de carecer la norma de soberanía y de concentrarse el poder en una persona, como decíamos, estamos simple y sencillamente frente a un liso y llano ejercicio del poder que carece del consenso social que lo legitima.

- El principio que establece el Estado de Derecho o expresado en términos de Del Vecchio, los límites a la conducta del hombre en sociedad, son sólo los establecidos en la ley, es lo que le da institucionalidad a la ley y seguridad al gobierno. Perdiéndose este principio estamos frente a una expresión de poder con una efímera vida en la medida en que carece de consenso social.

- La forma como del Vecchio extiende el reconocimiento de la existencia de la persona misma como igual y libre, al reconocimiento del derecho sobre su propio cuerpo, sobre las actividades que realiza, el derecho a la libertad de trabajo, el derecho al honor, el derecho a la libertad de pensamiento, el derecho a la imagen, el derecho al nombre, el derecho a la autoría, es por demás brillante y convincente. Es posible que pudiéramos encontrar nuevas o distintas expresiones no referidas por el indicado autor, como por ejemplo el derecho a un medio ambiente propicio para la salud individual o el derecho a la determinación sobre la paternidad, pero finalmente el punto de entrada no se puede negar que es brillante.

Choca con toda la anterior construcción la existencia de principios de una sola disciplina del derecho, digamos los principios del derecho del trabajo, sin embargo, éstos son una realidad y parte de nuestra obligación estará en ver qué tanto se concretan y en qué medida se diluyen en meras declaraciones políticas o intenciones de la norma, ante un contexto jurídico y social opuesto.

Décimo. Crisis del sistema y de los principios del Derecho del Trabajo y buscando el rastro

La pregunta obligadas resultan ser: ¿cual o cuales son los cambios que nos permitan hablar de que se ha cerrado un ciclo histórico el fin del estado de bienestar y el principio del neoliberalismo trastocan las formas de relación social de producción?, ¿el hombre ha dejado de depender de su trabajo para resolver su necesidad de subsistencia? y ¿los cambio tecnológicos, de organización del trabajo, económicos en el contexto de la globalización o de cualquier otra índole son cambios del sistema de producción y ello nos coloca en un supuesto distinto del sistema capitalista?

Desde los primeros años del siglo pasado ya era una preocupación de los teóricos laboristas⁴ entender, cómo se resolvía el problema de los principios del derecho

⁴ Alipio Silveira, “ La interpretación del derecho del trabajo”, traducción de Mario de la Cueva, en

del trabajo, ver que, para plantear que no son aplicables los principios generales del derecho al derecho laboral, el punto de arranque era considerar (citando a Aderbal Freire y Demófilo de Buen) que el derecho del trabajo, a diferencia del derecho común tutela el bien común; en tanto derecho social, establece medidas de tutela para aquellos que carecen de protección, suple la voluntad de la parte económicamente débil y le impone las condiciones que establecería de no serlo. Pero ello, no quiere decir que el derecho del trabajo pueda ser considerada una legislación de privilegios, ya que no se inspira en razones de utilidad privada, sino de utilidad pública, que aconsejan **la desviación de los principios generales**; los principios que lo inspiran no tienen como propósito el provecho particular de determinada persona o clase, sino el interés colectivo y una reglamentación más equitativa de las relaciones de trabajo con el propósito de asegurar la paz social.

Qué importantes y actuales resultan los juicios citados en el contexto que vivimos, contexto en el que los requerimientos del capitalismo niegan que existe la utilidad pública e imponen el principio de igualdad entre desiguales en materia laboral, imponen una idea de interés que no es la de las grandes mayorías que sólo viven de su fuerza de trabajo y el Estado se despreocupa por la paz social o más grave aún, parte del supuesto que ésta se alcanzará nuevamente después de que más de la mitad de la población del mundo haya desaparecido.

Undécimo. Voltear a la historia, encontrar el escenario internacional

Esta es una cuestión que nos obliga a tocar temas de filosofía del derecho en los que el Dr. Mario de la Cueva de manera brillante desarrolló aportes a contra corriente y en mucho quizá, sin haber sido comprendido. Las condiciones actuales y la problemática que vive el derecho del trabajo en el contexto neoliberal, pensamos sean proclives para retomar sus ideas y reflexionarlas para un contexto social en mucho diferente al que existía cuando las planteó y con la pretensión de intentar una visión distinta de la del “dejar hacer” que demanda el neoliberalismo.

El derecho laboral de corte social que poco entendimos y mucho criticamos en décadas pasadas, por sus insuficiencias e imperfecciones, ahora habremos de verlo en el contexto de la desregulación con buena dosis de añoranza y seria preocupación porque nos abandona o más aún, porque la modernidad lo repudia.

Cobran vigencia las reflexiones que hiciera el maestro Mario de la Cueva, cuando nos refiriere que al término de la primera guerra mundial, en el seno de la Sociedad

de Naciones Unidas e interesadas en preservar la paz:

“Fueron muchas las voces que se levantaron a la terminación de la primera guerra en contra de la doctrina imperialista de la soberanía y de la concepción del derecho internacional como un estatuto meramente regulador de las relaciones externas de los Estados. Pero fue el derecho del trabajo quien cambió los términos del problema y transformó su esencia, al hacer de él un derecho para los hombres...

... el derecho del trabajo posee un sentido, un ansia de universalidad, un anhelo coincidente con la idea del derecho natural... el derecho del trabajo se coloca al lado de los derechos del hombre, mejor aún, se puso en su base, porque la libertad humana tiene como exigencia primera la supresión de la esclavitud y de la servidumbre, que es tanto como decir libertad de trabajo.

Estas consideraciones validan la tesis que hemos venido sustentando de que el derecho internacional del trabajo es un derecho nuevo: un derecho de los hombres cualquiera que sea el lugar en donde se encuentren, su nacionalidad, su raza, su credo o su doctrina política, un derecho idéntico a los viejos derechos del hombre...”⁵

Décimo segundo.- Perspectivas de los principios del derecho del trabajo en el escenario internacional

Luego el derecho del trabajo tiene sus raíces y las debe fortalecer en el derecho internacional, pero no en el regulador de las relaciones entre los estados, sino en el derecho internacional garante de la justicia social en el contexto capitalista. Las preguntas se plantean en el presente de la siguiente manera.

¿Sólo existiendo Estado proteccionista o benefactor tendremos seguridad de permanencia de la justicia social?

¿Qué papel han jugado en ello los trabajadores y sus organizaciones?

¿Qué alternativas abre al respecto el contexto internacional?

¿En qué medida el esquema corporativo de las organizaciones sindicales mexicanas es responsable de la suerte de la justicia social y cuál es la interpretación aceptable para otras organizaciones sociales con esquemas político-sindicales diferentes?

En realidad no es fácil despejar este conjunto de interrogantes y cuando las formulamos es con el objeto de amarrar ideas conscientes de que, en todo caso, es propósito general del trabajo que realizamos intentar hacerlo con los elementos que aportamos.

⁵ Mario de la Cueva, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, Editorial Porrúa, 1972, pp. 29-30.

Bibliografía

Cueva, Mario de la El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa, 1972, dos tomos.

Silveira, Alipio “ La interpretación del derecho del trabajo”, traducción de Mario de la Cueva, en Revista de la Escuela Nacional de Jurisprudencia, Tomo IX, Abril-junio, México, 1947

SÁNCHEZ VÁZQUEZ, Rafael, , Crítica metodológica de los principios generales del derecho, tesis doctoral, Facultad de Derecho, UNAM, México, 1988.

Vecchio, Giorgio del, Los Principios Generales del Derecho, Bosch, Casa Editorial, Barcelona, España, tercera edición, 1978



EJE 13

**REDES SOCIALES
Y MERCADOS DE TRABAJO**

REDES SOCIOFAMILIARES, OFICIOS ANCESTRALES, TRABAJO NO REMUNERADO EN UNA FESTIVIDAD RELIGIOSA EN NEXTIPAC, ZAPOPAN

JUAN PATRICIO CASTRO IBÁÑEZ¹
HORTENCIA VERDÍN SÁNCHEZ²
ISABEL DURÁN JIMÉNEZ³



Resumen

La presente ponencia tiene como objetivo: valorar el papel de las redes sociofamiliares, el desempeño de oficios ancestrales y el trabajo no remunerado en la configuración de identidades culturales en la festividad religiosa los Tastoanes de Nextipac.

La recuperación de la información fue gracias a la investigación acción, la aplicación de entrevistas semiestructuradas a cada uno de los personajes que realizan los oficios ancestrales, partiendo de preguntas guías: ¿Qué siente usted en participar en la festividad y apoyando en las actividades –oficio- para garantizar una buena celebración? ¿Cuáles son los requisitos para ser aceptado en la organización para apoyar en la festividad?

Las evidencias empíricas rescatadas, definen que la participación de los actores sociales en la festividad por medio del desempeño de un oficio ancestral, les ha permitido obtener reconocimiento y prestigio de la comunidad, así como la coexistencia de la festividad y la reconsolidación de las redes sociofamiliares en el espacio parroquial. Cabe señalar que se da una resignificación al trabajo doméstico (trabajo rutinario) cuando se transfiere al espacio vecinal.

¹ Profesor investigador titular “C”, Departamento de Desarrollo Rural Sustentable, Centro Universitario de Ciencias Biológicas y Agropecuarias. Universidad de Guadalajara. Correo electrónico: cij18361@gmail.com

² Profesora investigadora titular “C” del Departamento de Salud Pública, Centro Universitario de Ciencias Biológicas y Agropecuarias. Universidad de Guadalajara. Correo electrónico: verdinhortencia@gmail.com

³ Profesor investigador titular “B”, Departamento de Desarrollo Rural Sustentable, Centro Universitario de Ciencias Biológicas y Agropecuarias. Universidad de Guadalajara. Correo electrónico: tbascozac15@gmail.com

Introducción

La presente ponencia tiene como objetivo: valorar el papel de las redes sociofamiliares, el desempeño de oficios ancestrales y el trabajo no remunerado en la configuración de identidades culturales en la festividad religiosa de los Tastoanes de Nextipac.

La comunidad de Nextipac es una delegación del municipio de Zapopan. El municipio está integrado a la Zona Conurbana de Guadalajara (constituida por ocho municipios; Guadalajara, Zapopan, Tonalá, Tlaquepaque, Tlajomulco de Zuiñiga, Juanacatlán, El Salto e Ixtlahuacán de los Membrillos), lo zona concentra el 60.3 por ciento de la población de Jalisco -ver cuadro N° 1-).

Cuadro N°1: Municipios que integran la Zona Conurbana de Guadalajara

| Municipio | N° de habitantes | Extensión territorial |
|-------------------------------|------------------|------------------------|
| El Salto | 138, 226 | 41, 50 Km ² |
| Guadalajara | 1, 495, 189 | 187.91 Km ² |
| Ixtlahuacán de los Membrillos | 41, 060 | 184.25 Km ² |
| Juanacatlán | 13, 218 | 82.08 Km ² |
| Tlaquepaque | 608,114 | 270.88 Km ² |
| Tonalá | 478,689 | 119.58 Km ² |
| Tlajomulco de Zuiñiga | 416, 626 | 636.93 Km ² |
| Zapopan | 1, 243, 756 | 893.15 Km ² |
| Jalisco | 7, 350, 682 | |

Fuente: elaborada por los autores a partir de los datos del INEGI, 2015

Nextipac es una población en la que persiste la ruralidad y al igual que su cabecera municipal tiene un arraigo tradicional en festividades religiosas, un ejemplo de ello, en la ciudad de Zapopan se proyecta e identifica en el imaginario social de Jalisco con la festividad del 12 de octubre que es la “llevada de la virgen de Zapopan” o “la Romería de Zapopan” en el que participa más de un millón de fieles. En el caso específico de Nextipac se celebran los “Tastoanes” o “el día de Santo Santiago” entre los días 25, 26 y 27 de julio de cada año el cual permite la integración de los miembros de la comunidad, y se pide por los hijos ausentes.

Cabe destacar que el vocablo Nextipac, según Ramón Mata Torres (1987) parte de la etimología náhuatl, *nextil* que quiere decir ceniza y *pac* que significa en; por lo que se define a la región un poblado en cenizas o sobre cenizas. Son estas condiciones geológicas en las que se encuentra la localizada la comunidad. El testimonio de la gente define tener tierras prodigiosas de origen volcánico y su material prevaleciente

es la piedra pómez o jal cuya cualidad es una esponja que absorbe agua y junto con el esfuerzo de los hombres del campo han mejorado la tierra con la aplicación del “sistema zapopano”, cuya característica es el de incorporar la materia orgánica (esquilmos de las cosechas al suelo) lo que permite retener la humedad en el suelo, lograr tierras de primera calidad o de humedad residual.

Nextipac al igual que Tesistán (otra delegación de Zapopan, ubicada al norte de la Nextipac – ver mapa 1-) en su conjunto las dos localidades eran consideradas el granero de México, por su altos rendimientos en la producción de maíz, cereal de suma importancia en la dieta del mexicano. El cultivo de maíz se convirtió en toda una tradición y especialización en la localidades, y, a su vez las familias completas se incorporaron en las labores campiranas lo que permitió establecer y consolidar redes socio-familiares que trascendió en otros espacios familiares dedicadas a la a la misma actividad, originado que la actividad en el cultivo de maíz le diera un elemento de identidad regional y nacional por ser los primeros productores del grano alimenticio (Castellanos y Jiménez, 2005).



Mapa 1: Zapopan y sus delegaciones municipales
<http://www.jalisco.gob.mx/es/jalisco/municipios/zapopan> (Acceso: 3 de julio de 2015)

Festividad religiosa e identidad cultural

En Nextipac además del cultivar maíz como elemento de identidad cultural, tiene otras prácticas socioculturales, entre las se encuentra las del orden religiosa y civiles (como los desfiles cívico militares), para este caso se estudiara la festividad religiosa en honor a Santo Santiago y la danza de los Tastoanes por ser un evento trascendente en la comunidad, antes del día 25 de julio dé el inicio de la fiesta, la festividad inicia nueve días precedentemente, con el novenario o novena.

La “Novena viene del latín “novem”, nueve. La novena es una devoción privada o pública donde se reza nueve días para obtener alguna gracia o intención especial. La novena se puede rezar antes de la fecha señalada o después de ella. Según

San Jerónimo, el Padre de la Iglesia que tradujo la Biblia al Latín, El número nueve en la Santa Biblia indica sufrimiento y dolor. En la Edad media se decía que Cristo murió en la novena hora. Y cuando se celebraba Misa por un difunto, en el noveno día, el difunto sería elevado a los nueve coros de ángeles en el cielo. En España el Concilio de Toledo en el año 656 transfirió la fiesta de la Anunciación al 18 de Diciembre (dentro de la novena). Por eso la novena tomó un sentido de anticipación y preparación a una fiesta” (Lule, 2013).

El novenario como elemento antecedente y preparación de la fiesta se incorporan la mayoría de la comunidad y la llegada de los hijos ausentes, se crean los espacios para compartir el espacio público y privado, en otras palabras, se inicia la peregrinación de la imagen de Santo Santiago por las calles de la comunidad para llegar alguna de las casas elegidas e iniciar el novenario (rezos) y al culminar la misión, los anfitriones⁴ de la casa ofrecen a los participantes una cena como una muestra de gratitud. Compartir lo que se tiene ha permitido ir tejiendo las redes sociales dentro de la comunidad el cual posibilita crear redes duraderas de colaboración. Al culminar el novenario a Santo Santiago, lo que sigue es abrir la fiesta en la comunidad y recibir a los visitantes que llegan de diversos rumbos geográficos con el fin de pagar mandas y un rato de diversión al deleitarse con la Danza de los Tastoanes escenificadas en las calles y plaza de la comunidad de Nextipac.

Sobre la festividad de los Tastoanes en Nextipac

La danza de los Tastoanes⁵ escenifica una pelea entre los personajes que representan el bien (en este caso Santo Santiago Apóstol) y el mal (los Tastoanes que sacrifican al Santo). El Santo Santiago es el personaje más importante y para obtener el cargo necesita prepararse durante un año haciendo ayuno, confesándose, comulgando, se le pide como requisito indispensable que sea casado por la iglesia, que sea de buena familia de buenas costumbres, que no tome bebidas embriagantes durante la fiesta y muestre buen comportamiento tanto en su vida personal como en la comunidad.

El Santo Santiago personifica el bien y tendrá que defender la fe cristiana contra el mal que en este caso son representados por los Tastoanes con quien lucha y representan el papel de infieles por no seguir los lineamientos de la religión católica.

⁴ Se señala los anfitriones porque todos los miembros de la familia elegida – hogar- contribuyen para que el festín salga lo mejor, el cual comparten el plato con sus vecinos, que puede ser un sabroso pozole u otro platillo (gorditas, tacos, enchiladas) y no faltaba más, acompañado con una rica “bebida”.

⁵ En el caso particular de Nextipac, a los danzantes que luchan contra Santo Santiago se le denomina Tastuán (del náhuatl: *tlatoani*, el señor, el jefe, el que lleva la voz) en otras localidades como lo son Tesitán, Santana Tepetitlán, Tonalá, se le llaman “Tastoán”, la variable es la u por la o.

El Santiago participa arriba de su caballo durante los tres días de la fiesta luchando contra los Tastoanes rojos, lo persiguen, lo atrapan y lo juzgan; lo humillan y le quitan su corona y su espada, después es condenado a muerte y lo destazan (como vaca).

Cada año hay dos Santiagos que se les llaman el nuevo y el viejo, el nuevo es el que participa durante los tres días principales de la fiesta, tanto en las jugadas, las peleas, las peregrinaciones y las persecuciones. Después el Santiago Nuevo del próximo año forma parte de la festividad el último día, este es presentado ante la comunidad y ahí despojan al Santiago del año pasado (el Santiago viejo) de sus vestiduras para entregárselas al Nuevo Santiago (este hace una jugada para mostrar sus habilidades).

Cabe señalar que la tropa de Tastoanes rojos es comandado por Capitanes, son los que se encargan de dirigir la danza y de meter en cintura a los Tastoanes ya que si alguno los desobedece, este es castigado. Los capitanes también conocidos como Tastoanes grandes son los que ya tienen muchos años de ser Tastoanes y por lo general son ancianos que conocen la tradición como la palma de su mano, y se saben de memoria los coloquios por este motivo son los que hacen el reparto de cada personaje dentro de la danza. Por lo general el puesto del personaje se hereda, ya que el padre cuando siente que ya no puede seguir en la danza, se lo trasmite a su hijo.

Otro de los personajes importantes es el Cirinero, es el primero que presentan ante el Santiago y lo conoce y se hace su amigo, es el que pasa toda la danza al lado del Santo, acompañándolo y defendiéndolo de los Tastoanes hasta en la hora de su muerte. Él es el que le avisa cuando lo buscan los Tastoanes para apresarlo y le ayuda (Jáuregui, 1996).

Redes sociales, oficios, trabajo, en la festividad religiosa

El Nuevo Santo Santiago asume el cargo el día 27 de julio a partir de un sorteo que se realiza en la plaza del pueblo, al elegido se le denominará el “Nuevo Santiago” y se despide al “Viejo Santiago”. El nominado tendrá una responsabilidad moral y de “buen comportamiento” desde el inicio de su cargo. A él le corresponde organizar la festividad de los Tastoanes para el siguiente año con apoyo de su familia, implicarán el auxilio y solidaridad de las redes sociales con el fin de obtener apoyos económicos en la comunidad y de los hijos ausentes.

El Santo Santiago Nuevo tendrá todo un año para organizar la próxima fiesta, lo que tendrá que accionar todas sus redes sociales ya consolidadas y crear nuevos vínculos sociales con el fin de lograr buenos resultados para la celebración del Santo Apóstol. En primera instancia tendrá el apoyo de la familia, para luego recurrir a los

círculos de amistad (redes sociales duraderas y abiertas) y solicitar apoyo a otras redes sociales débiles, su éxito estará determinado por la acumulación de su capital social a partir de la pertenencia de un grupo o grupos sociales, lo que le permite obtener beneficios que se basan en la solidaridad. La red de vínculos sociales no se da por sí sola, sino que es fruto del trabajo de crear y mantener dicha red, es la inversión social que se destina a la reproducción de relaciones sociales y se podrán utilizar a corto o largo plazo (Bourdieu: 2001).

La elección del futuro Santo Santiago implícitamente está definida a partir del lugar que ocupa el individuo en la estructura social, el nivel socioeconómico y el reconocimiento social que tenga en la comunidad y como elemento consecuente la definición de sus redes, el cual tendrá que ser redes sociales duraderas y abiertas lo que le posibilitará obtener el acceso a recursos que no se tienen, o ampliar las oportunidades para obtener recursos de acciones instrumentales en donde las personas buscan obtener porque no posee o los tiene de manera limitada, principalmente, los recursos económicos, sociales (como la reputación) y políticos (mayor poder o status en un colectivo). Mientras que las acciones expresivas mantienen recursos que la persona o el actor ya poseen y busca conservar, como por ejemplo la salud mental, la salud física, la satisfacción de vida. El impulso y los de los vínculos de las redes sociales estarán configuradas a partir de la densidad, intensidad, intimidad, y/o reciprocidad que tienen los actores sociales, lo que posibilita la operación de recursos económicos, humanos, identidad y organización social para compartir intereses, que en el caso es lograr una buena celebración de la fiesta (González y Basaldúa, 2007).

La identidad y la organización sociocultural son importantes en la medida que pasan de ser rasgos sin significado, a ser un proceso socio-histórico lleno de significados. Es así que la familia toma un papel primordial como espacio primario de la socialización y aprendizajes de significados y valores como lo sería la solidaridad, un elemento clave en la consolidación de las redes sociales de colaboración. La familia desde una perspectiva micro social es definida como la mínima expresión de una sociedad, en ella se pueden analizar la organización básica de los actores sociales y del ordenamiento de la producción, el trabajo, el mercado, en las relaciones familiares es un vínculo en donde los actores sociales construyen y comparten trayectorias de vida y procesos socio-históricos. Por lo que la familia es una unidad social que permite aprender y configurar redes sociales.

La unidad familiar en Nextipac tiene rasgos muy particulares a diferencia de las familias urbanas, hay que considerar que las familias tienen un arraigo en las actividades agropecuarias como ya se ha referido al inicio de la ponencia, lo que

tendrán implicaciones en la organización social del trabajo para la producción y reproducción⁶ de la Unidad de Producción Familiar (UPF) o Unidad de Producción Campesina, dicha unidad demanda trabajo de la mayoría de los miembros de la familia, lo que garantiza los ingresos familiares y sus mecanismos de sobrevivencia, lo anterior implica que la familia movilice mayor o menor fuerza de trabajo. La producción es también reproducción social, pero hay una parte de la reproducción que se considera fuera de la reproducción capitalista. Se trata, en parte, del Trabajo de reproducción de la familia para satisfacer necesidades de alojamiento, alimentación, esparcimiento, cuidado de los niños que no adquieren carácter mercantil (de la Garza, 2006: 56).

El productor o campesino invierte fuerza de trabajo al igual que sus familia con el fin de mantener la Unidad de Producción, él y su familia (esposa, hijos) no reciben un salario por el trabajo realizado, pero gracias al producto de su esfuerzo obtiene beneficios y satisfactores de las actividades agropecuarias el cual garantizan la sobrevivencia de la unidad con el fin de satisfacer las necesidades más elementales, “la alimentación”. Los excedentes de la producción son comercializados en los mercados locales o regionales lo que les permite obtener circulante y adquirir otros satisfactores socioeconómicos (salud, vivienda, educación, etc.).

El trabajo realizado por los miembros de la Unidad de Producción Familiar, es considerarlo como trabajo no asalariado o no remunerado, el enfoque neoclásico por lo general no lo considera en los estudios del mercado de trabajo, por ello, hay que recurrir al enfoque sociodemográfico que tiene una posición implícita de mercado de trabajo ampliado que no queda restringido a aquel determinado por la oferta y demanda, sino que incluye todas las ocupaciones que pueden significar ingresos monetarios o no monetarios para la familia (de la Garza , 2006).

El concepto trabajo puede ser enfocado desde diversas perspectivas, es su variante socio-económica la que posee un mayor peso y múltiples posibilidades de exploración desde la definición misma del término, hasta considerar los procesos organizacionales e impactos de las reestructuraciones del mercado de trabajo. En realidad el trabajo humano no se presenta como un fenómeno aislado, da como elemento condicional a la sociedad misma que lo práctica y por ende presenta la multifactorialidad propia de cualquier fenómeno social; como tal resulta difícil de aprehender por medio de la investigación, por lo que se han establecido una serie de conceptos y categorías que permiten aproximarse a la esencia del trabajo para

⁶ La producción es también reproducción social, pero hay una parte de la reproducción que se considera fuera de la reproducción capitalista. Se trata, en parte, del Trabajo de reproducción de la familia para satisfacer necesidades de alojamiento, alimentación, esparcimiento, cuidado de los niños que no adquieren carácter mercantil (de la Garza, 2006: 56).

su estudio. Entre estas categorías que otorgan su significado social al trabajo se encuentra la del mercado de trabajo (Castro, 2003).

Por otra parte la diferencia histórica entre trabajo y no trabajo no puede ser determinada por el tipo de actividad, o de objeto, sino por su articulación en ciertas relaciones sociales de subordinación, cooperación explotación o autonomía (de la Garza, 1997; Nakatani, 2002). No cabe por tanto una definición abstracta de lo que es trabajo, las significaciones que se asumen son construcciones sociales válidas para un periodo histórico y una sociedad determinada que implican relaciones particulares de poder y dominación, relaciones de fuerza que pueden hacer variar los significados del concepto.

¿Los oficios ancestrales un trabajo en la festividad religiosa?

Para efectuarse la Festividad de los Tastoanes se requiere el despliegue recursos humanos, materiales instrumentales que sin un capital social previo sería difícil llevarse a cabo, gracias a la consolidación de redes sociales duraderas, Pierre Bourdieu define el capital social: como el conjunto de los recursos actuales o potenciales vinculados a la posesión de una *red duradera de relaciones* más o menos institucionalizadas de interconocimiento en interreconocimiento (Bourdieu, 2001). La comunidades rurales tienen la cualidad de contar con redes sociales duraderas y los procesos de institucionalización que dan por reglas implícitas que solo los habitantes identifican y entienden como producto de la relación duradera y la confianza configurada a través de sus trayectorias históricas.

Los habitantes de la comunidad de Nextipac cuentan con una trayectoria histórica en común que les ha identificado y permitido la cohesión social gracias a las actividades como son la realización de oficios que en este caso llamaremos ancestrales, porque se transmiten de generación en generación como un legado cultural para las futuras generaciones y que les facilite hacer frente a las condiciones del momento histórico con el fin de satisfacer las necesidades de producción y reproducción de las Unidades de Producción Familiar. Entre estos oficios ancestrales se encuentran; las cocineras, costureras, leñador, jinete, caballero, el músico.

Los oficios referidos, algunos se dan en el ámbito doméstico, otros en el espacio de las Unidades de Producción Familiar, lo que permite satisfacer las necesidades más apremiantes del hogar o la unidad de producción. El enfoque mercantilista desvaloriza las labores que realizan las mujeres en el hogar por no producir bienes económicos, pero si llegan a producir otro tipo de satisfactores socioculturales, como el cuidado de los hijos, la transmisión cultural, formación de valores, otro tipo de necesidades humanas que se satisfacen con otros tipos de productos materiales o

simbólicos resultado del trabajo de la mujer en el hogar y en la Unidad de Producción Familiar (de la Garza, 2006).

La fuerza de trabajo de la mujer como la de otros miembros de la familia (niños, ancianos y jóvenes) había quedado desvalorizada por el sólo hecho de no recibir un salario por el trabajo realizado, a esta eventualidad también se le conoce trabajo no remunerado⁷, pero sin él no existe la garantía de un desarrollo armónico en el seno familiar y parroquial. El enfoque sociodemográfico tiende a incluir el rescácte y revalorar las significaciones sociales del trabajo no remunerado como fomentador de la estabilidad social gracias a las identidades socioculturales que se desarrolla en el ámbito comunal, entonces se posibilita la pertenencia a un grupo social que comparte cultura, objetivos y metas, brinda al individuo un gran potencial conformado por el conjunto de recursos generados por el mismo grupo social y del cual se dispone conforme se participe en esa red social cuyas características son: “las normas, y la confianza que permiten a los participantes actuar juntos con más eficacia para perseguir objetivos compartidos” (Putnam, 2001:90).

El trabajo no remunerado o no asalariado es realizado en la Unidades de Producción Familiar y permite la configuración de redes sociofamiliares más estables y duraderas en el seno de las familias en el contexto rural y se agrega que los oficios ancestrales o tradicionales realizados por los miembros de la comunidad son transferidos en apoyo a la festividad religiosa en honor a Santo Santiago y la danza de los Tastoanes. Durante el desarrollo de los oficios ancestrales las personas no reciben un pago por la tarea realizada y que cuyo beneficio es la continuidad de una tradición socio-religiosa que ha permitido persistir durante décadas a pesar de las críticas internas y externas entorno a la festividad, lo que ha desencadenado arraigar las identidades y sentidos de pertenencia de los miembros de la comunidad que participan en la festividad.

Las estrategias para recuperar las evidencias empíricas

Con el fin de recuperar evidencias de la dinámica sociocultural en la comunidad de Nextipac, en el año de 2006 se elaboró un proyecto de investigación titulado: “Diagnóstico del Valle de Nextipac: una visión a partir de la opinión de los pobladores y su impacto en el desarrollo rural sustentable”. Fue hasta el año 2007 que se

⁷ En los espacios institucionales como es la OIT (Organización Internacional del Trabajo) y en el caso particular el INEGI han dado de valorar desde una perspectiva económica el trabajo no remunerado que los miembros de los hogares realizan en la generación de servicios necesarios para la satisfacción de sus necesidades, mostrando la importancia de este trabajo en el consumo y en el bienestar de la población. Durante 2010, el valor económico del trabajo no remunerado de los hogares (TNRH) representó el 21.9% del PIB total de la economía, y registró un crecimiento de 2% en términos reales en comparación con 2009 (INEGI, 2012).

empezó a ejecutar, lo que permitió tener un acercamiento con los pobladores de la comunidad e identificarnos, lo que contribuyó construir puentes de diálogo y crear las redes de colaboración y confianza.

Para la recuperación de la información se empleó la estrategia de la investigación acción participativa (IAP) en donde el investigador se involucra como un actor más del evento social que pretende estudiar. El enfoque de la IAP integra las dimensiones ambiental, cultural y económica de lo social, la “investigación te da un modo de relacionarte con el mundo y con los demás; se torna una forma de vida; aprendes a preguntar, a cuestionar a ponerte en el lugar del otro” (López, 1998: 441).

El inmiscuirse en la comunidad a partir de la participación en la festividad religiosa posibilitó identificar personajes claves de la comunidad y asociar su relación en eventos sociales en el espacio parroquial y el caso particular su protagonismo en los oficios ancestrales que implicó trabajo no asalariado para lograr los objetivos de la conmemoración.

Para la valoración del papel de las redes sociofamiliares, el desempeño de los oficios ancestrales y el trabajo no remunerado (no asalariado) en un escenario que se configuran identidades culturales a partir de la festividad a Santo Santiago y la danza de los Tastoanes se recuperaron testimonios de personajes claves implicados en la festividad, A los informantes claves se les realizó una entrevista semiestructurada, y como hilo conductor se plantearon dos preguntas orientadoras para las entrevistas: ¿Qué siente usted al participar en la festividad y apoyar las actividades para garantizar una buena celebración? ¿Cuáles son los requisitos para ser aceptado en la organización y apoyo de la festividad?

Se recupera las entrevista realizadas al jinete que protagonizo a la figura de Santo Santiago, a la cocinera mayor, ayudantes de cocinera (pinches), costureras, leñadores, meseras, caballerango, músicos, danzantes (Tastoanes), con el fin de presentar evidencias empíricas enfocadas a las percepciones y sentimientos a partir de la participación y ayuda en el evento social en cuestión. Por cuestiones de límite de espacio en el escrito solo se recuperan los testimonios del jinete y las cocineras.

Los testimonios de las demás personas nos permitió reconstruir el relato a partir de la experiencia y trayectorias vividas dentro de la festividad, con el fin de triangular las entrevistas y enriquecer la visión comprensión única que resulta de la alimentación mutua entre las diversas percepciones que se tiene del fenómeno estudiado, lo cual nos posibilitó interpretar los significados sociales y construcción de identidades socioculturales en la comunidad (Ruíz, 2003).

Durante el proceso de la investigación también se recuperó la memoria fotográfica en la festividad tomando como objeto fotográfico a los actores sociales,

construcciones, imágenes, el espacio público como entidades de significados que ayudan a configurar identidades culturales dentro de la acción colectiva en la festividad religiosa.

Inicia la festividad y aflora la configuración de redes sociofamiliares

La persona que haya sido elegida a representar a Santo Santiago Apóstol para el desarrollo de la festividad de los Tastoanes de Nextipac, debe reunir varias cualidades:

1. Tener solvencia económica.
2. Ser originario de la Comunidad de Nextipac.
3. Ser de una reconocida familia de la comunidad.
4. Habilidad de montar caballo.
5. Tener resistencia física y emocional para enfrentar la larga jornada durante los tres días de la festividad.

El inicio de la fiesta se lleva a cabo bajo la Tutela de del Santo Santiago personificado por la persona elegida y fungirá como organizador y su principal trabajo es conseguir donaciones para las fiestas, por lo cual recorre toda la zona o se puede comunicar con las personas que viven fuera de la zona e incluso en el extranjero (los hijos ausentes) también solicitan apoyo a empresas ubicadas en la localidad para adquirir recursos económicos para la realización de la festividad, la responsabilidad dura todo el año.

Con los recursos recabados son destinados para comprar las telas en la elaboración de trajes de los Tastoanes, del mismo Santo Santiago y la vestidura⁸ de su caballo, el recurso que sobra es reservado para la comida durante los días de la festividad y lo que falte es completado del bolsillo del Santo Santiago, es por eso quien es elegido a protagonizar el papel del Santo debe tener solvencia económica para sufragar los gastos que faltan. Se puede estimar que se gasta de ciento de miles a uno o dos millones de pesos para tal encomienda.

Bajo la racionalidad mercantilista, lo anterior representa un despilfarro de recursos que se gastan, pero bajo la racionalidad de las identidades parroquiales el evento le da sentido a sus vidas, el compartir la festividad con sus seres queridos, amigos, visitantes; lo que también permite la cohesión social y el sentido de pertenencia al ir construyendo redes sociales duraderas. No importa las horas hombre y mujer para

⁸ Las vestiduras del Santo Santiago y del caballo son bordadas a mano y se requiere el apoyo de las mujeres del pueblo ya que para elaborarlas implica meses por lo minucioso que este tipo de trabajo, ir elaborando las figuras con lentejuela.

realizar los trabajos en la festividad a través de los oficios ancestrales. Citamos un testimonio de quien protagonizó a Santo Santiago el año 2014:

Pienso que he crecido con esa fe que me han inculcado mis padres, apegado a lo que yo siento, pues por eso, no fue por otra razón; porque eso se siente, porque yo tengo muchos amigos que me dicen “es que eso es un despilfarro, gastar tanto dinero por andar ahí, que tarugo estás”, hay discúlpenme, pero soy muy malhablado eh; y yo les digo “es que necesitas ser del pueblo para tener la fe que yo tengo para que sientas lo que yo siento”, que si son muchos sacrificios y es algo de gastar, pero para el que lo representa lo vale, uno que se sube, representa todo lo que trae atrás, todo lo que es trabajo, todo lo que es el renegar de las familias, porque no nomás es pura convivencia, son muchas peleas, son muchas broncas; pero al final de cuentas cuando ves hacia atrás y dices; “el trabajo que hice estuvo bien” todo lo que es o lo que hace a uno, que lo incite o que lo motive a ser eso (Victoriano Sandoval).

Es necesario aclarar que el Santo Santiago elegido de preferencia debe ser originario de la localidad y una regla que no está escrita, pero que figura en la historia de la festividad, también provenir de las familias de antaño que formaron la comunidad de Nextipac. Otras de las cualidades, debe de contar con la habilidad de montar para las jugadas que se realizan en la calle con la presencia de espectadores, el espacio es reducido para maniobrar con el caballo⁹, combatir a los los Tastoanes, lo que deberá contar con adiestramiento en el manejo de la espada:

El caballo que tu traías por ejemplo, le comentaba a la maestra que se movía en círculos muy cerrados, y sin embargo parecían una sola pieza, el caballo y tú, pegadito a la gente y nunca los tocaste, no solo eso, estaba bien posicionado el caballo y además ibas dando los golpes, que habilidad tanto del jinete, como del caballo, porque no cualquier caballo soporta tanta gente alrededor, comienzan a relinchar, se asustan (Entrevistador 1).

Es que eso también, mucha gente no cree eso pero el caballo siente cuando un jinete se le sube y está nervioso, o cuando un jinete se le sube y tiene miedo, el animal siente, tú le transmites la vibra o la sensación que tu traes ¿no? Y yo siempre

⁹ El caballerango cumple un papel importante en el adiestramiento del caballo, en el caso de la comunidad de Nextipac se le identifica como una ocupación enfocada directamente a la festividad de los Tastoanes; históricamente el adiestramiento de los equinos se consideró un oficio de especial importancia durante el empleo de ganado caballar y mular como medio de transporte; desplazado por las máquinas de combustión interna, pasó luego a las festividades religiosas y civiles de la comunidad; sobre el caballerango en particular, recae la responsabilidad de un adecuado desempeño del caballo utilizado por el actor que personifica al Apóstol Santo Santiago en la Festividad de los Tastoanes.

me subía con mucha seguridad, siempre que se quería empezar a asustar, hubo muchísimos caballos que otros años nunca habían salido, se nos arrimaban y rápido se asustaban, y yo nada más les hablaba, les tranquilizaba y con eso (Victoriano Sandoval).

Es hora de comer muchachos

Después de un arduo trabajo en la escenificación del combate de los Tastoanes con el Apóstol Santo Santiago, por tradición el Santo tiene que ofrecer algo de comer a sus acompañantes danzantes (Tastoanes). La familia del Santiago apoya en las tareas para preparar los alimentos y reciben ayuda de la jefa de las cocineras que se ha ganado el reconocimiento de los habitantes gracias a su trayectoria de participación en la festividad durante varias décadas, ella es la que dirige y supervisa todas las acciones del arte culinario y para tal trabajo de la cocina (trabajo no asalariado) se requiere el apoyo de mujeres que conocen los menesteres para elaborar cientos de kilogramos de platillos para saciar el hambre de los cansados danzantes y acompañantes.

Para la elaboración de los alimentos se requiere buena cantidad de leña para su coacción, para ello se necesita el apoyo del trabajo de los leñadores que provén del insumo que sirve como combustibles a las grandes cazuelas de barro ubicadas al ras de la tierra con el fin de calentarlas y obtener los ricos alimentos. Cuando se culmina con la tarea y la comida ya está lista, se procede a servir los platillos con el apoyo de mujeres jóvenes que fungen como meseras, ellas no entran en la tarea de la cocina, hasta que vayan haciendo méritos para ser aceptada en el gremio de las cocineras.

Son a los cansados danzantes y al Santo Santiago a quienes se les proporciona primero los alimentos, el grupo al terminar de ingerir los “sagrados alimentos”, es entonces el momento de abrir la puerta del local para que la gente del pueblo y los visitantes disfruten también de los productos elaborados por las cocineras. La comida que se proporciona es a costa de la aportación que realizó el Santo Santiago y los apoyos recibidos de los amigos, empresas y otros mecenas, estas ayudas suelen ser en especie (una vaca, cerdos, borregos, maíz, arroz, mas para las tortillas, etc.) o aportaciones económicas.

Las cocineras son mujeres que fungen como esposas, suegra, hijas, hermanas, nueras, una gran proporción de ellas se asumen como amas de casa, la cual realizan labores domésticas, entra las se encuentran la preparación de los alimentos (cocina), trabajo que es cotidiano, que se percibe como una rutina, situación que el cocinar se desvaloriza en el ámbito social y se pierde el papel estratégico de la mujer como actora social en la producción y reproducción social de la familia al preparar

y proveer alimentos sanos a la familia para su desarrollo. Además se tiene que señalar que en los ámbitos rural y urbano algunas contribuyen con su doble jornada (en las labores domésticas, en el caso del campo las mujeres ayudan al desarrollo de la Unidad de Producción Familiar o Campesina) y en la actividad productiva (trabajo asalariado) con el fin de complementar con el gasto familiar. Es importante resaltar el papel de las mujeres por su aporte del trabajo no asalariado como un bien social que contribuye al desarrollo armónico de la unidad familiar (educación, cultura, trasmisora de valores).

De concebirse la cocina una labor rutinaria ¿Qué representa realizar este trabajo en el contexto de la festividad religiosa? Ser cocinera representa un reconocimiento social y para ocupar el cargo debe reunir requisitos semejantes a los gremios medievales, tiene que demostrar una “maestría” y reconocimiento del colectivo social, con el fin de saciar el hambre de los participantes en la festividad, así como de los visitantes al momento de “compartir el plato.”

El oficio de la cocinera es un trabajo que requiere conocimiento de todo el proceso de la preparación de alimentos, entre los que se encuentra los insumos a utilizar (carnes, semillas, chiles, maíz, especias, etc.), utensilios de cocina (cazuelas de barro, cucharas de madera, etc.), tipo de combustible, procedimientos y tiempos de coacción para obtener como producto un rico platillo que deleitara a los paladares más exigentes. Cabe señalar que las cocineras son muy celosas¹⁰ en compartir sus secretos (recetas) y si lo transmitirán lo hacen con las hijas o alguna conocida que se haya ganado la confianza de la maestra cocinera, esto implica que las elegidas hayan sido aceptadas en la red social que se conformó entorno al gremio.

Las mujeres cocineras se sienten satisfechas y revaloradas en contribuir con su trabajo en la festividad en honor a Santo Santiago, ellas opinan que su actividad es relevante porque garantiza la continuidad de la festividad, las tradiciones y la identidad de los miembros de la comunidad lo que ha permitido la configuración de redes sociales duraderas que se sustentan en el reconocimiento del otro y la confianza mutua. Para terminar esta sección anexamos una receta tradicional de la festividad, que es el **pepian** de semillas estilo Nextipac y cuyos ingredientes se enumeran:

1. Semilla de calabaza (50%)
2. Granos de maíz (50%)
3. Caldo de pollo o caldo de cerdo

¹⁰ No tan solo las cocineras en la festividad se mantiene herméticas y celosas de sus saberes, esto también se refleja en el ámbito doméstico, donde la ama de casa que conoce recetas las guarda con mucho recelo y si lo trasmite será a las hijas, algunas amigas y dejando marginada a las nueras sí es el caso. Las mujeres cocineras también son celosas de su espacio territorial (el cuarto destinado a la cocina) por lo general no admiten intrusos o intrusas, el cual desarrollan estrategias muy sutiles para correr quienes invaden el espacio.

4. Carne de pollo o cerdo cocida
5. Sal y especias al gusto

Se procede a cocer el pollo o cerdo aparte condimentándolo con sal y especias al gusto, reservar el caldo de la cocción.

Por otro lado moler las semillas de maíz y de calabaza en un molino previamente tostadas en comal juntándolas, una vez molidas verter esta harina en el caldo de pollo y/o cerdo colado reservado anteriormente a cocción en una cazuela de barro y a fuego lento de leña hasta que espese, adicionando la carne cocida en trozos y finalmente sazonar con sal al gusto. Servir con tortilla de maíz hechas a mano y con sopa de arroz rojo y ¡**Buen provecho! A compartir el plato.**

Consideraciones finales

La recuperación de las relaciones sociales que se dan en la festividad a Santo Santiago y la danza de los Tastoanes de Nextipac permitió identificar el papel que juegan los actores sociales en la coexistencia de la celebración, gracias a la puesta de sus saberes, conocimiento de un oficio, trabajo no asalariado y la activación de redes sociales duraderas basadas en la confianza a pesar del embate de la racionalidad mercantil. La festividad se realiza año con año lo que ha permitido ser un elemento articulador de la comunidad y afianzador del capital social, resignificar los elementos de identidad de la comunidad tendiente a la estabilidad y armonía social.

El desarrollo del trabajo no remunerado a través de los oficios ancestrales en la festividad ha afirmado las redes sociales tendientes a ser selectivas ya que se establece filtros de entrada a la red, parecido a los gremios medievales, en donde el aprendiz o iniciado deberá tener el reconocimiento del “maestro” y una trayectoria aceptada por “las familias” de la comunidad, lo anterior permite sentar las bases de redes sociales duraderas y de confianza.

El trabajo doméstico y el de las Unidades de Producción Familia o Campesina, toma otra resignificación cuando pasa del espacio privado al espacio público. Gracias al trabajo no remunerado a partir de los oficios ancestrales realizados en la festividad religiosa, pasa de ser un trabajo rutinario a un trabajo reconocido por la comunidad como es el caso del oficio de la cocinara, donde el producto, el platillo se comparte y cumple una función de integración, cohesión social y la trasmisión de saberes tácitos que contribuyen a la coexistencia de la tradición y la identidad socio-histórica de los habitantes de Nextipac.

Bibliografía

Adler Lomnitz, Larissa (2002). "Redes sociales y partidos políticos en Chile". ↯En *Redes-Revista hispana para el análisis de redes sociales*. Vol. 3, N° 2. <http://revista-redes.rediris.es>

Ayala Castellanos, María de la Luz y Edith R. Jiménez Huerta. Ciudad y periferias: Guadalajara, 1642-2004. *Revista Carta Económica Regional*, 2005, Año 17, N° 91, México.

Bourdieu, Pierre. (2001) "El Capital Social. Apuntes Provisionales", en *Zona Abierta, Capital Social*. Madrid.

Buciega, Almudena y Javier Esparcia (2013). Desarrollo, Territorio y Capital Social. Un análisis a partir de dinámicas relacionales en el desarrollo rural" En *Revista hispana para el análisis de redes sociales*. Vol.24,#1. Madrid.

Castro Ibañez, J. Patricio (2003). "Trabajo y mercado de trabajo, enfoques teóricos: El mercado profesional como objeto de estudio". *Ensayo realizado en Seminario de Investigación, Doctorado en Estudios en Educación*. CUCSH- Universidad de Guadalajara.

De la Garza Toledo, Enrique (1997) "Trabajos y mundos de vida", en H. Zemelman (coord.), *Subjetividad: umbrales del pensamiento social*, Anthropos, Madrid.

De la Garza Toledo, Enrique (2006). "Notas acerca de la construcción social del mercado de trabajo: crítica de los enfoques económico y sociodemográfico". En Teresa Páramo, *Nuevas realidades y dilemas teóricos en la sociología del trabajo*. UAM- Plaza y Valdés Editores.

González Gómez, Carmen Imelda y Manuel Basaldúa Hernández (2007). "La formación de redes sociales en el estudio de actores y familias. Perspectiva de estudio en historia y antropología". En *Revista hispana para el análisis de redes sociales* Vol.12,#8, Junio 2007 . <http://revista-redes.rediris.es>

INEGI (2012). "Cuenta satélite del trabajo no remunerado de los hogares de México, 2006-2010". *Boletín de prensa núm. 193/12* 25 de mayo de 2012. Aguascalientes, Ags.

INEGI (2015). "México en cifras: Información nacional, por entidad federativa y municipios". <http://www3.inegi.org.mx/sistemas/mexicocifras/default.aspx?e=14> (acceso: 2 de julio de 2015)

Jauregui, Jesús y Carlo Bonfiglioli (1996). *Las Danzas de conquista I, México contemporáneo*. Fondo de Cultura Económica. México.

Lule, Modesto (2013). "Explicación de una novena o novenario y su origen". En <http://www.modestolule.com/2013/05/explicacion-de-una-novena-o-novenario-y.html>(Acceso:16 de junio de 2015)

Nakatani Paulo (2002) "Trabajo humano. Un debate: El enfoque metodológico de la discusión de su centralidad", en *Trayectorias*, año IV, N° 9.

Mata Torres, Ramón (1987). *Los Tastuanes de Nextipac*. Unidad Editorial del Gobierno de Jalisco (UNED). Guadalajara, Jalisco, México.

Putnam, Robert D. (2001) "La Comunidad Próspera. El Capital Social y la Vida Pública". En *Zona Abierta, Capital Social*. Madrid.

Ruiz Olabuénga, José Ignacio (2003). *Metodología de la investigación cualitativa*. Universidad de Deusto. Bilbao, España.

EL TRABAJO ARTESANAL INDÍGENA E INNOVACIÓN EN VILLA PROGRESO, EZEQUIEL MONTES, QUERÉTARO: INSERCIÓN EN NUEVOS MERCADOS DE TRABAJO

HÉCTOR NOÉ GARCÍA MORENO¹
EDUARDO SOLORIO SANTIAGO²



El trabajo indígena en la localidad rural de Villa Progreso del estado de Querétaro es analizado en este artículo a través del caso de una familia de artesanos del ixtle y el proceso para incorporarse a nuevos mercados así como para la obtención de apoyos a través de distintas y diversas redes de cohesión social en la localidad y la región. La trayectoria de uno de los líderes de la familia, el cual, aprovechando el incremento en el turismo regional, después de la declaratoria de Bernal como Pueblo Mágico, utilizó la fibra de Ixtle, material trabajado durante décadas en la comunidad para la elaboración de lazos y estropajos, para implementar una nueva técnica como estrategia de innovación para la creación de artesanías no elaboradas nunca antes en la región. Éste líder, aprovechó su adscripción indígena otomí como capital cultural, en la conformación de redes sociales dentro y fuera de su localidad, la cual le ha permitido la obtención de apoyos de instituciones gubernamentales, instituciones privadas y académicas.

Así, la presente investigación expone avances del proceso por el cual éste líder ha ampliado y generado nuevas redes sociales, por su capacidad para centralizar su capital social y cultural para crecer y desarrollarse dentro del mercado de trabajo que ofrece el turismo en la región y negociar su posición como indígena y artesano para acceder a recursos y apoyos. La ampliación de sus redes, le ha permitido en los últimos años llegar a exportar sus artesanías a Estados Unidos y Canadá. Cabe señalar que no opera solo, sino dentro de una compleja red familiar y de apoyo dentro de la cual se transmite el conocimiento entre sus miembros creando una red de solidaridad, reciprocidad y colaboración que da trabajo a los mismos y genera nuevas estrategias productivas para mantenerse vigente en el mercado local y global.

¹ Licenciado en Mercadotecnia por la Universidad de Sonora y Maestrante en Estudios Antropológicos en Sociedades Contemporáneas por la Universidad Autónoma de Querétaro, entre sus líneas de investigación se encuentran estrategias productivas, innovación, redes sociales y unidad doméstica.

² Doctor en Antropología Social por El Colegio de Michoacán, dentro de sus principales líneas de investigación destaca el impacto de la migración en localidades rurales, los procesos de patrimonialización y el turismo en el Semidesierto en Querétaro.

Palabras clave: redes sociales, mercados de trabajo, innovación.

Trabajo e inserción en nuevos mercados

La reivindicación de la acción social, es argumentada por Victoria Novelo, como una creación humana, donde el trabajo, como la actividad práctica por excelencia, es el elemento central sin el cual no es concebible todo lo que las sociedades históricas han producido, incluyendo lo que los hombres han hecho de sí mismos. A partir del trabajo humano, transformador tanto de la naturaleza como de los propios hombres, es que se puede entender que las sociedades se originan y resultan de la interacción permanente entre la producción material de la vida social y las relaciones sociales establecidas para esa producción. (Novelo, 1993).

El trabajo al mismo tiempo que se encamina a fines prácticos de transformar la naturaleza proveedora, desarrolla instrumentos, técnicas, conocimientos, organizaciones del tiempo, relaciones entre los agentes que participan y no participan en el trabajo directo, formas de hacer el trabajo y maneras de distribuir, circular y consumir los resultados del trabajo con todos los rituales del caso incluidos. Conforme se transforma el trabajo, los hombres también se transforman. (Ibíd.).

Para Novelo el capitalismo, si bien adquiere modalidades distintas en las sociedades-nación donde se impone, es resultado de historias y de desarrollos diferentes, reproduce las relaciones de producción que le son esenciales: la explotación del trabajo asalariado creador de plusvalía y la exclusión de los obreros del control, la gestión y las decisiones sobre el proceso de trabajo, la organización productiva y su destino. De igual manera, expone que en el capitalismo mexicano de hoy, su mercado, su ritmo de crecimiento, sus leyes, sus presiones, permea a toda la sociedad aunque no sean homogéneas las formas de organización del trabajo para producir, junto a la gran industria y a la gran agricultura mecanizada, que ocupan a millones de obreros asalariados. En consecuencia se producen bienes de todo tipo, dentro de formas de organización del trabajo pre-industriales, a veces, incluso sin que intervenga el trabajo asalariado. En este caso, Novelo se refiere básicamente a la producción agrícola, la artesanal y el trabajo maquilero, que recrean relaciones sociales diferentes a las que privan en el espacio fabril, en cuanto a la forma en que se incorpora el trabajo propiamente dicho.

Las diversas formas de producción, así existan en un marco general de relaciones capitalistas, han creado relaciones sociales diferentes, según se organice el proceso

de trabajo, la decisión sobre el trabajo y su destino. Un artesano que domina un oficio en su totalidad y que debe procurarse la materia prima, los utensilios de trabajo, el espacio de trabajo; que repite habilidades aprendidas por herencia, que controla su tiempo, su ritmo y la presentación final del producto que elabora, entra en relación con sus iguales y con sus clientes, de maneras bien diferentes que un obrero especializado de una fábrica que se enfrenta al capital en sus múltiples disfraces durante la jornada laboral, que no controla más que una ínfima parte del proceso de trabajo y no le pertenece el producto en cuya producción y valorización colaboró. (Novelo, 1993).

Esta postura, sitúa el trabajo realizado por los artesanos de Villa Progreso, su reivindicación dentro de la dinámica capitalista implantada por el turismo en la región, y cómo ésta ha permeado las relaciones sociales y sus estrategias de reproducción social, en el contexto de las transformaciones laborales y la implementación de estrategias desde el contexto microsocioal. De manera que la fuerza de trabajo, en este caso la familia, se posiciona como un grupo social que puede llegar a transformarse conforme se transforma la naturaleza del trabajo, desarrollando estrategias productivas que le permitan resistir, colaborar, adaptarse o integrarse a las presiones, coacciones, tensiones y conflictos a las que se ve sometido.

Ya lo señalaba Harvey al argumentar que “Las prácticas espaciales y temporales, en cualquier sociedad, abundan en sutilezas y complejidades. En la medida en que están tan íntimamente implicadas en procesos de reproducción y transformación de las relaciones sociales, es necesario encontrar alguna manera de describirlas y de establecer nociones generales sobre su uso”. (Harvey, 1990).

La organización e importancia de la producción de artesanías de fibra de ixtle en la comunidad de Villa Progreso dentro del municipio de Ezequiel Montes, en el estado de Querétaro, depende, de una economía de mercado, de la disponibilidad de recursos naturales, de la estructura de costos de la rama productiva, y de la formación de relaciones sociales y económicas que propulsen la comercialización. Esta dinámica económica depende en gran parte de las estrategias productivas y las redes basadas en el comercio y el parentesco que los artesanos construyen con los distintos actores sociales involucrados en distintos niveles (locales, municipales, estatales y supranacionales).

Entre la población de artesanos la capacidad de acceso a recursos y de su distanciamiento hablan del rol de la «fricción por distancia». La distancia es en tanto, una barrera contra la interacción humana, ya que impone costos de transacción a cualquier sistema de producción y reproducción (en especial a aquellos que se

fundan en una división compleja del trabajo, en el comercio y en la diferenciación social de las funciones reproductivas). El distanciamiento (Giddens citado por Harvey, 1990), es simplemente “una medida del grado en que la fricción del espacio ha sido superada para dar lugar a la interacción social”.

Durante la transición hacia la modernidad, el proceso de la globalización económica se hace posible por la tendencia del sistema capitalista contemporáneo de expandirse y crecer, el turismo y su derrama económica es uno de los estandartes más importantes de su expresión y un instrumento para la transformación de las dinámicas productivas de las comunidades, en las que se enmarca alguna actividad productiva derivada o relacionada con el mismo. Sin embargo, hay muchas más implicaciones locales influidas por factores globales y transnacionales, que no conciernen sólo a ésta dinámica económica. Después de todo, el turismo es en gran escala, más que tan sólo un conjunto de prácticas económicas, un fenómeno sociocultural global y dinámico. (Salazar 2005).

Por lo tanto, se podría decir que “el impacto sociocultural de la globalización, ante todo se muestra en la transformación de las propias localidades” (Miller et al., 2005 citado en Salazar, 2005) como sucede en el semi-desierto en Querétaro, siendo un ejemplo representativo ha sido la declaratoria de Bernal en el municipio de Ezequiel Montes como Pueblo Mágico, y la implementación de los proyectos del Estado en ésta comunidad, que acompañaron la postulacion de la declaratoria patrimonial ante la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), que tuvo distintas fases y efectos tanto en la localidad como en la microrregión, y que han afectado a la actividad artesanal del trabajo del ixtle realizada entre los artesanos de Villa Progreso.

La focalización de atención hacia Bernal, creó una centralización de recursos y flujo de visitantes, la cual no incluía a otras comunidades del municipio de Ezequiel Montes y Tolimán, tales como San Antonio de la Cal y Villa Progreso. Ante esta nueva dinámica de poca inclusión económica y política, algunas asociaciones de artesanos y comerciantes surgieron y se conformaron a partir de este suceso, buscando aprovechar las nuevas oportunidades que se presentaban en el contexto económico y político de la región. Las acciones de estas asociaciones mostraron en un primer momento objetivos centrados en los canales de comercialización de sus mercancías. (Solorio, 2012).

De ésta manera, la interacción social y la cooperación, se presentan como elementos clave en la conformación de pequeños grupos dedicados a la elaboración de artesanías como forma de sustento, son entonces los grupos organizados y aquellos integrantes de una comunidad con cierto capital social y cultural, los que plantean y defienden estrategias locales para participar dentro de un nuevo marco económico, surgido a partir de la declaración como Pueblo Mágico de la comunidad de Bernal dentro del mismo municipio y su efecto en toda la región.

La artesanía y sus formas de reproducción social

La artesanía en México la realiza un amplio sector social. García (1990: 201) informa que seis millones de mexicanos dependen de la producción de las artesanías, lo cual representa 28% de la población económicamente activa (PEA) y apenas aporta 0.1 del producto nacional bruto (PNB). Estas cifras, si bien no son recientes, reflejan la importancia que tiene la actividad artesanal para millones de mexicanos, especialmente para numerosas familias rurales de bajos recursos como las de campesinos e indígenas. (en Lugo-Morin, et al., 2008).

Ésta se constituye como una actividad importante que forma parte de sus estrategias de reproducción económica y social, frente a la quiebra de las actividades agrícolas en el contexto de la globalización y el desempleo. En el estado de Oaxaca, la actividad artesanal se encuentra en ascenso, asociada a una demanda creciente, entre otras, por el turismo y los valores estéticos que representa. Durante el transcurso de los años los artesanos han integrado innovaciones organizativas, técnicas y estéticas para posicionarse como sujetos sociales competitivos en los mercados, integrando un valor étnico territorial frente a la demanda. (Ibíd.).

Lugo-Morin, et al. (2008) señalan que el turismo y un mercado creciente, han favorecido el incremento de la producción artesanal territorial, lo que contribuye a su valor etno-competitivo. El crecimiento de la demanda artesanal ha ocasionado cambios en la especialización de la producción, la introducción de innovaciones y cambios organizativos en los procesos productivos y en las redes de comercialización que comparten con los artesanos de Villa Progreso y la región del semi-desierto.

Se identificaron como factores externos específicos que han ocasionado transformaciones internas en la organización de la producción artesanal: la desregulación del comercio en 1994 con el inicio del TLCAN, la dinámica de comercialización extra-local y la formación de redes sociales de comercialización.

Las relaciones de mercado tienden a subordinar la dinámica productiva, a establecer una forma de organización productiva con la división del trabajo y la especialización, así como a provocar su quiebra económica. Estas características son similares a cualquier unidad productiva de régimen capitalista. Sin embargo, lo notable del comportamiento social y económico es la capacidad de respuesta de los artesanos para reiniciar procesos de inserción en el mercado y no desaparecer, a través de integrar redes sociales de comercialización que constituyen un componente central de la competitividad territorial. Esta característica aparece entre la población otomí del semi-desierto y de manera situada en el caso que nos interesa mostrar de una familia de artesanos de ixtle en Villa Progreso. De esta manera:

La familia se convierte en el espacio de aprendizaje e innovación, que inicia desde la niñez al involucrarlos en el trabajo del taller artesanal, el cual va adquiriendo su propia fama y prestigio de acuerdo con la calidad, creatividad y estilos de las artesanías. Las innovaciones se dirigen a una mayor calidad del producto, pero también a los estilos y creaciones gestadas en las unidades productivas que constituyen un conocimiento propio que se preserva como un elemento que las identifica, pero también las posiciona en el mercado. El conocimiento, es un patrimonio que conservan y reproducen estableciendo límites a su difusión, pues desde su perspectiva, la enseñanza o capacitación de personas diferentes a los miembros de la familia puede ocasionar pérdidas y competencia. (Lugo-Morin, et al., 2008).

Desde ésta perspectiva centrada en los procesos microsociales presentes en la familia, la interacción social y la cooperación, aparecen como elementos clave en la conformación de grupos dedicados a la elaboración de artesanías como forma de sustento, son entonces los grupos organizados integrantes de una comunidad con cierto capital cultural étnico, los que plantean estrategias culturales desde lo local para participar dentro de un nuevo marco económico regional en expansión, surgido a partir de la declaración como Pueblo Mágico de la comunidad de Bernal y de la ampliación del corredor turístico del semi-desierto que abarca al pueblo de Villa Progreso. Pero ¿cómo surgen estas estrategias? ¿dónde tienen lugar? ¿Quién las organiza? es lo que responderemos en el siguiente apartado.

Estrategias productivas en redes sociales entre los artesanos

El análisis de las redes sociales de éstos grupos de artesanos y las estrategias

productivas adoptadas explican el funcionamiento de una manera o tipo de economía, en este caso, las interacciones que han llevado a relaciones exitosas o fallidas en una comunidad de artesanos, dentro de su producción, distribución, intercambio y consumo, lo cual partiendo del contexto local, establece un entramado de redes mediante las cuales se materializa dicho proceso productivo señalado en este tipo o forma de economía.

De los grupos de artesanos locales, emergieron algunos líderes y las condiciones para la formación de asociaciones políticas, entre éstos grupos identificamos a la cooperativa *La Canoa*, en una comunidad perteneciente al municipio de Villa Progreso, fundada en 1635, adscrita al municipio de Ezequiel Montes. Su población está conformada por otomíes (ñāñhā), que reconocen su adscripción étnica por su origen en este grupo.

En un inicio, el grupo de La Canoa estuvo integrado por 13 personas que conocían el proceso de hilado del ixtle para tejer lazos y reatas del que participaba toda unidad doméstica. Aprendieron a trabajarlo de nuevas formas, bajo la iniciativa de Isaías Mendoza, uno de los tres varones migrantes transnacionales que formaban desde entonces el grupo de artesanos.

Como me gusta también un poquito como que las relaciones públicas, pues ya cuando vi esto que dejaba dinerito dije. Entonces en el 2000 empezamos, en el mero mero 2000, en el '99 es cuando empecé esto y me empezaron a conocer aquí en el municipio y me llevaban del taller pa'cá y ya, yo iba como juego y pues dije, no esto no... yo nomás por pasearme. Ya después dijo uno de ellos, oye ¿por qué no reunimos a los artesanos y hacemos una cooperativa?, resulta ser, que hasta la hice de presidente ahí, estuve tres años con esa cooperativa, hasta el 2004 empezamos lo de La Canoa, y así se vino, se vino, pero pues sí, fue creciendo, fue creciendo, fue creciendo y hasta la fecha

-Isaías Mendoza, 10 de Junio 2015



Noé García, *Isaías Mendoza mostrando sus artesanías*, Villa Progreso, Ezequiel Montes, Querétaro, Junio de 2015. Técnica digital. Archivo de los autores

El papel de Isaías Mendoza y su familia fue central en la formación de este grupo y su posterior consolidación como una cooperativa, ya que concursó en el año 2000 para el premio estatal de artesanía, organizado por el Instituto Estatal para la Cultura y las Artes de Querétaro, ganando el primer lugar con una figura de San Miguel Arcángel (patrono del pueblo), elaborada a partir de ixtle. A partir de éste suceso, Isaías creó una novedosa técnica no utilizada antes, para elaboración de artesanías a partir del material que se utilizaba desde hacía décadas en el pueblo para elaboración de reatas para lazar toros y ayates. Con la obtención de este premio, comenzó la ampliación y difusión regional de esta artesanía en Querétaro y empezó a participar en las muestras regionales y ferias artesanales. Aprendió a solicitar apoyos, elaborar oficios e identificar las dependencias que otorgan recursos a grupos indígenas, organizaciones sociales y para capacitación (Solorio, 2012). Al respecto señala:

Entonces, cuando yo empecé a hacer esto pues, entonces hubo gente que se interesó, veía mis cosas y decían, no pues, están bonitas, y mandaban a pedir una y pues ya me daban dinero, y ya después me invitaban a alguna feria... no pues no tengo dinero para irme (refiriéndose a las personas que lo invitaban), deste no pues, ya está pagado, y ya llevaba mis cosas, y como que me solventaban los gastos y ahí empezó; y la mayoría, yo y esta hermana trabajamos, pues ahorita al tiempo, son cuatro familias, que se viven de esto, pero ni mis hermanos no creían y nada ¿cómo vamos a hacer esto? Mi hermano trabajaba de mecánico, quería ser mecánico, mis hermanas trabajaban en tiendas, tons empecé a moverle y le digo esto si va a salir o va a salir, pues ellos no me creían, ni mi papá, ahora hasta mi papa teje bolsas y todas mis hermanas hacen artesanías, y se fueron colocando, la empresa está hasta en Freixenet, también ahí tienen un puestito, y hoy en Bernal también llevo cosas, entonces así ya me he movido, pero así como dice usted, muchas veces estos proyectos como que el pueblo no los cree, y decían ¿qué se va a vender eso? artesanías, me decían y no pues qué se va a vender, y pues ya hay mucha gente, incluso hay más familias que también ya venden poquito, pero, pero sí, y esto se podría crecer, pero esto, los políticos realmente no, como que no les interesa.

-Isaías Mendoza, 10 de Junio 2015

La separación de Isaías de la cooperativa La Canoa, le permitió organizarse de manera familiar conformando una microempresa local, la cual generó la búsqueda de nuevas formas de comercialización basadas en el flujo turístico presente en la región, ampliando la red de distribución hacia otras localidades adicionales a Bernal, como lo son Tequisquiapan y el parque vitivinícola de Freixenet. En la actualidad, Isaías Mendoza y su familia inclusive comercializan sus productos hacia Estados Unidos de América y Canadá, mediante pedidos realizados por correo electrónico.

(Cuando era migrante trabajaba) en restaurante, si casi en el campo no, bueno por que mi hermano es el que ya trabajaba ahí, entonces el me metió, y este y ya vine y, pero si cuando sucedió esto, mas con la devaluación del '94, dijimos no pues aquí ya va a quedar, yo creo que no, entonces estaba eso como que en paredones la casita (que estaba construyendo), pero siempre como que el reto a ver, en México tenemos que hacer algo no, tenemos que lograr algo y pues a veces mucha gente como yo no hago como los demás, o andan de jornaleros y andan pa'llá y pa'cá y dicen, bueno y tú de qué te vives, pero sí hombre, estoy aunque escondido acá atrás y estoy en joda, apurado y ya me compré una computadorsita y hago mis ventas, por eso ya están pedidos estos ángeles, de nacimientos también ya tengo algunos

pedidos, ahorita en esta temporada, y pues salgo a eventos, pero siempre estoy como que en contacto con esa secretaría del CDI.

-Isaías Mendoza, 10 de Junio 2015



Noé García, *Nacimiento elaborado por Isaías Mendoza, Villa Progreso, Ezequiel Montes, Querétaro, Junio de 2015. Técnica digital. Archivo de los autores*

Es así, que esta perspectiva del impacto sociocultural de la modernidad en el contexto global analizada desde sus estrategias productivas y las redes sociales de las que forman parte, serán tomadas en cuenta para el análisis de las estrategias y mecanismos en que la unidad doméstica de Isaías Mendoza se organizó dentro del comercio regional, con distintos desafíos por participar de la dinámica económica.

El caso de interés busca analizar, la manera en que opera Isaías Mendoza, conocer sus estrategias productivas, crisis y mecanismos de comercialización de sus mercancías y servicios a través de sus redes sociales en la localidad y la región. El caso de Isaías Mendoza representa a una familia que busca desarrollar estrategias, mediante la puesta en escena de una empresa de corte familiar que apela a la identidad étnica, el pasado histórico y los oficios (Jarciería).

En el caso, se analiza la organización familiar que incluye la familia inmediata, sus hermanos y padres, así como otros colaboradores y la forma en que contribuye al desarrollo de la actividad económica. Para Chayanov (1985), “el estudio de la organización de la unidad económica campesina, se debe comenzar con un análisis de la constitución y de las leyes que gobiernan la constitución del sujeto de esta unidad: la familia que la dirige”.

Puesto que la unidad económica familiar no recurre a fuerza de trabajo contratada, la composición y el tamaño de la familia determinan íntegramente el monto de

fuerza de trabajo, su composición y el grado de actividad, debemos aceptar que el carácter de la familia es uno de los factores principales en la organización de la unidad económica campesina. De hecho, la composición familiar define ante todo los límites máximo y mínimo del volumen de su actividad económica. La fuerza de trabajo de la unidad de explotación doméstica está totalmente determinada por la disponibilidad de miembros capacitados en la familia. (Chayanov, 1985).

Bajo esta consigna, Chayanov trata de explicar que el volumen de la actividad, depende del tamaño y la composición de la familia, así como la fase de la “actividad económica” en la que cada miembro se encuentre, por lo mismo es indispensable estudiar la fuerza de trabajo de la familia, estableciendo los elementos que la componen, los compromisos de cada uno y las bases sobre las que desarrolla su actividad económica en particular y después de manera interrelacionada en una unidad, la unidad doméstica. Ante esto, Chayanov expone que “*cada familia, entonces, según su edad, constituye en sus diferentes fases, un aparato de trabajo completamente distinto de acuerdo con su fuerza de trabajo, la intensidad de la demanda de sus necesidades, la relación consumidor-trabajador, y la posibilidad de aplicar los principios de la cooperación compleja*” (Ibíd.).

Estos razonamientos nos llevan a la necesidad de contextualizar la función de la unidad doméstica dentro del mercado, el sistema económico y los factores que moldean la construcción de su identidad indígena y la integración de prácticas sociales capaces de generar nuevas estructuras en las cuales operar.

El medio rural, por la influencia de la lógica económica actual, está inmerso en una diversidad de procesos (negociación, subordinación, conflictos) que detonan un sinnúmero de cambios que se expresan en la formulación de nuevas estrategias de reproducción por parte de las unidades domésticas (e.g., incremento del flujo migratorio, acceso a nuevos mercados, auge protagónico de la mujer rural, pluriactividad en el campo, etnocompetitividad). Los sistemas agroproductivos locales apuntalan estos cambios, y en esta lógica el accionar de los actores sociales ha sido continuo y cada vez más marcado en la actualidad, impulsados por la riqueza que genera el campo. (Collins y Quark 2006; García y Castellano 2007; Iglesias-Piña 2005; Lugo-Morin et al. 2008; Martinelli 2007; Merton 1936; Murdoch 2000; Raub y Weesie 1990 citados por Lugo-Morin 2009).

El análisis de redes sociales como herramienta analítica nos permite explicar los procesos que desencadenan estos cambios. Molina (2005, citado por Lugo-

Morin, 2009) señala que existen dos corrientes en el análisis de redes sociales: la sociométrica, de Moreno, que intenta explicar las propiedades de un grupo de conexiones existentes entre un grupo de nodos definidos. Por otra parte, la corriente de la Escuela de Manchester, representada por Barnes, entre otros, que se interesó en la estructura global de la sociedad.

Este enfoque en la actualidad es catalogado como una herramienta de análisis en la explicación de los actores sociales, las instituciones y sus interrelaciones, aspectos que permiten superar el individualismo metodológico desde la visión crítica de Hodgson (2007, citado por Lugo-Morin, 2009). “Con las redes podemos observar interacciones institucionalizadas (procesos de negociación, cooperación, subordinación), así como develar conflictos, manifestaciones culturales y estrategias de solidaridad, amistad y familiares, en el marco de estructuras sociales diferenciadas que los influyen, condicionan o permiten”. (Lugo-Morin, 2009).

Así las distintas percepciones de los autores citados por Lugo-Morin (2009), recrean una concepción, en la que: las redes sociales son un espacio relacional construido por actores sociales diferenciados que buscan establecer entre sí distintos procesos (cooperación, amistad, negociación, subordinación, solidaridad, etc.) de acuerdo con el contexto donde se ubican.

Por su parte, la socióloga Dominique Méda (1998) indica que “sólo el trabajo posibilitaría el vínculo social y no habría otra alternativa” haciendo el siguiente cuestionamiento: ¿Qué ocurre en realidad? Que se está dando por hecho que en virtud de su mediación el espacio social queda constituido, un espacio en el que se aprende a vivir en común, a cooperar y a colaborar entre individuos, dando a cada uno la posibilidad de demostrar su utilidad social y de asegurarse un reconocimiento.

Desde los estudios culturales García-Canclini (2001) expone un ejemplo acerca de un estudio que realizó Catherine Good sobre artesanías en Guerrero³ en 1977, a partir de la teoría predominante entonces sobre el lugar de la producción campesina en la formación capitalista mexicana concluye que: las artesanías serían una forma específica de participación en este sistema desigual, una vía más para la extracción de excedentes y debilitamiento de la organización étnica. Después de vivir varios años en los pueblos productores y seguir el ciclo de sus adaptaciones, tuvo que admitir que la creciente interacción comercial con la sociedad y el mercado nacionales no sólo les permitían mejorar económicamente; también iban fortaleciendo sus relaciones internas. El origen indígena “no era un detalle folclórico” que daba extracción exótica

³ El estudio de Good Eshelman analizó los alfareros de Ocumicho, donde García-Canclini (2001) expone que “los pintores de amate están haciendo repensar las alarmas apocalípticas sobre ‘la extinción inevitable’ de las artesanías y los nexos entre lo culto y lo popular”. Cuando hacía treinta años (a la publicación de esta edición del libro), varios pueblos de Guerrero comenzaron a producir y vender pinturas hechas en papel de amate, en parte por influencia de artistas, algunos folcloristas pronosticaron la decadencia de sus tradiciones étnicas.

a sus productos, ni un obstáculo para incorporarse a la economía capitalista, sino “la fuerza movilizadora y determinante en el proceso”.

El ejemplo anterior nos muestra que la generación y adopción de nuevas estrategias productivas dentro de la población de Villa Progreso, la cual anteriormente basaba su economía **en la agricultura y el pastoreo**, ha permitido el surgimiento de una nueva serie de actividades, que si bien han sido una reacción por integrarse al mundo globalizado, integran dentro de ellas su complejo capital cultural, dando una identidad cultural distintiva con carga simbólica a sus productos, materializando en cierto modo su cultura indígena otomí a través de las artesanías de ixtle.

(Se utilizaba el ixtle) para tendedores o amarres de cajas, no existían plásticos, yo digo, o cáñamos esos, entonces se amarraba mucho con deste mecate, entonces vendíamos bastante no, aquí todo el pueblo trabajaba puro mecate casi me acuerdo, pero este después cuando se vino abajo esto pues la mayoría emigró, emigró entonces ya regresamos pues de ver, no sabíamos ni qué hacer no, y uno de mis hermanas empezaba a hacer como creatividades así, y ya pues me puse a ayudarles, y ya de ahí este, empezamos, y todos los diseños estos pues ya han sido modificados de tiempo acá no, pero si han sido, por decir este molde de Cristo este, es ingenio mío, ni de mis hermanas, nadie, incluso ellos ya lo sacan, pero la creatividad y como amarrar y como moldear fue diseño mío.

-Isaías Mendoza, 10 de Junio 2015

Al incorporar sus artesanías al mercado regional turístico, un grupo de familias ha tenido que integrar estrategias que les otorguen un lugar en la dinámica comercial local y regional para crear un mercado para otros productos similares, y por consiguiente dando lugar a un contexto donde la competitividad desencadena fricciones entre los grupos y modificaciones estructurales de las redes sociales establecidas. Estas unidades domésticas de artesanos han sido partícipes durante generaciones, de un incremento en las capacidades de innovación, como vía para mejorar las condiciones de los pequeños productores locales y su competitividad en el mercado artesanal regional.

Conclusiones

Algunas unidades domésticas en Villa Progreso dedicadas a la producción de artesanías pueden llegar a presentar dentro de su organización, un mayor rendimiento de la mano de obra, una mejor organización dentro de sus procesos, una

capacitación constante o la integración de innovaciones que miembros de la familia, tales como los hijos al ausentarse por estudios o trabajo fuera de la comunidad comparten e implementan.

Sin embargo, también se puede observar que en otras unidades domésticas, se hace latente un pobre desempeño productivo, lo cual está asociado con el impacto de políticas e instrumentos de la economía que exceden la órbita local, por ejemplo, regulaciones financieras comerciales nacionales o restricciones vinculadas con regulaciones de mercados nacionales y regionales; así como con algunos, y muy significativos, obstáculos estrictamente locales, por ejemplo, una baja capacitación del capital humano, retraso tecnológico, ausencia de nuevas oportunidades de inversión y negocios, ineficiencia de la gestión pública, entre otras actividades que esta investigación busca encontrar.

Del mismo modo, otras circunstancias surgen en respuesta a obstáculos o conflictos que también se presentan en el escenario, como son la escasez en las materias primas (como el ixtle importado de Tamaulipas y la península de Yucatán) con las que se elaboran las artesanías, conflictos internos entre miembros de la familia y modificaciones en la estructura de las redes sociales por la necesidad de crear nuevos vínculos relacionados con la nueva economía regional transformada por el turismo.

Caray! Y tienen tanta gente a su alrededor (refiriéndose al ayuntamiento) para decirle na'más lo que tengan que hacer, a ver tu vete allá y si a los ejidatarios, vete con agropecuario, con los artesanos vete con CDI (Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas) o turismo, no'mas es ordenar y mantenerlos a raya, pero no, y me dicen, me decía, pues métete de delegado, no! Yo no me meto en eso (entre risas) no más me voy a ir a pelear (risa el grupo) pero sí, más que nada trabajo, trabajo así y ahorita traigo en mente este punto, de invitarles una comida, traer el nuevo presidente, nueva presidenta por que es presidenta, ganó una presidenta, es que lo que hace Don Aurelio, le prometí una comida, sabe qué? Véngase, también tenerlo de buen amigo y les voy a hacer una comidita, con las nuevas autoridades, y gente que esté interesada en promover más esto, platicar y a ver que sale, echarle, echarle, pero si es armar un proyecto productivo que englobe no sólo algunos pocos, es decir, pues pensar en grande.

-Isaías Mendoza, 10 de Junio 2015

“De esta forma se puede destacar la existencia de un sistema de normas culturales que surge de los intercambios de favores, comúnmente conocido como

–compadrazgo–” (Lomnitz, 1998), este compadrazgo, sin ninguna alusión religiosa, simplemente implica la voluntad de establecer vínculos de ayuda recíproca, cuidadosamente manejados y dosificados, que bien pueden incluir ayudas materiales, conexiones políticas con la burocracia regional y la clase política, entre otros.

En su análisis de los componentes del *capital social*, Coleman, lo define por su función, y señala que es:

“Un conjunto de entidades diferentes con dos elementos en común: consisten de algún aspecto de la estructura social y facilitan ciertas acciones de los actores, ya sean personas o grupos. Es un recurso que reside en las relaciones y se crea por medio de intercambios entre las personas que facilitan la acción. Las formas de capital social que identifica son esenciales para la cooperación: información, normas y sanciones efectivas, obligaciones, expectativas y confiabilidad de las estructuras y carácter apropiable de la organización social”. (Coleman, 2000:16 citado por Gordon y Tirado, 2014:36).

A su vez Gordo y Tirado (2014) argumentan que la información constituye la base para la acción, y dado que es costosa y de difícil acceso, una manera de tenerla son las relaciones construidas con base en la confianza a partir de la vecindad y el compadrazgo. En las relaciones de parentesco que analizan se desarrollan normas de reciprocidad que garantizan el cumplimiento de los compromisos y aseguran el respeto de las reglas; habilitan y orientan la conducta, a la vez que la constriñen a los sujetos. Las normas son, por ello, la base de la confianza, que se construye mediante la reiteración de conductas que confirman las expectativas positivas del actor.

Así pues, el análisis de las redes sociales de la unidad doméstica de Isaías Mendoza y las estrategias productivas adoptadas, pretende explicar el funcionamiento de una forma o tipo de economía, en este caso, las interacciones que han llevado a la generación de estrategias y relaciones exitosas o fallidas en una comunidad de artesanos, dentro de su producción, distribución, intercambio y consumo, lo cual partiendo del contexto local, pueda establecer un entramado de redes mediante las cuales se puedan materializar las esferas económicas antes indicadas.

Bibliografía

- Chayanov, A. (1985). *La organización de la unidad doméstica*. Buenos Aires: Nueva Visión.
- García Canclini, N. (2001). *Culturas híbridas, estrategias para entrar y salir de la modernidad*. Barcelona: Paidós Ibérica.
- Gordon, S. & Tirado, R. (2014). *El rendimiento social de las organizaciones sociales*. México D.F.: UNAM, Instituto de Investigaciones Sociales.
- Harvey, D. (1990). *La condición de la posmodernidad: Investigación sobre los orígenes del cambio cultural*. Buenos Aires: Amorrortu.
- Lomnitz, L. (1998). *Redes sociales, cultura y poder*. México D.F.: Miguel Ángel Porrúa.
- Lugo-Morin, D., Ramírez-Juárez, J., Navarro-Garza, H., Estrella-Chulim, N. (2008). *Etnocompetitividad del sistema artesanal textil Mitla, el papel del territorio y la innovación*. Consultado el 23 Junio del 2015, de Economía, Sociedad y Territorio. Sitio web: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1405-84212008000300007&script=sci_arttext
- Lugo-Morin, D. (2009). *Análisis de redes sociales en el mundo rural: guía inicial*. Consultado el 26 de Octubre del 2014, de Revista de Ciencias Sociales, Universidad de Los Andes. Sitio web: <http://res.uniandes.edu.co/view.php/681/index.php?id=681>
- Méda, D. (1998). *El trabajo. Un valor en peligro de extinción*. Barcelona: Gedisa.
- Novelo, V. (1993). *Las artesanías en México*. Gobierno del Estado de Chiapas, Instituto Chiapaneco de Cultura.
- Salazar, N. (2005, Febrero 23). *Más allá de la Globalización: La «Glocalización» del Turismo*. Política y Sociedad, 42, 135-149.
- Solorio, E. (2012). *Reformas del Estado y procesos de cambio político local: un análisis del proyecto Patrimonio Cultural Intangible de la UNESCO en el semidesierto queretano*. México: El Colegio de Michoacán.

IMPACTO DE LAS IMPORTACIONES DEL CALZADO CHINO A LOS PRODUCTORES DE LEÓN

JUAN ANTONIO RODRÍGUEZ GONZÁLEZ¹
BRENDA DEYANIRA CASTILLO GARCÍA²



Resumen

El presente trabajo muestra, a partir de la metodología del análisis de coyuntura, la posibilidad de apreciar los cambios que ha sufrido la industria del calzado en la ciudad de León Gto. desde la apertura al calzado Chino al mercado nacional de manera legal. El objetivo del análisis de coyuntura plantea dar seguimiento a las estrategias y acciones que los actores han tomado y así conocer la correlación de fuerzas que existe en los diferentes actores a través de sus proyectos para llevarlas a cabo.

Palabras Clave: Calzado Chino, productores nacionales, acuerdos binacionales

Planteamiento del problema

En el presente trabajo se analizará el impacto de las importaciones del calzado Chino a las empresas locales del municipio de León, Guanajuato, México. Consideramos importante hacerlo a partir del análisis de coyuntura, ya que la metodología permite observar estrategias, acciones, proyectos y correlación de fuerzas de los actores en disputa por el mercado nacional y local. La apertura al producto Chino afecta a los productores nacionales menos competitivos; es el caso

¹ Profesor del Departamento de Estudios Sociales. Miembro del Sistema Nacional de Investigadores y Perfil Preferente PRODEP.

² Estudiante de 7º semestre de la Licenciatura en Desarrollo Regional

industria manufacturera mexicana de calzado de pequeña escala, la cual se ha visto muy afectada desde la entrada ilegal y a partir de diciembre de 2011 de Calzado Chino. La industria del calzado leonesa ha visto disminuida la producción de zapatos debido a que la gente prefiere comprar los productos chinos por ser *más baratos*.

El caso de León es importante, ya que es el primer productor del calzado en el país y es el que se ha visto más afectado por estos cambios. La economía de la industria del calzado en León Guanajuato, se ve afectada desde la entrada China a la OMC (Organización Mundial del Comercio) en el año 2001; en ese año, México impuso cuotas compensatorias sobre el calzado Chino, sin embargo, esta situación no frenó la importación (especialmente la ilegal). El proemio de la relación comercial con China en relación al calzado se dio a partir del Tratado de Libre Comercio (TLC) que se estableció el 14 de febrero de 1972, en el cual se establecieron relaciones diplomáticas para la expansión del comercio entre estos dos países. Pero no fue sino hasta el 2011 que fue efectiva la eliminación de las cuotas compensatorias al calzado proveniente de China (Mosqueda, 2013). El calzado Chino es generalmente más barato que el calzado que se produce en León y esto hace que la gente prefiera comprar sus productos ya que así pueden ahorrarse unos cuantos pesos. Esto ha provocado una crisis dentro de esta industria, especialmente entre los micro y pequeños empresarios locales.

Aspectos locacionales del área de estudio

Para entender a los empresarios que viven en el municipio es necesario conocer el ambiente en el que ellos se desenvuelven. León, Guanajuato, está localizado en el centro del país en el inicio del siglo XX, es considerado en la actualidad como un cruce de caminos. María de la Cruz Labarthe (1997) en su libro *León Entre dos inundaciones*, señala al empresario leonés “por su capacidad de afrontar el riesgo, y lo que ha sido innegable es su ferviente sentido religioso. La proliferación de talleres artesanales en la ciudad de León y la constitución de algunas empresas mayores con la instalación de fábricas a partir del último cuarto de siglo pasado se debieron en gran parte al carácter independiente del inmigrante” (Labarthe, 1997). En las primeras décadas del siglo XX, gracias a que en la ciudad se instalaron empresas que expedían materias primas para el calzado, ya fuera de importación o nacionales, permitió que los talleres familiares proliferaran en la ciudad, en las décadas de los años veinte y treinta se dio la apertura de talleres con una mayor inversión donde los trabajadores tenían un salario, estos estuvieron financiados por los propios zapateros en asociación con algunos comerciantes quienes invertían y posteriormente distribuían los productos elaborados en los talleres y el de *los maestros de las picas* vendían a los comerciantes

(Mimeo del Diagnóstico SUBSEMUN capítulo León 2011).

A la par de la industria del calzado se fue consolidando industria de la curtiduría, que hasta hacía poco tiempo destinaba el grueso de su población a la vaqueta, que es un cuero de res utilizado principalmente para producir artículos conocidos como talabartería, es decir sillas de montar, arneses y correas. Con el aumento de la demanda de piel para la fabricación de calzado, se vieron en la necesidad de producir piel con características especiales para el calzado. Para satisfacer la demanda a la que se enfrentaban los industriales se importaron pieles de algunos lugares de país, principalmente el norte e incluso algunas de origen extranjero, pues dada la creciente producción de artículos, no les era suficiente para abastecer a la industria. En la década del treinta, de los 104,274 habitantes, aproximadamente 30,000 se dedicaban a alguna actividad conectada con el calzado que abarcaba desde la realización del corte, hasta el acabado de la pieza (Mimeo del Diagnóstico SUBSEMUN capítulo León 2011).

Al buscar dentro de la historia local un momento en el que dé inicio la industria zapatera más formalmente, es decir como industria, podemos marcar como punto de partida finales de la década de los cuarenta. Bajo la presidencia del General Ávila Camacho el estado se erigió como motor del *desarrollo económico*, lejos ya de las políticas radicales que dictó el cardenismo. La industria zapatera se vio beneficiada por la necesidad real de la falta de importación del producto. La naciente industria se valió de la migración de personas de las rancherías que circundaban la ciudad para cubrir la demanda de la mano de obra. En un lapso de veinte años, la ciudad se convirtió en la capital económica del estado y los dueños de las fábricas y comerciantes organizados en cámaras y asociaciones, comenzaron a adquirir una presencia importante en la toma de decisiones de la ciudad (Mimeo del Diagnóstico SUBSEMUN capítulo León 2011).

Después de los años cuarenta en la ciudad se incrementó cada vez más el número de establecimientos con una organización fabril. La utilización de innovaciones técnicas como maquinaria y pegamentos, y la modernización en la organización de la producción dio como resultado una reducción en los costos y un aceleramiento en la producción (Labarthe, 1997).

En los años cincuenta, más de la mitad de la población en edad económicamente activa desempeñaba alguna actividad relacionada con el calzado, sus insumos o su distribución (Labarthe, 1997). Hasta los años de 1960 el municipio de León convivió una producción de zapato más bien artesanal, de bajo capital, con manufactura en talleres familiares, y las compañías o sociedades fabriles. Entrados los años sesenta se dio la apertura de factorías que ya empleaban a un mayor número de

personas para subsanar la producción, cuya demanda en la mano de obra iba en ascenso. Ellos entraron a trabajar bajo la figura del obrero, aunque no percibían un salario establecido, sino lo que se conoce como destajo, es decir les pagaban por lo que hacían, dependiendo del número de pares que el trabajador hacía de una determinada actividad, por lo que el sueldo de un empleado de la industria del calzado era superior al de un obrero de cualquier otra rama.

En esta nueva etapa, la captación de mano de obra fue decisiva por lo que las personas que habitaban en las comunidades cercanas a la ciudad, cuya ocupación era principalmente los trabajos relacionados con el campo, dejaron sus tierras y se dedicaron al calzado (Mimeo del Diagnóstico SUBSEMUN capítulo León 2011). La actividad económica en los años ochenta consolidó a la industria zapatera, por medio de programas nacionales se incluyó la capacitación de los obreros con los apoyos que recibió de la federación como fue la apertura de carreras cuyo perfil estaba enfocado a ser técnico en la industria del calzado o la curtiduría (Mimeo del Diagnóstico SUBSEMUN capítulo León 2011).

Situación actual

Debido a la apertura de mercado en este sector, se han detectado bajas en la producción del mercado local, debido a que estas empresas extranjeras tienen mayor tecnología. En el caso de las empresas chinas se están importando grandes cantidades de productos principalmente ropa y calzado. En cuanto al número de empresas que se dedican al sector calzado en México existían alrededor de 5,371 de las cuales el 45% se encontraban en Guanajuato, el 18% en Jalisco, el 17% en el Estado de México, el 3% en Nuevo León y el 17% restante distribuido en otras partes del país (Hernández, 2006). La distribución de la producción de calzado en el país ha sufrido algunos cambios en los últimos años. Guanajuato continúa concentrando la mayor producción.

El mayor número de empresas se encuentran instaladas en León (cerca del 60%, especialmente producen calzado para dama y niños; en tanto que en San Francisco del Rincón, se produce calzado deportivo, mayoritariamente con materiales sintéticos). Para dar un panorama más amplio es necesario hablar de algunas causas de esta problemática dentro de la industria del calzado, una de ellas, es la apertura del mercado local y nacional al producto Chino. Esto no solo se refiere al TLCAN sino a otros tratados como el GATT (Acuerdo General sobre Aranceles Aduaneros y Comercio), este tratado se conformó de 1986 a 1993, en esas fechas se modifican los aranceles para la industria del calzado. Después de esto a partir de 1995 hasta la actualidad surgen nuevos retos frente al mercado globalizado específicamente

se da la competencia con China. La entrada de México al GATT representó una desregulación arancelaria en varios sectores, como el que ahora nos ocupa:

- La medida arancelaria disminuyó de 27% en 1982 a 13.1% en 1992.
- El número de tasas arancelarias se redujo, de 16 a 5.
- El porcentaje de importaciones sujetas a permisos previos se redujo de 100% en 1982 a poco más de 10% en 1992 (Saraví, 1997).

La baja en la tarifa arancelaria propició en México la competencia con el calzado barato proveniente del extranjero, lo cual repercutió aún más en la tendencia a la disminución de la capacidad productiva de la industria mexicana del calzado. Al municipio de León, Guanajuato durante muchos años se le ha denominado clúster en la industria del calzado, incluso es conocido nacionalmente como *LA CAPITAL MUNDIAL DEL CALZADO* (realmente ocupa el séptimo lugar mundial en producción de calzado; y su principal mercado es el regional). En el 2013 según la SE abarcó cerca del 70% de la industria nacional en este rubro.

En esta ciudad podemos encontrar miles de empresas que se dedican a este tipo de industria que en su mayoría son pequeñas y medianas. Asimismo, una parte importante de la industria del calzado es la curtiduría, la cual provee de insumos a este sector (debemos de considerar que desde hace varios lustros, ambas ramas están en conflicto; por lo cual, los productores de calzado han optado por importar gran parte de sus materias primas de EEUU y Brasil; argumentan que la piel que viene del sur del país –Tabasco y Campeche- está muy dañada por garrpatas y otros insectos que laceran el producto).

Desde inicios de 1999 hasta el 2015 el estado de Guanajuato ha sido uno de los focos de atención para los inversionistas extranjeros. A continuación se presenta una gráfica que nos muestra cómo ha sido el flujo de inversión en el estado:



Fuente: elaboración propia con datos de la SE. * se refiere al segundo trimestre del 2014, por eso parece disminuir el flujo de IED

Actualmente en Guanajuato existen 973 empresas extranjeras de las cuales 460 se ubican en León algunas provenientes de EUA, China, España, Taiwán, Italia, Francia, Alemania, Luxemburgo, Holanda, entre otros. 54 de estas empresas extranjeras están relacionadas con la industria del calzado (El Universal, 25 de noviembre de 2013). Las importaciones del calzado Chino han ido aumentando a lo largo de estos años, y han dañado la industria de muchas formas. El 2013 El Universal publicó una nota con datos de las repercusiones de la entrada del calzado Chino a México:



Fuente: UNION GTO. El Universal (2013)

Algo que es importante destacar es el punto número cuatro que habla del costo de producción. Si bien, sabemos que el costo de producción define en gran medida el precio de venta, por lo tanto si el costo de producción de un zapato mexicano es aproximadamente de 21 dólares ¿cómo es posible que compita contra el calzado Chino si ingresa al mercado con un costo de 7.5 dólares? Incluso venden sus productos por debajo del costo de producción.

Asimismo, el presidente de la Cámara de la Industria del Calzado del Estado de Guanajuato (CICEG), Ysmael López García (2011), indicó “que ante el grave problema de la invasión del calzado Chino, hoy ha impactado en pérdida de empleos y baja en la producción. Las empresas están cerrando debido a esta situación y es necesario hacer algo para salvar la industria local” (Boletín de prensa del CICEG).

Metodología

En el Análisis de Coyuntura partimos de la existencia de contradicciones, luchas y competencias entre los diversos actores, grupos, entre clases sociales que poseen diferentes intereses económicos, políticos e ideológicos en una sociedad. La coyuntura se puede definir como la forma de manifestación de la lucha de los diferentes actores o grupos, en una sociedad específica y en un momento determinado. El Análisis de Coyuntura busca precisamente caracterizar este conjunto de sujetos en acción, en relación con sus proyectos protagónicos, de adhesión o antagónicos. Los actores pueden ser personas, grupos, instituciones, que representan intereses no individuales sino sociales o institucionales. Los objetivos de un Análisis de Coyuntura son:

1. Redefinir la correlación de fuerzas de un momento y una situación social o institucional, generado por un acontecimiento.
2. Reconstruir las prácticas sociales o institucionales de la manera como se dieron en un momento dado, y según sus lógicas de producción.
3. Señalar las estrategias y las tácticas (acciones) de los actores sociales en el seno de una sociedad o de una institución, para determinar los bloques de poder que se van formando.
4. Mostrar la presencia o el ocultamiento de las contradicciones de fondo de una sociedad o de una institución
5. Relacionar los momentos coyunturales con el movimiento profundo de las estructuras sociales o institucionales.

Para realizar un Análisis de Coyuntura se deben considerar las siguientes unidades de análisis:

- Protagonistas: Aquellos que actúan con decisión y claridad para alcanzar los objetivos e intereses del grupo, que resultan triunfantes en un momento coyuntural dado.
- Ayudantes: Aquellos actores que colaboran con los protagonistas para que éstos alcancen los objetivos de sus acciones.
- Opositores: Aquellos actores que son contrarios a los objetivos de los protagonistas y que no quieren que éstos alcancen su cometido, aunque ellos no alcancen tampoco sus propios objetivos.
- Destinatarios: Aquellos actores que recibirán los beneficios o daños de la acción de los protagonistas.
- Situación: Las características político-sociales, económicas, educativo-culturales, etc., existentes juegan un papel, ya sea porque ayudan o estorban a los protagonistas o a sus opositores.
- Dispositivos prácticos de tipo institucional y tecnológico: Son las ayudas o instrumentos de todo tipo que los actores utilizan para llevar a la práctica sus propósitos.
- Proyecto: Son las carencias/deseos (intereses) que desatan y movilizan las acciones de los distintos grupos. Ser parte de algo que no se tiene y que se quiere adquirir, o tener algo que se quiere mantener. A veces los intereses no se declaran, sino que se ocultan por cuestiones estratégicas o porque ya aparecen implícitos. Cabe decir que los actores arriba enumerados por sus roles, pueden desempeñar diversos papeles, según vaya cambiando su posicionalidad o cuota de poder.

Las fases del Análisis de Coyuntura contemplan:

- Acontecimientos: Estos sucesos por su dimensión afectan el destino y la vida de miles de personas, de sociedades enteras.
- Recursos: Son insumos con los que cuenta cada actor, éstos pueden ser monetarios, políticos, sociales, e incluso culturales (incluso son materiales o inmateriales –por ejemplo, redes de patronazgo con el poder central-).
- Correlación de Fuerzas: Surge a partir de la implementación de estrategias para incrementar los recursos de cada actor. Algunas veces, esa correlación de fuerzas se revela a través de indicadores cuantitativos como es el caso de una elección: el número de votos indicará la relación de fuerzas entre partidos, grupos y clases sociales. Otras veces debemos buscar formas de verificación menos visibles ¿cuál es la fuerza de un movimiento social o político emergente? ¿cómo medir lo nuevo, aquello que no tiene registros cuantitativos? La relación de fuerzas no es un dato inmutable, definido de una vez por todas: la relación de fuerzas experimenta cambios permanentemente, y es por eso que la política está llena de sorpresas.
- Articulación entre estrategia y coyuntura: La cuestión que interesa resaltar

aquí, es que los acontecimientos, la acción desarrollada por los actores sociales, generando una situación, definiendo una coyuntura, no se da en el vacío: esto tiene una relación con la historia, con el pasado, con las relaciones sociales, económicas y políticas establecidas durante un proceso más largo. A esto llamamos relacionar la coyuntura: los datos, los acontecimientos, los actores, a la estructura.

- Seguimiento de Medios: Se realiza una búsqueda de información retrospectiva y prospectiva en medios (prensa, radio, televisión e internet) sobre la coyuntura en análisis.

- Escenarios: La finalidad de un Análisis de Coyuntura es generar supuestos para los tomadores de decisiones. Los escenarios son posibles resultados de la correlación de fuerzas en la movilización de recursos por parte de los actores, mismos que se dan a partir de tácticas y estrategias. Es así, que derivado del Análisis de Coyuntura, es deseable generar al menos tres escenarios de la situación en estudio.

A partir de este herramental metodológico, se realizó el Análisis de Coyuntura del impacto de la apertura al calzado Chino hacia los productores micro y pequeños locales. En los siguientes apartados se aplicará dicha metodología en el caso de estudio.

Actores

En el Análisis de Coyuntura se deben definir varios tipos de actores (Protagonistas vs Opositores; así como sus Ayudantes), los cuales defenderán un proyecto en específico.

Protagonistas

Proyecto: apropiación del mercado local, regional y nacional con calzado de bajo costo.

Estrategias: convertirse en los principales proveedores de las comercializadoras (Andrea, Charly, Class, etc.) y de Medianas y Grandes empresas (Tres hermanos, locatarios de la central del zapato, Pietra, etc.)

Tácticas:

- Vender sus productos a bajo costo
- Acuden directamente a las empresas a comercializar sus productos
- ingresar sus productos al país de cualquier modo.

Recursos:

- Capital financiero
- Tecnología e innovación
- Mayor producción
- Bajo costo de sus productos
- Ley de inversión extranjera

- Bajo costo de aranceles
- Bajo costo de producción
- Contactos en las aduanas

Opositores

Proyecto: continuidad en el mercado local, regional y nacional como los principales productores de calzado.

Estrategias:

- Consolidar redes de colaboración entre empresarios locales
- Comercializar sus productos
- Hacer frente a las importaciones chinas a través de la calidad y el diseño de sus productos

Tácticas:

- Promoción de sus productos a través de diferentes exposiciones.
- Campañas de publicidad en contra de los productos chinos #LoChinoEsChafa.
- Demostrar que el calzado nacional tiene mejor calidad y diseño y sobretodo durabilidad.
- Desacreditar los productos chinos.

Recursos

- Mano de obra calificada
- Conocimiento de la industria y el mercado interno
- CICEG
- Localización estratégica
- Productos de buena calidad
- Reconocimiento a nivel nacional de sus productos
- Materia prima

Ayudantes

Proyecto: Incentivar la economía local

Estrategias:

- Asesoría técnica para integrar las denuncias contra quienes incurren en prácticas desleales de comercio internacional.
- Reducir las importaciones de calzado Chino
- Realizar acuerdos con China para regular la competencia comercial

Tácticas:

- Aumento de aranceles para las importaciones
- Verificación de importaciones a través de 9 aduanas

Recursos:

- Aduanas

- Poder de decisión política
- Repartición de recursos
- Ley de inversión extranjera



Correlación de fuerzas

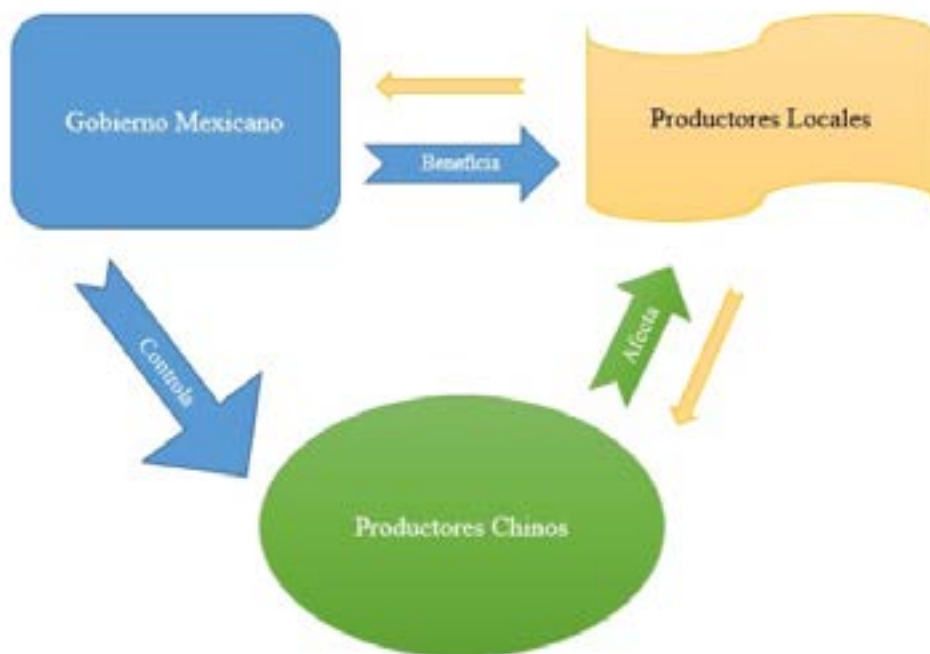
El tema de la industria del calzado es un tema que preocupa mucho a la sociedad guanajuatense y en general a todo el país. En torno a este tema existen diferentes relaciones entre los actores que hacen que los acontecimientos vayan tomando su rumbo. En primera instancia con base en el cúmulo de noticias que hay sobre la industria del calzado, se puede identificar la relación que existe entre el gobierno mexicano y los productores de calzado de todo el país. Sabemos que León, Guanajuato es el mayor productor de calzado del país por lo tanto es al que más les está afectando la entrada del calzado Chino. Esta relación es muy importante ya que el gobierno mexicano es el que se encarga de vigilar las importaciones a nuestro país, por lo tanto es importante seguir con el apoyo del gobierno para regularlas.

Asimismo tanto el gobierno como los productores locales están relacionados con el CICEG ya que esta cámara se encarga de vigilar y velar por los intereses de los productores locales, si bien es cierto que no todos los productores locales están afiliados al CICEG pero al menos una parte importante de ellos lo está. En cuanto a las empresas chinas que importan sus productos al país tienen relación también con el gobierno mexicano pero podría decirse que esta relación es positiva y negativa al mismo tiempo y se preguntarán ¿es esto posible? Sí, lo es, la relación positiva la llevan aquellos productores chinos que comercializan sus productos de manera legal y que cumplen con las normas que establece el gobierno mexicano para que puedan exportar a nuestro país. Así también hay una relación negativa ya que muchos de los productores lo hacen de manera ilegal y tienen contactos en las aduanas que permiten que sus productos entren sin cumplir con las normas

establecidas y venden sus productos por debajo del costo de producción y es por eso que se habla de prácticas desleales.

En este mismo sentido hay una relación directa entre productores chinos y productores locales. Simplemente lo que hace uno le afecta al otro, es por eso que esta entrada de calzado Chino ha afectado gravemente la industria local porque muchos de los que comercializan el calzado en la ciudad están cambiando sus productos guanajuatenses por productos chinos.

Si tratáramos de hacer una representación gráfica de esta correlación de fuerzas quedaría de la siguiente manera:



Fuente: Elaboración propia.

Relación entre estrategia y coyuntura

Como ya se ha mencionado anteriormente en el apartado de los Actores, cada uno de ellos tiene estrategias que sirven como líneas de acción, las cuales están basadas en el proyecto que podría decirse que es la meta a donde pretenden llegar cada uno de los actores y que a continuación vamos a analizar detenidamente de uno por uno:

Productores Chinos (Protagonistas)

Su proyecto es el siguiente: apropiación del mercado local, regional y nacional con calzado a bajo costo.

Los productores chinos están llevando a cabo su estrategia para apropiarse del mercado local, regional y nacional. Esto lo podemos corroborar a través de las noticias en los diferentes periódicos que circulan en todo el país especialmente en los locales ya que son temas que le interesan mucho la ciudadanía leonesa.

Como ejemplo de que se está llevando a cabo su estrategia mencionaré brevemente algunos de los encabezados de estas noticias

- Calzado Chino entra por corrupción en aduanas
- Calzado Chino cuesta un tercio del valor de producción de GTO
- Aumentan importaciones de calzado Chino 300%

Estas noticias se han venido dando en la última década y nos hemos dado cuenta de esa constante lucha que existe entre el calzado Chino y el calzado Mexicano.

Durante 2013, las importaciones de calzado Chino crecieron 424% llegando a más de 43 millones de pares de zapatos, lamentó Ysmael López García (2014), presidente de la Cámara de la Industria del Calzado de Guanajuato (CICEG), y quien llamó a frenar esta práctica. “Tan sólo en los meses de enero y febrero pasados han ingresado más de 20 millones de pares al país, de los cuales alrededor de 13 millones son de China, y del total de lo ingresado al país, el 42% viene a precios que no paga ni el costo de la materia prima”, dijo al inaugurar la edición 70 del Salón de la Piel y el Calzado (SAPICA) en León (Boletín de prensa de CICEG). Así también los chinos con tal de vender sus productos al mercado mexicano venderlos a muy bajo costo inclusive entran al mercado por debajo del costo de producción de los productores locales y por eso y otras cosas se dice que incurren en prácticas desleales.

Gobierno Mexicano (Ayudantes)

Su proyecto es incentivar la economía local. Consideramos que el gobierno mexicano es el actor más importante ya que de él depende que la industria del calzado avance o se vaya abajo con la entrada del calzado Chino. Son ellos los que se encargan de las aduanas y de recabar impuestos, así que las acciones que tomen repercuten directamente en los dos actores (protagonistas y opositores) ya sea de manera directa o indirecta. Asimismo el gobierno mexicano en su discurso dice que apoya completamente a la industria local, por ello ha ido tomando diferentes acciones en torno a este tema y una de ellas fue la que se tomó en el 2014: En la feria del calzado que se organizó en León el año pasado (2014) estuvo presente el Secretario de Hacienda Luis Videgaray el cual dio un mensaje sobre este tema. Primeramente dijo que México ha llevado a cabo en los últimos años “un proceso indiscriminado de apertura a las importaciones, incluso a aquellas que no cumplen con la norma y que entran al país con precios injustificadamente bajos y subvaluados” (Videgaray, 2014 en Noticieros Televisa).

Y con esto el gobierno Mexicano anunció la imposición de un arancel de entre 25% y 30 % al calzado Chino, en el marco de un paquete de medidas para combatir la competencia en esta industria. De ahora en adelante todo importador que introduzca calzado al país con un precio por debajo del estimado, deberá garantizar las contribuciones que se causen por las diferencias entre el precio reportado y

estimado (Videgaray, 2014 en Noticiero Televisa). También indicó que se van a inspeccionar de manera más detallada los productos de calzado que se importen al país, y ¿Cómo va a ser esto? Se designaron nueve aduanas para los productos de importación en este rubro del calzado, es decir, que solo a estas aduanas podrán pasar las importaciones bajo medidas estrictas de verificación. Esta información es relevante para este trabajo, ya que muestra las acciones que el gobierno Mexicano está tomando para fortalecer los mercados locales, tal vez no se les está cerrando las puertas por completo a los chinos pero si se está llevando a cabo una mejor administración y control de sus importaciones para promover la competencia leal entre productores.

Productores Locales (Opositores)

Su proyecto es darle continuidad en el mercado local, regional y nacional como los principales productores de calzado. Como se puede observar en el cuadro anterior los productores locales tienen tres estrategias las cuales están trabajando simultáneamente para mantenerse como los principales productores de calzado del país. En la primera estrategia se habla de formar redes de colaboración entre productores locales, lo más cercano al cumplimiento de esta estrategia es la realización de la Feria del Calzado (SAPICA). Esta feria tiene lugar en León, Guanajuato y se realiza dos veces al año para la presentación de la temporada Otoño-Invierno en el mes de marzo y en la temporada Primavera-Verano, en el mes de agosto, reuniendo a los proveedores más importantes de la industria del calzado y la moda. Esta feria pretende impulsar el desarrollo de los negocios, pues muchos de los productores locales asisten año con año para darse una idea de las nuevas tendencias en la moda del calzado y así poder seguir compitiendo en el mercado nacional e internacional.

La segunda estrategia es comercializar sus productos y en esta si han estado trabajando a lo largo de los últimos años incluso los problemas que presenta la industria local son en el mercado interno no en el externo. Ysmael López García, ex presidente del CICEG expresó en SAPICA: “Es extraño que tengamos éxito en las exportaciones y no tanto en nuestro mercado, algo no está sucediendo bien, algo tiene que hacer el gobierno porque no están creando las condiciones, el gobierno mexicano no puede regatear estas condiciones por más tiempo”. Así también el vicepresidente de comercio exterior de CICEG, afirmó que durante los últimos tres años (2012, 2013 y 2014) las exportaciones nacionales de calzado han registrado un aumento de 14% en términos de su valor (Boletín de prensa de CICEG, Marzo 2014).

Otra estrategia de los productores locales para hacer frente al mercado Chino es trabajar en el diseño y la innovación de los productos; así como continuar fabricando con piel. Esta estrategia al parecer ha funcionado sobre todo para el mercado

externo, ya que una de las razones por las que gusta el calzado Mexicano es por su calidad. Por ejemplo el empresario sudamericano Mateus Ferrer en SAPICA 2014 comentó que la calidad de la materia prima del calzado mexicano y sus diseños y moda no le piden nada al mejor calzado del mundo, además de estar muy adaptado a las condiciones de consumo y gusto del mercado colombiano (Boletín de prensa de CICEG, Marzo 2014). El diseño y la innovación es un punto clave para seguir posicionados en el mercado nacional e internacional pero al mismo tiempo los productores locales deben seguir promoviendo sus productos en el mercado interno a través de las ferias y campañas en las que se explique porque es importante que se consuman los productos locales en lugar de los Chinos.

Escenarios

Con base en la información proporcionada anteriormente y a través del seguimiento de medios que se estuvo realizando se puede concluir que puede haber 3 posibles escenarios dentro de esta problemática del impacto de las importaciones del calzado Chino a la industria local. Primeramente es necesario aclarar que existen muchos factores externos que pueden llegar a afectar a las empresas pero también existen algunos internos como la falta de innovación en los procesos productivos, entre otras cosas y los cambios que se puedan presentar también dependerán de cada empresa ya sea micro, pequeña, mediana o grande.

El primer escenario: Las empresas cierran debido a la baja en la producción por la entrada de calzado Chino. A pesar de las medidas que se tomaron para controlar las importaciones del calzado Chino a los productores les ha costado trabajo “salir a flote” y siguen cerrando sus fábricas, empresas y picas.

Segundo escenario: Debido al fracaso en la industria del calzado muchos han optado por cambiar de giro y dedicarse a otro tipo de industrias, como la industria automotriz y la aeronáutica.

Tercer escenario: Debido a que en el año 2014 se volvieron a imponer medidas para controlar las importaciones a través de aranceles más altos, la industria del calzado vuelve a tomar su curso y ahora tienen éxito llevando a cabo sus estrategias para volver a posicionarse como los principales productores de calzado del país y de exportación. Esto llegó en el mediano y largo plazo pues esta medida gubernamental está funcionando porque poco a poco las importaciones de calzado Chino han disminuido, por ejemplo en el año 2014 el CICEG esperaba que ingresaran al país 120 millones de pares de zapato Chino y se registraron solamente 100 millones de pares (Boletín de prensa de CICEG).

Para concluir, es muy complicado plantear escenarios para este análisis de coyuntura ya que es un tema muy extenso que se ha discutido a lo largo de la

última década, en el cual los diferentes actores han ido cambiando de estrategia pues la situación cambia constantemente y esto no les permite avanzar rápidamente para darle una solución al tema. A manera de posible solución o algo que podría ser un escenario favorable para la industria local es que se conformaran redes de colaboración para poder competir contra cualquier “intruso” que pueda dañar el mercado interno. ¿Cómo sería esto? Simplemente que entre los mismos productores locales se conforme esta red en la cual se puedan realizar y proveer de las distintas materias primas que se utilizan dentro de la industria y que se conforme un encadenamiento productivo interno para competir con el calzado externo, especialmente el Chino. Asimismo conformar redes de innovación para los procesos de producción.

Bibliografía

- Hernández, E. (2006) Estrategias de reestructuración productiva de los empresarios tapatíos de la industria del calzado. Universidad de Guadalajara, México.
- Labarthe, M. (1997) León entre dos inundaciones. Ediciones La Rana.
- Mosqueda, A. y Rodríguez, J. (2013) Cultura empresarial en el bajo guanajuatense. El caso de León. Memoria de Veranos de Investigación Científica 2013. ISBN: 978-607-441-248-2. Universidad de Guanajuato.
- Mimeo del Diagnóstico SUBSEMUN capítulo León 2011

Cibergrafía

- Exigen zapateros al gobierno crear condiciones para reactivar el consumo nacional. (28 de Marzo 2014). Boletín de prensa del CICEG, Marzo 2014. Recuperado de <http://www.ciceg.org/boletines/28marzo2014.pdf>
- México establece nuevo arancel para importación de calzado. (28 de Agosto de 2014). Noticieros televisa. Recuperado de <http://noticieros.televisa.com/economia/1408/mexico-establece-nuevo-arancel-importacion-calzado/>
- Se diversifican proveedores del calzado. (27 de Enero de 2015). El Economista. Recuperado de <http://eleconomista.com.mx/estados/2015/01/27/se-diversifican-proveedores-calzado>
- Zapateros de AL piden disciplinar a industria china. (25 de Noviembre de 2014). El Economista. Recuperado de <http://eleconomista.com.mx/industrias/2014/11/25/zapateros-piden-disciplinar-industria-china>
- Preguntan zapateros Mexicanos a gobierno ¿hasta cuándo va a poner un alto a China? (26 de Marzo de 2014). Boletín de prensa del CICEG, Marzo 2014. Recuperado de <http://www.ciceg.org/boletines/26marzo2014.pdf>
- Calzado chino cuesta un tercio del valor de producción de GTO. (28 de Agosto de 2013). Unión Gto, El Universal. Recuperado de <http://www.unionguajuato.mx/articulo/2013/08/28/empresas/leon/calzado-chino-cuesta-un-tercio-del-valor-de-produccion-de-gto>
- Calzado Chino entra por corrupción en las aduanas. (3 de Mayo de 2014). Milenio. Recuperado de http://www.milenio.com/region/interes-importacion-calzado-chino-MMM_0_292171059.html
- Zapateros mexicanos luchan contra calzado chino con diseño. (8 de Febrero 2013). Unión Gto, El Universal. Recuperado de <http://www.unionguajuato.mx/articulo/2013/02/08/empresas/leon/zapateros-mexicanos-luchan-contra-calzado-chino-con-diseno>

¿EL POSDOC COMO ESTRATEGIA DE ENCONTRAR TRABAJO EN LA ACADEMIA? EXPERIENCIAS DE LOS INVESTIGADORES JÓVENES EN MÉXICO

NINA JUNG¹



Resumen

En el camino de convertirse en un científico consolidado hay varias metas por alcanzar: graduación, posgrado, especialmente el doctorado puede ser determinante para los puestos de trabajo posteriores. Sin embargo, la educación formal es sólo un lado de la historia: el siguiente paso, la transición al mercado de trabajo académico, es un asunto difícil.

Pasar de manera directa del doctorado a un puesto fijo ya no es tan probable. Más bien, los jóvenes pueden pasar un tiempo considerable en contratos temporales hasta encontrar un empleo (Turner & McAlpine, 2011). Las estancias posdoctorales (los *posdocs*) pueden formar parte de este periodo y de las trayectorias de dichos jóvenes. El posdoc por un lado puede ser considerado una prolongación del proceso formativo doctoral, pero no pocas veces es un recurso de movilidad institucional (nacional e internacional) e incluso está considerado una opción de *mientras que* por la falta de plazas en las universidades (Carrozza & Minucci, 2014) (Miller, 2011).

Este trabajo trata de las trayectorias de investigadores jóvenes en México, en particular de la transición del sistema educativo formal a un puesto de trabajo permanente. Quiero explorar cómo el posdoc puede ser un recurso para encontrar empleo dentro de la misma institución donde realizaron la estancia posdoctoral.

La experta en mercados laborales académicos Christine Musselin afirma que las decisiones acerca de quién va a ocupar una plaza muchas veces se desliga de la trayectoria y productividad científica personales, más bien dependen de a quién conoces, a quién le debes un favor y de relaciones amistosas (Musselin, 2010, p. 1), de tener contactos útiles (Granovetter, 1995).

Aplicando el Análisis de Redes Sociales voy a visualizar y estudiar estas

¹ Doctora en Ciencias Políticas y Sociales por la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales (FCPyS) de la UNAM. Es investigadora de tiempo completo del Instituto de Investigaciones Sobre la Universidad y la Educación (IISUE) de la UNAM; Profesora de los programas de Posgrado de la FCPyS y de Pedagogía, ambos de la UNAM. Sus intereses de investigación abarcan los espacios y las redes sociales, la transnacionalización y la formación.

trayectorias y relaciones en el caso de una selección de investigadores jóvenes del área de Ciencias de la Tierra para dibujar sus patrones de movilidad. Aparte voy a trabajar la red personal de un caso selecto para poder tomar en cuenta no sólo sus afiliaciones institucionales sino también relaciones interpersonales que han tenido un impacto en sus trayectorias laborales académicas.

Palabras clave

Posdoctorantes, Trayectorias Laborales, Movilidad Internacional, Contactos, Análisis de Redes Sociales

Introducción

Mucho se ha trabajado sobre el tema de la vinculación escuela y trabajo en los niveles educativos medio-superior o superior, pero relativamente poco se ha dicho sobre la empleabilidad de los más altos calificados: doctores con estudios de posdoctorado.

A “postdoc” is the only stage in the education, training, and career development of a scientist or engineer that is referred to only by the period of time, and not the position itself. Because there is no agreed-upon specific title, there is no agreed-upon set of goals or outcomes for the position (National Academy of Sciences, pág. 18)

El sueño de muchos graduados de encontrar un empleo directamente después de terminar los estudios universitarios no se hace más fácil entre más alto el grado de estudios. Es decir que al acabar el doctorado y pasar a un puesto permanente de trabajo ya no es un escenario muy realista para la mayoría de los graduados. Como los expertos del Oxford Learning Institute Turner y McAlpine (2011) argumentan, los recién egresados doctores pueden pasar un tiempo considerable aceptando trabajos temporales bajo contratos de tiempo definido hasta encontrar una contratación institucional fija.

Este trabajo trata de las trayectorias de investigadores jóvenes en México, en particular de la transición del sistema educativo formal a un puesto de trabajo permanente. Quiero explorar cómo el posdoc puede ser un recurso para encontrar empleo dentro de la misma institución donde realizaron la estancia posdoctoral.

Una estancia posdoctoral (el *posdoc* de aquí en adelante) últimamente ha cobrado más importancia en las trayectorias laborales de académicos jóvenes. Si bien su importancia depende de una serie de factores vinculados al área científico así como a las particularidades de los sistemas nacionales de investigación de diferentes países, el posdoc puede cubrir distintas funciones: no pocas veces puede ser una prolongación del proceso formativo de los estudios doctorales en la que el joven

investigador se especializa más en un tema en particular o incluso si quiere cambiar de tema y línea de investigación (Miller, 2011).

También el posdoc puede ser considerado una opción de *mientras que* por la falta de plazas en las universidades (Carrozza & Minucci, 2014) (Miller, 2011). Sin embargo el problema viene cuando se acaba la estancia posdoctoral y el posdoc no ha encontrado un empleo posterior a su estancia. Esta preocupación ya es notable en el desempeño de los jóvenes durante el posdoc. Una informante clave me mencionó alguna vez que *“se nota que en el segundo año de la estancia la productividad de los posdoctorantes baja muchísimo”* por estarse concentrando en encontrar empleo en lugar de ser productivos. Explicó que *“muchos no terminan la estancia de 24 meses. Si les sale algo antes, una oferta de empleo, se van...y se entiende que se vayan”*. Otra situación parecida se presenta en el siguiente caso: *“Estoy aceptado en el posdoc pero de repente salió que quedé seleccionado como posible candidato para una cátedra CONACYT de investigadores jóvenes. Si me la dan, no voy al posdoc”*, me comenta Carlos, un joven de 38 años, con grado de doctor de la UNAM del año 2012, en una plática personal. Otra joven treintañera con doctorado de otra universidad nacional comenta de su experiencia que *“es muy difícil encontrar algo. Hay pocas plazas y todo es muy especificado. Uno tiene que adaptarse mucho y eso baja las posibilidades de que te contraten... Me han ofrecido dos cátedras CONACYT pero una en Durango y otra... ya ni me acuerdo dónde...”*. Cuando le preguntaba por la relación con su asesora y los demás contactos que ya había hecho en el transcurso del posdoc, si le sirvieran para encontrar un trabajo, me contesta *“pues me dijo mi asesora que siempre está la opción de aplicar a otro posdoc...”*.

Universities obviously cannot provide jobs for all of their postdoctoral researchers at the end of their terms, (...) at a wide variety of universities, the expectation is that the postdoctoral researchers will find jobs elsewhere (National Academy of Sciences, 2014, pág. 22)

Por último, también es común que el posdoc es considerado un recurso de movilidad institucional (nacional e internacional). Generalmente el posdoc debería de generar esta movilidad institucional ya que se supone que no se puede realizar una estancia posdoctoral en la institución que otorgó el grado de doctor, ni tampoco en la institución donde se encuentra afiliado el tutor principal de tesis. Abundan los casos de científicos que realizaron parte de su formación académica en otro país. El posdoc en el extranjero puede ser parte de esta movilidad internacional. Por

otra parte, la UNAM y el país en general cuentan con un número considerable de extranjeros que escogieron México como país de residencia y actividad laboral. ¿En las contrataciones de investigadores jóvenes, pesa más tener un perfil internacional o tener los contactos dentro de una institución?

Las investigadoras italianas Carrozza y Minucci (2014), cuando hablan del ejemplo de los posdoctorantes italianos advierten que las personas reportaron que se fueron al extranjero a hacer una estancia doctoral en lo que se ofrecía una oportunidad de empleo en su país de origen. No obstante, han observado que las universidades mismas dan preferencia a personas que no han estado en el extranjero, cuando escogen a los investigadores que van a contratar. Esta situación hablaría de la importancia de los contactos y el peligro de la movilidad internacional.

La experta en mercados laborales académicos Christine Musselin afirma que las decisiones acerca de quién va a ocupar una plaza muchas veces se desliga de la trayectoria y productividad científica personales, sino que depende de quién conoces, a quién le debes un favor y de relaciones amistosas (Musselin, 2010, p. 1), de tener contactos útiles (Granovetter, 1995). Estos contactos se pueden romper al ser internacionalmente móvil, o configurarse en nuevos lugares. Sin embargo, el estar físicamente en otro lugar puede impedir que la información de una plaza esté disponible para el joven investigador.

En su libro *Getting a Job. A study of contacts and careers* el sociólogo estadounidense Mark Granovetter (1995) habla de la importancia que tienen los contactos para conseguir trabajo. En su estudio el autor se centra en el flujo de la información acerca de una vacante y cómo – sea a través de contactos, aplicación directa, publicidad etc. – las personas se enteraron del puesto que actualmente ocupan. Granovetter afirma que, no sorprendentemente, el 56% de las personas encuentra trabajo a través de los contactos personales, que él caracteriza como contactos “útiles”. Una vez más la literatura nos habla de la importancia de los contactos encima de los perfiles internacionales de los investigadores jóvenes. ¿Cómo está la situación para los doctores mexicanos con estudios de posdoc?

Voy a considerar dos estrategias diferentes para conseguir empleo a través del posdoc en el caso de los científicos mexicanos en el transcurso de este texto: 1. el posdoc como movilidad internacional y 2. el posdoc para establecer contactos importantes.

¿Cómo analizar este fenómeno?

Según la socióloga estadounidense Kathrine Faust (2002)

“en las últimas décadas las redes sociales han cautivado la imaginación y la

atención de los investigadores en las ciencias sociales y del comportamiento. Este interés se deriva, en gran parte, del particular énfasis que las redes sociales otorgan a la conexión entre entidades y a los patrones, antecedentes y consecuencias de las mismas. A diferencia de los enfoques que consideran a los individuos como unidades independientes, la perspectiva de las redes sociales hace de las interdependencias su punto central de estudio” (pág. 1).

La movilidad ocupacional es uno de muchos ejemplos que se pueden estudiar a través de este enfoque. Para estudiar las dinámicas de la formación, las trayectorias y la movilidad laboral de los posdoctorantes el Análisis de Redes Sociales (ARS) es un paradigma de investigación útil. Eso se debe a su gran flexibilidad en el análisis de las relaciones y estructuras sociales aplicables a nivel de las personas o de las instituciones, y en tercera instancia: la vinculación entre estos dos niveles analíticos.

Según el antropólogo español José Luis Molina (2001) el ARS “estudia relaciones específicas entre una serie definida de elementos” (pág.13), por ejemplo personas, grupos, organizaciones, países, eventos, etc., es decir, los tipos de actores. Es importante destacar que el ARS se enfoca primordialmente en las relaciones y no en los atributos (descriptivos) de los actores. Sin embargo, los atributos nos ayudarán en la interpretación del contexto en que se inscribe el objeto de estudio. Los investigadores estadounidenses Stan Wasserman y Kathrine Faust (1994) argumentan que el ARS estudia las pautas e implicaciones de estas relaciones, y el sociólogo canadiense Barry Wellman (1998) añade que se trata de la cuestión de indagar cómo estas relaciones o interacciones crean una estructura que puede ser estudiada en sí misma.

Así define el sociólogo español Félix Requena la noción de *red social*: “todos los vínculos existentes entre un conjunto de individuos”. Añade que el concepto es de particular utilidad para el estudio de pequeños o medianos grupos de actores como para él son conjuntos de organizaciones, los departamentos de dichas organizaciones, miembros de una élite, “estudiantes de un curso, un pequeño pueblo o aldea, etc.” (Requena, 1996, pág. 15).

Al aplicar el ARS, por lo menos uno de los fenómenos estudiados tiene que ser definido en términos relacionales (Marin & Wellman, 2010), ya que “la unidad de análisis son las relaciones que establecen los actores sociales” (Marquina, 2007, pág. 14). Unidad analítica en este sentido se entiende como la entidad teórico-analítica sobre la que se va a hacer una afirmación y aportación teórica (Pries, 2008).

Cuando se trata de redes que vinculan o miden las relaciones entre actores de la misma entidad social, es decir un mismo tipo de actor, hablamos de *redes de*

un modo (Wasserman & Faust, 1994). En ese tipo de red, lo que se pretende es “analizar el conjunto de las relaciones directas que existen entre los elementos de un grupo definido de actores” (Marquina, 2007, pág. 17). Al combinar dos o más tipos de actores, la red se denominaría *multimodal* (Wasserman & Faust, 1994). Encontramos aplicación de este tipo de red cuando queremos poner en relación a los académicos con su institución de afiliación.

Aplicando el ARS voy a visualizar y estudiar estas trayectorias y relaciones en el caso de una selección de investigadores del área de Ciencias de la Tierra para dibujar sus patrones de movilidad. Aparte voy a trabajar la red personal de un caso selecto para poder tomar en cuenta no sólo sus afiliaciones institucionales sino también relaciones interpersonales que han tenido un impacto en sus trayectorias laborales académicas.

De esta manera, los nodos que defino en esta red son los mismos investigadores jóvenes, sus contactos (con otros investigadores o profesores) y las instituciones de afiliación de cada uno. Estoy tomando en cuenta dos tipos de relaciones: primero la afiliación institucional, y segundo las relaciones personales. Por lo mismo estoy definiendo redes de dos modos como se verá más adelante.

La muestra/ el caso

El paisaje institucional de la UNAM está compuesto por los institutos y centros de investigación que se agrupan en “dos grandes subsistemas: el de la Investigación en Humanidades (SIH) y el de la Investigación Científica (SIC)” (CIC-UNAM, 2007, pág. 14). Al lado de estos dos subsistemas existe otra parte de la investigación universitaria que se circunscribe en su propio subsistema, el de Escuelas y Facultades (SEF).

A continuación haré referencia al Subsistema de la Investigación Científica que integra un total de 30 instituciones (institutos y centros de investigación) subdivididas en tres áreas: Ciencias Físico-Matemáticas, Ciencias Químico-Biológicas y de la Salud, y Ciencias de la Tierra e Ingenierías (véase tabla 1).

Tabla 1 – Las instituciones del SIC-UNAM

| | | |
|--|----------------------|---|
| Ciencias Físico Matemáticas | CCADET | Centro de Ciencias Aplicadas y Desarrollo Tecnológico |
| | CCM | Centro de Ciencias Matemáticas |
| | CFATA | Centro de Física Aplicada y Tecnología Avanzada |
| | CNyN | Centro de Nanociencias y Nanotecnología |
| | CRyA | Centro de Radioastronomía y Astrofísica |
| | IA | Instituto de Astronomía |
| | ICf | Instituto de Ciencias Físicas |
| | ICN | Instituto de Ciencias Nucleares |
| | IER | Instituto de Energías Renovables |
| | IF | Instituto de Física |
| | IIM | Instituto de Investigación en Materiales |
| | IIMAS | Instituto de Investigaciones en Matemáticas Aplicadas y en Sistemas |
| | IM | Instituto de Matemáticas |
| Ciencias Químico-Biológicas y de la Salud | CCG | Centro de Ciencias Genómicas |
| | CIEco | Centro de Investigaciones en Ecosistemas |
| | IB | Instituto de Biología |
| | IBt | Instituto de Biotecnología |
| | ICMyL | Instituto de Ciencias del Mar y Limnología |
| | IE | Instituto de Ecología |
| | IFC | Instituto de Fisiología Celular |
| | IIB | Instituto de Investigaciones Biomédicas |
| | INb | Instituto de Neurobiología |
| IQ | Instituto de Química | |
| Ciencias de la Tierra e Ingenierías | CCA | Centro de Ciencias de la Atmósfera |
| | CGc | Centro de Geociencias |
| | CIGA | Centro de Investigaciones en Geografía Ambiental |
| | IGf | Instituto de Geofísica |
| | IGg | Instituto de Geografía |
| | IGI | Instituto de Geología |
| | II | Instituto de Ingeniería |

(Fuente: CIC-UNAM, 2014)

La transición laboral de los posdocs, posteriormente a su formación y estancia posdoctoral no es sencilla. Entre 2004 y 2014 la UNAM, dentro del Subsistema contrataron a 800 académicos en la modalidad contractual de “becario posdoctoral” dentro de las 30 instituciones que conforman el SIC-UNAM. Es decir, todos los 30 institutos han formado a posdoctorantes en dicho periodo.

El número de personas que ha logrado una contratación dentro del SIC-UNAM son 99 de los iniciales 800 que entre 2004 y 2014 se han formado como becarios posdoctorales en el subsistema. A continuación me voy a referir a tres grupos de jóvenes: primero la muestra completa de 800, después los 99 que han obtenido un empleo en la UNAM dentro del subsistema y por último una muestra de una sola disciplina: Ciencias de la Tierra (14 personas: 8 mujeres y 6 varones) contratados en

un solo instituto, el de geología (IGL).

Elegí el caso del IGL como instituto porque ha contratado a un mayor número de investigadores jóvenes que fueron posdocs dentro del mismo instituto, en comparación con otros institutos y centros de investigación de la UNAM en el periodo revisado².

El IGL utiliza el programa de posgrados de la Dirección General de Asuntos de Personal Académico (DGAPA) para la renovación de su planta académica como se especificó en el informe anual de 2014, año en el que el IGL contrató a su mayor número de investigadores jóvenes: *“Actualmente el Instituto de Geología cuenta con 60 investigadores y 48 técnicos académicos, ... El crecimiento aparente de la planta académica del Instituto es el resultado de la participación activa del IGI en el programa de posdoctorantes de la DGAPA, lo cual permite fortalecer los cuadros de investigación a nivel nacional e identificar a aquellos elementos destacados”* (IGI-UNAM, 2014, pág. 11).

Entre las 14 trayectorias (ver tabla 2) de los investigadores jóvenes contratados por el IGL escogí a una persona para dibujar su red personal respecto a la situación de conseguir empleo. Las personas fueron identificadas a través de los informes anuales del IGL desde el año 2004 y acumuladas en una base de datos. Las trayectorias individuales las reconstruí con los datos de los CVs de los jóvenes, sus tesis doctorales así como las páginas institucionales de su instituto o centro donde laboran.

Tabla 2 – Trayectorias laborales de 14 geólogos contratados en el IGI de la UNAM

| Nombre | Género | Año nac. | Nacionalidad | Doctorado | Antes del posdoc UNAM | Posdoc UNAM | Después de posdoc UNAM | Trabajo actual | Duración posdoc | SNI |
|-----------------|--------|----------|--------------|----------------------------|-----------------------|-----------------------|---------------------------|-----------------------|-----------------|-----|
| Investigador _1 | F | 1978 | Italiana | CGC-UNAM, México 2007 | | IGI-UNAM 2008-2010 | IGI-UNAM 2010 | Investigador Asociado | 24 meses | 1 |
| Investigador _2 | M | 1979 | Italiana | CGC-UNAM, México 2008 | | IGI-UNAM 2009-2011 | IGI-UNAM 2011 | Investigador Asociado | 23 meses | c |
| Investigador _3 | F | 1972 | Mexicana | ICMyL-UNAM, México 2006 | | IGI-UNAM 2007 | FQ, UNAM, Yucatán 2007 | Profesor Asociado | 7 meses | 1 |
| Investigador _4 | F | 1981 | Guatemalteca | Alemania 2010 | | IGI-UNAM 2011-2013 | IGI-UNAM 2014 | Investigador Asociado | 24 meses | 1 |
| Investigador _5 | M | 1978 | Mexicana | Estados Unidos 2011 | | IGI-UNAM 2011-2013 | IGI-UNAM 2014 | Investigador Asociado | 24 meses | c |

² Quiero señalar que hago referencia a los posdocs que han sido contratados y pagados por la UNAM y que son posdocs en el marco del programa institucional de la Dirección General de Asuntos de Personal Académico (DGAPA). Estoy consciente de la existencia de otros tipos de programas para posdocs.

| | | | | | | | | | | | |
|---------------------|---|------|------------|-----------------------------|--|---------------------------|---|---|---|-------------|---|
| Investigador _6 | M | 1977 | Mexicana | Reino Unido 2011 | | IGI-UNAM 2012- 2014 | IGI-UNAM 2014 | | Investigador Asociado | 22 meses | 1 |
| Investigador _7 | F | 1975 | Mexicana | Reino Unido 2004 | | IGf-UNAM 2004- 2006 | IGI-UNAM Inv. Asoc. 2007 | IGI-UNAM | Investigador Titular A | 24 meses | 1 |
| Investigador _8 | F | 1971 | Canadiense | Estados Unidos 2005 | | IGf-UNAM 2006- 2008 | IGI-UNAM Inv. Asoc. 2008- 2011 | IPN, México 2012 | Profesor-In- vestigador Titular B | 24 meses | 1 |
| Investigador _9 | M | 1977 | Hindú | Alemania 2004 | Posdoct en India año n/a | IGf-UNAM 2006- 2008 | IGI-UNAM Inv. Asoc 2008 | IGI-UNAM | Investigador Titular A | 24 meses | 2 |
| Investigador _10 | M | 1972 | Marroquí | IIM-UNAM, México 2005 | Posdoc: IPN, México 2005- 2006 | IGI-UNAM 2006- 2008 | posdoc: México 2008- 2009 | U del Carmen, Campeche México año n/a | Profesor Investigador Titular C | 24 meses | 1 |
| Investigador _11 | M | 1980 | Española | España 2010 | | IGI-UNAM 2011- 2012 | 2013 n/a | IGI-UNAM 2014 | Investigador Asociado | 24 meses | 1 |
| Investigador _12 | F | 1979 | Española | España 2009 | | IGI-UNAM 2010- 2012 | 2013 n/a | IGI-UNAM 2014 | Investigador Asociado | 24 meses | 1 |
| Investigador _13 | F | 1978 | Mexicana | Estados Unidos 2010 | | IGI-UNAM 2011- 2012 | 2013 n/a | IGI-UNAM 2014 | Investigador Asociado | 9 meses | c |
| Investigador _14 | F | 1976 | Mexicana | FC-UNAM, México 2007 | 2008 n/a | IGI-UNAM 2009- 2010 | 2011- 2012 n/a | IGI-UNAM 2013 | Investigador Asociado | 12 meses | 1 |

Experiencia de los investigadores jóvenes en México

La tabla 3 nos da una idea de quienes son los investigadores jóvenes analizados en cuestión de su formación doctoral y nacionalidad y cómo esa relación cambia conforme elegí muestras o subgrupos más pequeños de la muestra completa.

Tabla 3 – Posdocs UNAM según tipo de doctorado y nacionalidad

| | Doctorado | | | Nacionalidad | |
|-----|-----------|----------|---------------|--------------|------------|
| | UNAM | nacional | internacional | mexicana | Extranjera |
| 800 | 28% | 28% | 44% | 66% | 34% |
| 99 | 39% | 12% | 49% | 68% | 32% |
| 14 | 36% | 0% | 64% | 43% | 57% |

(Fuente: Elaboración propia)

Lo primero que llama la atención al ver la figura 1 de los 800 posdoctorantes de investigación científica es que hay cinco instituciones que no han contratado a ni uno de sus posdoctorantes en el transcurso de 10 años: el IER, el CCG, el CCM, el ICMYL y el CRyA, y el IQ apenas contrató a dos. Como me explicó un investigador joven del área de química *“sin un posdoctorado en el extranjero no te contratan aquí en el instituto, aunque tengas muy buenos contactos”*.

El Instituto de Química (IQ) tiene un número mayor de los posdoctorantes del subsistema, un total de 39. Al disminuir el número de personas que todavía se encontraron en el posdoc cuando los datos fueron levantados, destaca la gran cantidad de 29 posdoctorantes de los cuales sólo fueron contratados dos en el lapso de 10 años. Si suponemos, según el testimonio del investigador joven, no se contrata a personas que no por lo menos tienen un posdoc del extranjero, y si vemos que aun así fueron contratadas a dos personas cabe señalar que estas personas tienen un doctorado del extranjero. Al revisar todos los perfiles de los 29, llama la atención que un porcentaje pequeño realizó su doctorado en el extranjero: apenas siete personas.

Este testimonio del investigador joven indica que dependiendo la disciplina, es imprescindible haber sido internacionalmente móvil durante los estudios posdoctorales en química y probablemente también en los otros campos e institutos y centros que no contrataron a nadie. La movilidad internacional en este caso es imprescindible.

En el Instituto de Geología resulta que la mayor parte de los propios posdocs fue contratada, sin embargo el 56% son extranjeros, como nos indica la tabla 3. Aparte, la gran mayoría dispone de un doctorado del extranjero también. Veamos a continuación el caso de los geólogos.

Respecto a las nacionalidades de los geólogos encontré que hay 6 son mexicanos, 8 son extranjeros (2x italiano, 2x español, 1x canadiense, 1x hindú, 1x guatemalteco, 1x marroquí). Acerca de la movilidad internacional, 9 de 14 personas cuentan con un doctorado de una universidad extranjera (3x Estados Unidos, 2x Reino Unido, 2x Alemania, 2x España). Y los antecedentes y posiblemente contactos previos en la UNAM cinco personas cuentan con un doctorado de la UNAM, y ninguno con un doctorado nacional. Tres de los cinco doctorados de la UNAM son extranjeros, dos mexicanos.

Se ve a nivel de este pequeño grupo la importancia de la internacionalidad de las trayectorias de los jóvenes. A continuación veremos a nivel individual el fenómeno de los contactos a través del ejemplo de la red personal de contactos y afiliaciones institucionales de Investigador_2 (figura 2), un joven italiano con estudios de doctorado de la UNAM.

Cada actor en la red de Investigador_2 está marcado con su grado nodal, es decir el número de relaciones que tiene con otros actores de la misma red. Entre

principal. Varios años antes LF fue investigador del IGL en el departamento donde Investigador_2 labora hoy, pero LF hoy mismo está afiliado al CGC.

Conclusiones

Siguiendo la pregunta del título de esta ponencia: ¿El posdoc como estrategia de encontrar trabajo en la academia?, creo que se puede decir que consideramos dos tipos de estrategias en este sentido: 1. El posdoc como recurso de movilidad internacional y 2. El posdoc para encontrar contactos útiles. Sin embargo hay que decir que el posdoc de ninguna manera garantiza un empleo una vez terminada la estancia.

Como contactos útiles para los investigadores jóvenes se pueden definir principalmente el tutor de tesis, el comité tutorial, y el asesor de posdoc. Los contactos al parecer se hacen dentro de la institución, donde el posdoc forma parte de las actividades académicas y de los grupos. Para resumir nuevamente las estadísticas acerca de la internacionalidad de la formación de los científicos y la importancia de los contactos que tiene a lo largo de su trayectoria, parece haber una relación positiva entre el hecho de ser egresado de la UNAM y ser contratado dentro de la misma. Al mismo tiempo también parece haber una relación positiva entre el hecho de poseer un doctorado de otro país y ser contratado en la UNAM. A nivel de grupo parece que la movilidad internacional tiene una mayor importancia que a nivel individual, donde por lo general destacan los contactos. Parece que hay una relación negativa entre poseer un doctorado nacional y ser contratado ya que ninguna de las personas analizadas cuenta con un doctorado nacional que no sea UNAM.

La muestra completa de 800 investigadores jóvenes sugiere que la relevancia de haber hecho un doctorado en otro país es muy alta y se vuelve cada vez más alta, entre más pequeño el grupo estudiado (primero 800, luego 99, luego 14).

No obstante hay casos exitosos que cuentan con el doctorado de la UNAM y que tienen contactos importantes y por eso una mayor oportunidad de encontrar empleo. El caso de Investigador_2 comprueba la importancia del tutor principal de tesis como contacto útil, ya que LF tiene afiliaciones con un total de tres instituciones que jugaron un papel en la red de Investigador_2: el Departamento_1 del IGL, el Laboratorio X del IGL y el CGC.

Este trabajo presentó un acercamiento preliminar con datos limitados acerca de nuestros investigadores jóvenes con estudios de posdoctorado. Como siguiente paso de la investigación está planeada la ampliación de la muestra con el fin de ver si se puedan repetir los patrones de comportamiento así como de movilidad en otros grupos y en otros individuos de los investigadores jóvenes de la UNAM; y afirmar y profundizar puntos de vista a través de entrevistas con los investigadores jóvenes.

Bibliografía

Carrozza, C., & Minucci, S. (2014). Keep on Movin'? Research Mobility's Meanings for Italian Early-Stage Researchers. *Higher Education Policy*, 27, 489-508.

CIC-UNAM. (2001). *Criterios generales para la evaluación del personal académico del Subsistema de la Investigación Científica*. México: CIC-UNAM.

CIC-UNAM. (2007). *La Ciencia en la UNAM a través del Subsistema de la Investigación Científica*. México: CIC-UNAM.

CIC-UNAM. (20 de mayo de 2014). *Institutos y Centros*. Obtenido de http://www.cic-ctic.unam.mx/cic/subsistema/institutos_centros.cfm

Faust, K. (2002). Las redes sociales en las ciencias sociales y del comportamiento. En J. Gil-Mendieta, & S. Schmidt, *Análisis de Rees. Aplicaciones en Ciencias Sociales*. México D.F.: IIMAS-UNAM.

Granovetter, M. (1995). *Getting a Job, A study of contacts and careers*. Chicago: The University of Chicago Press.

IGI-UNAM. (2014). *Informe Anual*. México: IGI-UNAM.

Marin, A., & Wellman, B. (2010). Social Network Analysis. An introduction. In J. Scott, & P. Carrington, *The SAGE Handbook of Social Network Analysis* (pp. 11-25). Londres: SAGE Publications.

Marquina Sánchez, L. (2007). *Gobernanza global del comercio en Internet*. Mexico: Tesis UNAM.

Miller, J. M. (2011). Why we are here: A review of the literature on motivations for postdoctoral appointments. *PostDoc Journal*, 1(1), sin páginas.

Molina, J. L. (2001). *El análisis de redes sociales. Una introducción*. Barcelona: Edicions Bellaterra.

Musselin, C. (2010). *The market for academics*. New York: Routledge.

National Academy of Sciences. (2014). *The postdoctoral experience revisited*. Washington DC: The National Academy Press.

Pries, L. (2008). Transnational societal spaces: which units of analysis, reference and measurement. In L. Pries, *Rethinking Transnationalism. The meso-link of organizations* (pp. 1-20). London: Routledge.

Requena, F. (1996). *Redes sociales y cuestionarios*. Madrid: Cuadernos Metodológicos; Centro de Investigaciones Sociológicas; Siglo XXI.

Turner, G., & McAlpine, L. (2011). Doctoral experience as researcher preparation: activities, passion, status. *International Journal for Researcher Development*, 2(1), 46-60.

Wasserman, S., & Faust, K. (1994). *Social Network Analysis: Methods and Applications*. Nueva York: Cambridge University Press.

Wellman, B. (1998). *Networks in the Global Village: Life and Contemporary Communities*. Boulder: Westview Press.



EJE 14

**INNOVACIÓN Y TRABAJO EN LA
INDUSTRIA AUTOMOTRIZ**

RED INNOVACIÓN Y TRABAJO EN LA INDUSTRIA AUTOMOTRIZ MEXICANA (RED ITIAM)

La IAM: Del boom productivo y el desacople de productividad y salarios a las oportunidades de innovación productiva y social.
Líneas, teorías e Hipótesis de Trabajo

ALEX COVARRUBIAS V.



Presentación

La industria automotriz mexicana (IAM) vive el más extraordinario boom a lo largo de su historia. A partir de la crisis financiera de 2008-09, en el marco de un flujo creciente de inversiones,¹ las nuevas plantas armadoras y las en proyecto para los próximos tres años rebasan con mucho todo lo captado por el país durante las casi tres décadas previas –i.e., del inicio de la apertura externa en los 80s y los primeros 15 años del TLCAN.² Una premisa de este trabajo es que la magnitud del boom de la IAM aunado al curso actual de sus transformaciones tecno-productivas globales, crean un momento único de oportunidad para los tomadores de decisiones del país, empresas y sindicatos, a efecto de aprovechar para incidir en sus capacidades detonantes de innovación, escalamiento productivo y especialización regional, así como en la calidad de los empleos disponibles. Descifrar las características y condiciones de dicho momento y proponer políticas de acción públicas y laboral para

¹ De acuerdo con ProMéxico, entre 2006-2013 la inversión extranjera directa (IES) fue de 19,175 millones de USD, aproximadamente 10% del total acumulado Cfr. http://mim.promexico.gob.mx/wb/mim/auto_perfil_del_sector. De acuerdo con la Secretaría de Economía (2012-2014) y Covarrubias (2011 y 2014a) entre 2008 y 2011 la IED en el sector fue de 13 mil millones de USD. Mientras que entre 2011 y 2014 sumaron 11 mil millones. Tan sólo GM, al cierre de 2014, anunció inversiones por 6 mil millones de USD en México para los próximos tres años.

² En los 80s y previo al TLCAN se instalaron en el país seis nuevas armadoras. Desde la firma de éste y previo a la crisis de 2008 sólo se abrió una nueva planta ensambladora, si bien los flujos de inversión al sector de autopartes fueron masivos y se ampliaron y modernizaron las fábricas existentes. En cambio, de 2008 a 2014 cinco nuevas armadoras han entrado en operación y cuatro más están en proceso de edificación para iniciar operaciones entre 2015-2017. Véase Gráfica 1 y detalle abajo.

potenciarlo a favor del país, es tarea impostergable de un programa de investigación nacional del sector. El objetivo de este documento es proponer líneas e hipótesis de trabajo que puedan alimentar ese programa, identificando los principales estudios y modelos conceptuales utilizados para analizar la IAM. Con base en ello, se dirige la argumentación a la necesidad de avanzar hacia (y proponer los contornos de) una síntesis conceptual de cinco cuerpos teóricos principales que puedan contribuir mejor a desentrañar el momento y las restricciones de la industria y actuar sobre sus transiciones actuales. La síntesis aboga por una articulación entre modelos de innovaciones sociales y productivas, sistemas sociales de producción, transiciones y configuraciones socio-técnicas y estrategias de negocios. La premisa principal arguye que las posibilidades de aprovechar y potenciar el boom de la IAM subyace en alentar una articulación entre innovaciones productivas y sociales en su sentido más lato.

El creciente relieve de la IA.

México ha devenido como uno de los polos más dinámicos de la IA en el mundo. En 2014 la producción de autos alcanzó 3.2 millones de unidades; 76% más que lo generado doce años antes y el país se convirtió en el productor líder de América Latina, el séptimo productor global y el cuarto exportador del mundo, así como el segundo exportador para el mercado de Estados Unidos.³ En partes y accesorios automotrices el país es ya el quinto productor y el quinto exportador del mundo. Sumando las exportaciones de autos y partes y accesorios, México es el principal proveedor de Estados Unidos, habiendo desplazado a Canadá, países asiáticos y europeos de esa posición.

Este 2015 la producción puede alcanzar 3.5 millones de unidades; si se parte de que la industria ha venido creciendo a una tasa de 8-9% durante esta década, es muy probable que México aporte 1/5 de la producción total de la región TLCAN (Covarrubias, 2014b; Álvarez y Carrillo, 2014)⁴. A este ritmo,⁵ al finalizar la década, el país podría aproximarse a generar 5 millones de unidades, contribuyendo 30% del

³ Al finalizar 2014, México superó a Brasil como el séptimo productor del mundo y el líder de América Latina, situación en la que se combinó el constante crecimiento de la IA del país versus el desplome de 15% que sufrió la IA brasileña arrastrada por el ambiente recesivo interno y las dificultades rodeando las economías China y Argentina –sus dos mayores compradores internacionales. En igual sentido, México rebasó a Japón de la posición de exportador primero al mercado de Estados Unidos, al colocar 1,875,575 versus 1,627,296 de los nipones. Datos de producción y exportaciones de OICA (<http://www.oica.net/>); AMIA (<http://www.amia.com.mx/>).

⁴ Sobre un estimado de 17 millones de autos total para Norteamérica; el cual representa 20% del total mundial.

⁵ Más aún, los indicadores del primer mes de 2015 han batido todos los records. Respecto al mismo mes de 2014, la producción creció 6.8%, las exportaciones 15.2%, y las ventas internas 21.3% (si bien 54% fueron importados). Con datos de AMIA: Cifras de enero 2015. En <http://www.amia.com.mx/>. (Accesado 02-10-2015).

total de Norteamérica.⁶

El relieve de la IA para el país es ahora considerable. Es la primer fuente de divisas y equilibrios comerciales: En 2013 generó 23.5% de las divisas captadas por el país --33% del total de las manufacturas--; en 2014 captó alrededor de 90 mil millones de dólares americanos, y mantuvo un superávit de 47,500 millones.⁷ Es el mayor empleador manufacturero: Sus 706,968 empleos directos aproximan un quinto del empleo total de la manufactura; de ellos 56,197 están ocupados en las armadoras del sector terminal, y todo indica que son los empleos de manufactura mejor pagados del país.⁸

Esta evolución, que supone una posición definida del país como destino prioritario de inversiones de las principales firmas del sector,⁹ se ha basado en su consolidación como plataforma de exportación confiable, calificada y barata, primariamente para el mercado de Norteamérica --provista su cercanía y vasta frontera de 3,145 Km que abate los costos de logística de transporte.¹⁰ A ello se suma una amplia red de tratados comerciales acumulados en las últimas dos décadas (12 con 49 naciones). En estricto es ese mercado la locomotora que jala el boom automotriz del país, porque -- por ejemplo en 2013--si bien el 82.5% de la producción de autos fue al exterior, 68% se dirigió a Estados Unidos y 8% a Canadá.¹¹

Un segundo factor crucial como atractivo del país se funda en su capital humano, altamente calificado y extraordinariamente económico por las bajas remuneraciones de la fuerza de trabajo. De acuerdo con Covarrubias (2014a) y Stanford (2010) México tiene los costos laborales más bajos entre los dieciocho mayores países de la IA en el mundo.¹²

⁶Sin duda en la era TLCAN el gran beneficiario de capacidades productivas de la IA ha sido México. En las dos décadas del mismo, la producción de autos en la región se incrementó en 16% --de 15.6 millones en 1994 a casi 17 millones en 2014. En el caso de México el incremento es de 166%, de 1.2 a 3.2 millones. En esta misma era México y Canadá han cambiado posiciones; ente 1994 y 2014 la contribución de México al mercado de Norteamérica ha crecido de 7 a 19%, mientras la de Canadá ha descendido de 15 a 14%. Ceteris paribus, es posible imaginar que, en el plazo medio a largo, México estará aproximándose a fabricar tantos autos como Estados Unidos.

⁷ <http://eleconomista.com.mx/industrias/2015/01/12/industria-automotriz-supero-petroleo-como-generador-divisas-amia>

⁸ Datos a noviembre 2014 de acuerdo con Inegi-ENOE (En <http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/Proyectos/encuestas/hogares/regulares/enoe/>). Por otra parte, considerando los empleos indirectos asociados a la IA las estimaciones suman hasta 2 millones de empleos. Cfr. AMIA. Sus remuneraciones son 1.3 veces las de la industria como un todo Covarrubias (2014a).

⁹ OEMs (Original Equipment Manufacturers) como se conocen por sus siglas en inglés.

¹⁰ En esta calificación coinciden tanto las mayores consultoras especializadas de la industria automotriz, como académicos expertos del sector. Sobre las primeras KMPG, 2014; HI, 2013. Sobre las segundas puede verse Arteaga, 2014; Carrillo y Álvarez (2014), entre otros.

¹¹ Datos e información de Covarrubias (2014a).

¹² Sobre el particular véase también Arteaga et. Al, 2014.

La explosión de la IAM y el desacople de los ingresos de sus trabajadores

El mar de inversiones y proyectos de la IA fluyendo hacia México están generando una creación numerosa de empleos. Sumados los empleos de la industria terminal y de autopartes éstos se acercan a 600 mil. De acuerdo con el código de economía neoliberal estos comportamientos de las inversiones y los empleos debían de ser suficientes para provocar una mejora de los ingresos de los trabajadores. Sin embargo en el caso de la IAM esta premisa se rompe. Para empezar la remuneración de los asalariados dentro de la estructura del valor agregado bruto, desciende de manera notable en estos años. En 2006 las remuneraciones representaban el 30 por ciento de ese valor; cinco años después disminuyeron al 22.3 por ciento (con datos de Inegi , 2013b). Correlativamente, habiendo permanecido los impuestos en la producción sin cambio alguno, los excedentes de operación —luego de las ganancias de las empresas— se elevan del 69.7 al 77.4 por ciento. Ello significa que el avance explosivo de la AIM ha trasladado una porción mayor de la renta a los corporativos en detrimento de lo que los trabajadores perciben.

Por otra parte, habida cuenta del cambio en las tasas de empleo, y del hecho de que durante el mismo periodo el valor total de la producción se incrementó en 39 por ciento, la productividad del sector creció a tasas anuales de 4 a 5 por ciento. Por tanto la mayor productividad de los trabajadores tampoco ha sido recompensada durante estos años, por lo que la brecha entre salarios y producto generado por el trabajo se amplió.

Para continuar, entre 2008 y 2012, las compensaciones o costos laborales del conjunto de empleados automotrices se redujeron de 8.69 a 7.8 dólares por hora; esto es un descenso de 10.3 por ciento, que ha venido a ser superior al descenso de las compensaciones de la industria manufacturera —donde las remuneraciones de los asalariados dentro del valor agregado bruto caen en 5.2 por ciento, de representar el 28.5 al 23.3 por ciento (Inegi, 2013b).

Los costos laborales en la IAM son de los más bajos entre la veintena de países de las economías maduras y emergentes que dan cuenta del grueso de la producción y comercialización de autos. Y la brecha que separa a México del resto de países se ha acentuado. Nuestras estimaciones dicen que entre 2007 y 2014 los costos laborales de los obreros en líneas de producción descendieron de 3.95 a 2.9 dólares —un descenso de 27 por ciento.¹³

En efecto, un estudio de los contratos colectivos de trabajo de las 19 plantas

¹³ Estimaciones 2014 con base en el análisis de contratos colectivos (2012-2014) y salarios de las plantas ensambladoras que presentamos en el cuadro. Dato de 2007, Stanford (2010).

ensambladoras abiertas y en construcción al cierre de 2014, nos indica que los obreros ganan 308 pesos en promedio por día o 38.5 pesos por hora. Traducidos en dólares, esto nos da la cifra previa de 2.9 dólares.¹⁴

Esta abierta contradicción entre la evolución productiva de la IAM y los ingresos de sus trabajadores la llamamos el gran desacople o gran ruptura de la lógica de negocios y de la relación producción/distribución.

Cuadro 1
Salarios contractuales de los trabajadores de la IA (2012-2014)

| | Salario promedio por día (pesos) | Por hora (pesos) | Por hora (dólares) (13.15) |
|------------------------------|-------------------------------------|---------------------|-------------------------------|
| Nissan Civac (2014) | 441.51 | 55.18 | 4.19 |
| VW Puebla (2014) | 418.85 | 52.35 | 3.98 |
| Chrysler Saltillo (2014) | 357.48 | 44.68 | 3.39 |
| Chrysler Saltillo Van (2014) | 357.48 | 44.68 | 3.39 |
| Chrysler R.A. (2014) | 357.48 | 44.68 | 3.39 |
| GM Toluca (2014) | 353.91 | 44.23 | 3.36 |
| Ford HMO (2014) | 336.08 | 42.01 | 3.19 |
| Audi Chiapas Puebla (2014) | 334.37 | 41.79 | 3.17 |
| Toyota B.C. (2014) | 328.36 | 41.04 | 3.12 |
| Ford Cuautitlán (2014) | 319.36 | 39.92 | 3.03 |
| Nissan Ags. (2014) | 299.45 | 37.43 | 2.84 |
| GM Ramos A. (2014) | 272.94 | 34.11 | 2.59 |
| Nissan Ags. Planta II (2013) | 259.28 | 32.41 | 2.46 |
| Honda El Salto (2014) | 245.78 | 30.72 | 2.33 |
| GM S.L.P. (2014) | 234.79 | 29.34 | 2.23 |
| BMW Toluca (2014-2017) | 213.75 | 26.71 | 2.03 |
| Honda Gto. (2014) | 213.03 | 26.62 | 2.02 |
| Mazda Gto. (2014) | 207.05 | 25.88 | 1.96 |
| Promedio total | 308.38 | 38.54 | 2.92 |

Fuente: Elaboración propia con base en los contratos colectivos de trabajo de empresas y sindicatos, 2012-2014.

Aunando capital humano a su extensa y experimentada red de proveedores el país alcanza una de las cadenas de valor más competitivas y rentables del mundo; de hecho la tercera más rentable en la cadena autopartista, pues es sólo superado por China e India (KPMG, 2012).¹⁵ Esta dimensión convergente de capital humano y cadenas de valor, así como su distribución geográfica, merece mucha más atención, pues atrás de ello subyacen capacidades de aprendizaje y potencialidades de innovación y especialización regional de los productores y trabajadores mexicanos.

¹⁴ Con un paridad dólar peso de 13.2 a diciembre, 2014. A la paridad de junio 2015, de 16.5, la cifra desciende a 2.33.

¹⁵ En la guía internacional de localización de negocios 2012 de esta firma, México toma dicha posición tercera en este sector de la IA por su relación costos/ganancias de operación. No obstante el factor costos laborales es el que causa mayor diferenciación para el país, muy por encima de los factores relativos a energéticos, logística, transporte, rentas y otros. Cfr. KPMG, 2012.

La masa crítica de estudios-os

El país cuenta ya con una masa crítica de estudiosos y estudios sobre la IA, decantada por su trabajo a lo largo de las tres últimas décadas. Se trata de un grupo de especialistas mexicanos, y menormente extranjeros interesados en México, que mantienen como interés principal la IA desde diferentes perspectivas. Cuatro enfoques y líneas temáticas de trabajo se pueden distinguir –si bien algunos de ellos han cruzado, y eventualmente colaborado, entre unos y otros—adscritos a una amplia gama de instituciones de educación superior. En primer lugar se puede destacar el enfoque de sistemas de innovación, cadenas y escalamientos productivos donde sobresalen, entre otros, los trabajos de Carrillo (1990-2014); Contreras (2005-2014); Lara (2003-2014); Dutrénit (1994-2012); Micheli (1994-2012); Bracamonte (2011-2013); Álvarez (2012-2014); Sturgeon y Gereffi et al. (2010); Vallejo (2010); Martínez (2011-2013). En segundo lugar se encuentra el enfoque de los estudios del trabajo, organizaciones y sistemas de relaciones industriales donde sobresalen, entre otros, los trabajos de Bensusán (1994-2010); Arteaga (1994-2014); Montiel (1991-2001); Juárez (2005-2014); Zapata (1994-2007); Sandoval (1992-2011); Pries (1990-2014), Tuman y Morris (1995-1998); y Covarrubias (1997-2014). Un tercer enfoque es el de *clusters* y especializaciones regionales donde sobresalen señaladamente los trabajos de Unger 2004-2012, Dussel (2014), Wong (2012), y otros que si bien persiguen primariamente la identificación de las especializaciones industriales a escala geográfica, al trabajar sobre zonas de elevadas aglomeraciones manufactureras, han generado contribuciones relevantes sobre la IA, como Rendón Rojas et al (2013), De los Santos y Rentería (2014) y Villareal y Flores (2015).

Un cuarto enfoque lo constituyen las aportaciones de Enrique de la Garza (2006-2014). Sus estudios sobre la industria y los sujetos sociales en México, su teoría de configuraciones socio-técnicas aplicada a la comprensión de las empresas multinacionales –donde por extensión quedarían incluidas las de la IA-- y su crítica a las teorías de innovación, aprendizaje y escalamientos (2014), lo hacen un referente obligado.

En términos de escuelas de pensamiento, el primer grupo es quizás el más homogéneo pues reconoce una matriz en la escuela de la teoría evolucionista de Nelson y Winter, en la perspectiva de sistemas de innovación de Lundvall y en la perspectiva de cadenas globales de valor de Gereffi y otros. El segundo grupo sigue perspectivas de sociología del trabajo con inspiraciones diversas; como la sociología de la acción de Touraine, la constructivista de De la Garza, las configuraciones de poder del transnacionalismo de Pries, la crítica de Habermas a Alvernnon y la de la

estructuración de Giddens. Sigue también perspectivas de análisis organizacional, de relaciones laborales y de mercados de trabajo bajo escuelas sajonas como Warwick de Hyman, Cornell de Katz y MIT de Piore y de trayectorias laborales de Pries. El tercer grupo tiene una matriz más de geografía económica, y de enfoques industrial-sectorial-regional, bajo inspiraciones diversas de factores de competitividad sistémica y espacialidades como Porter, Krugman, Pavitt y otros. El cuarto enfoque, como notado, lo representa De la Garza en si mismo, su teoría de configuraciones socio-técnicas, reconoce e integra un número amplio de perspectivas; en los últimos años ha hecho notable su versión propia de los modelos productivos de Boyer y Freyssenet, en conexión con la epistemología de sujetos sociales de Zemelman.

No obstante esta diversidad, existen dos perspectivas disciplinarias comunes cruzando los tres grupos; estas son el neo-institucionalismo y la sociología económica.

A pesar de que las colaboraciones interinstitucionales y entre pares a lo largo de esa masa crítica son crecientes, subrayamos, no contamos con ninguna estructura o programa de investigación que articule y conecte los saberes y perspectivas de tan valiosa comunidad científica. Tampoco con una evaluación más precisa que nos diga que sabemos y que nos falta por conocer. El relieve de emprender una labor como ésta crece a la luz del boom de la IA en México (el más dinámico de la industria nacional) y sus transiciones actuales, pues ellas concitan un nuevo contexto de oportunidades de trabajo, innovación, especialización regional y mejora de la calidad de trabajo y de vida de sus empleados.

La IA, en adición, está en el tránsito de una nueva revolución tecno-productiva que crea un escenario inédito de desafíos y posibilidades de actuación para países emergentes como México. De ello daremos cuenta enseguida, mientras desglosamos e estado del arte.

Estado del Arte

Oportunidades de innovación y escalamiento

Desde hace tiempo Carrillo et al. (1998) y Dussel (1999) llamaron la atención sobre los avances generacionales y escalamientos tecnológicos en la industria maquiladora de exportación, incluyendo la ligada a la IA (Carrillo y Lara, 2003).¹⁶ Un corte más actual de estos saltos y de las dinámicas sectoriales e institucionales afectando la innovación en el país se encuentra en Carrillo, Hualde y Villavicencio (2012); Casalet, 2012; Álvarez y Melgoza, 2012; Dutrénit et al. (2010); y en Bracamonte

¹⁶ El estudio del caso Delphi México por estos autores es icónico en este sentido.

y Contreras (2011). En el caso de la IA, estudios demoscópicos confirman que un grupo de empresas pequeñas y medianas locales, viven procesos de aprendizaje e innovación, así como de escalamiento productivo tomando ventaja de los efectos de *spin-offs* y *spillovers* que genera la cadena de valor de la IA. En el primer caso, se ubican empresas que surgen y evolucionan vía procesos de aprendizaje e interacción con las OEMs, al lado de otras que surgen acompañadas por instituciones locales de estímulo a la innovación (Contreras, 2012-2013; Bracamonte y Contreras, 2011). En el segundo caso, las emplazamientos fabriles de base tecnológica de las firmas líderes del sector, suponen despliegues de conocimientos técnicos que eventualmente impactan la productividad sectorial e intersectorial, y/o las oportunidades de *catching-up* en escalamientos productivos por emprendedores que acusan los efectos de la difusión tecnológica, y derivan nuevas aplicaciones o ideas aptas para nuevos desarrollos productivos (Álvarez y Carillo, 2014). Pero todo esto último es sólo una presunción que aún debe documentarse con evidencia empírica.

En fin, los efectos positivos de los flujos crecientes de IED en la IA han podido seguir los caminos clásicos identificados por esta corriente de literatura especializada; de los anclajes y escalamientos productivos hacia delante y hacia atrás de la cadena de valor a los efectos demostración e imitación, y de éstos al estímulo a la movilidad de recursos humanos y capitales emprendedores.

No obstante, es preciso identificar los mecanismos que condicionan y restringen esos efectos, así como las estrategias, ambientes y factores, que pueden romper sus restricciones pues el balance conocido hasta la fecha muestra que lo logrado por los productores y emprendedores domésticos es muy limitado. O, si se prefiere, es mucho menor que las potencialidades que encierra una trayectoria y un boom industrial como el mexicano (Unger y Chico, 2004; Unger, 2010).

Más aún, nada garantiza que los escalamientos productivos sigan trayectorias como las descritas. Puede haber también procesos “catastróficos” de convergencia hacia la baja, pues al final de cuentas todo dependerá de las configuraciones socio-técnicas (tecnologías, formas de organización, estado de las relaciones laborales y conflictos), así como de las estrategias de las firmas, del lugar que le asignen a los otros actores y de las relaciones de poder entre ellos (De la Garza, 2014). En específico, como enfatiza este autor, siguen siendo decisivas las labores de los centros de investigación y desarrollo para la generación y control del conocimiento y dónde se encuentran sus centros y laboratorios. Y el hecho es que estos siguen ubicados y/o manejados centralmente desde las casas matrices (Covarrubias, 2014).

Oportunidades de especialización regional

Una hipótesis por poner a prueba es que las oportunidades para los tomadores de decisiones locales (empresarios, funcionarios públicos, entidades de CTI) pueden crecer por el momento de inflexión que vive la IA, de transición hacia una Segunda Revolución del Automóvil (SRA),¹⁷ pues ésta introduce mayores exigencias sobre las OEMs obligándolas a incrementar sus capacidades de adaptación y respuesta local a los cambios del medio ambiente (sobre ello Cfr. Porter, 2001-2008; Sturgeon et al., 2010).

Freysenet (2009) ha definido la SRA como una carrera tecnológica por dar con sistemas de energía y desplazamiento automotriz más eficientes y ambientalmente menos lesivos. La transición es alentada por la creciente atención internacional que concita el cambio climático y el agotamiento de recursos con los que se asocia la motorización del auto privado basado en el consumo de energías fósiles. A ello se suman los vaivenes en el mercado automotriz, el alza de los precios del petróleo, la crisis financiera de algunas firmas emblemáticas del sector y el despegue de los mercados automotrices de países emergentes. La SRA coincide con la crisis energética, ambiental e industrial que en los países desarrollados coloca en el centro de la esfera pública la demanda por sistemas de movilidad alternativos, el tránsito hacia economías basadas en el conocimiento y la creación (Pink, 2006) y el uso de energías renovables (Rifkin, 2011; Buchanan, 2012).

Por otra parte, si bien en la búsqueda de sistemas motrices alternativos sobresalen una gama de tecnologías en competencia –i.e., de los motores eléctricos, a los híbridos y de celdas de combustible; de los de hidrogeno y gas natural, a los de biocombustibles y de celdas solares; etc.—, son las primeras las que apuntan a convertirse en el próximo paradigma dominante (Lara, 2014; KMPG, 2014).¹⁸ De forma que la SRA y esta tensión hacia un nuevo paradigma de desplazamiento automotriz en particular y de movilidad en general con la eléctrica al frente, generan oportunidades adicionales de incursión a nuevos agentes productivos locales con probadas capacidades de innovación.¹⁹ ¿Puede ser este el caso de México? ¿Bajo

¹⁷ La Primera Revolución del Automóvil se caracterizó por la adopción del estándar global que dio la dupla motor de combustión interna/energía de petróleo, y la difusión de la producción y consumo de autos a los países industrializados (Hylton, 2009; Amatucci, 2012).

¹⁸ Lara (2014) nota que es la evolución de los componentes y sistemas electrónicos la que ha transformado la naturaleza de los automóviles, en un proceso que ha implicado la transición del vehículo como un sistema complejo hacia un sistema adaptativo complejo.

¹⁹ En la IA es por ahora bien conocido el caso de Tesla Motors, del creador Elon Musk de Silicon Valley. Tesla se ha colocado en la vanguardia al producir el primer deportivo completamente eléctrico y al ofrecer una compañía integrada de movilidad alternativa que manufactura y vende también componentes de propulsión eléctrica y paquetes de baterías de iones de litio, a otros fabricantes de automóviles como Toyota y Daimler. Pero

que condiciones y factores de intervención?

Más aún, puesto que la transición de paradigma se acompaña del cuestionamiento al uso de energías fósiles y su sustitución por el empleo de renovables, las instituciones y emprendedores locales tienen un espectro más amplio de actividades en las que pueden actuar para ingresar o escalar en las cadenas de valor de la IA, y en manufacturas y servicios especializados ligados a la industria de energías limpias, proveeduría y estaciones de abasto que la acompañan –en adición a la proveeduría tradicional de las industrias siderúrgica, de hierro y acero y metal-mecánica. Los servicios especializados alrededor de las TICs ofrecen otro filón extraordinario de trabajo, pues ellas actúan a nivel de “enabling tools” en el grueso de infraestructura que hacen posible la transición de paradigma y el diseño de ciudades ambientalmente amigables e inteligentes de la nueva economía –o economía verde—que suponen nuevos paradigmas de transportes multimodales y movilidades integradas (OCDE, 2014; Banco Mundial, 2014; KPMG, 2015).²⁰

De la conexión de especializaciones locales a la mejora de los niveles de trabajo y de vida

Una probabilidad de detonar la industria de energías limpias está en conectarla con la producción y servicio de carros y movilidades eléctricas y de otro tipo de sistemas de propulsión alternativos (Orsato et. Al., 2012; Geels et al., 2010; PNUMA, 2013). De ahí que un escenario por investigar y trabajar es el de impulsar capacidades de interacción y complementariedad entre los clusters regionales de la IA y los del sector de energías limpias.

Una hipótesis plausible es que sólo si el país cierra esta articulación posible entre sus sectores automotriz y energético, la labor sistémica de un programa de CTI, y los efectos de escalamiento y derrames productivos, enlaces en las cadenas de valor y construcción de capacidades humanas y físicas, entonces se podrá impactar en la calidad de empleos y de vida, al igual que sobre las formas de trabajo de las regiones bajo su alcance.

La probabilidad se sustenta en el hecho de que los empleos verdes derivados de detonar los sectores automotriz y de transporte, basados en tecnologías alternativas, y de energías limpias pueden tener un efecto multiplicador y un valor agregado expandido en y sobre los diseños de una economía sustentable y ciudades

al lado de Tesla hay ahora al menos una decena de firmas de nuevos emprendedores buscando dar el salto en el mercado de movilidades electrónicas (*E-mobilities*).

²⁰ De acuerdo con KPMG (2015), entre las actividades de mayor demanda para los próximos años se encontrarán las industrias de sistemas alternativos de propulsión, y los servicios de movilidad y conectividad de los autos.

inteligentes, así como sobre la calidad de los empleos (Cfr. OCDE, 2014; Banco Mundial, 2014, Naciones Unidas, 2014; ILO, 2014).

En suma, es en la articulación entre innovaciones productivas e innovaciones sociales donde puede subyacer la mayor promesa de detonar una gama de escalamientos productivos y laborales con consecuencias e implicaciones económicas, regionales, ambientales, sociales y aún urbanas definitivamente positivas para el país.

De las innovaciones productivas a las innovaciones sociales, y de ellas a la co-evolución

Hay quienes consideran resuelta la discusión del impacto de la innovación y la generación de nuevo conocimiento en el crecimiento económico (Cfr. Helpman, 2004, quien en turno remite a Solow, 2000). El primero atribuye a uno y otro tanto como más de la mitad del crecimiento de una economía dada.

La proposición principal de este estudio es que ahora precisamos aprehender cómo y por qué la innovación social (IS)²¹ bajo un conjunto de circunstancias puede jugar un rol igual o más decisivo que la innovación de negocios (IN)²² en el crecimiento económico. Esto puede ser particularmente cierto en tratándose de la gran transición industrial, de conectividades, de movilidades y energías de la que es actor principal la IA. En efecto, porque, como se debate en el paradigma de las nuevas movilidades (Urry y Shelly, 2000-2014; Jensen, 2009; Shane, 2005; Cresswell, 2006), el de las transiciones socio-técnicas (Dolata, 2009; Elzen et al., 2005; Geels et al., 2012-2014), así como en dos de las escuelas paralelas mayores de innovación social, la Stanford y la Oxford)²³:

²¹ Siguiendo la definición de la Stanford School of Social Innovation, asumimos que IS supone el proceso de inventar, asegurar soporte e implementar soluciones nuevas a problemas y necesidades sociales, ambientales y económicas mediante la estrategia de disolver las fronteras que impiden la actuación entre los sectores público, privado y social (SIR, 2003; Phills 2003-2014). Más no se trata de cualquier solución, sino de alternativas que son más efectivas, eficientes, sustentables y/o justas que las alternativas dominantes y cuyo valor se refleja primariamente en la sociedad como un todo –más que en entidades o individuos privados. O como lo precisa la escuela de Oxford: la IS provee y aplica ideas, procesos, productos, movimientos, leyes (y/o) e iniciativas capaces de tratar con necesidades no tratadas antes, reuniendo a) propiedades de cruzar a través de fronteras institucionales, organizacionales, académicas y de gobierno; y b) creando relaciones sociales nuevas, aptas para introducir dinámicas acumulativas y disruptivas (Mulgan et al., 2007). En fin, al lado de Christensen (2006) entendemos que la IS cobra relevancia cuando el mercado falla en proveer los bienes o el bienestar público, proveyendo artefactos e iniciativas para crear el valor social que de otra manera nada ni nadie crearía.

²² Por innovación de negocios referimos la innovación productiva y/o tecnológica en sus dos dimensiones básicas –i.e., de procesos y de productos. Para fines de simplificación, en adelante, en las siglas IN comprenderemos estas diferentes acepciones y dimensiones básicas.

²³ En el primer caso hablamos del cuerpo de autores reunidos en torno al Center for Social Innovation y la SI Review de Stanford. En el segundo, se trata de la escuela de pensamiento que ha crecido bajo los auspicios de la Young Foundation y el Skoll Centre for Social Entrepreneurship de la Said Business School de Oxford.

- a) de común, las grandes innovaciones disruptivas han entrañado IS o dependen de ellas, en el sentido de que sólo se estabiliza y se extraen todos los beneficios de su difusión cuando la sociedad las convierte en un nuevo paradigma de relaciones sociales, acciones comunicativas y/o comportamientos dominantes –como la primer revolución automotriz o la de la internet.
- b) hoy día los grandes desafíos societales (de acuerdo con la definición de la Estrategia Europa 2020), se han de entender: Primero, como barreras para un crecimiento sostenido; y segundo, que sólo pueden ser superadas con iniciativas de IS. Esto es así por que los grandes desafíos traducidos en barreras (como el cambio climático, la seguridad energética, el transporte sustentable, el uso eficiente de recursos, la seguridad alimentaria, la obesidad, el agotamiento de recursos y la necesidad de paradigmas productivos ambientalmente amigables, de acuerdo con E2020S), no aceptan soluciones de INs solamente. Sino y principalmente profundas transiciones socio-técnicas.
- c) De aquí desprendeos una hipótesis más: hoy la transición en el paradigma de movilidades no se consumará sin innovaciones socio-técnicas, articuladas por un amplio espectro de actuación en innovaciones sociales.
- d) hay una demanda creciente de formas de crecimiento que protejan el bienestar humano, antes que dañarlo.
- e) todo lo previo implica la necesidad de pensar en cadenas de valor expandidas producto de industrias y relaciones de empleo articuladas que unen la doble virtud de la sustentabilidad y la convergencia.
- f) Se trataría de estructurar en conjunto nuevas composiciones económicas o modelos de crecimiento que supongan nuevas políticas públicas, especializaciones locales, compromisos de gobierno macro y micro (en la acepción técnica, social y laboral de Boyer y freyssenet, 2002) y modelos de organización industrial.

Esta perspectiva supone aproximaciones conceptuales e investigaciones empíricas en el que apresemos mejor el significado de las co-evoluciones y ubiquemos la naturaleza y determinantes de la bi-direccionalidad que pueda existir entre la IA, otras industrias convergentes, instituciones y ambientes locales. Luego, la co-evolución primaria por indagar y teorizar es aquella que ocurre entre paradigmas tecnológicos y sociales, sus innovaciones, y las transiciones socio-técnicas que encierran sus contornos ambientales (Cfr. Geels et al., 2012-2014).

Líneas y Metodología de Investigación

Provisto lo previo, proponemos un mapeo de las líneas de investigación que

enseguida se detallan:

- Las estrategias de negocios de las OEMs, analizando el lugar que asignan a la cadena de valor de la IA mexicana en la transición actual hacia la SRA; las estrategias de productos, segmentos, diseños de manufactura; las relaciones de empleo, sistemas de calificación-entrenamiento y compromisos de gobierno; mapas tecnológicos y de ingeniería local y por clusters que suponen así como las productividades y competitividades que alcanzan por región y planta.
- Capacidades y potencialidades locales en los clusters de la IA del país, con identificación de niveles y condiciones de operación (tecno-social-productiva) de firmas locales en los diferentes Tiers, así como en industrias convergentes de la IA –de la energética a las TICs, de la electrónica a la metal-mecánica, de la siderúrgica a la metalúrgica, del plástico y hule a la fabricación de maquinaria y equipo y de éstas a la fabricación de equipo de transporte, etc.--; capacidades institucionales, científicas y organizacionales, e interacciones de actores, espacios normativos-de política económica, valores y relaciones de poder que las sostienen.
- Mapeo de los elementos (ambientales, institucionales-regulatorios, organizacionales, de CTI, culturales, de gobernanza y de relaciones de poder) que potencian y los que frenan sus escalamientos productivos y las innovaciones sociales de interés en un detonar expandido en las cadenas de valor de la industria.
- Políticas públicas del gobierno central y de los gobiernos locales; instituciones, instrumentos, recursos, complementariedades y contradicciones; intencionalidades y relaciones de poder.
- Propuestas de CTI que permitan destrabar los factores que frenan las capacidades previas, y proponer políticas detonantes intersectoriales y de especialización regional.

Factores de especialización regional y de co-evolución entre ámbitos y sectores de innovación, producción y consumo de autos, energías y movilidades alternativas.

Hacia una síntesis posible

Es posible conseguir un modelo interpretativo más comprensivo para el estudio de la industria y sus transiciones actuales, combinando y reintegrando algunos cuerpos teóricos, con sus dimensiones y propiedades distintivas. Un buen inicio puede ser debatir y avanzar hacia una síntesis de un andamiaje conceptual que combine los cinco cuerpos teóricos, cortes de investigación y variables que sobresalen internacional y nacionalmente por su poder explicativo e influencia en los debates actuales. Estos son:

- El de la escuela de las estrategias internacionales de negocios (Ghoshal y

Bartlett, 1990; Teece, 2006; Anderson et al., 2007; Dunning y Lundan, 2008), cuyo nivel de análisis es el organizacional. Se indaga por las variables que siguen: el rol que asignan las OEMs a las subsidiarias locales en sus estrategias globales, (productos, tecnologías, diseños de manufactura y segmento de mercado), al igual que a las redes de proveedores, consumidores e instituciones (visto como respuestas a las reglas, recursos, activos y contingencias locales).

- Escuelas de sistemas sociales de producción (Hollingsworth y Boyer, 1997; Boyer y Freyssenet, 2002; Geppert et al, 2011; Morgan et al., 2010) que articula los niveles macro, meso y micro institucional. Se indaga por las variables que siguen: tensiones entre los diferentes niveles de anclaje de las estrategias de las firmas: El transnacional (estrategias de ganancia; practicas de aprendizaje, prácticas de relación de empleo y legados sindicales, transferencia tecnológica e innovación); el nacional (programas y políticas públicas sectoriales; sistema de relaciones industriales, distribución del ingreso y compromisos de gobierno; sistemas de capacitación y entrenamiento) y regional (redes locales de cooperación, capacidades y recursos para escalar en la cadena de valor --incluyendo recursos naturales, costos de producción, acceso a mercados y calificaciones laborales--, ideas y narrativas locales sobre la IA, los empresarios y los sindicatos, así como patrones de trabajo, negociación y conflicto).

- El tercer cuerpo es el de la crítica a los sistemas nacionales de innovación (Lundvall, 2010; Dutrenit et al., 2001) en la versión de transiciones socio-técnicas Dolata, 2009; Elzen et al., 2005) y de anclajes y co-evoluciones múltiples (Geels et al., 2012-14). Aquí el reto es cuestionar e ir más allá de la lista de variables condicionales de los sistemas nacional y locales de innovación, las capacidades de IyD para el desarrollo de productos y procesos, los patrones de absorción de conocimiento y los sistemas de educación y entrenamiento. Entonces se trata de reconstruir: las co-evoluciones locales y regionales, su naturaleza y determinantes tecno-sociales, políticas, normas y reglas, y de relaciones de poder; la bi-direccionalidad entre la IA, industrias convergentes, instituciones y ambientes locales.

- El cuarto cuerpo es también de crítica a los sistemas nacionales de innovación en la variante de configuraciones socio-técnicos de De la Garza (2014) y De la Garza y Neffa (2014). Interesa recuperar la centralidad del trabajo. Por tanto si se ha de ver el rol de la tecnología y la innovación en la productividad, competitividad y ulteriormente el crecimiento industrial, es entendiendo que éstas --a la Solow-- pueden depender por igual de un cumulo de factores de la organización, la calificación de los trabajadores, las relaciones laborales, las culturas laborales, las relaciones cliente-proveedor, las características del mercado de trabajo, el financiamiento, y aún del sistema de relaciones industriales y la macroeconomía. El problema es identificar cómo éstas configuraciones

socio-técnicas se articulan con las estrategias de los corporativos y se mediatizan por relaciones de poder.

El quinto cuerpo es el de las escuelas citadas de innovación social (Mulgan et al., 2007-2014; Phills et al., 2003-2014; Murray, 2010; Christensen, 2006-2012). Aquí interesa identificar los anclajes de intereses y relaciones de poder que mantienen las organizaciones, modalidades de innovación y convergencia productiva, mercados de trabajo y formas de distribución del ingreso en el estado en el que existen. Las variables por indagar refieren las relaciones entre necesidades y problema sociales y laborales, estructuras organizacionales, factores ambientales y factores económicos; indagan también por las relaciones entre formas de consumo, mercados para empresas sociales y grupos de usuarios, empoderamiento de éstos, y estado del dialogo/coordinación entre actores productivos, de gobierno, laborales, académicos y de ONGs.

A manera de conclusión

Hay un boom inusitado de la IAM; pero tan inusitado como él resulta el rezago y aún retroceso en los ingresos de sus trabajadores, lo que significa el gran desacople de la industria y su gran exposición para el mundo. Hay una creciente atención a las innovaciones y escalamientos que pueda estar generando la industria, pero la evidencia refiere limitaciones muy persistentes en lo que se obtiene. El debate es por qué. O ¿cómo explicar el desacople de referencia, mientras se identifican las restricciones que afectan los escalamientos locales y se progresa en superarlos.

El país tiene ya una masa crítica de estudiosos abordando esas y otras preguntas. Pero no cuenta con un programa nacional de investigación articulando y evaluando sus reflexiones. Dentro de esa masa crítica tampoco es claro que las preguntas formuladas guiando los estudios sean las correctas; mucho menos que las respuestas que se avanzan brinden el mensaje necesario. Por que el tema persiste: Hay un boom industrial; ¿cómo explicarlo, aprovechar sus transiciones, potenciar el cambio de paradigma en que se mueve, promover escalamientos y convergencias? ¿Y —en particular— cómo hacer para que la IAM derive en empleos de calidad y bien remunerados?

Una revisión de los modelos teóricos y debates en torno a la industria, conducen a proponer que las posibilidades de aprovechar y potenciar el boom de la IAM subyace en alentar una articulación entre innovaciones productivas y sociales en un sentido amplio. Luego, un trabajo de síntesis conceptual entre los modelos de innovaciones sociales y productivas, sistemas sociales de producción, transiciones y configuraciones socio-técnicas y estrategias de negocios, se sostiene, puede contener la promesa de avanzar mejores explicaciones y contribuciones para aprehender la IAM.

Bibliografía

Álvarez Medina, María Lourdes. 2014. La demanda de automóviles nuevos en México: Factores económicos, políticos y sociales que afectan. La industria automotriz en México frente al nuevo siglo: En entre países, tecnologías y moviidades emergentes a la reconfiguración estratégica de los actores productivos. Coordinado por Covarrubias V. Alejandro y Arnulfo Arteaga. 91. Mexico: El Colegio de Sonora, UAM.

Álvarez Medina y Jorge Carrillo. 2014. Reestructuración productiva de la industria automotriz en México y Estados Unidos después de la crisis económica financiera de 2008. En el auge de la industria automotriz en México en el siglo XXI. Reestructuración y Cautching, compilado por Álvarez Medina Lourdes, Jorge Carrillo y María Luisa González Marín, 109.

Álvarez Medina Lourdes, Jorge Carrillo y María Luisa González Marín. 2014. El auge de la industria automotriz en México en el siglo XXI. Reestructuración y Cautching. Instituto de investigaciones Económicas: UNAM.

Álvarez, Lourdes, Julio Catellanos, María Antonieta Martín G. y González María Luisa. 2010. Performance and perspective of the automotive industry in Mexico after the 2009 economic crisis. Paper presented at Gerpisa 8th International Colloquium. Paris, June 2010.

Amatucci, Marcos. 2012. "The World that Chose the Machine: an evolutionary view of the technological race in the automobile history". Paper presented at Gerpisa 2012 Congress.

Arteaga, Arnulfo. 2007. El performance de los actores en el cambiante escenario de la industria automotriz. De la estrategia de las ETA a la intervención sindical, en Alex Covarrubias y Vicente Solis, Un siglo de Sindicalismo en México, El Colegio de Sonora. UAQ/Unison.

_____. 1994. The Restructuring of the Automobile Industry in Mexico and the Repercussions for Labor. En Maria L. Cook and Harry C. Katz. (Editors). Regional Integrations and Industrial Relations in North America: Proceedings of a conference held at the New York State School of Industrial Relations. Cornell University. ILR press.

Arteaga García, Arnulfo; Carlos Ramos Hernández y Rigoberto Reyes Sánchez. Modernización productiva y rezago laboral: ¿Espacio para la renovación sindical? En entre países, tecnologías y moviidades emergentes a la reconfiguración estratégica de los actores productivos. Coordinado por Covarrubias V. Alejandro y Arnulfo Arteaga. 182. Mexico: El Colegio de Sonora, UAM.

Bensusan, Graciela. 2007. La renovación Sindical en México, en Alex Covarrubias y Vicente Solis, Op. Cit.

_____. 1994. The Mexican Model of Labor Regulation and Competitive Strategies. In Maria L. Cook and Harry C. Katz (Editors). Op. cit.

Bensusán, Graciela and Jorge Carrillo (2010). Transnational Corporations, employment practices and social responsibility in Mexico. Gerpisa.

Bensusan, Graciela y Landy Sánchez. 2006. Respostas sindicais frente a restructuacao automobilistica. Principais tendencias e impactos no Mexico, no Estados Unidos e no Canada. En Covarrubias, Alex y Adalberto Moreira, Edits.. A Industria Automobilistica nas Americas. A Reconfiguracao Estrategica e Social dos Atores Productivos. Brasil. IUPERJ- UCAM.

Carrillo, Jorge. 2007. Maquiladoras fronteras. evolución y heterogeneidad en los sectores electrónico y automotriz. Miguel Angel Porrua. El Colef.

Carrillo, Jorge. 1995. Flexible production in the Auto Sector: Industrial Reorganization at Ford- Mexico. World development, 23 (1).

Carrillo, Jorge (Compilador). 1990. La nueva era de la industria automotriz en México. cambio tecnológico, organizacional y en las estructuras de control. El Colef.

Carrillo, Jorge y Oscar Contreras. 2008. The historical evolution of US auto firms in Mexico: two models of

local development. *International Journal of Automotive Technology and Management*. Vol 4.

Carrillo, Jorge; Alfredo Hualde y Daniel Villavicencio. Empresas y su entorno. El debate de la innovación. En dilemas de la innovación en México, coord. por Carrillo, idem. El Colegio de la Frontera Norte, Complejidad, Ciencia y Sociedad.

Carrillo, Jorge; Hualde Alfredo y Daniel Villavicencio (2012). Coordinadores. Dilemas de la innovación en México. El Colegio de la Frontera Norte, Complejidad, Ciencia y Sociedad.

Casalet, Mónica (2012). Las relaciones de colaboración entre la universidad y los sectores productivos: una oportunidad a construir en política de innovación. En dilemas de la innovación en México, compilado por Carrillo, Jorge, Hualde Alfredo y Daniel Villavicencio. 109. El Colegio de la Frontera Norte, Complejidad, Ciencia y Sociedad.

CEPAL. 2010. La Inversión Extranjera Directa (IED) en América Latina y el Caribe.

Contreras. O. F. 2014. Spillovers, spin-offs and the creation of local suppliers in the Mexican automotive industry.

_____. 2005. Impacto de la ampliación de Ford Motor Co. en Hermosillo, Sonora. Cuaderno de trabajo. Sec. de Economía - Colson Fumec.

Contreras, Oscar F., Jorge Carrillo y Jorge Alonso Estrada. The Creation of Local Suppliers within Global Production Networks: the Case of Ford Motor Company in Hermosillo, Mexico. *Actas de Gerpisa* No. 42.

Contreras, Óscar F., Jorge Carrillo y Jaime Olea M. Desprendimientos de las multinacionales ¿una vía para el aprendizaje y la innovación en empresas locales? En dilemas de la innovación en México, compilado por Carrillo, Jorge, Hualde Alfredo y Daniel Villavicencio. 301. El Colegio de la Frontera Norte, Complejidad, Ciencia y Sociedad.

Covarrubias Valdenebro, Alex. De la explosión de la industria automotriz en México a la mexicanización de las relaciones de trabajo en Norteamérica. O el adiós de una era. En entre países, tecnologías y movilidades emergentes a la reconfiguración estratégica de los actores productivos. Coordinado por Covarrubias V. Alejandro y Arnulfo Arteaga. 121. México: El Colegio de Sonora, UAM.

Covarrubias, Alex. 2011. The Mexican Auto Industry 2008-2010: From the Crisis a Greater Regiocentric Sway. Paper presented at Gerpisa. 19th International Colloquium, Paris, Junio 2011.

_____. 2009. Mercados de trabajo y relaciones laborales en la industria automovilística de Sonora. En *Revista Comercio Exterior*. 59 (1).

_____. 2007. Relaciones de poder e identidades colectivas en obreros mexicanos: una perspectiva desde las industrias de puntall, en Alex Covarrubias y Vicente Solís, Op.cit.

_____. 2001. Diverging convergences in the transformation of employment relations systems in Latin America: case studies of Brazil and Mexico. Ph. D. Dissertation. ILR School, Cornell University.

_____. 2000. Mercados de trabajo y subsistemas de empleo en México y Brasil: un modelo analítico y dos estudios de caso en la industria automotriz. El Colegio de Sonora.

_____. 1999. Atitudes operárias e compromisso organizacional na indústria automovilística mexicana: Transformacoes so sistemas de producao flexibeis". En Francisco de Oliveira e Alvaro Comín, organizadores, Os Cavaleiros do Antiapocalipse. Política e Trabalho na indústria automobilística. Entre Linhas editora, Sao Pablo, Brasil.

_____. 1998. Social Reconstructions of the World Automobile Industry. Competition, Power and Industrial Flexibility (A book review). *Industrial and Labor Relations Review*, ILR School, Cornell University, 51 (3).

_____. 1998. Flexibilidad y productividad laboral: El caso de la Plata Ford de Hermosillo. En Francisco Zapata, compilador, Flexibles y Productivos. Estudios sobre la Flexibilidad Laboral en México. El Colegio de México, CES.

_____. 1998. Relaciones laborales y actitudes obreras en la industria automotriz mexicana: Transformaciones bajo nuevos sistemas de producción". En Rocio Guadarrama O., coordinador, Cultura y Trabajo en México. Estereotipos, Prácticas y Representaciones, J. Pablos-Fundación Friedrich Ebert, UAM-I.

_____. 1998. Subsistemas de empleo en México y Brasil: Un modelo analítico y dos estudios de caso en la industria automotriz. Revista Latinoamericana de Estudios do Trabalho: Relacoes Industriais Análises Comparativa. ALAST, Sao Paulo, Brasil, Ano 4, No. 8.

_____. 1997. Industrial restructuring and labor attitudes. Flexible convergence in the auto industry of Mexico and Brazil. Estudios Sociales, VII (14).

_____. 1997. Cambios en las relaciones laborales, los mercados de trabajo y el perfil obrero en México: El Caso de Ford Hermosillo. Estudios Sociológicos, Revista del Colegio de México, Vol. XV (44). mayo-agosto, 1997.

Covarrubias, Alex y Adalberto Moreira, eds. 2006. A Industria Automobilitica nas Americas. A Reconfiguracao Estrategica e Social dos Atores Produtivos. Brasil. IUPERJ-UCAM.

Covarrubias V. Alejandro y Arnulfo Arteaga G. Coordinadores. La industria automotriz en México frente al nuevo siglo: Entre países, tecnologías y moviidades emergentes a la reconfiguración estratégica de los actores productivos. México: El Colegio de Sonora, UAM.

De la Garza, Enrique. 2010. Trabajo no clásico, organización y acción colectiva. Plaza y Valdés, UAM-I, México.

_____. 2014. "Empresas Trasnacionales, discusiones teóricas para su estudio". Revista Trabajo. Año 8 No 12. Tercera Epoca. 2014.

_____. 2010. Trabajo y modelos productivos en América Latina. CLACSO, Buenos Aires, Argentina.

_____. 2010. Trabajo, identidad y acción colectiva. Plaza y Valdés, UAM-I, México.

_____. 2006. Modelos de producción en la maquila de exportación. Plaza y Valdés, México.

_____. Enrique. 1993. Reestructuración Productiva y Respuesta Sindical en México. México. Universidad Autónoma de México. Universidad Autónoma Metropolitana.

Dolata, U. 2009. Technological innovation and sectoral change. Transformative capacity, adaptability, patterns of change: An analytical framework. Research Policy 38 (6): 1066- 1076.

Dutrenit, Gabriela, Celso Garrido y Giovanna Valenti (2001), Sistema Nacional de Innovación. Temas para el Debate en México, México, UAM.

Freyssenet Michel. (ed), 2009. The Second Automobile Revolution. Palgrave: London, New York.

Freyssenet, Michel, Koichi Shimizu y Giuseppe Volpato. 2003. Globalization or Regionalization of the American and Asian Car Industry. Palgrave MacMillan, London, New York.

Geels, F. W. 2011. The multi- level perspective on sustainability transitions: Response to seven criticisms. Environmental Innovation and Societal Transitions 1 (1): 24- 40.

Gells, F. W. y Schot, J. 2010. The Dynamics of Transitions. A Socio- Technical Perspective. En Transitions to Sustainability Development. New Directions in the Study of Long Term Transformative Change, ed. Grin, J. , Rotmans, J. , Schot, J. New York/London: Routledge.

Hylton, S. 2009. The horseless carriage: the birth of the motor age. Stroud, Gloucestershire. UK: The History Press.

INEGI. 2014. La Industria automotriz en México 2014, series sectoriales. México.

Juárez, Huberto, Arturo Lara y Carmen Bueno. 2005. El auto global: cooperación y competencia en la industria automotriz (coord.), Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, UAM-Xochimilco, Universidad Iberoamericana, Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología, México.

Kochan, Thomas A., Harry C. Kats and Robert B. McKersie. 1986. The transformation of American Industrial Relations. Ithaca, New York. ILR Press.

Lara A. 2014. From complex mechanical system to complex electronic system: The case of automobiles. En Spillovers, spin-offs and the creation of local suppliers in the Mexican automotive industry, compilado por Oscar Contreras.

Lara. A y Chávez A. 2014. Complexity, Intellectual Property and the evolution of the electric vehicles. En Spillovers, spin-offs and the creation of local suppliers in the Mexican automotive industry, compilado por Oscar Contreras.

Lara. A., Parra G., Chávez A., Guerrero H., & Zuñiga R. 2014. The tangible- intangible dimension of the value chain of lithium- ion batteries: The case of new vehicles. En Spillovers, spin-offs and the creation of local suppliers in the Mexican automotive industry, compilado por Oscar Contreras.

LSE cities; ICLEI; Global Green GrowthInstitute. 2013. Going Green. How Cities are Leading the Next Economy. London.

Montiel, Yolanda. 2001. Un mundo de coches. Nuevas formas de organización del trabajo. Estudios de caso. Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social, Primera edición. México.

_____ 1991. Proceso de trabajo, acción sindical y nuevas tecnologías en Volkswagen de México. Cuadernos de la Casa Chata. Ciesas.

Morris, John T. 1998. Economic integration and the Transformation of Labor Relations in the Mexican Automotive Industry. In John Morris and John P. Tuman. Transforming the Latin American Automotive Industry: Union Workers and the Politics of restructuring M. E. Shape. Armonk, New York. London England..

Orsato, R. J. Dijk, M. , Kemp, R. y Yarime, M. 2012. The Electrification of Automobility: The Bumpy Ride of Electric Vehicles Toward Regime Transition. En Geels, compilado por F. W. Kemp, R. Dudley, G. y Lyons, G. Automobility in Transition? A Social- Technial Analysis of Sustaintable Transport. New York/ London: Routledge.

Pavitt, K .1984. Sectorial Patterns of Technical Change: Towards a Taxonomy and a Theory. Research Policy, vol. 13 :343- 375.

Pries, Ludger. 2014. ¿Por qué han sido tan exitosas las “tres grades alemanas” BMW, DAIMLER y VOLKSWAGEN? En el auge de la industria automotriz en México en el siglo XXI. Reestructuración y Cautching, compilado por Álvarez Medina Lourdes, Jorge Carrillo y María Luisa González Marín, 25.

Rendón Rojas Liliana, Pablo Mejía Reyes y María del Carmen Salgado Vega. (2013). Especialización y crecimiento manufacturero en dos regiones del Estado de México: un análisis comparativo. Economía: teoría y práctica.(38) .

Stanford, Jim .2010. The geography of auto globalization an the politics of auto bailouts. In Cambridgre Journal of Regions, Economy and Society. 3 (3).

Sturgeon, Timothy, Gary Gereffi, Kimberly B. Rogers y Karina Fernandez Stark. 2010. The Prospects for Mexico in the North American Automotive Industry: A Global Value Chain Perspective. Actas de Gerpisa No. 42.

Tuman John. 1995. Unions and restructuring in the Mexican automobile industry: A comparative assessment. Paper presented at LASA XIX International Congress. Washington. DC.

The World Bank. 2014. Eco2 Cities Guide. Sebastian Moffatt, Hiroaki Suzuki y Ryoko Lizuka. Washington DC.

The World of Work Report. 2014. Developing with jobs. International Labour Organization Research Departament. Geneva.

Unger, Kurt .2010. Globalización y Clusters Regionales en México: un Enfoque Evolutivo. México: FCE (Colección Economía).

_____ 2008. Competencia, rentabilidad e innovación estímulos a la investigación y desarrollo en México. México. Centro de investigación y docencia económica. <http://www.cide.mx/publicaciones/status/dts/>

DTE%20435.pdf.

_____ y Roberto Chico. 2004. "La industria automotriz en tres regiones de México. Un análisis de clusters". El Trimester Económico. Vol. LXXI (4).

Diarios y Revistas Especializadas

- Automotive Business Review – 13-14 December, 2010
- Automotive News, Weekly Newsletter. Octubre 13, 2010, y varios números de noviembre y diciembre 2010
- AMIA. www.amia.com.mx
- CNN-Expansión, 03-30-2009; The New Herald, 08-01-10).
- J.D. Power, varios números de noviembre y diciembre 2010.

REVE. 2014. Revista eólica y del vehículo eléctrico. Eólica y energías renovables en México. Parques eólicos en BC. En <http://www.evwind.com/2014/11/30/eolica-en-baja-california-avanzan-parques-eolicos/>
La Jornada. <http://www.jornada.unam.mx/2009/05/10/economia/028n1eco>
Mexico maxico. <http://www.mexicomaxico.org/voto/Competitividad2.htm>
Tabasco hoy. http://www.tabascohoy.com.mx/noticia.php?id_nota=240706
Diario. <http://www.diario.com.com.mx/notas.php?f=2012/04/05&id=a41bf9b3a7dd3a507892fe61c699fed0>
El financiero. 2014. "México en vías de ser líder mundial de energías renovables: Proméxico". En <http://www.elfinanciero.com.mx/economia/mexico-envias-de-ser-lider-mundial-en-energias-renovables-promexico.html>. (5 de noviembre de 2014).

ProMéxico .2014 . Sector de Energías Renovables en México. En http://mim.Promexico.gob.mx/wb/mim/energia_perfil_del_sector
La Jornada. <http://www.jornada.unam.mx/2009/05/10/economia/028n1eco>
Mexico maxico. <http://www.mexicomaxico.org/voto/Competitividad2.htm>
Tabasco hoy. http://www.tabascohoy.com.mx/noticia.php?id_nota=240706
Diario. <http://www.diario.com.com.mx/notas.php?f=2012/04/05&id=a41bf9b3a7dd3a507892fe61c699fed0>
Pro México: Energías alternativas en México. En <http://www.promexico.gob.mx/desarrollo-sustentable/energias-alternativas-en-mexico-html>.



**CHANGES IN THE GLOBAL MANUFACTURING
CHAIN. EXISTING AND EMERGING TRENDS IN THE
AUTOMOBILE INDUSTRY**

DR. BERTHA VALLEJO



CHANGES IN THE GLOBAL MANUFACTURING CHAIN. EXISTING AND EMERGING TRENDS IN THE AUTOMOBILE INDUSTRY

DR. BERTHA VALLEJO¹



Summary

In the past few years we have witnessed how traditional manufacturing relationships between North and South are rapidly changing and allowing for new forms of interaction. This article suggests that we are facing, on the one hand, a disruption of the traditional markets guided by traditional industries towards the creation of new industries and consequently new markets. The study proposes the co-existence of four, not-yet competing, trajectories: (i) the traditional one between OEMs and their subsidiaries in the South, (ii) the emerging South (with China and India) investing and acquiring OEMs from the North, (iii) the race for the development of environmentally friendly technologies, pushed by public policy and promoted by heavy public R&I funding; and (iv) the promotion by the North of new industries such as robotics. The implications of the interaction of these trajectories are not yet clear. However, it seems that at least in the current stage of pre-competitive capabilities building, collaboration among firms (in any of its forms) rather than competition is proven to be more efficient in reaching technological mastery. The question of how the South will position itself in the new emerging order is still an open one.

Key words: mobility, environment, automobile industry, innovation, H2020, supply chain management

¹ Dr. Vallejo has a PhD in Economics and Policy Studies of Technical Change from UNU-MERIT (Maastricht University). She is a researcher at Tilburg University-CentER, and a fellow researcher at UNU-MERIT, The Netherlands. She is a member of the technical committee of the Network for Innovation and Labor Studies of the Mexican Automobile Industry (Red Innovacion y Trabajo en la Industria Automotriz Mexicana, RITIAM).

Introduction

In recent years we have witnessed how traditional manufacturing relationships between North and South are rapidly changing and allowing for new forms of interaction.

On the one hand, the industrial restructuring processes of emerging countries, as well as their increasing investment in the North in search of technological upgrades, suggest not only a significant acquisition of technological capabilities in the South but the restructuring of the global value chain as we traditionally know it. On the other hand, we see an important push towards increasing environmental regulations and the creation and strengthening of new (green) technologies and industries in the North, strongly supported and financed by the H2020 framework.

The implications of these phenomena on the restructuring of the global value chain are still uncertain but nevertheless of high socio-economic relevance. Attention to the first phenomenon has been brought, among others, by UNCTAD (2012), Jullien and Pardo (2015) and Chaminade, Rabelloti, Martinelli, Giuliani, Alvandi, Amendolagine, Amighini, Cozza, Dantas, Hansen, Liu, Lv, Meyer, Moskovko, Parthasarathy, and Scalera (2015), who highlight the significant participation of China and India, along with other emergent economies, in the global industrial value chain, as well as the beginning of FDI flows from South to North. The second trend is mostly documented in reports and working papers by the European Commission and the UK government. Authors like Montalvo and Leijten (2015) and Mazzucato, Cimoli, Dosi, Stiglitz, Landesmann, Pianta, Walz, and Page (2015) have addressed the issues of this latter phenomenon, which is characterized by the search for new markets based on the development of technologies that comply with the increasing environmental rules and regulations imposed by the North.

By taking up the example of the automotive industry, this article presents an exploratory overview of these recent developments in the global context. Due to its high levels of globalization and technological requirements, the automotive industry is frequently used as a case study to illustrate learning and innovation paradigms between OEMs, their subsidiaries and domestic parts suppliers. The high levels of employment that the industry creates in both the South and the North reinforce the socio-economic significance of the industry as a case study.

This article argues that the automobile industry – like other manufacturing activities – is embedded in a network of at least four different, but not competing, trajectories. What the paper calls the first trajectory includes the much-analyzed learning and innovation relationships between OEMs and their subsidiaries in the South. A diverse

selection of case studies of the interactive learning and capability building literature shows how firms in the South have learned to innovate over the past decades, as well as how the domestic support industries have failed to integrate at the expected rate and intensity. The second trajectory consists of the recent learning and innovation efforts of firms in the South geared towards acquiring state-of-the-art technology. These efforts, which are giving rise to what the literature is calling technology-driven FDI (TFDI), are led by China, India and Brazil, among other emerging countries.

The paper indicates a third trajectory in which countries of the North are continuously presented with emerging technological paradigms in light of the increasing global environmental regulations. This trajectory includes the emergence of electric and hybrid cars, among others. The paper continues with a fourth trajectory, which is closely connected to the third, and in which national governments of the North are heavily investing in the creation of new technologies and the promotion of the machine tools and robotics sector. This trajectory targets the global advantages of replacing existing technologies and supply chains with new ones.

The paper is organized as follows: The following section presents a brief background of the automobile industry. Section 3 discusses the first trajectory, the learning and innovation of OEM's subsidiaries in the South, including arguments in the catching-up literature. Section 4 presents cases of the TFDI of automobile firms of the South in the North. Section 5 presents an overview of the main emerging automotive technologies (e.g., green vehicles and clean energy sources), which constitute trajectory three. This section gives an overview of the main projects financed by the European Commission under the H2020 framework. Section 6 presents insights into the promotion of the European machine tools and robotics sector, along with its expected effects on manufacturing employment. Section 5 concludes with a brief discussion and potential implications.

The automotive industry

The automobile industry is a unique example of an industry with high levels of globalization and technological complexity. It serves as a stereotypical case study of an industry with high levels of investments by its main assemblers (i.e., OEMs) in their overseas manufacturing activities. From the South's perspective, it represents an example of an industry that, while located in a developing country, is shaped by international organizational and technological standards. The wide set of interrelations with other local industrial activities, technological requirements and dependence for parts and components is assumed to stimulate the technological development and upgrading of its supporting industries, which increases its attractiveness to countries

hosting its subsidiaries (Barnes and Kaplinsky, 2000; Lorentzen, 2005; Parhi, 2006). This is a sector that allows emerging economies to develop capabilities that, in turn, enable them to enter other sectors with less technological stability (Chaminade et al, 2015).

During the last decades, the organizational and production strategies followed by the auto industry worldwide have undergone important changes, impacting product and process innovation in supplying industries and in the auto industry itself. The employment generated by the industry is also a factor to consider when discussing its relevance. In Europe, there are about 12 million jobs created by this sector (European Commission, 2014).

Trajectory one: OEMs' subsidiaries in the South

The industrialization arguments in the South, inspired by the East Asian industrialization example of the 1960s and 1970s, with its focus on technological capability building – and strengthening – act as a trigger for development. The interactive learning and capability building literature highlights trade as a mechanism through which exporting firms increase their productivity through learning from participating in international markets (Bank, 1998; Galina & Murat, 2004). The arguments state that exporting firms (and those related to them) learn by changing their production, distribution and organizational procedures to better match those at international levels (Bonelli, 2000; Macario, 1999, 2000; Macario, Bonelli, Ten Kate, & Niels, 2000).

In the early 1960s, initially motivated by low wages in the South, we observed an increasing number of inbound plants (i.e., maquiladoras) being established in countries of the South. Since then, industries such as automobiles and electronics have been the key industries that the countries in the South want to attract, due to the nature of their linkages with other industries (e.g., steel, electronics, plastics) and the high levels of employment that these industries bring.

Through empirical analysis, and considering the firm as the unit of analysis, the interactive learning and capability building literature has richly illustrated how what in the early years of industrialization were mostly assembling operations with high levels of low-cost labor and low local content integration moved towards more complex learning and technological dynamics, giving important lessons in the evolution of the industrialization process in the South. This is documented by a large number of case studies illustrating the constant evolution of latecomer firms during the dynamic industrialization period preceding trade liberalization and the large privatization

process in many countries of the South.

The systems of innovation (SI) approach, with its classifications of national (Lundvall, 1992), sectoral (Malerba, 2002) and local (Cassiolato & Lastres, 1999), gave us a new direction for understanding learning and innovation as dependent elements embedded in a network of institutions (formal and informal) and private and public stakeholders. The SI approach shifted the focus from the profit maximization and market variables traditional in neoclassical economics to the interaction among the system's actors (e.g., knowledge products and users), understanding innovation as a dynamic and inclusive process (Mytelka, 2000).

Departing from the literature on technological capability at the technological frontier, the building of technological capabilities in latecomer firms surged as a way to understand the processes in which firms in developing countries learn and innovate (Bell, 1984; Bell & Pavit, 1995; Katz, 1987; Lall, 1990). This parallel study of how firms in different contexts learn and upgrade their capabilities makes clear the difficulty of comparisons and blueprints, as the macro and meso environments of both approaches are fundamentally different.

Studies illustrating the technological efforts made by manufacturing firms in order to achieve technological capabilities, such as those of Jonker, Romijn, and Szirmai (2006) and Romijn (1997) are just a sample of the level of detail reached by this branch of literature. In the case of the automobile industry, the studies of Carrillo and Ramirez (1990), Carrillo and Hualde (1996), Lara and Carrillo (2003) and Carrillo and Lara (2004) show the process by which the inbound industry in Mexico (as in many other countries) grew from simple assembling operations to manufacturing, then to design and research, and then to intra- and inter-firm coordination through the host country, with a strong engineering system supporting the interaction. Vallejo (2010) presents a taxonomy of learning mechanisms for Mexican domestic auto parts firms over time, showing changes in the choice of learning tools adopted by firms over time and under changing conditions. These studies (and many others) explain aspects at the micro level of how firms build and strengthen their technological capabilities. These studies are complemented by meso-level initiatives in which the "catching-up" with the North is the main aim of the analysis.

From the lessons learned in these studies, it is clear that to build and strengthen innovation capacity (the utmost goal), all stakeholders have to be involved and the relevant expertise needs to be built according to the trends of the industry at the global level, not at the local one. We have learned that the ability to handle processes of technological, organizational and technical change is the key difference between

firms in the North and in the South.

The following sections provide an overview of the ongoing international trends in the global automobile industry. After all, it is only by building the necessary knowledge to understand the implications of the global trends and efforts that the South can engage in the institutional change required to design industrial policies that promote sustainable learning and development in its industries.

Trajectory two: Technology FDI from South to North

“Not all firms evolved, and not all of them do it in the same direction.”

(Carrillo & Lara, 2004, p. 648)

Examples of these common acquisitions in the automobile industry are the Renault alliance with Nissan in 1999 and its later acquisition of Isuzu, as well as the heavy exchange of capital stakes with Fiat. In 2001 Neoplan (Germany) merged with MAN (Germany), and the Volkswagen Group acquired a major stake in MAN SE. This new arrangement will push for cooperation between VW, MAN and SCANIA AB (Sweden), which is also owned by the VW Group, and move the group towards surpassing Toyota Motor Corp., the world's biggest manufacturer. In 2011 Daimler AG and Robert Bosch GmbH signed a joint venture agreement for the development, production and sale of traction motors for electric vehicles.

Other alliances that are worth mentioning are those of the VW Group and the GM alliance. The first one involves 12 brands from 7 European countries, namely VW passenger cars and VW commercial vehicles, Audi, SEAT, SKODA, Bentley, Bugatti, Lamborghini, Porsche, Ducati, Scania and MAN (<http://www.volkswagenag.com>). The second one includes Chevrolet and Cadillac, Baojun, Buick, GMC, Holden, Isuzu, Jiefang, Opel, Vauxhall and Wuling (<http://www.autoalliance.org>).

Although these mergers and acquisitions (M&A) among large OEMs (as well as their breakups) are becoming more and more common as a way to increase market share and to address technological changes, M&A between developed MNCs and those from developing countries (called “emerging multinationals” in the literature) are a recent phenomenon.

Two cases have been explored in the literature, the acquisition of Jaguar Land Rover by Tata Motors (India) in 2008 and the acquisition of Volvo and Saab by Chinese automotive groups. These events suggest that Chinese and Indian firms have evolved and are following different learning and innovation directions than those firms presented in trajectory one. The following sections will present insights into the evolution of these firms.

India

The economic reforms started in India in 1983, and the trade liberalization of 1991 opened the Indian market to local and foreign competition. As in the case of many other developing countries, foreign firms were attracted to industries such as electronics, ICT and automobiles under the major liberalization process. This foreign intervention came mostly in the form of FDI and joint ventures (JV).

The Indian automotive industry in the 1980s consisted of a large number of small domestic, and inefficient, auto parts firms. With the entrance of global competitors due to the massive liberalization started in the 1990s, along with the local content requirements imposed by the government, the industry was pushed to develop inter-firm linkages. The combination of factors brought about by trade liberalization and the growing Indian middle class contributed to the rapid growth of the industry, making India the fifth largest producer of vehicles among developing countries (ACMA, 2000).

Two Indian OEMs led the domestic market: Maruti Udyog Ltd (MUL) and Tata Engineering & Locomotive Co. Ltd (TELCO). The first one is a JV between the Indian government and Suzuki Motors Corp of Japan. The second one is a large domestic firm owned by the largest Indian conglomerate, the Tata Group.

The local content requirements imposed by the government and the high duty fees on imported products pushed the industry to invest in strengthening the local auto parts sector, which consisted of a large number of small-scale informal firms and about 400 formal ones (AIAM, 1999). Competition based on imported components was ruled out based on their high prices. Therefore, with the entrance of 13 global OEMs and their first-tier suppliers (e.g., Delphi, Lucas TVS and Denso), large inflows of FDI went toward strengthening and upgrading the production capabilities of the component industry². By the mid-1990s large business groups (e.g., Tata and Birla) had formed JVs with global suppliers to produce key parts components (ACMA, 1995).

Despite the technological investments to strengthen the capabilities of the auto parts sector, by the late 1990s there were first-tier suppliers, a few second-tier and almost no third-tier ones. In many cases, small-scale subcontractors with very specific descriptions of the job required were doing the job of third-tier suppliers (Okada, 2004).

Okada (2004) presents an analysis of the skills development and inter-firm learning linkages behind the development of MUL and TELCO's first-tier suppliers. Due to

² GMI, Ford, Mercedes-Benz and Toyota encouraged their first-tier suppliers to start operations in India and to promote JVs with local suppliers ACMA (1995).

the reliance of assemblers on domestic auto parts producers, the former increased their efforts to upgrade the production quality of the latter. Okada (2004) identifies how these firms upgraded their production and managerial skills by hiring workers with higher levels of education. At the manager level, Okada (2004) identifies a shift in the preferences for MBAs graduates and qualified managers over family members due to the expanding interest of the firms, the exposure to Japanese business culture brought by MUL and Honda and the need to obtain ISO certificates as required by their customers.

Inter-firm linkages and the role of leading firms shaped the patterns of skills development of the suppliers. Okada (2004) also found that in the Indian context, knowledge and skill diffusion is explicit, standardized and codified, which facilitates diffusion within the supply chain.

In their study of technology management practices, Husain, Sushil, and Pathak (2002) present three cases of Indian auto firms (i.e., Telco, Hindustan Motors Ltd. and Eicher Motors Co.) collaborating with foreign firms for technology acquisition. Their study shows that the effectiveness of collaboration is dependent on the firms' absorptive capacity. JVs bring foreign investment and a commitment for technology transfer. However, the technology transferred is not state-of-the-art but rather mature or obsolete technology. This is not of relevance to the technology recipient, as long as there is a market for the products produced with such technologies.

In their analysis, Husain et al. (2002) describe Telco as a firm that on the one hand promotes the development of its own technological bases and, on the other hand, is quick in acquiring state-of-the-art technology from abroad. The first international collaboration of Telco was with Mercedes to manufacture HVCs in India. After that association ended, Telco entered other technical and financial collaboration agreements with Mercedes Benz India Limited (MBIL) to manufacture the E220 series in India, aiming to capture part of the growing domestic market for luxury cars. Telco also started in 1994 a JV partnership with Cummins to manufacture diesel engines for LCVs and HCVs. In 1995, Telco started two JVs abroad, one with Tata Precision Industries manufacturing precision tools and metallic and plastic components in Singapore and the other called Nita Company Limited assembling Telco vehicles in Bangladesh (Husain et al., 2002).

Husain et al. (2002) describe Telco as the only Indian firm that, by borrowing need-based state-of-art technologies from foreign firms, is able to do product design in India. The authors present the learning path undergone by Talco and explain how even though the firm was not able to reach the excellence level of international firms, it developed technological capabilities that allowed it to compete in its domestic

market.

Talco's experience and absorption capacity allowed the firm to acquire technologies abroad and to strengthen its domestic base. In 2004, Tata Motors acquired the heavy vehicles unit of Korean Daewoo Motors. In 2005, Tata Steel acquired Singaporean NatSteel. In the same year, Tata Chemicals bought the majority of shares of the UK Group Brunner Mond. Corus (UK-NL) was acquired by Tata Steel in 2007 (www.tatamotors.com).

Perhaps the most oft-mentioned of Tata Motors' acquisitions is that of Jaguar and the Land Rover brands in 2008 from Ford Motors (Carty, 2008).³ After agreeing to pay US 2.3 billion for both brands, Tata Motors stepped out as a global player in the automobile industry. In 2013 both brands were officially joined to form Jaguar Land Rover (JLR).

Within a couple of years after the acquisition of JLR by Tata, most relevant financial magazines were already publishing the duplication of JLR sales and an increase of five times of its financial valuation compared to its last year under Ford's ownership (Rapoza, 2012).

Based on in-depth interviews with key informants and patent data from these three companies, Borah, Karabag, and Breggen (2015) present a comparison of the market performance of JLR under Ford and under Tata Motors. The authors explore the post-acquisitions strategies adopted by Tata Motors and compare them with those of Ford. Borah et al. (2015) identify three critical factors behind JLR's improvement in performance. First, in direct contrast to Ford, which kept an integrated strategy with JLR, Tata implemented a separate strategy in most business functions (i.e., human resources, marketing, production and product development). Second, Tata invested heavily in JLR business functions. The timing of the acquisition of JLR also played a role in the improved performance of JLR. Borah et al. (2015) find a correlation between the growing Chinese market and the product pipeline inherited from Ford.

In their study of knowledge flows between emerging multinationals investing in developed ones, Chaminade et al. (2015) find similar insights in the Indian case. The authors find a flow of R&D knowledge from Europe towards the manufacturing plants in India.

China

After a period of decreasing sales and serious losses, Volvo was sold by Ford Motor to Zhejiang Geely Holdings of China (known as Geely) in 2010 for US 1.8 billion (Rouse & Tsang, 2010). The acquisition of Volvo was preceded by several efforts

³ Ford acquired Jaguar in 1989 for US 2.5 billion and later acquired Land Rover from BMW in 2000 for US 2.8 billion (<http://www.jaguarlandrover.com/gl/en/about-us/our-history>).

by Geely to strengthen its technological capabilities and to consolidate as a global firm. In 2006, it established a JV with MB Holdings to produce the “London taxi” in Shanghai. Geely also acquired Australian Drivetrain Systems International Pty Ltd in 2009 (global.geely.com).

The technology transfer agreement signed between Geely and Volvo in 2012 and the US 11 billion investment in Volvo to build assembling plants in China to produce a range of new cars indicate that Geely is trying to consolidate itself as a global brand (The Economist, 2014). It seems that Volvo, under Geely, is recovering from the Ford Motor years, as sales of the first model launched under the Geely ownership, the XC90, increased to 0.5 million vehicles in China, Sweden and the US, with China as its major market (Sharman, 2015). Geely is also investing in alternative energies, conducting R&D in methanol vehicles and acquiring some patents in this regard. In cooperation with the local government, Geely has been investing in pilots of 150 methanol-fueled taxis in Guiyang since late April 2015 (global.geely.com).

In 2011, the bankrupt Saab and its UK dealer network was acquired for EUR 100 million by Chinese Pang Da Automobile Trade Corporation (Pang Da) and Zhejiang Youngman Lotus Automobile Corporation (Youngman), along with an estimated investment of EUR 245 million to maintain production in Sweden and to start manufacturing in China (Ruddick, 2011).

Table 1 presents the major ventures of the Chinese passenger vehicle firms, illustrating the active interaction of Chinese auto firms with Western firms. The table also illustrates how the Chinese auto industry is reshaping itself around JVs as the core of its structure (Luthje & Tian, 2015).

Table 1. Major Chinese JVs in the passenger vehicles sector

| Chinese company name | Western company JV | Western acquisition |
|---|--------------------|---------------------|
| Shanghai Automotive Industry Corporation (SAIC) | VW | |
| | GM | |
| China FAW Group Corporation | VW | |
| | Audi | |
| | Toyota | |
| Guangzhou Automobile Group | Toyota | |
| | Honda | |

| | | |
|--|--------------------|---------------------------------------|
| Dongfeng Motor Company | Honda Nissan | Peugeot SA (Feb, 2014) |
| China Changan Automobile Group | Ford Mazda | |
| Beijing Automotive Group (BAIC) | Hyundai Daimler | |
| Brilliance Auto | BMW | |
| Zhejiang Geely Holding Group (Geely) | | Volvo (2008) |
| Pang Da Automobile Trade Corporation (Pang Da) | | Saab (2011) |
| Zhejiang Youngman Lotus Automobile Corporation | | Saab (2011) |
| AVIC | | Hilite International GmbH (Oct, 2014) |

Source: Prepared by the author with information from Evans (2015); Luthje and Tian (2015) and company websites.

In the area of green vehicles, Chinese BYD (a battery manufacturer established in 1995)⁴ and Baoya New Energy Vehicle are important pioneers in the efforts to develop a Chinese electric vehicle (Li, 2015). BYD entered into a partnership with Daimler in 2010 to develop a new electric vehicle for urban China (Rouse & Tsang, 2010).

The influence of national goals and public policy to make China into a competitor to the West is the first underlying difference between the Chinese and the Indian case presented here. As documented by Chu (2011), Chinese industrial policy has been in constant evolution since 1978. Through local experiments and constant changes, the policies have been adjusted towards a common goal: catching up with the West and competing at the level of the North. Through acquisitions of foreign brands, Chinese automotive companies have reached the mass scale needed to become

⁴ BYD acquired Qingchuan Automobile Company in 2003 and started the production of passenger vehicles.

major competitors in the US and European auto markets. Access to public funds is another factor favoring Chinese firms' investment in acquiring global technology and broadening their market presence (Rouse & Tsang, 2010).

The increasing investments by emerging multinationals in Europe have turned the attention of policy-makers and academics towards understanding the insights of this recent trend. The above-mentioned cases illustrate the great differences in motivation and modes of acquisition between different firms in the South. These differences and domestic socio-economic hurdles are the main challenges in incorporating the relationships and dynamics traditionally explored in business literature, as the roots of the interactions differ from those among North and North-South acquisitions. Studies such as the one conducted by Chaminade et al. (2015) are a first step in understanding these dynamics, particularly regarding the learning and innovation patterns brought about under these schemes. As stated by Amighini, Cozza, Giuliani, Rabellotti, and Scalera (2015), there is a great need for empirical studies exploring the internationalization of technologies by the acquiring firms, as well as their effects on the domestic and host markets. There is no doubt that a great deal of research and case studies analyses are needed to cover these new questions in the international business literature.

Trajectory three: Research and innovation towards the search for new markets

Established in 1994, the European Council for Automotive R&D (EUCAR)⁵ is an R&D platform promoting the competitiveness of European automotive industry through strategic collaborative research and innovation (R&I). In the development of roadmaps for innovations targeting an entry into the future market, EUCAR involves all stakeholders of the industry – that is to say, the European Association of Automobile Suppliers (CLEPA), research and technology organizations, universities, SMEs, transport systems and infrastructure, road transport users, national, regional and city governments, technology platforms and public-private partnerships.

The strategic vision of EUCAR is organized around three strategic pillars: (a) sustainable propulsion, (b) safe and integrated mobility and (c) affordability and competitiveness EUCAR (2014b). Research and innovation (R&I) in targeting these technological challenges is done by coordinating common pre-competitive issues of mutual interest among EUCAR⁶ members within the working packages of the

⁵ Previously the Joint Research Committee (JRC) of the European motor vehicle manufacturers.

⁶ EUCAR represents the 14 major European manufacturers: Volvo Group, Volvo Cars, BMW Group, DAF, Daimler, Ford of Europe, GM/Opel, Porsche, Jaguar Land Rover, PSA Peugeot Citroen, Renault, Volkswagen and Scania.

Horizon 2020 framework (H2020).⁷ Table 2 presents the main technology targets for the period 2014-2020.

Table 2. Automotive technology targets (2014-2020)

| Sustainable propulsion | Safe and integrated mobility | Affordability and competitiveness |
|--|---|--|
| Powertrain technologies <i>(ICE-based powertrain; xEV- (including BEV, FCEV, REEV and PHEV) based powertrain)</i> | (Road) safety | Materials |
| Fuels and energy <i>(Lower CO2 and exhaust emissions technology)</i> | Driver-vehicle dialogues | Manufacturing technologies |
| Battery electric and fuel cell electric vehicles | Automated vehicles Common off-board data platform <i>(Cloud-connected vehicles)</i> | Virtual engineering |
| | Fluid vehicle traffic | |

Source: Prepared by the author with information from EUCAR (2014a; and 2015).

The two main differences between H2020 and the previous seven framework programs (FP) are: (i) a considerable increase in funding and (ii) an important change in approach, in which the target is to fulfill a societal need through multidisciplinary efforts, and not the search for technological mastery, as in the previous FPs (Montalvo & Leijten, 2015).

The technology targets of the European automobile industry mentioned in the first two columns of Table 2 are included within three of the H2020 Societal Challenges, as seen below.

Secure, clean and efficient energy, designed to support the transition to a reliable, sustainable and competitive energy system. Based on the 2008 Strategic Energy Technology Plan (European Commission, 2015d), this energy challenge has a budget

⁷ The H2020 framework is the largest EU research and innovation program, with over EURO 80 billion of funding available over the period 2014-2020 (European Commission, 2015). H2020 is composed of three complementary program sections, namely excellent science, industrial leadership and societal challenges (<http://ec.europa.eu/programmes/horizon2020>).

of EUR 5,931 million (2014-2020), and it is divided into energy efficiency, low carbon technologies and smart cities and communities (European Commission, 2015b).

- (a) Smart, green and integrated transport, which aims to achieve a resource-efficient climate and an environmentally friendly, safe and seamless European transport system. The budget allocated for this challenge is EUR 6,339 million (2014-2020). The proposals for this work program are: (i) mobility for growth, (ii) green vehicles, which includes the European Green Vehicles Initiative (EGVI), and (iii) small businesses and fast track innovation for transport (European Commission, 2015c). The EGVI involves three European technology platforms, namely ERTRAC, EPoSS and SmartGrids, which focus mainly on the energy efficiency of vehicles and alternative powertrains.
- (b) Climate action, environment, resource efficiency and raw materials. This work program seeks to increase European competitiveness, enhance raw materials security and improve livelihood by securing environmental integrity and sustainability through eco-innovation (European Commission, 2015a).

Column three of Table 2 corresponds to the H2020 working package on Industrial Leadership, namely Leadership in Enabling and Industrial Technologies, under the following categories:

- (a) Information and communication technologies.
- (b) Nanotechnologies, advanced materials, advanced manufacturing and processing and biotechnology. This category includes contractual Public Private Partnerships (cPPPs) in three areas, including Factories of the Future (FoF), an area in which the automobile industry has been an important actor under FP7.

The selection of these societal challenges was not random. They were based on a long series of discussions in Brussels in the years before the implementation of H2020. The output of some of these meetings is reflected in reports such as Montalvo, Tang, Mollas-Gallart, Vivarelli, Marsilli, Hoogendorn, Butter, Jansen, and Braun (2006), Montalvo and van der Giessen (2012)'s synthesis report on the Sectoral Innovation Watch (SIW) (2008-2010) and Ploder, Remotti, Vonortas, Soderquist, Spanos, Borelli, Ipektsidis, Montalvo, Vallejo, Lazaro, Kuittinen, Welsum van, Goyal-Rutsaert, and Wamae (2011)'s research and technology development (RTD) sector studies (2010-2011), among other initiatives. At the core of these societal challenges is the increase in environmental and energy regulations implemented in the European

Union (EU).⁸ Table 3 presents the vehicle classification and implementation dates of the Euro 5 and Euro 6 norms.

Table 3. Implementation dates of Euro 5 and Euro 6

| Standard | Vehicle class | New type approvals | New registrations |
|----------|--|--------------------|-------------------|
| Euro 5 | M1, M2, N1 Class 1 | Sept. 1, 2009 | January 1, 2011 |
| | M1 designed to fulfill specific social needs | Sept. 1, 2009 | January 1, 2012 |
| | N1 classes II and III, N2 | Sept. 1, 2010 | January 1, 2012 |
| Euro 6 | M1, M2, N1 Class 1 | Sept. 1, 2014 | Sept. 1, 2015 |
| | N1 classes II and III, N2 | Sept. 1, 2015 | Sept. 1, 2016 |

Source: rsa.ie/information notes (Irish Road Safety Authority, 2015). Note: Vehicle classifications can be found in http://transportpolicy.net/index.php?title=EU:_Vehicle_Definitions.

In achieving the environmental targets, two lines of action are being followed simultaneously by the automobile industry: (i) improvement of existing technologies, for which a market and technological knowledge is existing, and (ii) development of new technologies, in an activity closely related to the creation of new (future) markets.

The reduction of CO₂ emissions remains as the main environmental target. In order to tackle it, the automobile industry has been forced into a technological evolution. Examples of how environmental regulations influence the development and market implementation of clean technologies are given by Quandt (1995) and Yarime, Shiroyama, and Kuroki (2008), who illustrate how the zero emissions vehicles (ZEV) requirements in the US strongly influenced the development of the electric vehicle programs.

Cohen, Di Minin, Motoyama, and Palmberg (2009) and Magnusson and Berggren (2001) report how the ZEV influenced Toyota's development of its hybrid system's technological capabilities. In a similar trend, authors such as Molot (2008) and Pilkington and Dyerson (2006) point to the increasing creation of research consortia among car manufacturers, such as the one between GM, Daimler and BMW on hybrid technology. Pilkington and Dyerson (2006) highlight the essential role of first-tier suppliers, such as Bosch, Denso, Valeo and Delphi, in pushing fuel-efficient innovations in order to comply with the increasing environmental regulations.

A detailed explanation of the strategic activities carried out by individual firms in developing hybrid-electric engines is presented by Dijk and Yarime (2010), who show

⁸ More on legal regulations of CO₂ emissions at the EU can be found at <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX:52014PC0028>.

how increasing environmental concerns and the costs of fuel forced the co-evolution of producers and users in the case of the market commercialization of hybrid-electric engines in automobiles in the late 1990s.

It is clear that to meet the environmental requirements, alternative powertrain technologies need to be introduced to the market. In the last decades, there has been a great advance not only in improving existing powertrain technologies, but also in developing alternatives, such as electric, fuel-cell (FCV), batteries and hybrids. However, these alternatives are not yet viable substitutes for traditional ICE powertrains in economic or performance terms (Brownstone & Train, 1999; Holweg, 2014; Train & Winston, 2007; Walther, Wansart, Kieckhafer, Schnieder, & Spengler, 2010).

Taken from Walther et al. (2010, p. 242), Table 4 presents a scenario with alternative options that the auto industry could adopt to satisfy the established environmental targets.

Table 4. Powertrain alternatives

| Option | Detail | Low-carbon innovations |
|--|--|---|
| Improve efficiency of conventional powertrain vehicles | (a) Reduce rolling resistance (b) Reduce air resistance (c) Downsize engine | (a) Advanced internal combustion engines (aIEC), based on improved fuel-injection systems, turbo charging, advanced valve management, etc. |
| Change in fleet composition | (a) Higher share of small vehicles (b) Specific low-consumption vehicles | |
| Change in fuel/powertrain | (a) Bio-fuels, natural gas (b) Partly electric: hybrid, plug-in hybrid (c) Fully electric: battery, H2 fuel cell | (a) Bio-fuel and flex-fuels vehicles (FFV) (b) Battery electric vehicles (BEV) (c) Fuel cell vehicles (FCV) (d) Hybrid-electric vehicles (HEV) (e) Plug-in hybrid vehicles (PHEV) |

Source: Columns one and two from Walther et al. (2010, p. 242). Column three from Penna and Geels (2015).

R&I on technological alternatives (particularly on alternative powertrains) has been conducted by EUCAR and its members through private-public partnerships

(PPP), under the FP7⁹. Most of these PPPs are maintained under H2020, such as the Hydrogen & Fuel Cells Joint Undertaking (FCH JU), the EGCI (the predecessor of EGVI under H2020) and Factories of the Future (under the H2020 Industrial Leadership working package). EUCAR (2014a) presents examples of projects financed under the FP7 illustrating the inclusion of research for alternative sources of energy and powertrains in previous EU agendas.

Under H2020, a minimum budget of EUR 5 billion has been assigned within H2020 Societal Challenges (2015-2020) to activities designed to ensure the continuation of R&I in these areas (EUCAR, 2012).¹⁰ H2020 Societal Challenge: Green Vehicles has allocated EUR 129 million to this task. Six calls for proposals were issued in 2014. Table 5 presents the first approved and signed proposals of H2020 under the Green Vehicles challenge.¹¹

Table 5. Signed proposals for H2020-Green Vehicles (2015)

| Project Name | Coordinator | Budget (Funding) | Period |
|---|--|---|---------------------|
| Call: Next generation of competitive Li-ion batteries to meet customer expectations (GV-1-2014) | | | |
| Five Volt Lithium Ion Batteries with Silicon Anodes produced for Next Generation Electric Vehicles (FIVEVB) | AVL List GmbH (AT), coordinator | EUR 5,927,428.75 (financed) EUR 5,673,272.50 | MAY2015- MAY2018 |
| Silicon and Polyanionic chemistries and architectures of Li-ion cell for high energy battery (SPICY) | Commissariat a l'energie atomique et aux energies alternatives (FR), coordinator | EUR 7,250,428.75 (financed) EUR 6,896,053.50 | MAY2015- MAY2018 |
| Call: Optimized and systemic energy management in electric vehicles (GV-2-2014) | | | |
| Optimized and Systematic Energy Management in Electric Vehicles (OSEM-EV) | Infineon Technologies AG (DE), coordinator | EUR 8,002,536.25 | JUN2015- JUN2018 |
| Innovative Climate-Control System to Extend Range of Electric Vehicles and Improve Comfort (XERIC) | GVS S.P.A. (IT), coordinator | EUR 4,621,280 | JUN2015- JUN2018 |

⁹ The "Seventh Framework Programme for Research and Technological Development" (FP7) lasted from 2007 until 2013 and included a budget of EUR 50 billion.

¹⁰ In the case of FCH JU a matching budget (i.e., EC, industry and research) of EUR 1.33 billion has been allocated for the period 2014-2020.

¹¹ Although not worked out in this section of the paper, there are many other technological initiatives going on within H2020 that affect the automobile industry – for example, the eCall project, embedded within the Societal Challenge/Road Safety. This initiative requires all new vehicles put in the market from April 2018 to be equipped with eCall technology (<http://ec.europa.eu/digital-agenda/en/news/ecall-all-new-cars-april-2018>).

| | | | |
|--|---|------------------|-----------------|
| Optimized Energy Management and Use (OPTEMUS) | Kompetenzzentrum - Das Virtuelle Fahrzeug, Forschungsgesellschaft MbH (AT), coordinator | EUR 6,390,633.75 | JUN2015-MAR2019 |
| Low energy passenger comfort systems based on the JOule and PELtier effects (JOSPEL) | Asociacion de Investigacion de Materiales Plasticos y Conexas (AIMPLAS), coordinator (ES) | EUR 6,668,288 | MAY2015-NOV2018 |

Call: Future natural gas powertrains and components for cars and vans (GV-3-2014)

| | | | |
|---|--------------------------------|---|-----------------|
| Gas-Only internal combustion engines (JOSPEL) | Centro Ricerche FIAT SCPA (IT) | EUR 23,391,977 (financed: EUR 16,704,977.14) | MAY2015-NOV2018 |
|---|--------------------------------|---|-----------------|

Call: Hybrid light and heavy duty vehicles (GV-4-2014)

| | | | |
|--|---|--|-----------------|
| European COmpetitiveness in Commercial Hybrid and AutoMotive Powertrains (ECOCHAMPS) | DAF Trucks NV (NL), coordinator. Includes 26 partners including EUCAR, CLEPA, EARPA and members of ER-TRAC and EGVA | EUR 28,585,128.75 (financed: EUR 21,124,805.30) | MAY2015-MAY2018 |
|--|---|--|-----------------|

Call: Electric two-wheelers and new ultra-light vehicle concepts (GV-5-2014)

| | | | |
|--|---|--|-----------------|
| Easily distributed Personal Rapid Transit (ESPRIT) | Commissariat a l'energie atomique et aux energies alternatives (FR), coordinator | EUR 7,996,591.25 | MAY2015-MAY2018 |
| Range of Electric Solutions for L-category Vehicles (RESOLVE) | Piaggio & C S.P.A. (IT), coordinator | EUR 6,920,277 (financed: EUR 6,844,027) | MAY2015-MAY2018 |
| Social innovation and light electric vehicle revolution on streets and environment (Silver Stream) | Infineon Technologies AG (DE), coordinator | EUR 4,573,567.50 (financed: EUR 3,990,111.25) | JUN2015-JUN2018 |
| Ultralight and ultrasafe adaptable 3-wheeler (WEE-VIL) | Fundacion Tekniker (ES), coordinator | EUR 6,293,944 | JUN2015-JUN2019 |
| Efficient Urban Light VEhicles (EU-LIVE) | Kompetenzzentrum - Das Virtuelle Fahrzeug, Forschungsgesellschaft MbH (AT), coordinator | EUR 6,713,338.75 | JUN2015-JUN2018 |

Call: Future alternative fuel powertrains and components for heavy duty vehicles (GV-7-2014)

| | | | |
|---|--|--|--------------------|
| Heavy Duty Gas Engines integrated into Vehicles (HDGAS) | AVL List GmbH (coordinator). (AT), coordinator | EUR 27,839,421.25 (financed: EUR 19,890,587.50) | MAY 2015 - MAY2018 |
|---|--|--|--------------------|

Source: European Union Participant Portal (<http://ec.europa.eu/research/participants/portal/desktop/en/opportunities/h2020/calls/h2020-gv-2014.html>) and European Union Open Data Portal (<https://open-data.europa.eu/en/data/dataset/cordis-h2020projects-under-horizon-2020-2014-2020>). Note: AT=Austria, DE=Germany, ES=Spain, FR=France, IT=Italy, NL=The Netherlands.

As mentioned by Walther et al. (2010), and Penna and Geels (2015), and illustrated in the variety of projects presented in Table 5 there is not yet a clear technological design that can compete in the market with the costs and performance of traditional powertrains.¹² The large variety of alternatives makes it financially impractical for

¹² See also EUCAR (2014a) for examples of technological developments under the FP7.

individual firms in the industry to develop and test them all. Therefore, the H2020 framework (as in previous FPs) allows them to work, under the coordination of EUCAR, towards the development of these new technologies and their applications without the need to exclude potentially effective technologies due to a lack of resources. Building on FP7, H2020 allows them not only to continue building the pre-competitive technological capabilities required but also to start pilot production (a characteristic of H2020 that was not present in FP7).

The introduction of Technological Readiness Levels (RTL) requirements added a new dimension to H2020 calls, not only to measure the level of maturity of the technology (within and at the end of the project), but also to specify the scope of the project's activities.

Under the coordination of EUCAR, H2020 became a platform in which the automobile industry is able to work together, under the umbrella of the mobility goal, in the development of diverse pre-competitive technological alternatives.

What is important to understand when talking about the H2020 targets is that the direction is from the societal goals towards the technology, and not the other way around. It is a framework in which, on the one hand, public policy establishes the goals and pushes the transformation (Geels, 2014; Mazzucato et al., 2015; Montalvo & Leijten, 2015). And on the other hand, it allows participants to address existing market barriers and to pilot production in what Montalvo and Leijten (2015, p. 25) called “funding for the removal of market barriers.” And most importantly, it provides a platform to foster patents regarding the technologies developed.¹³

Future trajectories: The manufacturing sector in Europe towards 2030

Manufacturing has always been of the utmost importance for economic growth, as well as for employment. In Europe, it represents about 21% of the European GDP and about 20% of total European employment (European Commission, 2014). The increasing difficulties faced by the European manufacturing sector due to high labor

¹³ Keeping up in the low carbon technologies race, The UK government, through Innovate UK has allocated GBP 60 million to the development of low-emission propulsion technologies (<https://www.gov.uk/government/news/low-carbon-vehicles-60-million-for-propulsion-technologies>). The initiative aims to strengthen powertrain engineering and low carbon innovation as an opportunity to access new markets and it is coordinated by the Advanced Propulsion Centre UK (APC). In previous rounds, GBP 90 million have already been allocated to projects exploring improvements in internal combustion engines, lightweight powertrain structures, electric machines and power electronics, energy storage and energy management, as well as alternative propulsion systems .

costs and the technological rivalry with other regions have pushed the European Commission to continue treating this economic sector as a top priority.

Under FP7 (2007-2013), the working program “Nanosciences, nanotechnologies, Materials and new Production technologies (NMP)” had EUR 3,475 million in funding (http://cordis.europa.eu/programme/rcn/854_en.html). The increasing demand for greener technologies, higher production with fewer materials, less energy and less waste was already included in this working framework (FP7-NMP).

In the same line of action as FP7-NMP, and funded from FP7 funds, the European Economic Recovery Plan launched a public-private partnership (PPP) called Factories of the Future (FoF) in 2008. This initiative proposed 151 high-level projects based on the FoF’s strategic research roadmap, involving top industrial firms and research institutions across Europe (European Commission, 2010). In H2020 (2014-2020), a new contractual PPP (cPPP) for FoF was issued with a budget of EUR 1.15 billion (European Commission, 2013). Building upon the successes of the FP7-NMP projects, FoF under H2020, coordinated by the European Factories of the Future Research Association (EFFRA), promotes pre-competitive research on production technologies with the EU.

Robotics, artificial intelligence and 3D printing are some of the tasks taken up by FoF research. Special emphasis is being put on robotics and on the automation of production. The PPP on robotics is coordinated by SPARC with a budget from the European Commission of EUR 700 million (2014-2020) and about EUR 2.1 billion from European industry (<http://sparc-robotics.eu/>).

The expected impact of these investments on manufacturing and jobs is starting to be analyzed by think tank institutes in the UK and Europe. As the Robotics 2020 strategic research agenda for Europe (2014-2020) states, the goal is to establish Europe as the primary global supplier of robots and key robotics technology (euRobotics, 2013).

The high cost of labor in Europe is one of the factors behind the mobilization of manufacturing facilities outside the EU. Therefore, under these conditions, automation is a key element for fostering manufacturing growth in Europe (euRobotics, 2013). All the expected changes, the introduction of advanced robotics in manufacturing, artificial intelligence and 3D printing will have a serious and disruptive impact on jobs the way we know them. The UK Government Office for Science report on production by 2050 states its expectations on important challenges and threats to current labor life and proposes measures (including educational reforms) to build the necessary capability (institutional and technological) to face the coming changes (Foresight, 2013). Complementing this report, the UK commission for employment and skills

(UKCES, 2014) presents potential scenarios for jobs and skills in 2030 (see Table 6 in the annex).

In the same line of research, Frey and Osborne (2013) present an empirical exercise on American sectoral employment data to measure the computerization capacity of 702 existing job classifications. The results of the study show that about 47% of US jobs are candidates for such computerization within the next 10 or 20 years. Based on Frey and Osborne (2013) and using the ILO data for the 2012 EU Labor Force, Bowles (2014) repeated the exercise for Europe. His results find a similar pattern as that of Frey and Osborne (2013), concluding that northern Europe (e.g., Sweden, UK, Ireland, France, the Netherlands, Belgium and Germany) faces similar risks of the computerization of jobs, while countries in the South, where low-skills and low-wages jobs are more prevalent, present a much higher risk (although the timing of the substitution or adoption of new technologies may be slower).

There is a well-established research agenda in the area of robotics and new green production techniques within the H2020 Factories of the Future approach. The RTL characteristic of H2020 is a unique platform to develop pre-competitive technologies and pilot them in the market. The speed of the substitution of jobs and skills remains to be seen. However, the redesign of production into automation and robotization will not only help the EU to achieve the environmental societal goals established within H2020, but also provide Europe with the opportunity to regain worldwide participation in high-tech manufacturing. Additionally, new sectors such as robotics and machine tools are being strengthened and further developed, creating both employment opportunities and technological ownership.

Discussion

The study shows how four trajectories are being traced simultaneously in a non-competing environment around the world. The dynamic in the industries of the South is one of continuous learning and improvement; however, only a few firms, as the case of India and China prove, have been able to step forward and invest in Northern firms. These cases appear to represent a new international business (IB) model featuring, on the one hand, Southern owners with the funds to acquire a Northern firm without the technological mastery of the North, and on the other hand, Northern firms with technological mastery but in need of financial injections. The learning effects of these trajectories are still unknown, and a new body of IB literature based on case studies is just starting to form.

Two things are different in the trajectories described. First, there is a new

European approach to economic growth, in which pre-competitive technological discovery and ownership (i.e., through the corresponding patents) are sought as means to achieve the societal challenges that are targeted explicitly in H2020 and supported by the network of EU environmental regulations and clean energy policies. Second, the financial and environmental stimulus towards the development of new industries, such as robotics and those activities within the Factories of the Future working program (e.g., 3D printing, artificial intelligence, green materials and cleaner energies) have initiated the development of these new sectors, whose outputs are expected to be integrated by the existing ones in the near future.

In other words, Europe is moving towards new forms of joint competition in which not only are industries rising to meet societal challenges but also partnerships are the key element of competition. The competition for FP7 and H2020 grants has brought to Europe the need for intra-regional, intra-sectoral and multi-disciplinary collaboration. Therefore, firms in the automobile industry, for example, are losing their identity as auto manufacturers and resurging as part of the green mobility debate. European economic growth is no longer pursued by promoting individual industries and competing based on costs; rather, the new approach is characterized by competition based on collaborating industries seeking to satisfy societal needs and resulting in the creation of new markets.

Annex

Table 6. Employment and skills trends for 2030

| Employment trend in the manufacturing industry | Trend of skills required in the manufacturing Industry | Employment implications in the manufacturing industry | Skills implications in the manufacturing industry |
|--|--|---|--|
| Automation and technology advances are reducing the demand for low and medium-low skilled employees. | Shop floor employees have an increasing number of responsibilities requiring control, maintenance and problem-solving skills. | Increasing demand for high and medium-high skilled production workers. Increasing digitalization of production leads to the reshoring of some manufacturing facilities. | In a semi-autonomous manufacturing environment, the remaining shop floor employees will have more responsibilities that require control, maintenance and problem-solving skills, as well as a general understanding of the work processes of the firm. |
| Low and medium-low skilled employees are mostly employed under temporary contracts. Highly skilled employees with flexible but permanent contracts. | With the adoption of automated technologies, employers are not inclined to invest in skills-building for the lower-skilled. Highly skilled employees receive training on a continuous basis. | Decreasing demand for low and medium-low skilled employees. | The digitalization of production increases the demand for engineers specialized in cyber-physical systems for both development and implementation of high-tech manufacturing. |
| Material sciences and biology drive demand in associated production and commercialization jobs. | High demand for uniquely human, analytical or interactive skills, not easily replaceable by automation and ICT developments. Skills associated with discovery, innovation, commercialization, problem-solving and management and leadership of complex projects and supply chains. | Increased demand for technical customer support roles to guide and assist production workers in the use and operation of new technologies (employed by OEMs). | Global demand will increase for shop floors with small numbers of employees and flat hierarchies, as well as communication skills in advanced manufacturing. The digitalization of production increases the demand for engineers specialized in cyber-physical systems both for the development and the implementation of high-tech manufacturing. Establishment of new manufacturing processes; balance between additive manufacturing and traditional manufacturing. |

Source: Taken from UKCES (2014, pp. 68, 90).

Bibliografía

- ACMA. (1995). Present scenario of automobile industry. Delhi: Automotive Component Manufacturers Association of India.
- ACMA. (2000). Automotive industry of India: Facts and figures (1999-2000). Delhi: Automotive Component Manufacturers Association of India.
- AIAM. (1999). Recommendations for developing Indian automotive policy. Delhi: Association of Indian Automobile Manufacturers.
- Amighini, A., Cozza, C., Giuliani, E., Rabelloti, R., & Scalera, V. G. (2015). Multinational enterprises from emerging countries: What theories suggest, what evidence shows. A literature review. *Economia e Politica Industriale*. doi: 10.1007/s40812-015-0011-8
- Bank, W. (1998). *World development report: Knowledge for development*. New York: Oxford University Press.
- Bell, M. (1984). Learning and the accumulation of industrial technological capacity in developing countries. In M. Fransman & K. King (Eds.), *Technological capability in the third world*. London: Macmillan.
- Bell, M., & Pavit, K. (1995). *The development of technological capabilities*. In I. Haque (Ed.), *Trade, technology and international competitiveness*. Washington, D.C.: The World Bank.
- Bonelli, R. (2000). *Brazil: The challenge of improving export performance*. In C. Macario, R. Bonelli, A. Ten Kate & G. Niels (Eds.), *Export growth in Latin America. Policies and performance*. London: Lynne Rienner Publishers in cooperation with ECLAC.
- Borah, D. J., Karabag, S. F., & Breggen, C. (2015). *Drivers for a successful acquisition: The case of Jaguar Land Rover's acquisition by Tata*. Paper presented at the 23rd International Colloquium of GERPISA. *The new game of innovation in the world automotive industry: How the structuring of new industries and the restructuring of old ones are changing the rules?* Paris. <http://gerpisa.org/en/node/2777>
- Bowles, J. (2014). *The computerisation of European jobs - who will win and who will lose from the impact of new technologies onto old areas of employment?* Bruegel. Retrieved from <http://www.bruegel.org/nc/blog/detail/article/1394-the-computerisation-of-european-jobs/>
- Brownstone, D., & Train, K. E. (1999). *Forecasting new product penetration with flexible substitution patterns*. *Journal of Econometrics*, 89, 109-129.
- Carrillo, J., & Lara, A. (2004). *Nuevas capacidades de coordinacion centralizada. Maquiladoras de cuarta generacion en Mexico?* *Estudios Sociologicos*, XXII(3 (Septiembre-Diciembre)), 647-667.
- Carty, S. S. (2008, March 26). *Tata motors to buy Jaguar Land Rover for \$2.3 billion*. *USA Today*. Retrieved from <http://abcnews.go.com/Business/story?id=4528213&page=1&singlePage=true>
- Cassiolato, J., & Lastres, H. (1999). *Inovacao, gobelizacao e as novas politicas de desenvolvimento industrial e tecnologico*. In J. Cassiolato & H. Lastres (Eds.), *Globalizacao e inovacao localizada: Experiencias de sistemas locais do mercosur*. Brasilia: IBICT/MCT.
- Chaminade, C., Rabelloti, R., Martinelli, A., Giuliani, E., Alvandi, K., Amendolagine, V., . . . Scalera, V. (2015). *Technology-driven FDI in emerging multinationals in Europe*. Project report. Sweden: Media-Tryck, Lund University.
- Chu, W.-W. (2011). How the Chinese government promoted a global automobile industry. *Industrial and Corporate Change*, 20(5), 1235-1276. doi: 10.1093/icc/dtr010
- Cohen, S., Di Minin, A., Motoyama, Y., & Palmberg, C. (2009). The persistence of home bias in R&D in wireless telecom and automobiles. *Review of Policy Research*, 26(1-2), 55-76. doi: 10.1111/j.1541-1338.2008.00369.x
- Dijk, M., & Yarime, M. (2010). The emergence of hybrid-electric cars: Innovation path creation through co-evolution of supply and demand. *Technological Forecasting & Social Change*, 77(8), 1371-1390. doi: 10.1016/j.techfore.2010.05.001
- EUCAR. (2012). EUCAR position on horizon 2020 [Press release]
- EUCAR. (2014a). 20 years of collaboration in automotive research and innovation 2014-2015. Brussels:

EUCAR -European Council for Automotive R&D.

EUCAR. (2014b). Automobile manufacturers demonstrate the value of the European framework programmes in fostering industrial innovation [Press release]. Retrieved from <https://www.youtube.com/watch?v=9LVxv0a5x-WQ>

EUCAR. (2015). EUCAR - strategic pillars. Retrieved July 21, 2015, from <http://www.eucar.be/strategic-pill%E2%80%8Bars/>

euRobotics. (2013). Robotics 2020. Strategic research agenda for robotics in Europe. Brussels: euRobotics aisbl.

European Commission. (2010). Factories of the future PPP. Strategic multi-annual roadmap. the ad-hoc industrial advisory group (Ed.), Policy Research (EUR 24282 EN). Brussels: EFFRA and Manufacture-EU.

European Commission. (2013). Factories of the future PPP: Towards competitive EU manufacturing. Brussels: European Commission.

European Commission. (2015a). Climate action, environment, resource efficiency and raw materials. Horizon 2020. from <http://ec.europa.eu/programmes/horizon2020/en/h2020-section/climate-action-environment-resource-efficiency-and-raw-materials>

European Commission. (2015b). Secure clean and efficiency energy. Horizon 2020. Retrieved July 15, 2015, from <http://ec.europa.eu/programmes/horizon2020/en/h2020-section/secure-clean-and-efficient-energy>

European Commission. (2015c). Smart green and integrated transport. Horizon 2020. from <http://ec.europa.eu/programmes/horizon2020/en/h2020-section/smart-green-and-integrated-transport>

European Commission. (2015d). Strategic energy technology plan. Energy. Retrieved July 18, 2015, from <http://ec.europa.eu/energy/en/topics/technology-and-innovation/strategic-energy-technology-plan>

Evans, M. (2015, February 11). Chinese investment into Europe hits record high in 2014. Baker & McKenzie.

Foresight. (2013). The future of manufacturing: A new era of opportunity and challenge for the UK. Summary report. London: The Government Office for Science.

Frey, C. B., & Osborne, M. A. (2013). The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation. Oxford Martin Programme on the Impacts of Future Technology. University of Oxford. Oxford.

Galina, A., & Murat, F. I. (2004). The export technology content, learning by doing and specialization in foreign trade. *Journal of International Economics*, 64, 465-483.

Geels, F. W. (2014). Regime resistance against low-carbon transitions: Introducing politics and power into the multi-level perspective. *Theory, Culture & Society*, 31(5), 21-40. doi: 10.1177/0263276414531627

Holweg, M. (2014). Where firm-level innovation and industrial policy meet: Consensus roadmaps for low-carbon powertrain technologies. *Journal of Product Innovation Management*, 31(1), 33-42. doi: 10.1111/jpim.12078

Husain, Z., Sushil, & Pathak, R. D. (2002). A technology management perspective on collaborations in the Indian automobile industry: A case study. *Journal of Engineering and Technology Management*, 19, 167-201.

Irish Road Safety Authority. (2015). The introduction of euro 5 and euro 6 emissions regulations for light passenger and commercial vehicles [Press release]. Retrieved from <http://www.rsa.ie/Documents/Vehicle%20Std%20Leg/Emissions%20regs/Euro%205%20and%20Euro%206%20Emissions%20Reg%20light%20passengercommvehicles.pdf>

Jonker, M., Romijn, H., & Szirmai, E. (2006). Technological effort, technological capabilities and economic performance. A case study manufacturing sector in West Java. *Technovation*, 26, 121-134.

Jullien, B., & Pardo, T. (2015). The synthesis and results of the "structuring/restructuring" international programme. 23th International Colloquium. Cachan Cedex, FR: GERPISA.

Katz, J. (1987). Technological generation in Latin American manufacturing industries. London: Macmillan.

Lall, S. (1990). Building industrial competitiveness in developing countries. Paris: OECD, Developing Centre Studies.

- Li, Z. (2015). Eco-innovation and firm growth: Leading edge of China's electric vehicle business. *International Journal of Automotive Technology and Management*, 15(3), 226-243.
- Lundvall, B. A. (1992). *National systems of innovation. Towards a theory of innovation and interactive learning*. London: Pinter Publishers.
- Luthje, B., & Tian, M. (2015). China's automotive industry: Structural impediments to socio-economic rebalancing. *International Journal of Automotive Technology and Management*, 15(3), 244-267.
- Macario, C. (1999). La reestructuración de la industria: Los casos de Chile, México y Venezuela. *Revista de la CEPAL*, 67, 95-112.
- Macario, C. (2000). The behavior of manufacturing firms under the new economic model. *World Development*, 28(9), 1597-1610.
- Macario, C., Bonelli, R., Ten Kate, A., & Niels, G. (Eds.). (2000). *Export growth in Latin America. Policies and performance*. London: Lynne Rienner Publishers in cooperation with ECLAC.
- Magnusson, T., & Berggren, C. (2001). Environmental innovation in auto development - managing technological uncertainty within strict time limits. *International Journal of Vehicle Design*, 26(2/3), 101-115. doi: 10.1504/IJVD.2001.001932
- Malerba, F. (2002). Sectoral systems of innovation and production. *Research Policy*, 31, 247-564.
- Mazzucato, M., Cimoli, M., Dosi, G., Stiglitz, J., Landesmann, M. A., Pianta, M., . . . Page, T. (2015). Which industrial policy does Europe need? *Intereconomics*, 50(3), 120-155. doi: 10.1007/s10272-015-0535-1
- Molot, M. A. (2008). The race to develop fuel cells: Possible lessons of the Canadian experience for developing countries. In L. K. Mytelka & G. Boyle (Eds.), *Making choices about hydrogen: Transport issues for developing countries* (pp. 336). Tokyo: United Nations University Press.
- Montalvo, C., & Leijten, J. (2015). Is the responsible to the climate change and energy challenge a model for the societal challenges approach to innovation? *Intereconomics*, 50(1), 25-30.
- Montalvo, C., Tang, P., Mollas-Gallart, J., Vivarelli, M., Marsilli, O., Hoogendorn, J., . . . Braun, A. (2006). *Driving factors and challenges for EU industry and the role of R&D and innovation*. Brussels: ETEPS AISBL.
- Montalvo, C., & van der Giessen, A. (2012). *Sectoral innovation watch 2008-2011. Synthesis report*. E. Inova (Ed.). Brussels: Europe Commission. Enterprise and Industry.
- Mytelka, L. K. (2000). Local systems of innovation in a globalized world economy. *Industry and Innovation*, 7(1), 15-32.
- Okada, A. (2004). Skills development and interfirm learning linkages under globalization: Lessons from the Indian automobile industry. *World Development*, 32(7), 1265-1288. doi: 10.1016/j.worlddev.2004.01.010
- Penna, C. C. R., & Geels, F. W. (2015). Climate change and the slow reorientation of the American car industry (1979-2012): An application and extension of the dialectic issue lifecycle (dilc) model. *Research Policy*, 44(5), 1029-1048. doi: 10.1016/j.respol.2014.11.010
- Pilkington, A., & Dyerson, R. (2006). Innovation and disruptive regulatory environments: A patent study of electric vehicle technology development. *European Journal of Innovation Management*, 9(1), 79-91. doi: <http://dx.doi.org/10.1108/14601060610640032>
- Ploder, M., Remotti, L., Vonortas, N., Soderquist, E., Spanos, Y., Borelli, F., . . . Wamae, W. (2011). *RTD sectors review*. Work in progress Brussels: European Commission.
- Quandt, C. O. (1995). Manufacturing the electric vehicle: A window of technological opportunity for Southern California. *Environment and Planning A*, 27(6), 835-862.
- Rapoza, K. (2012, April 18). For Tata motors, Jaguar a gold mine. *Forbes*. Retrieved from <http://www.forbes.com/sites/kenrapoza/2012/04/18/for-tata-motors-jaguar-a-gold-mine>
- Romijn, H. (1997). Acquisition of technological capability in development: A quantitative case study of Pakistan's capital goods sector. *World Development*, 25(3), 359-377.
- Rouse, T., & Tsang, R. (2010, April 20). Chinese car companies risk major mistakes. *Forbes*. Retrieved from <http://www.forbes.com/2010/04/20/china-autos-geely-volvo-byd-daimler-baic-saab-hummer-markets-econ->

omy-acquisitions.html

Ruddick, G. (2011). Saab to be bought by Chinese companies Pang Da and Youngman for €10m. The Telegraph. Retrieved from <http://www.telegraph.co.uk/finance/newsbysector/transport/8856232/Saab-to-be-bought-by-Chinese-companies-Pang-Da-and-Youngman-for-100m.html>

Sharman, A. (2015, February 26). China becomes Volvo's biggest market. Financial Times. Retrieved from <http://www.ft.com/intl/cms/s/0/6c8a998c-bdad-11e4-8cf3-00144feab7de.html#axzz3hGfrXIU0>

The Economist. (2014, September 5). The \$11 billion gamble. The Economist.

Train, K. E., & Winston, C. (2007). Vehicle choice behavior and the declining market share of us automakers. *International Economic Review*, 48, 1469-1496.

UKCES. (2014). The future of work: Jobs and skills in 2030. E. Stormer, C. Patscha, J. Prendergast, C. Daheim, M. Rhisiart, P. Glover & H. Beck (Eds.), (Evidence Report 84). London: UK Commission for Employment and Skills.

UNCTAD. (2012). Innovation and technology report 2012. Innovation, technology and south-south collaboration. Geneva: United Nations.

Vallejo, B. (2010). *Learning and innovation under changing market conditions. The auto parts industry in Mexico*. Maastricht: Datawyse/Universitaire Pers Maastricht.

Walther, G., Wansart, J., Kieckhafer, K., Schnieder, E., & Spengler, T. S. (2010). Impact assessment in the automotive industry: Mandatory market introduction of alternative powertrain technologies. *System Dynamics Review*, 26(3), 239-261. doi: 10.1002/sdr.453

Yarime, M., Shiroyama, H., & Kuroki, Y. (2008). The strategies of the Japanese auto industry in developing hybrid and fuel cell vehicles. In L. K. Mytelka & G. Boyle (Eds.), *Making choices about hydrogen: Transport issues for developing countries*. Tokyo: IDRC Press (Ottawa) and United Nations University Press.



**POLÍTICA DE FOMENTO A LA INDUSTRIA
AUTOMOTRIZ EN MÉXICO. EXPERIENCIA
NACIONAL Y REGIONAL**

ROSANA MÉNDEZ BARRÓN



POLÍTICA DE FOMENTO A LA INDUSTRIA AUTOMOTRIZ EN MÉXICO. EXPERIENCIA NACIONAL Y REGIONAL¹

ROSANA MÉNDEZ BARRÓN²



Resumen

El desempeño de la IA tiene un papel estratégico en el desarrollo económico de México. Ello ha implicado pasar por fases de transformación para adecuarse a las condiciones económicas prevalecientes a escala nacional e internacional. En este proceso se ha contado con una agenda de política, la cual evidencia el interés por impulsar al sector y garantizar su permanencia y consolidación. No obstante, no queda claro si la fortaleza del sector recae en la efectividad de esta agenda o bien, en las decisiones tomadas por los consorcios automotrices internacionales.

Atendiendo esa inquietud, el propósito es hacer una revisión de la política pública de fomento a la industria automotriz (IA) en las principales regiones productoras de México: Bajío, Norte y Centro, puntualizando las estrategias que los gobiernos estatales están implementando para estimular el desarrollo de la industria automotriz. Ello se realizó a partir de la revisión de la estrategia de política económica de dichos estados (Planes Estatales de Desarrollo, Programas Sectoriales, Agendas de Innovación-CONACYT), entre otros.

¹ Ponencia en el IX Congreso Nacional de la Asociación Mexicana de Estudios del Trabajo (AMET). “El trabajo que México necesita”. Universidad Autónoma de Aguascalientes (UAA), Aguascalientes, Ags. Agosto de 2015.

² Dra. en Ciencias Sociales por El Colegio de Sonora y Miembro del Sistema Nacional de Investigadores (SNI C). Desde 1998 ha colaborado en diversos proyectos y publicaciones relacionados con la economía rural de Sonora y México, así como en temáticas económico-ambiental y desarrollo sustentable. Fungió como Subdirectora de Estadística Económica en la Secretaría de Economía Estatal de 2006 a 2008 y ha sido docente en universidades públicas y privadas. Es coautora en varios artículos y capítulos de libros. rmendez@colson.edu.mx.

Palabras clave: Industria automotriz, clusters, política de fomento, innovación.

Introducción

La industria automotriz (IA) es una de las ramas manufactureras de mayor antigüedad y de mayor peso dentro de la economía de México.³ Desde sus inicios en 1925 a la fecha ha evidenciado una transformación significativa, pasando del simple ensamblaje a procesos integradores y de alta especialización tecnológica, que la posiciona como una industria integral y de alto perfil exportador. Datos recientes dan evidencia de su trascendencia dentro de la estructura económica del país: para 2013 se convirtió en la principal generadora de divisas, aportando cerca del 4 por ciento del PIB y del 20 por ciento del total del empleo en el país. A nivel global, México es el octavo productor del mundo, el cuarto exportador y uno de los nueve principales captadores de inversión extranjera directa (Covarrubias 2014).

El gobierno mexicano señala que este crecimiento excepcional se debe a las ventajas competitivas del país en mano de obra calificada, proveeduría, posición geográfica y acceso a otros mercados. Por su parte, los gobiernos de los estados favorecidos por la IA enfatizan que las inversiones fluyen a sus regiones porque tienen los mejores niveles educativos y la fuerza de trabajo más calificada, en un concierto de relaciones laborales de paz y entendimiento (Covarrubias 2014).

A nivel federal de 1962 a la fecha se han impulsado al menos 8 programas/esquemas de política para fomentar a la IA en México. Los primeros, impulsados hasta 1977 se avocaron a la promoción y garantía de las bases para su establecimiento (desarrollo de la IA, fortalecer la participación de capital mexicano, promover la integración nacional); la segunda etapa de políticas, promovidas durante la década de 1980, buscaban racionalizar y modernizar la industria, promoviendo su potencial/internacional exportador; con la firma del TLCAN, la estrategia tuvo que adecuarse a la apertura económica, marcando con ello una nueva era en el sector (Vicencio 2007). Finalmente, es a partir de la entrada del nuevo siglo se instituyen programas cuyo propósito es la atracción de inversiones. Recientemente, a inicios del presente sexenio de gobierno (2012), se instituye el *Programa Estratégico de la Industria Automotriz 2012-2020*, mismo que marca por un lado, el reconocimiento de la importancia de la IA para la administración

³ En el país operan 18 de las *OEMS* (*Original Equipment Manufacturers*) fabricantes de vehículos; nueve son corporaciones líderes en la producción de vehículos ligeros y otras nueve son productoras de vehículos pesados o comerciales. Operan también dos fabricantes de motores diesel (Covarrubias 2014).

en funciones y su disposición para estimular su desarrollo, básicamente en términos de atracción de inversiones y en posicionamiento de mercado (Covarrubias 2014).

En la práctica la plataforma de fomento público al sector se ha circunscrito a las relaciones que los gobiernos estatales han establecido con las firmas automotrices, o viceversa. En este sentido, no hay un esquema general de impulso -manual- que los estados y regiones hayan seguido para promover y promocionar a sus estados como “receptores” de las inversiones. Ello implica que cada estado diseña y difunde sus acciones de forma particular, o bien, podría ser que las firmas toman la iniciativa, proponiendo sus requerimientos. De igual forma, hay vacíos en términos de innovación, tanto productiva como social. En términos productivos, aunque hay avances en materia de adopción tecnológica, procesos y organización de controles (calidad, inventarios, entre otros), todavía se enfrentan mayores rezagos en las estrategias institucionales y de gobernanza -innovación social-, en especial respecto a las contrapartes europeas.

La estrategia de análisis que se sigue es básicamente documental e intenta enfatizar las principales directrices y acciones seguidas por el gobierno federal para el estímulo a la IA de México, así como las correspondientes a los principales estados con presencia en el sector. Para ello se realizó una exhaustiva revisión de documentos públicos, tales como Programas de fomentos, Planes Estatales de Desarrollo, análisis sectoriales, estudios y artículos académicos e información de vinculación y difusión diversa (noticias, promocionales, entre otros).

El documento se integra de esta introducción y de tres apartados. En el primero se detallan las principales características de la IA de México en términos de producción, inversión, mercados y regiones. En el segundo, se presenta un recuento histórico del esquema de política seguido a nivel nacional en torno a la IA (decretos y programas), aterrizando en un tercer apartado con la documentación de las acciones seguidas en los principales estados automotrices: Aguascalientes, Guanajuato, Querétaro, Puebla, Sonora y Coahuila. Finalmente se incluye una serie de conclusiones preliminares y la relación de bibliografía consultada.

I. Antecedentes: importancia de la Industria Automotriz (IA) en México

En 2013 la producción de autos en México se acercó a la frontera de los tres millones, posicionando al país como el octavo productor del mundo, el cuarto exportador y uno de los nueve mayores captadores de inversión extranjera directa (IED) globalmente (Covarrubias 2014, con datos de SE 2012). A noviembre de 2013 se captaron 90 mil millones de USD por exportaciones del sector y la contribución

de la IA al PIB fue de 3.8 por ciento. Además, el sector aporta 23.5 por ciento de las exportaciones totales y 31 por ciento de las manufactureras y contribuye con una significativa proporción de empleos manufactureros: 21.6 por ciento generado por los fabricantes de partes y componentes y 19 por ciento por las plantas ensambladoras (Covarrubias 2014).

En términos geográficos la IA se concentra en 3 regiones distintas (Bajío, Norte y Centro) y 12 estados. En estos operan al menos 14 complejos industriales donde se realizan actividades de estampado, fundición y ensamblaje de autos y motores. Respecto a la industria terminal -ensambladoras- destaca la operación de firmas norteamericanas como Chrysler, Ford y General Motors (GM), japonesas como Toyota, Honda y Nissan y alemanas como Volkswagen (VW).⁴ El subsector de autopartes viene creciendo más aceleradamente. Entre 2006 y 2011, mientras la producción de vehículos creció 5.2 por ciento, el valor de la producción de autopartes lo hizo en 9.6 por ciento. La IED acumulada en el sexenio previo fue de 7,600 USD y alrededor del 80 por ciento de la producción va al mercado externo (90 por ciento se dirige a Estados Unidos).⁵ Las empresas autopartistas se extienden a 21 estados de la geografía nacional, concentrándose la mayor parte en la región del Bajío.⁶ Se producen principalmente partes eléctricas; telas, alfombras y asientos; partes para motor; transmisiones, embragues y sus partes; accesorios y partes de uso automotor; y motores a gasolina (Covarrubias 2014). Cabe señalar que en décadas recientes el sector ha experimentado un importante desarrollo en materia de investigación y desarrollo (I&D).⁷

II. Política de fomento económico para la IA: Contexto nacional

⁴ El primer productor es Nissan, seguido de GM, Ford, VW y Fiat-Chrysler. El grueso de la producción se dirige al mercado externo, encabezado por las Detroit 3 -GM, Chrysler y Ford, incluido Fiat- y seguidos por Nissan y VW. Estas cinco firmas reúnen más de 95 por ciento del total de la producción, una cantidad equivalente de las exportaciones y 74 por ciento del mercado interno (Covarrubias 2014).

⁵ El valor de la producción en 2012 fue de 74,107 millones de USD. Colocando a México como el quinto productor mundial y exportador (Covarrubias 2014, con datos de Industria Nacional de Autopartes-INA 2012).

⁶ En autopartes se registran 1,234 empresas. Estas empresas se localizan en los estados de Aguascalientes, Baja California, Chiapas, Chihuahua, Coahuila, Colima, Distrito Federal, Durango, Estado de México, Guanajuato, Hidalgo, Jalisco, Morelos, Nuevo León, Puebla, Querétaro, San Luis Potosí, Sinaloa, Sonora, Tamaulipas, Tlaxcala, y Zacatecas. Entre las firmas que trabajan en el país están: Bosch, Morse, Delphi, Magna, Jatco, Honeywell, Lear, Dana, TRW, MPA, Valeo, Johnson Control, Continental, Pirelli, Takata, Contitech, Dymos, Nemek, Remy y Trico (Covarrubias 2014).

⁷ En el país existen siete centros de ingeniería y diseño de OEMS, en los cuales se ha trasladado determinadas fases de desarrollo tecnológico. De ellas dos son de General Motors (GM) y dos de Nissan; en tanto Ford, Chrysler y Volkswagen (VW) tienen uno cada una. Existen además 23 centros más de este tipo en donde una masa creciente de instituciones, científicos y entidades privadas vienen interactuando: siete son centros de investigación promovidos por entidades de gobierno; siete creados por universidades y otros 11 creados por firmas de autopartes o asociaciones privadas. Los ingenieros mexicanos empleados en la IA, incluyendo los ocupados en estos centros, suman 3 mil (Covarrubias 2014).

La historia de la industria automotriz en México se explica fácilmente tras la revisión de los distintos decretos automotrices promulgados por el gobierno mexicano, aunque la expansión más acelerada del sector se registra en la década de 1990, con la entrada en vigor del TLCAN. Es precisamente en esa década cuando la industria automotriz mexicana comienza a consolidar el rasgo que la caracteriza actualmente: fuertemente exportador concentrado en el mercado de los Estados Unidos.

La historia de la industria automotriz en México data de 1925, con la instalación de las líneas de ensamble de Ford, 22 años después de que se fundara Ford Motor Company en Estados Unidos. En 1935 se estableció General Motors y en 1938 inició operaciones *Automex*, que posteriormente se convertiría en Chrysler. Los tres fabricantes centraron su actividad en el ensamble de vehículos destinados al mercado local, que se satisfacía totalmente con importaciones.

Para 1950 se vendieron en el mercado nacional 37 mil vehículos, de los cuales 60 por ciento fueron ensamblados en el país. No obstante, la producción de ese entonces no era suficiente para abastecer la demanda interna, por lo que una parte importante de las ventas de vehículos se cubrían mediante la importación. Con el objetivo de fortalecer el mercado interno y promover el desarrollo de una industria local, en 1962 se emitió el *Primer Decreto Automotriz* -conocido como *Decreto de Integración*- el cual tenía las siguientes características: a) restricción a la importación de vehículos; b) limitación a la importación de motores y transmisiones; c) el mínimo de contenido nacional -partes- de los vehículos fabricados en territorio nacional se fijó en 60 por ciento;⁸ d) la inversión extranjera en las plantas sería máximo de 40 por ciento. Como resultado de este primer decreto, la IA creció notablemente: se pasó de cerca de 97 mil a 190 mil vehículos fabricados entre 1965 y 1970.⁹ Además, con la meta de contenido nacional del 60 por ciento, se detonó a la industria de autopartes (De la Madrid 2015).

A pesar del vigoroso crecimiento de la planta industrial mexicana durante las décadas de 1960 y 1970, el proteccionismo atrofió gradualmente las capacidades del aparato productivo y, paradójicamente, erosionó los términos de intercambio. La industria automotriz no fue ajena a este fenómeno enfrentando problemas en materia de infraestructura, costos de producción y niveles de calidad.¹⁰ A raíz de esta

⁸ A principios de la década de los sesenta, la IA de México se caracterizaba por plantas de ensamble con un contenido nacional que rondaba 20 por ciento (De la Madrid 2015).

⁹ La característica principal de las plantas automotrices que operaron en México desde 1925 hasta finales de la década de los setenta era su bajo nivel de sofisticación y de valor agregado (De la Madrid 2015).

¹⁰ A principios de la década de 1970, los siete fabricantes de vehículos establecidos en México con plantas ubicadas alrededor de la ciudad de México, enfrentaban costos de producción mayores respecto a las otras naciones productoras, ello debido especialmente a la infraestructura obsoleta. Además, los niveles de calidad de la industria automotriz mexicana no eran del todo satisfactorios (De la Madrid 2015).

situación y buscando incrementar la competitividad a través de la promoción de las exportaciones, en 1972 se emite en 1972 el *Segundo Decreto Automotriz*, el cual buscaba sentar las *Bases del Desarrollo*, a partir de nuevas políticas regulatorias. Por una parte, se redujo el porcentaje que se pedía de contenido nacional para vehículos destinados al mercado de exportación y, por otro se obligaba a los fabricantes de la industria terminal a exportar un equivalente de 30 por ciento del valor de sus importaciones.¹¹ Para 1977 el gobierno federal publicó un tercer decreto, el *Decreto para el Fomento*, cuyo objetivo era convertir a México en un país exportador altamente competitivo y permitir mayor participación extranjera en el sector -IED. En esa tónica, las compañías automotrices estadounidenses eligieron el norte de México como destino para sus inversiones. Estas inversiones se reflejaron en la instalación de las plantas de ensamblaje y motores de GM y la planta de motores de Chrysler instaladas ambas en Ramos Arizpe, Coahuila (1981) y la planta de motores de Ford en Chihuahua (1983).¹²

Para enfrentar la crisis de inicios de los ochenta, una de las principales medidas que tomaron las autoridades fue la apertura económica. Las empresas automotrices se unieron al esfuerzo nacional para incrementar las exportaciones ante la contracción del mercado interno -*Decreto de la Racionalización*-, lo que incrementó notablemente el nivel de exportación: las ventas al exterior se incrementaron de 16 mil unidades en 1982 a 173 mil en 1988 (De la Madrid 2015).

La estrategia de fomento al mercado externo se mantiene en los siguientes años previos a la entrada a México del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN). En 1989 entra en función un cuarto decreto, de Fomento y Modernización, que buscaba ampliar la participación de la industria en la economía internacional a partir de la consolidación de los aranceles, y para 1994-1995 la estrategia se fortalece al incorporar las directrices señaladas en el TLCAN.¹³ A raíz de estas disposiciones la proporción de producción destinada a la exportación se incrementó a 84 por ciento en 1995.¹⁴

¹¹ Para 1975 había 21 empresas ensambladoras y 693 que elaboraban autopartes (De la Madrid 2015).

¹² Entre 1970 y 1981 la producción de vehículos se triplicó pasando de 190 mil unidades a 597 mil. El récord de producción de la IA de 1981 fue posible gracias a la transferencia de tecnología e importación masiva de autopartes -51 por ciento del déficit comercial del país en ese año (De la Madrid 2015).

¹³ La estructura y cobertura de la negociación del TLCAN en la IA se concentró en la necesidad de que los marcos regulatorios de Canadá, EUA y México se ajustara a los compromisos adquiridos para la eliminación de restricciones a las importaciones y de los requisitos de desempeño. El programa cubrió cuatro áreas fundamentales: a) La importación de autos usados por parte de Canadá y México; b) Las restricciones de balanza comercial y de valor agregado nacional contenidas en el Decreto Automotriz Mexicano (1989); c) Las restricciones a la importación de autobuses, camiones y tractocamiones por parte de México; d) Las disposiciones relativas al promedio de rendimiento de combustible (CAFE) exigidas en EUA (SE 2012).

¹⁴ Con la entrada en vigor del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN) en 1994, esta

En 2003 se publicó un quinto decreto, *Decreto para el apoyo de la competitividad de la industria automotriz terminal y el impulso al desarrollo del mercado interno de automóviles* (DOF, 2003), el cual tenía como objetivos apoyar la competitividad de la industria automotriz terminal e impulsar el desarrollo del mercado interno de automóviles. Con ello se promovía la inversión en la fabricación de vehículos ligeros a través del otorgamiento de diversos beneficios en términos fiscales y de importación, como la liberación de pago de arancel a las importaciones equivalentes a 10 por ciento de su producción efectuada en el año inmediato anterior.¹⁵ Ha habido otros decretos “complementarios” relacionados con la IA, como el *Decreto para la restricción a la entrada de autos usados de EUA*, promovidos en gran medida por las asociaciones vinculadas a la industria (AMIA, INA), los cuales buscan fortalecer y estimular el mercado interno reduciendo la presencia de los famosos autos chocolate –chatarra (DOF 2011)

El Programa Integral de Desarrollo de Proveedores para la Industria Automotriz 2014-2018 (ProAuto) es una iniciativa presentada por la Secretaría de Economía Federal, el Banco de Comercio Exterior (Bancomext), la Asociación Mexicana de la Industria Automotriz (AMIA) y la Industria Nacional de Autopartes (INA) en diciembre de 2014 que buscaba alinear los programas de apoyo gubernamental disponibles hacia proveedores nacionales para el aprovechamiento de oportunidades.¹⁶ Además, coadyuvará a aumentar el contenido nacional de las exportaciones e integrar un mayor número de pequeñas y medianas empresas a las cadenas globales de sum-

tendencia se fortaleció grandemente y la inversión extranjera directa en la industria automotriz terminal y de autopartes devino masiva. En las dos décadas de TLCAN las exportaciones del sector automotriz en su conjunto, de México hacia Estados Unidos han crecido en más de 260 por ciento. Así, para 2013 México aparece como el proveedor líder del sector automotriz en EUA, habiendo colocado el 27.8 por ciento del total de 257,261 millones de dólares importados por este país en automóviles y partes automotrices. Más aún, México da cuenta del 32 por ciento de las importaciones de vehículos por parte de Estados Unidos y Canadá, con lo que se viene acercando a los japoneses –quienes a 2012 son líderes con el 34 por ciento de los autos importados (Covarrubias 2014).

¹⁵ Los beneficios para las empresas fabricantes que cuenten con registro son: 1) ser consideradas “empresas fabricantes” para efectos de las disposiciones sobre “depósito fiscal automotriz” y demás disposiciones de la Ley Aduanera; 2) podrán importar con cero *arancel ad-valorem* los vehículos de los segmentos que producen en México, al amparo del arancel-cupo, por un volumen anual equivalente al 10 por ciento de la producción efectuada en el año inmediato anterior; 3) serán consideradas “empresas fabricantes” y sujetas de apoyo bajo el *Programa de Promoción Sectorial de la Industria Automotriz y de Autopartes (PROSEC Automotriz)* las empresas que: a) sean productoras de vehículos ligeros establecidas en México, que hayan invertido al menos 100 mdd en activos fijos y que produzcan al menos 50,000 unidades anualmente (Art. 3); b) las que realizan o realizarán procesos de manufactura, ensamble, o blindaje, que incrementen el valor del vehículo en 50 por ciento (Art. 4), y c) aquéllas que se encuentren en proceso de cumplir con el volumen anual de producción del art. 3, pero que hayan cubierto el resto de los requisitos previstos (Art. 7) (SE 2012).

¹⁶ Entre las acciones que abordaría *ProAuto* se encuentran: 1) Crear un registro permanente de toda la demanda de autopartes que pueden ser hechas en México y de la oferta disponible en nuestro país; 2) Formar una red de expertos para apoyar a proveedores; 3) Generar programas específicos de corto y mediano plazo para atender necesidades de cada empresa con potencial; 4) Establecer redes para el desarrollo tecnológico, regional, de capital humano y de clústers; 5) Proponer iniciativas de carácter transversal en favor de proveedores nacionales del sector automotriz. (<http://noticias.autocosmos.com.mx/2015/01/09/5-cosas-que-debes-saber-sobre-el-programa-proauto-integral-2014-2018>).

inistro (SE 2015). Los *Programas de Promoción Sectorial (PROSEC)* son un instrumento dirigido a los fabricantes, para importar sus insumos con arancel preferencial, con el fin de mantener su competitividad particularmente en sectores globalizados como el automotriz. De este modo, la mayoría de los insumos del PROSEC Automotriz se pueden importar exentos de arancel a partir del mecanismo de la *Regla Octava (8ª)*.¹⁷ Entre otros ejemplos de mecanismos de fomento y/o impulso a la IA, relacionados con la incorporación de más proveedores de autopartes mexicanos en la cadena de valor de los OEM instalados en México, puede mencionarse el programa *Alianzas con Compañías Transnacionales (ACT)*¹⁸ de ProMéxico y su experiencia con NISSAN en 2011.¹⁹ Una de las acciones más recientes en materia de política para la IA es el *Programa Estratégico de la Industria Automotriz 2012-2020*. En él se expone la visión de ubicar a México entre los principales productores y exportadores de vehículos en el mundo, traducido en el objetivo de alcanzar el tercer lugar mundial en el diseño y manufactura de vehículos, partes y componentes. Se traza también el objetivo de ampliar el mercado interno de autos nuevos, objeto de atraer más inversiones extranjeras.²⁰ Entre las estrategias y líneas de acción del

¹⁷ Tienen acceso a la *Regla Octava Automotriz* (fracción arancelaria 9802.00.19) las empresas que cuenten con registro en el PROSEC Automotriz, cuando cumplan los siguientes criterios de dictamen: a) Para diversificar las fuentes de abasto y mantener la competitividad; b) Para atender las necesidades de nuevos proyectos de inversión y c) Por no existir producción o insuficiencia de abasto nacional (SE 2012)

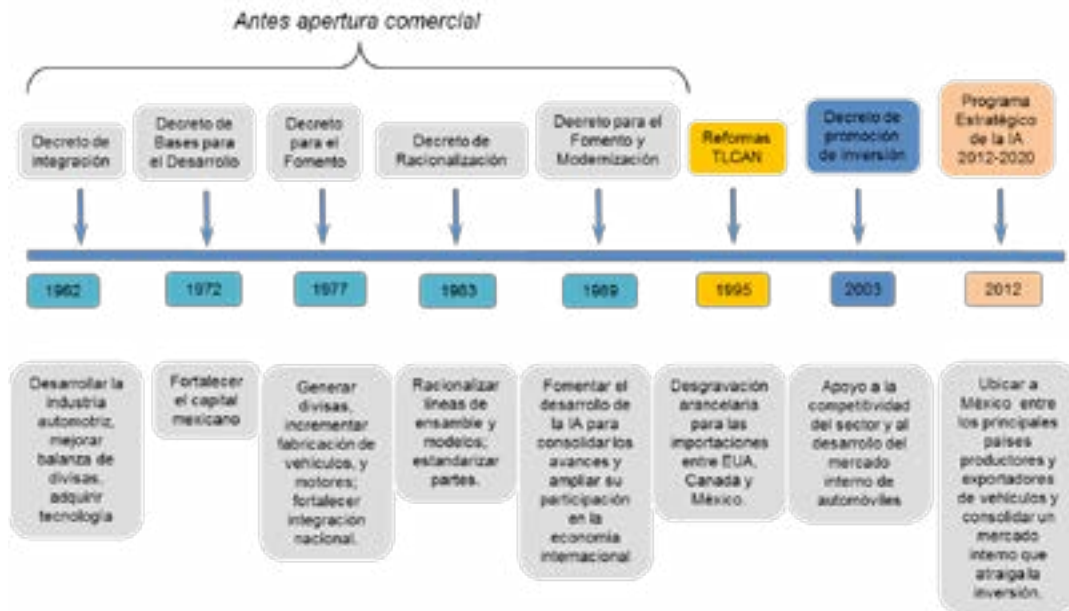
¹⁸ El *Programa Alianzas con Compañías Transnacionales (ACT)* tiene como objetivo aprovechar el interés de compañías multinacionales establecidas en México por elevar sus niveles de competitividad aumentando las compras de insumos en México, con la posibilidad de incrementar sus exportaciones desde nuestro país. Opera principalmente en los sectores de manufacturas eléctricas, metalmecánico, automotriz y de autopartes, y aeroespacial y cuenta con cuatro objetivos: a) propiciar mayor vinculación de proveedores nacionales con compañías multinacionales establecidas en el país; b) impulsar las exportaciones vinculando a proveedores mexicanos con las operaciones de la cadena de suministro internacional de las compañías multinacionales; c) impulsar la reinversión de compañías transnacionales en México, y d) atraer proveedores del exterior, en procesos faltantes en México, para ampliar la base de proveedores de las compañías transnacionales. Asimismo, promueve la participación de otras entidades de apoyo del gobierno federal, tales como la Subsecretaría para la Pequeña y Mediana Empresa (SSPYME), el Banco Nacional de Comercio Exterior (Bancomext) y Nacional Financiera (NAFIN), entre otras. También se busca contar con aliados estratégicos en la academia, firmas de consultoría y fondos de inversión (<https://www.capim.com.mx/page/view/promexico>).

¹⁹ Al margen de ello se han documentado experiencias de proveedores locales exitosos dentro de las redes de producción global en los estados en los que la industria automotriz tiene un peso importante (caso Ford-Hermosillo, Sonora; Contreras, Carrillo y Estrada 2010); no obstante, todavía la red de proveeduría sigue enfrentando fuertes obstáculos para incorporarse a actividades de mayor valor agregado dentro de la cadena de valor. Otro ejemplo de incursión exitosa es el automóvil deportivo mexicano *Mastretta* (Romero 2011).

²⁰ De acuerdo a Covarrubias (2014) este programa carece de propuestas que indiquen cómo la IA mexicana puede transformarse y actuar como pivote para transformar actividades productivas estratégicas ahora que se transita a una *Segunda Revolución del Automóvil* que impele a buscar nuevos paradigmas socio-tecnológicos, de desplazamientos, de conectividades y de usos de energías alternativas. En este sentido ignora temas substantivos relativos a cómo aprovechar el *momentum* de mudanzas que se vive y que le ha dado ese rol estratégico en el sector; como lo viene haciendo Brasil, colocándose en la vanguardia del desarrollo de biocombustibles y más recientemente con iniciativas como *Innovar-Auto* con la que pretende estimular la inversión en desarrollo tecnológico y el aprendizaje y desarrollo de productores locales; o China y la India, con políticas de transferencia de tecnología y de soporte que les han permitido desarrollar sus propias OEMS.

PEIA 2012-2020 se enlistan: a) Fortalecer el Mercado Interno, 2) Mejorar Entorno de Negocios, 3) Incrementar el acceso a Mercados Internacionales y 4) Incrementar la Investigación y Desarrollo Tecnológico. Entre los objetivos conexos al programa se encuentran: a) consolidar una política industrial que aumente el valor del contenido nacional en las cadenas productivas; b) apoyar con financiamiento a las pequeñas y medianas empresas del país, y c) impulsar la innovación para contar con una proveduría nacional con estándares internacionales (SE 2013).

Figura 1. Esquemas de política impulsados para la IA de México, 1962-2012



Fuente: Elaboración propia con datos de Romero (2011), SE (2012 y 2013).

III. Política de fomento regional a la IA. Análisis de los principales estados

Tradicionalmente se habla de tres regiones automotrices en México: Bajío, Norte y Centro. La primera conformada por estados de Guanajuato, Aguascalientes, Querétaro, Jalisco y San Luis Potosí, es la que muestra mayor dinamismo en los últimos años. La región norte, como su nombre lo dice concentra a las entidades fronterizas del norte del país, tales como Baja California, Sonora, Chihuahua, Coahuila y Nuevo León, y finalmente en la zona Centro se incluyen Morelos, Estado de México y Puebla (Covarrubias 2014).

La idea del siguiente apartado es indagar sobre las estrategias y acciones que

los gobiernos estatales están siguiendo para el fomento a la IA en sus respectivas entidades. Por cuestiones de tiempo, limitaremos el análisis a 6 estados: Aguascalientes, Guanajuato y Querétaro en el Bajío, Sonora y Coahuila en la región Norte y Puebla en el Centro. De igual forma, buena parte de la información presentada en esta apartado es muy general, centrada básicamente en directrices de desarrollo estatal o bien de fomento industrial. Ello se debe a la dificultad para localizar estrategias o líneas de acción de política estatal directamente relacionadas con la industria automotriz. Curiosamente, aunque es de conocimiento general la pertinencia de la IA en estos estados, no fue posible, al menos en los recursos revisados detectar “esquemas de política” propias para el sector.

a) **Región Bajío: Aguascalientes, Guanajuato y Querétaro**

La región del Bajío se viene convirtiendo en uno de los clusters más dinámicos.²¹ La producción en 2014 en Aguascalientes y Querétaro ha crecido 4.9 y 5.1 por ciento, respectivamente, muy por encima del crecimiento económico del país.²² El estado de Guanajuato por su parte experimenta en los últimos años un despegue en desarrollo industrial y en atracción de inversiones. El dinamismo de estos tres estados nos lleva a revisar un poco más a fondo sus características, así como algunas de las estrategias que impulsan en materia de fomento económico.

▪ **Aguascalientes**

El estado de Aguascalientes destaca a nivel nacional por su dinámica económica. Su sector industrial participa con 40 por ciento del PIB estatal y muestra un grado de especialización más alto en la entidad (Índice de Especialización Productiva, IEP 1.37). Las ramas más significativas son textil, confección, metal-mecánica, automotriz, vitivinícola y la electrónica (FCCyT 2014).

Entre las acciones contempladas en el *Plan Estatal de Desarrollo (PED)* y en el *Programa Sectorial de Desarrollo Económico 2010-2016* se enlistan las siguientes:

- Impulso a las cadenas productivas (exportaciones)
- Asesoría jurídico-legal para el inversionista nacional y extranjero

²¹ La región Bajío se ha consolidado como el polo automotriz más importante de México. En 2008 esta región alcanzó un Índice de Especialización Productiva (IPC) de 3.04 por ciento; índice que es mayor al de la región centro (1.86 por ciento) y el de la frontera norte del país (2.55 por ciento) (Martínez, García y Santos 2014).

²² INEGI. Tasa Anual (ITAE) 2014, ajustado por estacionalidad. <http://www.animalpolitico.com/2015/05/aguascalientes-queretaro-y-zacatecas-lideres-en-crecimiento-economico-semaforo-economico/>

- Acciones de promoción y vinculación; certificaciones en materia de competitividad y comercio exterior.
- Apoyo en materia de infraestructura

De igual forma en la entidad se ha impulsado acciones de promoción, coordinación y ejecución de programas y rubros específicos que permitan consolidar las actividades de ciencia, tecnología e innovación (CTI).²³ Una de las acciones es el proyecto *Aguascalientes: Estado Internacional del Conocimiento*.²⁴ Entre los resultados de este proyecto se encuentra el apoyo de varios clústeres en el tema de tecnología e innovación.²⁵ En especial destaca el cluster automotriz, *Fomento Automotriz A.C. (FOMOAUTO)*, el cual está dedicado a integrar empresas de la industria automotriz y autopartes.

▪ Guanajuato

El estado de Guanajuato goza de una economía diversificada que compite en un entorno global. Cuenta con 24 desarrollos industriales y está considerada una de las zonas más dinámicas del país para establecer nuevas inversiones (Gobierno del Estado de Guanajuato, 2012). La producción automotriz terminal comenzó en Guanajuato en 1995, cuando GM instaló en Silao una de sus primero cuatro plantas, la de ensamble para así comenzarse a delinear el *Complejo Silao*. Algunas de las proveedores que están próximas a GM son: Seglo, Arela, Lear, Aventec, Irausa, entre otros. Esta entidad ocupa el octavo lugar a nivel nacional (Martínez, García y Santos 2014).

²³ Su eje rector ha sido el programa de Ciencia y Tecnología (PECYT) Aguascalientes.

²⁴ El programa de *Aguascalientes: Estado Internacional del Conocimiento* busca generar un modelo con un plan de mediano y largo plazos, que sirva como marco favorable para lograr el proceso de vinculación entre el Gobierno, universidades y empresas, así como conformar un marco legal que garantice la continuidad del proyecto, los incentivos necesarios y promover la nueva cultura de la innovación, la transferencia de tecnología y del conocimiento (FCCyT 2014)

²⁵ El proyecto *Aguascalientes: Estado Internacional del Conocimiento*, contempla el involucramiento y apoyo de varios clústeres, específicamente en la detección de necesidades de tecnología e innovación. Estos clusters se vinculan a distintos sectores y ramas de actividad de la entidad y pueden señalarse los siguientes: CONIMUEBLE (Consejo de la Industria del Mueble y Accesorios Afines de Aguascalientes, A.C.), COCITEVA (Consejo de la Cadena Industrial Textil y del Vestido de Aguascalientes), FOMOAUTO (Fomento Automotriz A.C.), CELESA (Consejo de la Electrónica y Suministro de Aguascalientes S.C.), CEDITI (Clúster de Tecnologías de la Información de Aguascalientes A.C.), OPEXA (Organismos Promotores de las Exportaciones de Aguascalientes A.C.), CIATAC (Clúster de la Industria de los Alimentos y su Tecnología), CLUSTRANS (Clúster de Autotransporte Logístico de Aguascalientes A.C.), CRAA (Clúster de Robótica y Automatización de Aguascalientes), CIPROMAC (Clúster Integrador de Productos Municipales A.C.) (<http://www.aguascalientes.gob.mx/IDSCEA/Cdconocimiento/proyecto/Clusters.aspx>)

En fechas recientes, el sector automotriz de estatal ha cobrado realce: tan sólo en el primer semestre de 2013, se captaron más de 425 millones de dólares de IED; destacan 25 inversiones de origen japonés, atraídas por la reciente instalación de Mazda en Salamanca y Honda en Celaya.²⁶

En el Plan Estatal de Desarrollo (PED) del Estado de Guanajuato, dentro de la Dimensión Económica, se señalan como *Factores Críticos del Desarrollo con visión a 25 años*, se enlistan los siguientes: a) Desarrollo empresarial y empleo

• Infraestructura y logística; b) Sistemas de innovación y desarrollo tecnológico, y c) Educación para la competitividad.²⁷ En esa idea, en el Eje 3 “Impulso al Empleo y la Prosperidad” del mismo PED se señala como objetivo el *“impulso a una economía basada en el conocimiento, la conectividad regional de las cadenas y la innovación”*, asumiendo como principales compromisos: *7 nuevos desarrollos industriales; Impulso al clúster cuero-calzado-proveeduría-textil-moda; Impulso al clúster automotriz; Parque Agrotecnológico de Guanajuato (2da. Etapa); Creación de la Marca Guanajuato y 120 proyectos de investigación vinculados con el sector productivo* (Gobierno de Guanajuato 2013).

▪ Querétaro

La economía de Querétaro cuenta con una alta especialización económica en el sector industrial. Dicho sector a la vez participa con 37.8 por ciento del PIB estatal. La entidad cuenta con una infraestructura industrial importante (18 Parques Industriales, 1 Parque Tecnológico y 1 Parque Industrial Aeroespacial). Los sectores productivos que han destacado por su significativo volumen de ventas son Automotriz, Electrodomésticos, Alimentos y Bebidas, así como el sector Aeroespacial. Destacan en particular las ramas industriales relacionadas con autopartes, metal-mecánicas, electrodomésticos, tractores, papel y cartón, textiles y químicas (FCCyT 2014c).

En materia de *Fortalecimiento Industrial del PED 2010-2015* se señala como objetivo “fortalecer la industria para que mejore su calidad y productividad, y propiciar una mayor competitividad que favorezca su incursión en nuevos mercados nacionales e internacionales”.

²⁶ Se presume un papel importante de los instrumentos de apoyo gubernamental tanto para efectos del aterrizaje de estos proyectos en la modalidad de incentivos, como para desarrollar las ventajas competitivas necesarias (Carrillo y De los Santos 2014).

²⁷ Dimensión 3: Economía. Impulsar una economía basada en el conocimiento y la conectividad, con un sistema de clúster de innovación y alto valor agregado (Gobierno de Guanajuato 2013).

b) **Región norte: Coahuila y Sonora**

La región automotriz norte se integra por los estados de Sonora, Chihuahua, Coahuila donde se alojan plantas de las conocidas Detroit 3 (Ford, General Motors y Chrysler), pero que también se extiende a Baja California, con Toyota y Nissan (Covarrubias 2014). Recientemente se integran a esta región los estados de Nuevo León y Tamaulipas donde se gesta en los últimos años una fuerte presencia de empresas autopartistas. Enseguida se abordan algunas características básicas de dos de las entidades con actividad automotriz más emblemática en la región, Sonora y Coahuila.

▪ **Coahuila**

Indicadores económicos arrojan que el PIB de estado de Coahuila alcanzó los 33 mil 243 millones de dólares (mdd), por lo que la entidad contribuyó con 3.3 por ciento del PIB nacional, posicionándose en el lugar 9 respecto al resto de las entidades.

Coahuila es un estado de industrialización relativamente reciente. Hasta antes de la apertura económica, a mediados de los años ochenta e incluso hasta antes de la puesta en práctica del TLCAN en 1994, había prácticamente dos enclaves industriales de importancia, uno en Monclova y otro en Saltillo, ambos asociados en gran medida a las industrias del acero y automotriz. En la segunda mitad de los años noventa se registró el despegue industrial, consolidándose así uno de los principales sectores manufactureros, el automotriz. En el año 2011 se produjeron en la entidad más de 300,000 vehículos y más de 33,000 camiones al año, lo que colocan al estado como uno de los principales conglomerados automotrices en el país (Gobierno del Estado de Coahuila 2012).²⁸

▪ **Sonora**

Sonora es la segunda entidad más grande del país. Los indicadores económicos señalan que la entidad contribuye con 2.84 por ciento al PIB nacional y ocupa la posición 13 de las 32 entidades federativas en dicho rubro. El sector industrial, por su parte, contribuye con 41 por ciento del PIB sectorial.²⁹ Los sectores estratégicos

²⁸ Entre las principales ramas industriales se encuentran: fabricación de maquinaria y equipo, equipo de computación, comunicación, medición y de otros equipos, componentes y accesorios electrónicos, accesorios, aparatos eléctricos y equipo de generación de energía eléctrica y de equipo de transporte. La entidad cuenta con 50 parques industriales, donde se alberga a empresas como Nematik, Cemex, Whirlpool, Lala, Delphi, entre otras (FCCyT 2014b).

²⁹ Sonora cuenta con una especialización en dicho sector de 1.04, valor que ubica a la entidad en el lugar 18 en relación con otros estados (FCCyT 2014d)

promovidos por la entidad son: aeronáutica, automotriz, minero, eléctrico-electrónico, tecnologías de la información y energías renovables, biotecnología y equipo médico (FCCyT 2014d). Sobresale la industria automotriz, y en particular el proyecto Ford, que genera una gran cantidad de empleos en el sector, con su consecuente arrastre económico de otros sectores productivos colaterales (Gobierno de Sonora 2010).

En el *Eje rector 4 del PED 2009-2015 “Sonora Competitivo y Sustentable”*, se puntualiza la estrategia de Fortalecimiento y Consolidación Industrial del Estado de Sonora, cuyos principales instrumentos de acción son los siguientes:

- Programas para promover la atracción de inversión en los sectores económicos estratégicos que se determinen.
- Apoyo para construir, remodelar y/o ampliar los parques industriales
- Incentivos fiscales para la atracción de inversiones (exención temporal de impuestos y derechos estatales y/o municipales, en los términos establecidos en las leyes fiscales y las disposiciones reglamentarias).
- Adquisición de maquinaria, insumos, materia prima, y equipo para la industria.
- Programas de formación de capital humano, con la participación de instituciones de educación públicas y privadas (talleres, cursos, diplomados, carreras, así como centros de formación y capacitación para el trabajo).
- Programas para el desarrollo de proveeduría local para la industria (capacitación, certificaciones y equipamiento).
- Transferencia de tecnología para su aplicación en la industria.

c) **Región Centro: Puebla**

La región centro alberga a algunos de los complejos industriales más antiguas del sector: Civac de Nissan, en Morelos; Ford Cuautitlán en el Estado de México, y Chrysler y GM en Toluca. Destaca de forma especial en esta región el clúster automotriz de Puebla conformado en torno a las empresas alemanas VW y Audi (Covarrubias 2014).

Puebla es un destino atractivo para la inversión nacional e internacional. Muestra de ello es la inversión histórica de la empresa alemana AUDI, para establecer en territorio poblano la primera planta de autos Premium en América Latina (Gobierno de Puebla 2012).

Conclusión: aspectos pendientes para una agenda/política de fomento a la IA mexicana

Al hacer una revisión de la trayectoria de la política de fomento a la IA en México y de sus alcances permite arrojar una primera conclusión, la cual ya ha sido señalado previamente por varios especialistas (Romero 2011; Covarrubias 2014; Carrillo 2014): no hay un plan de desarrollo de la industria automotriz claro, con apoyos decididos y articulados de largo plazo. Ello se complica si se suma a la ecuación la existencia de un mercado interno débil y los problemas de ingreso y poder adquisitivo insuficiente. Desafortunadamente las ventajas mexicanas para la IA siguen siendo las mismas: cercanía geográfica al mercado estadounidense, bajo costo de mano de obra y acceso a otros países por medio de la numerosa red de tratados internacionales (TLCAN, TLCUE, TLC-Japón, entre otros). La lista de decretos impulsados para el sector desde mediados del siglo pasado -1962- han atendido necesidades momentáneas en torno a los cambios políticos y económicos, sin proyectar una estrategia firme de fomento a la IA. Incluso, las recientes propuestas, como el *Programa 2012-2020*, siguen mantienen el “manual tradicional” de la teoría económica neoclásica adoptada por los gobiernos de los últimos años, donde el gobierno no interviene y son los movimientos de empresas-mercados los que deciden el camino.³⁰

Fortalecer el mercado interno mexicano permitirá estimular la demanda y la oferta.³¹ Ello es una prioridad ante la ralentización del crecimiento económico de la economía norteamericana -principal mercado de las exportaciones de automóviles y de autopartes. En ese sentido se requiere: a) fomentar la renovación del parque vehicular; b) revisar la normativa de seguridad, mecánica y emisiones de los vehículos en circulación;³² c) revisar la estructura tributaria asociada a la compra de vehículos nuevos; d) estimular la incorporación de “pequeñas” innovaciones tecnológicas y manufactura mayormente mexicana en los vehículos nuevos; e) constituir un fondo con recursos públicos y privados;³³ f) implementar un sistema de matriculación y registro de los vehículos

³⁰ Algunos especialistas señalan estas debilidades, urdiendo que “se trata del precepto de que para que los salarios crezcan basta alentar las inversiones y los empleos”, evitando la presencia de externalidades como pueden ser las regulaciones de gobierno o las políticas laborales y sindicales (Covarrubias 2014).

³¹ El mercado interno tiene un gran potencial de crecimiento de más de un millón de unidades. Las distintas crisis, así como la falta de una normatividad aplicable a todo el país en términos medioambientales, han provocado que el nivel actual de venta de autos sea similar al prevaleciente hace 11 años (Romero 2011).

³² En esta tónica, algunos especialistas proponen aplicar la normatividad en materia ambiental (norma 041 SEMARNAT) impulsada en algunos estados del centro del país, como Puebla, Tlaxcala, Morelos, Querétaro, estado de México y el Distrito Federal (Romero 2011).

³³ Podría replicarse la experiencia canadiense *Auto21*, la cual es una iniciativa de investigación nacional apoyada por el gobierno de Canadá que busca ayudar a construir un sector automotriz más fuerte a través de la excelencia en investigación con fondos tanto del sector público como privado (http://www.nce-rce.gc.ca/NetworksCentres-CentresReseaux/NCE-RCE/AUTO21_eng.asp.)

eficiente y g) ordenar y normar la importación de vehículos usados.³⁴

Otro de los retos es prosperar en la incorporación de mayor valor agregado, en particular de la industria de autopartes. Se ha avanzado, como el *Programa ACT de ProMéxico*, pero persisten muchos obstáculos y los actores involucrados son más numerosos que en el caso del fortalecimiento del mercado interno. De igual forma, existen las capacidades para incursionar exitosamente en nichos específicos de mercado, así como para aumentar el contenido nacional de los autos producidos en México. Sin embargo, se mantiene la dependencia a las decisiones de los OEM establecidos en el país -los tres de Detroit, Nissan y Volkswagen. Urge mayor entendimiento-cooperación entre estas empresas y las instancias públicas (gobierno e organismos de apoyo como CONACYT), centros de investigación y/o universidades (Romero 2011).

Los países más exitosos en la industria automotriz siempre han echado mano de una política industrial articulada, al coordinar a todos los agentes relevantes, con una visión clara del camino a seguir y de las metas a alcanzar tanto en el mediano como en el largo plazos. La construcción de estas estrategias en la mayoría de los casos siempre ha seguido un enfoque de arriba hacia abajo, es decir, el de más alto nivel coordina los esfuerzos con el resto de los agentes relevantes (Romero 2011).

Una ventaja de México que debe aprovecharse es la existencia de una cultura automotriz bien establecida en el país y la existencia de clusters en varios estados (Romero 2011). En ese sentido, es tarea del gobierno, asociaciones automotrices y otros agentes involucrados en este sector, asegurar que México siga siendo atractivo para la inversión, esto es, mejorar la logística, trabajar para facilitar el comercio y homologar las capacidades de la fuerza laboral. Ello dará otorgará certidumbre a la economía nacional y fortalecerá la imagen a nivel internacional.

La revisión de la estrategia de fomento regional a la IA permitió detectar la total ausencia en los documentos oficiales en materia de planeación (dígase PED y Programas Sectoriales) de un esquema claro de impulso al sector. Esta situación confirma las sospechas iniciales en dos perspectivas: 1) que los gobiernos no poseen una visión clara de cómo “coordinarse/vincularse” con las empresas automotrices –sean ensambladoras o autopartistas, o 2) que la política de fomento estatal se construye a partir de los “requerimientos” y necesidades de dichos consorcios. Ello constituye una situación grave, pues no se cuenta con un “proyecto” de trabajo integral entre estados e industria. Esa situación deberá ser entonces materia de trabajos futuros, tanto a nivel de la investigación como de la planeación pública.

³⁴ Un ejemplo es Brasil, país que cuenta con una industria automotriz muy fuerte y con un mercado interno atractivo, no permite la importación de autos usados (Romero 2011).

Bibliografía

Carrillo Jorge y Saúl de los Santos. 2014. Escalamiento industrial e inclusión social. Políticas públicas en México. *Comercio Exterior*, Vol. 64, Núm. 5, septiembre- octubre. México.

Contreras, Oscar F., Jorge Carrillo, and Jorge Alonso Estrada. 2010. "The Creation of Local Suppliers within Global Production Networks: the Case of Ford Motor Company in Hermosillo, Mexico". *The Prospects and Limits to the Development of the Automotive Periphery*. Boleslaw Domanski (Ed.). Actes du Gerpisa, Vol. 42, Paris.

Covarrubias Valdenebro, Alex. 2014. *Explosión de la industria automotriz en México: de sus encadenamientos actuales a su potencial transformador. Análisis núm. 1. Fundación Friedrich Ebert en México* <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/mexiko/10645.pdf>.

De la Madrid Cordero, Enrique. 2015. *Vincular para Crecer. Grandes oportunidades en el sector automotriz mexicano*. Nueva Época. Núm 1. Enero-Marzo. Comercio Exterior, Bancomext. México. <http://revistacomercioexterior.com/articulo.php?id=1&t=vincular-para-crecer>.

Diario Oficial de la Federación (DOF). 2003. *Decreto para el apoyo de la competitividad de la industria automotriz terminal y el impulso al desarrollo del mercado interno de automóviles*. 31 de diciembre. México.

Diario Oficial de la Federación (DOF). 2011. *Decreto por el que se regula la importación definitiva de vehículos usados*. 1 de julio. México.

Foro Consultivo Científico y Tecnológico (FCCyT), AC. 2014. *Diagnósticos Estatales de Ciencia, Tecnología e Innovación 2014. Aguascalientes*. Agosto.

Foro Consultivo Científico y Tecnológico (FCCyT), AC. 2014b. *Diagnósticos Estatales de Ciencia, Tecnología e Innovación 2014. Coahuila*. Agosto.

Foro Consultivo Científico y Tecnológico (FCCyT), AC. 2014c. *Diagnósticos Estatales de Ciencia, Tecnología e Innovación 2014. Querétaro*. Agosto.

Foro Consultivo Científico y Tecnológico (FCCyT), AC. 2014d. *Diagnósticos Estatales de Ciencia, Tecnología e Innovación 2014. Sonora*. Agosto.

Gobierno del Estado de Aguascalientes. 2011. *Programa Sectorial de Desarrollo Económico 2010-2016*. Coordinación Estatal de Planeación y Proyectos (CEPLAP) Aguascalientes.

Gobierno del Estado de Coahuila. 2012. *Plan Estatal de Desarrollo Coahuila de Zaragoza 2011-2017*.

Gobierno del estado de Guanajuato. 2013. *Programa de gobierno 2012-2018*. Versión ejecutiva. Marzo. Guanajuato.

Gobierno del estado de Puebla. 2012. *Plan Estatal de Desarrollo 2011-2017*.

Gobierno del Estado de Querétaro. 2011. *Plan Querétaro 2010-2015*.

Gobiernos del Estado de Sonora. 2010. *Plan Estatal de Desarrollo del Estado de Sonora 2009-2015*.

Martínez Martínez, Adriana; García Garnica, Alejandro; Santos Navarro, Gabriel. 2014. Nuevas formas de organización laboral en la industria automotriz: los equipos de trabajo en General Motors, Complejo Silao. *Análisis Económico*, vol. XXIX, núm. 70, enero-abril pp. 157-183. Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Azcapotzalco. Distrito Federal, México.

Romero Indira. 2011. Impacto asimétrico de la crisis global sobre la industria automotriz: Canadá y México comparados. Perspectivas para el futuro. *Serie estudios y perspectivas*, Núm. 130. Sede Subregional de la CEPAL. México, D.F. Octubre.

Secretaría de Economía. 2012. *Industria Automotriz*. Monografía. Dirección General de Industrias Pesadas y de Alta Tecnología. Marzo.

Secretaría de Economía. 2013. *Programa Estratégico de la Industria Automotriz 2012-2020*. Subsecretaría de Industria y Comercio. Dirección General de Industrias Pesadas y de Alta Tecnología. Gobierno de la República.

Secretaría de Economía. 2015. "Firman alianza para el Financiamiento de la cadena productiva del sector automotriz y presentan el programa ProAuto Integral del Gobierno de la República". Boletín 14. <http://www.economia.gob.mx/eventos-noticias/informacion-relevante/10811-boletin14-159>.

Vicencio Miranda, Arturo. 2007. *La Industria Automotriz en México. Antecedentes, Situación actual y perspectivas*. *Contaduría y Administración*, núm. 221, enero-abril.



**JUAN LUIS SARIEGO: PIONERO DE LAS CIENCIAS
SOCIALES Y LOS ESTUDIOS DEL TRABAJO EN EL
NORTE DE MÉXICO.**

DR. ENRIQUE SOTO AGUIRRE



JUAN LUIS SARIEGO Y SU CONTRIBUCIÓN A LA FORMACIÓN DE INVESTIGADORES EN EL NORTE DE MÉXICO. UNA REVISIÓN DE LAS TESIS DIRIGIDAS EN LA ENAH-CHIHUAHUA

DR. ENRIQUE SOTO AGUIRRE



Resumen

En esta ponencia se realiza un balance de las tesis dirigidas por el Dr. Juan Luis Sariego Rodríguez, durante sus veinticinco años de carrera docente y de investigación en la Escuela Nacional de Antropología Unidad Chihuahua. La revisión busca resaltar el amplio abanico de temáticas abordadas por sus alumnos, así como el énfasis que el maestro puso siempre en el trabajo de campo prolongado, la observación directa en las comunidades y el acercamiento del investigador para con los sujetos de estudio. En el recorrido se evidencia también algunas temáticas de su interés que nunca dejó de explorar como el trabajo, la minería y las relaciones interétnicas.

Palabras clave: Antropología del trabajo, Norte de México, indigenismo, trabajo.

Introducción

A finales de la década de los ochenta del siglo pasado, el panorama de la antropología en el estado de Chihuahua presentaba una realidad sumamente desértica. En el pasado, el estado de Chihuahua y predominantemente la región que comprende la Sierra Tarahumara había llamado la atención de exploradores, viajeros y antropólogos que hicieron de estas tierras su lugar predilecto para investigaciones. Las descripciones del explorador noruego Carl Lumholtz, de los norteamericanos

Wendell Bennett, Robert Zing y John Kennedy entre otros describieron esta región e etnografía que se volvieron clásicas en las primeras décadas del siglo pasado. Décadas después los trabajos de antropólogos mexicanos y extranjeros como Luis González, Françoise Lartigue y Françoise Batan, dieron un nuevo aire a la antropología practicada en Chihuahua, que sin embargo no iba más allá de la misma región tarahumara descrita anteriormente.

La producción antropológica incluso en la Sierra Tarahumara se ralentizó hasta finales de la década de los ochenta en que algunos antropólogos empezaron a mirar de nuevo hacia esta tierra; entre este contingente se encontraban algunos locales que habían salido a estudiar la disciplina en alguna de las opciones que el centro del país brindaba, especialmente la Escuela Nacional de Antropología y la Universidad Iberoamericana. Entre el grupo de antropólogos que fijaron su mirada en estas tierras se encontraban dos buenos amigos cuyo proyecto iba más allá de la mera investigación antropológica, estos dos antropólogos fueron Juan Luis Sariego Rodríguez y Augusto Urteaga Castro Pozo quienes llegaron como investigadores de base del Centro INAH Chihuahua, el cual por cierto, no contaba hasta ese momento con investigadores de base en antropología social.

Juan Luis Sariego, un actor fundamental en la constitución de la ENAH-Chihuahua

El proyecto fuerte entre quienes llegaron por ese tiempo a la ciudad de Chihuahua fue la construcción de un centro formativo en antropología social llamada Escuela Nacional de Antropología e Historia Unidad Chihuahua (ahora EAHNM), cuyo objeto de análisis fuera preponderantemente el norte de México en general y el estado de Chihuahua en particular. A los citados Juan Luis Sariego+ y Augusto Urteaga+ acompañaron en la aventura un grupo de talentosos y entusiastas jóvenes antropólogos entre quienes se encontraban Margarita Urias+ quien fuera la primera directora de la recién creada ENAH-Chihuahua, Luis Reygadas, las hermanas Sofía y Lourdes Pérez, Martha Tello, Víctor Quintana, Elsa Rodríguez, Gabriel Borunda y otros que escapan a mi mente.

El principal objetivo de este proyecto según explicaba orgulloso el propio Juan Luis Sariego, era formar antropólogos del norte de México, especialistas en el norte de México, que pudieran explicar la realidad de la región desde una perspectiva diferente a la tradicionalmente usada, es decir, no tratar de explicar esta región desde el Centro del país, sino desde una perspectiva transversal regional que tomara en cuenta las relaciones históricas de la región que se habían tejido de este a oeste y de norte de México a Sur de Estados Unidos pues esto daba los elementos para entender la región

sociopolítica económica y culturalmente.

Aunque todos los antropólogos comprometidos en el proyecto inicial tuvieron un papel decisivo para que la escuela iniciara, ya sea dando clases o dirigiendo tesis, poco a poco los intereses particulares de cada uno pesaron sobre el proyecto de escuela, aunque seguían comprometidos a distancia. Sin embargo, fue uno de ellos quien arropó férreamente y se comprometió a consolidar la Escuela Nacional de Antropología e Historia Unidad Chihuahua, y fue nuestro querido Maestro Juan Luis Sariago, quien dedicó los últimos veinticinco años de su vida a la formación de profesionales en la antropología del norte de México desde esta institución.

El Maestro Sariago, como cariñosamente se le conocía solía encontrarse con los alumnos desde los primeros días de su llegada a la escuela, los atendía en las entrevistas de ingreso, daba su curso introductorio a la antropología como parte del curso propedeúutico y al iniciar el semestre, se encargaba de nuevo de los primeros cursos de antropología social, esta labor que parece nimia en realidad fue preponderante en la decisión de cientos de estudiantes que aprendimos en sus cursos la pasión por esta disciplina.

Otro momento en que su figura tomaba especial relevancia en la formación del estudiante tenía lugar al final del segundo semestre, cuando se asistía al primer trabajo de campo guiado; en este momento, el estudiante se encontraba de frente a la otredad de la mano del maestro. El momento era aprovechado por el maestro para explicar a sus estudiantes algunas especificidades de una tierra que el conocía como si hubiera vivido ahí todo su vida. Además de ello, gustaba de llevar la teoría a la realidad, todos quienes tuvimos la fortuna de haberlo acompañado a la Tarahumara recordamos ese punto en la carretera enfrente del Cerro del Mohinora en Guerrero, justo donde termina el valle e inicia la sierra donde gustaba pararse y explicar cómo, desde ese punto es claro porqué inició la revolución en México, pero además cómo en ese punto exactamente es un lugar propicio para explicar algunos de los postulados de la ecología cultural, perspectiva antropológica desde la que fueron explicados los fenómenos culturales de la región serrana.

Al llegar al lugar de estudio, hacía otra pausa y explicaba a grandes rasgos las divisiones sociales de la comunidad, sus principales conflictos y sus actores relevantes y explicaba muy a su manera el principio básico del quehacer antropológico, de la etnografía: *“mira –solía decir- nosotros tenemos que ir con la gente, desmenuzar las cosas, entenderlas de manera compleja, los números nos ayudan pero no resuelven nuestras dudas, nosotros a diferencia de otras disciplinas tejemos fino mano, hacemos la filigrana, por eso hay que estar aquí bastante tiempo y conocer a la gente, nuestras explicaciones sin gente no explican nada, entiéndelo bien, ándale pues vete a conocer*

el pueblo, por la tarde hablamos...”

Para Juan Luis, Chihuahua y el norte de México en general se estaban convirtiendo en un laboratorio idóneo para la investigación social. Ese fue en gran parte el punto de partida y justificación de la escuela. A inicios de la década de los noventa el estado sufría grandes cambios y transformaciones en su conformación social, económica, política, cultural y demográfica. Esto le convencía de que la investigación antropológica debía incluir además de los estudios tradicionales sobre los grupos indígenas de la Sierra, investigación sobre las nuevas realidades sociales, especialmente lo referente a la reorganización industrial y sus efectos tanto en los ámbitos urbanos como rurales; la transformación del campo; las oleadas de migrantes en busca de trabajo; la reorganización de sectores tradicionales en el estado como la minería, la fruticultura y la ganadería y la situación de etnias invisibilizadas por la academia y que ocupaban la geografía del estado como el caso de los menonitas.

Cada una de estas nuevas realidades del norte mexicano eran retomadas en sus clases de metodología de investigación, donde uno realizaba su proyecto de tesis. En las clases abonaba sobre los problemas, uno de ellos era la reorganización industrial vía la industria maquiladora: *la maquiladorización implica nuevas formas de trabajo y de organización de los trabajadores, la entrada masiva de mujeres al trabajo asalariado implica modificaciones no sólo en la división tradicional del trabajo en la familia y en los roles de género implica importantes cambios culturales, desde aquí fuera no lo percibimos pero ahí dentro de las plantas tenemos la tecnología más avanzada a veces manejada por trabajadores de escasa preparación académica.*

Otro problema fundamental se constituía por uno de los temas que sin duda más le apasionaba, la minería. En sus últimas entradas a las minas le fascinaba el cambio en los roles de género y la flexibilización de los mitos a que había conducido la última reorganización del sector: *para los viejos mineros hay cosas que no son concebibles, una de ellas es la entrada de las mujeres al tiro, los viejos dicen que la mina es mujer y desde luego es celosa, si una mujer entra en la mina le enfurecerá y se sufrirán las consecuencias a veces en formas fatales. Estos mitos se están haciendo viejos, si te fijas bien, en las minas ahora vas a encontrar muchas muchachas manejando los yucles (euclids) si sabes que es eso, los yucles son esos dompes grandes que sacan el material de la mina, pues esos camiones ahora son manejados por jovencitas, y esas jovencitas son las que ves defendiéndose en el sindicato y con los patrones y no le tiene miedo a la mina, bajan lo mismo que tiene que bajar un hombre, quinientos o mil metros.*

Desde luego las injusticias e iniquidades de esta reorganización no escapaban a sus ojos y muchas de estas realidades le entristecían, como lo sucedido en Pasta de Conchos o en Cananea, a donde gustaba de ir frecuentemente y donde conoció a las

mujeres de los trabajadores caídos.

Un tema que abarcó una buena parte de su atención durante sus últimos años fue la tenencia de la tierra en la Sierra Tarahumara y en especial entre los Raramuris. En alguna visita a su casa me explicó algunos de sus hallazgos. Al calor del segundo tequila, extendió unos planos de algunos ejidos de la Sierra: *“mira, la cuestión es que a la gente se le dificulta entender que la propiedad de la tierra entre los raramuris no es comunal, es privada. Los trabajos y los sistemas de solidaridad son comunales pero cada quien tiene lo que tiene. La otra cuestión es que ellos tiene su propia organización de la propiedad, que la mayoría de las veces no coincide con los criterio geopolíticos impuestos, uno puede tener aquí un maguechi y tener otro en otro ejido, los tipos no pertenecen sólo a un ejido, ellos se mueven de otras formas y atienden a sus formas de gobierno tradicional, esto hace que los límites no coincidan, por eso si tu vas al INEGI o a cualquier otra institución, sus números nunca les cuadran, porque les han impuesto divisiones que a ellos no les sirven, aunque tampoco les molestan”*. Su explicación de este fenómeno es muy amplia y espero haya podido cristalizar algunos productos académicos al respecto.

Desde el inicio de la escuela, el maestro Juan Luis buscó establecer una serie de relaciones con las instituciones públicas y privadas del Estado y de otros estados del Norte, generando proyectos en los que involucraba al alumnado. Uno de esos primeros proyectos de investigación se relacionaba con un tema de gran interés para él, este fue el “Proyecto de la Macroplaza de la ciudad de Chihuahua” iniciado por el Gobierno del Estado en 1990, justo en el momento en que inició la primera generación de la escuela; en este proyecto se realizó una etnografía completa del centro de la ciudad que incluyó un análisis de la situación del llamado comercio informal en esa zona y propuestas al respecto. Aunque insistió mucho en algunos de nosotros, de este proyecto no se cristalizó ninguna tesis, aunque la información obtenida fue de gran ayuda en la elaboración de tesis referentes a la ciudad de Chihuahua.

Este proyecto y muchos más que emprendió fueron de gran ayuda para posicionar la escuela como un semillero de investigadores y de trabajadores para instituciones dedicadas a las distintas problemáticas sociales tanto en Chihuahua como en otros estados del Norte.

Juan Luis Sariego y la dirección de tesis de la ENAH-Chihuahua. Un breve recorrido

Sobre estas bases y muchas más, fue que empezó a dirigir, codirigir y asesorar una serie de tesis de licenciatura y maestría de los programas de la escuela, amén de

infinidad más que dirigía en los múltiples programas de licenciatura y posgrado a los que era invitado. Estas relaciones cultivadas por él, también beneficiaban a sus alumnos pues ampliaban el abanico de posibilidades de llevar a cabo investigaciones de tesis en temas distintos a los trabajados por los pocos investigadores con que contaba la escuela, pues era posible acceder a directores de tesis de otras instituciones donde él prestaba sus servicios.

Los temas de tesis de sus alumnos evidencian también los variados ámbitos de interés del maestro Sariego, pues algo que sobresalía en él era el buen olfato para detectar problemáticas susceptibles de construirse como proyectos de investigación, con lo que también, valga decir, evidenciaba su generosidad para con los alumnos que estaba formando.

La primera de estas tesis presentada por la antropóloga Mayra Meza en 1998, fue titulada “San Jose Baquiachi: Historia de un ejido tarahumara que se resiste al despojo de sus tierras”. La tesis aborda un ejemplo sobre la presión que intereses socio-económicos ejercen sobre las comunidades indígenas tradicionales y cómo esta presión se recrudece en los lugares donde la población mestiza insiste en explotar las tierras tradicionalmente ocupadas por los pueblos indígenas, un tema cada vez más recurrente en la sierra pues los intereses de explotación de todos los recursos económicos disponibles en la región aumentan y se diversifican. A la explotación forestal se suman la explotación minera, el turismo e incluso las actividades ilícitas como el narcotráfico.

Otra de las tesis que tenía como telón de fondo una comunidad de la Sierra Tarahumara, fue presentada por la alumna Margot Heras en mayo del año 2000, la tesis titulada “Identidad y continuidad raramuri. Imágenes y discursos de la gente de Panalachi sobre si mismos” abordaba el clásico tema de la identidad, en un comunidad tradicional de la sierra de Chihuahua. La investigación de tesis fue sobre saliente en muchos sentidos pues además de incursionar en los temas clásicos de la antropología, se llevó a cabo a través de un prolongado trabajo de campo cuya principal herramienta fue la observación participante, un distintivo de nuestra disciplina.

La tesis presentada en agosto de 2003 por el alumno Juan Jaime Loera titulada “Trabajo y familia: el caso de una experiencia organizativa de mujeres indígenas en la Sierra Tarahumara” presentó un primer estudio desde la respectiva de genero, en una localidad de la sierra, enclavada en una de las regiones más conflictivas por su relación con el narcotráfico. A diferencia de otros estudios sobre la región, en esta tesis se hizo énfasis en la capacidad de agencia que tiene algunos de los llamados grupos vulnerables, en este caso un grupo de mujeres indígenas. La tesis fue abordada desde una perspectiva del desarrollo.

La siguiente tesis entra de lleno en uno de los temas predilectos del maestro Juan

Luís, el trabajo. En este caso la tesis presentada por Humberto Ramos en agosto de 2003 titulada “La Boquilla de Conchos. Un pueblo de pescadores de Chihuahua” se encarga de describir desde la perspectiva de la ecología cultural, como un pueblo de fundación relativamente reciente, adapta sus formas de subsistencia a partir de la construcción de la Presa la Boquilla, uno de las grandes construcciones de infraestructura de principios del siglo pasado, y cómo en este pueblo se construye una tradición laboral pesquera a partir de dicha construcción.

La siguiente tesis, de la alumna Ana Karina Carrillo de noviembre de 2003 titulada Derecho indígena y sistema penitenciario en la Sierra Tarahumara: Etnografía de la cárcel de Guachochi, Chihuahua, fue uno de los productos de un gran proyecto que llevó a cabo el maestro Sariago y fue la organización del archivo indigenista de Guachochi, dicho proyecto cobró relevancia pues esta fue la segunda sede del indigenismo nacional después de San Cristobal y a través de su organización y posterior análisis se pudieron seguir las pistas de los distintas facetas que los programas de desarrollo tuvieron en las regiones indígenas en México. En especial la tesis fue presentada en un momento en que tenía lugar la discusión sobre el lugar del derecho consuetudinario de los indígenas frente al derecho formal establecido en la constitución de México. La etnografía sale de las puertas de la cárcel para describir algunos casos del sistema punitivo tradicional y la complejidad de la relación cuando los dos sistemas se encuentran.

Otras tesis que sobresalen en la región de la Sierra Tarahumara abordan temas que van desde el impacto que la modernidad ha tenido en la vida de los tarámuris (Granados Pérez, 2003). La relación entre el espacio y la cultura en una sociedad tradicional (Fernández Ramos, 2007).

Desde el inicio de la escuela en 1990, se hizo énfasis en la posibilidad de proseguir los estudios que Francoise Batan y Francoise Lartigue había realizado sobre la explotación forestal en la Sierra Tarahumara, este tema fue finalmente abordado en la tesis de Denisse Salazar (2007) “Entre el mundo rural y el trabajo industrial. Estudio de la cultura laboral en un aserradero de la Sierra Tarahumara”. Este estudio llevado a cabo en la localidad de San Juanito, municipio de Bocoyna, Chihuahua, abona en uno de los temas de discusión predilectos del maestro Juan Luis, la cultura obrera. En una etnografía clásica de la antropología obrera, la autora describe como el trabajo del aserradero tiene impactos más allá del espacio fabril y afecta al total de las actividades de las familias de los trabajadores, estableciéndose una organización social y un lenguaje reconocido a partir de este trabajo.

Aunque se presentaron muchas más tesis dirigidas por el maestro Sariago a lo largo de 25 años de docente investigador de la ENAH-Chihuahua, resalto aquí tres

más por ser de sus temas predilectos. La primera de ellas de Tania Sosa (2013), “El movimiento de las viudas de Pasta de Conchos (Coahuila): actores locales y agentes”, fue un trabajo prolongado con las viudas de los trabajadores atrapados en la mina de Pasta de Conchos un caso que atrajo la atención nacional e internacional por las condiciones en que laboran los trabajadores mineros en muchas partes del país y del mundo. Sin embargo y pese a la gran atención que tomó el caso, con el paso del tiempo el tema fue paulatinamente olvidado por la sociedad en general mientras que las condiciones de vida en el pueblo se recrudecían, y el reto por mantener a la familia se hacía más grande para las jefas de familia.

En el segundo caso, la tesis presentada por Flor Cristina Rodríguez (pendiente de presentar) “Sierra Mojada Coahuila, un pueblo que quiere volver a ser minero” centra su interés en un pueblo de gran auge durante el Porfiriato y que por la riqueza de sus yacimientos, aún despierta grandes expectativas entre mineros y empresarios, siendo una tesis sobre un pueblo minero, el estudio se focaliza en la serie de estrategias de subsistencia que los pobladores han desarrollado en un intento por adaptarse a los constantes cambios que ha sufrido el pueblo a partir del declive minero, actividad que le dio su razón de ser.

Finalmente, la tesis de Omar Hazzael Pérez (2013), “El trabajo y la filosofía de empresa en la familia. Cadena Comercial Oxxo en Chihuahua” describe la continua proletarización de quienes son pomposamente llamados asociados de La Cadena Comercial Oxxo, una de las principales organizaciones comerciales que están extinguiendo al comercio local en pequeño y que a través de diversas filosofías de trabajo consiguen obtener cierta lealtad de sus asociados a través de promesas de empresas familiares.

Breves conclusiones

Todas estos trabajos y muchos más dan cuenta de la relevancia que tuvo el Dr. Juan Luís Sariego en la formación de investigadores sociales en muy variados campos de la investigación antropológica. Su visión de un centro formador de antropólogos se enfocaba sobre todo en la preparación de profesionales de la antropología aplicada. Si dejar de lado la importancia de la producción teórica hacía siempre énfasis en que México requería antropólogos preocupados por proveer insumos académicos desde los cuales se pudieran construir o modificar los planes y proyectos aplicados en las comunidades donde uno trabajara, aportando siempre una visión compleja de las problemáticas sustentada en la realidad de los sujetos que el etnógrafo recoge en el contacto directo con las comunidades. Por esta gran herencia, descansa en paz, maestro Juan Luis Sariego Rodríguez.

Bibliografía

Carrillo Holguín, Ana Karina, 2003, **Derecho indígena y sistema penitenciario en la Sierra Tarahumara: etnografía de la cárcel de Guachochi, Chihuahua**. Tesis presentada para obtener el grado de licenciatura en antropología social en la ENAH-Chihuahua.

Estrada Saldaña, carmen Anahí, 2012, **Una vez perros siempre perros. Educación, ideología e identidad en el CBTis 122 de la ciudad de Chihuahua**. Tesis presentada para obtener el grado de licenciatura en antropología social en la ENAH-Chihuahua.

Fernández Ramos, María de Guadalupe, 2007, **Territorio y cultura rarámuri. La configuración sociocultural de espacios en Nakásorachi, municipio de Guachochi, Chihuahua**. Tesis presentada para obtener el grado de licenciatura en antropología social en la ENAH-Chihuahua.

Fierro Rojas, Raymundo, 2012, **Salud y enfermedad en asentamientos rarámuri de la ciudad de Chihuahua: alternativas**. Tesis presentada para obtener el grado de licenciatura en antropología social en la ENAH-Chihuahua.

García Ramírez, Amelia, 2010, **Indígenas universitarios en Chihuahua: a la búsqueda de un derecho negado**. Tesis presentada para obtener el grado de licenciatura en antropología social en la ENAH-Chihuahua.

Granados Pérez, Victoria, 2003 **Los costos de la modernidad. Transformaciones económicas en un pueblo rarámuri**. Tesis presentada para obtener el grado de licenciatura en antropología social en la ENAH-Chihuahua.

Heras Quezada, Margot Silvia María, 2000, **Identidad y continuidad rarámuri. Imágenes y discursos de la gente de Banalachi sobre sí mismos**. Tesis presentada para obtener el grado de licenciatura en antropología social en la ENAH-Chihuahua.

Loéra González, Juan Jaime Federico, 2003, **Trabajo y familia: el caso de una experiencia organizativa de mujeres indígenas en la Sierra Tarahumara**. Tesis presentada para obtener el grado de licenciatura en antropología social en la ENAH-Chihuahua.

Meza Flores, Mayra Mónica, 1998, **San José Baqueachi: historia de un ejido tarahumara que se resiste al despojo de sus tierras**.

Ortega Sinaloa, Rafael, 2010, **Relaciones interétnicas e la Sierra Tarahumara: el caso de Munérachi, Batopilas**. Tesis presentada para obtener el grado de licenciatura en antropología social en la ENAH-Chihuahua.

Pérez Juárez, Omar Hazzael, 2013, **El trabajo y la filosofía de empresa en la familia. Cadena Comercial Oxxo en Chihuahua**. Tesis presentada para obtener el grado de licenciatura en antropología social en la ENAH-Chihuahua.

Ramos Aguirre, Jorge Humberto, 2003, **La Boquilla de Conchos: un pueblo de pescadores en Chihuahua**. Tesis presentada para obtener el grado de licenciatura en antropología social en la ENAH-Chihuahua.

Rodríguez Gutiérrez, Flor Cristina, (s/f), **Sierra Mojada, Coah., un pueblo que quiere volver a ser minero**. Tesis presentada para obtener el grado de licenciatura en antropología social en la ENAH-Chihuahua.

Salazar González, Denisse Ariadna, 2007, **Entre el mundo rural y el trabajo industrial. Estudio de la cultura laboral en un aserradero de la Sierra Tarahumara**. Tesis presentada para obtener el grado de licenciatura en antropología social en la ENAH-Chihuahua.

Sosa Hidalgo, Tania Lizeth, 2013, **El movimiento de las viudas de Pasta de Conchos (Coahuila): actores locales y agentes**. Tesis presentada para obtener el grado de licenciatura en antropología social en la ENAH-Chihuahua.

