

Marcela A. HERNÁNDEZ ROMO
(coordinadora)

ESTUDIOS LABORALES
EN MÉXICO


Casa abierta al tiempo *Aztapalapa*
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA

PLAZA Y VALDES
P Y V
EDITORES

El libro presenta un conjunto de artículos que reflejan los diez años por los cuales han transitado los estudios laborales en México y especialmente en el postgrado en Estudios Laborales de la UAM-I. Lo que da homogeneidad al libro es lo laboral, pero a la vez cruzado por una diversidad de temas que van de los más clásicos en el estudio del trabajo hasta los más recientes denominados los nuevos trabajos no clásicos. Los artículos nos muestran la discusión teórica y una recapitulación de los hallazgos empíricos enmarcados en dos momentos que definen el curso de estas investigaciones; el primero por el inicio de los nuevos estudios laborales con temáticas como el cambio en el paradigma productivo, en la organización social del trabajo, el de la globalización, entre otros; y el segundo, donde los trabajos presentados nos llevan a un recorrido hacia nuevas temáticas con un giro hacia otros temas, donde el trabajo pareciera que se desdibujara en actividades atípicas, no asalariadas, no estándar; la migración y el mercado de trabajo son otros de los temas por los que transitan estas investigaciones.

Para aquellos interesados en el mundo del trabajo, este libro será referencia obligada, ya sea como descubrimiento de un mundo desconocido o como especialista que busca un referente de lo que ha sucedido en México en diez años en el mundo laboral.

Ciencias sociales

ISBN: 978-607-402-266-7



9786074022667

Estudios laborales en México

Marcela A. Hernández Romo
(coordinadora)



Primera edición: septiembre de 2010

© Marcela A. Hernández Romo
© Universidad Autónoma Metropolitana, unidad Iztapalapa
© Plaza y Valdés, S. A. de C. V.
Plaza y Valdés, S. A. de C. V.
Manuel María Contreras 73. Colonia San Rafael
México, D. F., 06470. Teléfono: 5097 20 70
editorial@plazayvaldes.com

Calle Murcia 2. Colonia de los Ángeles,
Pozuelo de Alarcón 28223, Madrid, España
Telf.: 918625289
madrid@plazayvaldes.com
www.plazayvaldes.com

ISBN: 978-607-402-266-7

Impreso en México / *Printed in Mexico*

Índice

Prólogo 9

Diez años de estudios laborales en México 9
Marcela Hernández Romo

Lo clásico de los nuevos estudios del trabajo

¿De qué modernización hablamos? Trayectorias productivas
en la industria de alimentos y bebidas en Yucatán 15
Beatriz Torres Góngora y Jorge Carrillo Viveros

¿Mercados y jerarquías o análisis social de actores
y procesos de intercambio? 47
Miguel Ángel Gómez y Luis Reygadas

Un acercamiento hacia la labor de las diseñadoras de ropa 71
Abel Pérez Ruiz y Sergio Sánchez Díaz

Los trabajos no clásicos

Trabajo cognitivo y control sobre el proceso de trabajo:
la producción de *software* 95
José Guadalupe Rodríguez Gutiérrez y Enrique de la Garza Toledo

Repensando el mundo de la empresa y el trabajo en los servicios:
el caso McDonald's 119
Gustavo Garabito Ballesteros y Marcela Hernández Romo

Problemas actuales del trabajo en México

Migración y construcción social del mercado de trabajo. Hueyotlipenses en Jackson Hole, Wyoming	147
<i>Óscar Calderón Morillón y Fernando Herrera Lima</i>	
La medición de las competencias laborales en México. Aplicación de una metodología	185
<i>Héctor Gaspar del Ángel, Ignacio Llamas Huitrón y Nora Garro Bordonaro</i>	

Prólogo

Diez años de estudios laborales en México

En septiembre de 1998, bajo el liderazgo de Enrique de la Garza y un grupo de eminentes académicos, se inició el posgrado en Estudios Sociales en sus líneas de Estudios Laborales y Procesos Políticos. En 2005 el programa fue catalogado como competente en el nivel internacional de acuerdo con la evaluación de Conacyt. En 2008, la Asociación Iberoamericana de Posgrado (AUIP) con sede en España le otorgó al Programa en Estudios Sociales la Mención de Honor al considerarlo como uno de los posgrados de más alta de calidad académica en el ámbito Iberoamericano. En septiembre de ese año, el posgrado al canzó su décimo aniversario, y consideramos que ambos hechos se vuelven un pretexto y motivo de celebración académica, y qué mejor que sea a través de lo que da esencia al posgrado: la investigación y la publicación de sus hallazgos. En este sentido, el presente libro es un conjunto de artículos que reflejan los diez años por los cuales han transitado los estudios laborales en México y especialmente en nuestro posgrado. Dicho recorrido se hace a partir de algunos de los materiales y reflexiones producidos entre algunos de los directores de tesis y los tutorados. Cada coautoría implicó un nuevo proceso de reflexión a la luz de los resultados, por lo que los artículos no son un resumen de lo ya producido, sino que en la mayoría de los casos ello se tradujo en una nueva reflexión. Así, la mirada del investigador acucioso que tiene que decir algo nuevo a la comunidad científica está presente en estos trabajos, que asumen la idea de la reconstrucción permanente del conocimiento.

Un primer elemento que da unidad y esencia a los trabajos presentados tiene que ver precisamente con la especialización del programa en temas relacionados con lo laboral (labor), específicamente con el trabajo (*work*). El trabajo puede ser abordado desde diferentes perspectivas: como factor de producción en términos de

costo, o bien como una figura jurídica, pero para nuestro posgrado el trabajo lo realizan los hombres fundamentalmente, quienes interactúan con sus semejantes y con los medios de producción. Para nosotros, esas interacciones están dotadas de significados que no implican únicamente intereses, sino una ética, una estética, conocimientos y determinadas formas de razonar. Ésta es la visión de trabajo que se enseña en nuestro posgrado. Es decir, se trata del estudio de un espacio de relaciones sociales que los actores pueden valorar como justo o injusto, como legítimo o ilegítimo, como bello o feo, como cognoscible a través de la ciencia o del sentido común y traducirse en cooperación o conflicto. Pero también el trabajo se puede vincular con cualquiera de los espacios de la vida social: el de la familia, la educación, el ocio, la religión, etc. En este sentido, lo que da homogeneidad al libro es lo laboral, pero a la vez cruzado por una diversidad de temas que van de los más clásicos hasta los trabajos no clásicos, empero, ambos tipos implicaron, en su momento, abandonar viejos esquemas de cómo hacer investigación en materia laboral. De la Garza los denominó como los nuevos estudios laborales. Esta denominación significaba aventurarse con un novedoso abordaje teórico-metodológico frente a nuevos procesos en la realidad como el cambio en el paradigma productivo, en el mercado de trabajo y el de la globalización. Así, “¿De qué modernización hablamos? Trayectorias productivas en la industria de alimentos y bebidas en Yucatán” que presentan Beatriz Torres y Jorge Carrillo, el de Miguel Gómez y Luis Reygadas sobre “¿Mercados y jerarquías o análisis social de actores y procesos de intercambio?”, y finalmente el de Abel Pérez y Sergio Sánchez, “Un acercamiento hacia la labor de las diseñadoras de ropa”, son tres investigaciones que nos muestran el recorrido hacia nuevas temáticas. La coyuntura actual nos sitúa ante nuevas realidades y nuevas controversias. Por un lado, las teorías y discursos que aluden al objetivo del trabajo y a su fragmentación y, por el otro, los que consideran que es momento de dar un giro hacia otros temas donde pareciera que el trabajo se desdibujara en actividades atípicas, no asalariadas, no estándar. Hoy más que nunca este posgrado tiene algo que decir, ante ese objeto que aparentemente se esconde y se dispersa, ante esa complejidad que es también objeto de su campo de estudio y que impone nuevos retos teóricos y metodológicos. La contribución en este punto la podemos ver en la propuesta que presentan José Rodríguez y Enrique de la Garza sobre los nuevos trabajos no clásicos, “El trabajo cognitivo y el control sobre el proceso de trabajo: la producción de *software*”, y en el que presentan Marcela Hernández y Gustavo Garabito: “Repensando el mundo de la empresa y el trabajo en los servicios: el caso McDonald’s”.

Otras problemáticas muy actuales en México, y que tienen también la peculiaridad de ser analizadas con un nuevo abordaje, se relaciona con la migración y las competencias laborales. Las aportaciones en estos temas las hacen, por un lado,

PRÓLOGO

Fernando Herrera y Óscar Calderón Morillón, quienes, a diferencia de la mayoría de los trabajos sobre migración de mexicanos a Estados Unidos, ponen énfasis en cómo se construye y el papel que desempeñan las redes sociales en el mercado de trabajo, dándole una dimensión hasta ahora poco rescatada por los estudiosos de este tema a “Migración y la construcción social del mercado de trabajo. Hueyotlipenses en Jackson Hole, Wyoming”. Por otro lado tenemos, el estudio de Héctor Gaspar, Nora Garro e Ignacio Llamas, “La medición de competencias laborales en México. Aplicación de una metodología”, quienes elaboran un modelo matemático para medir las competencias laborales en México, cuyo trabajo nos muestra una realidad de la manera en la que se mueve el mercado de trabajo en relación con las competencias en México. Hay que anotar que si bien estos textos no agotan la diversidad y cantidad de temáticas analizadas en el posgrado, sí constituyen una muestra de lo que en él se investiga.

Una caracteriza más de este libro y que es reflejo del programa del posgrado es que todos los trabajos presentados son resultado de un proceso de formación y de discusión con investigadores con reconocido liderazgo académico tanto en la universidad que los alberga como en el plano internacional. Tales académicos provienen tanto de la UAM como de diferentes instituciones con reconocido prestigio académico. Esta forma de trabajar permite la pluralidad y garantiza la calidad académica, que es la esencia del posgrado y que se puede constatar en los diferentes trabajos presentados. Lo anterior no se hubiera logrado sin el apoyo de reconocidos líderes académicos. Los buenos centros de investigación en el mundo se sustentan, en parte, en estos liderazgos, que dan certeza e impulsan rumbos a los programas, garantizando perfiles que los distinguen de otros y da reconocimiento a sus egresados. Así, el espacio que articula, da identidad y fortalece a este posgrado sigue siendo el estudio del trabajo y de los sujetos laborales, no obstante que tengamos que hacer un nuevo esfuerzo por estudiarlos en su forma ampliada.

Los autores de este texto no son todos los que han participado y participan en nuestro programa, pues diferentes circunstancias han impedido su contribución. Esperamos, en un tiempo relativamente corto poder brindar un volumen adicional que recoja novedosos temas y discusiones en relación con el mundo del trabajo con la participación de nuevos investigadores y graduados.

DRA. MARCELA HERNÁNDEZ ROMO
Coordinadora del Posgrado en Estudios Laborales

Lo clásico de los nuevos estudios de trabajo

¿De qué modernización hablamos? Trayectorias productivas en la industria de alimentos y bebidas en Yucatán

Beatriz Torres Góngora¹
Jorge Carrillo²

Introducción

El problema de la hibridación dentro de las empresas ha ganado importancia una vez más en México. El sistema de producción japonés (SPJ), normalmente conocido en este país como *producción flexible* o *producción delgada*, en la actualidad está bajo debate académico. Mientras que una perspectiva aborda al SPJ en su concepto más general, es decir, como la construcción de capacidades locales y la creación de diferentes caminos evolutivos (Alonso, Carrillo y Contreras, 1994, 2000; Buitelaar, Padilla y Urrutia, 1999; Lara, Trujano y García, 2003; Dutrénit y Veracruz, 2004), otra perspectiva continúa pensándolo como estructuras inmutables que intensifican el trabajo y empobrecen el empleo. Este segundo acercamiento se cuestiona sobre si empresas, como las maquiladoras (quizás el mejor ejemplo del modelo de industrialización orientado a la exportación en México), permanecen bajo un modelo fordista-taylorista, en donde la introducción del SPJ es sólo un ejemplo del alcance incierto que tiene el “toyotismo” en México (Wilson, 1992; Martinelli y Schoenberger, 1994; De la Garza, 2005). En otros términos, la discusión va más allá de la comprensión del propio SPJ y combina el análisis de modelos productivos con aquellos de crecimiento e industrialización.

¹ Unidad de Ciencias Sociales del CIR. Universidad Autónoma de Yucatán.

² El Colegio de la Frontera Norte.

Si bien el debate es viejo y mucho se ha escrito en el nivel internacional, el retorno del alcance del SPJ en las filiales de empresas multinacionales en México se une a una discusión más profunda: ¿el modelo de industrialización exportadora implica desarrollo? La controversia está íntimamente ligada al clima actual en México: la pérdida de competitividad y el lento crecimiento industrial, sobre todo en la industria de maquiladora de exportación en su conjunto, así como en otros sectores dinámicos (vestido, computadoras, televisiones, autopartes y ensambladoras de autos). La crisis de la exportación manufacturera en México ha traído nuevas miradas críticas al “modelo de maquila” y a los alcances del SPJ en términos generales. El punto más álgido de la controversia se centra en qué tan extendidas están la segunda y tercera generaciones de empresas maquiladoras (en otros términos, *plantas de SPJ* y *centros de I+D*), y en la interpretación del propio sistema de producción japonés.

Sin embargo, no se ha hecho el énfasis suficiente en la comparación entre el SPJ de las diferentes plantas —japonesas, estadounidenses, coreanas o alemanas—. Los estudios en México se han enfocado principalmente en el análisis productivo de los sectores industriales, pero poca atención se ha prestado a las diferencias entre las diversas plantas según el origen de su capital y sus culturas corporativas respectivas. Las firmas japonesas y estadounidenses resultan de particular interés para México debido a que son las fuentes principales de inversión extranjera directa, tanto por la implementación del SPJ como por las capacidades adquiridas a partir de él. Un estudio previo encontró un sistema más comprensivo de implementación del SPJ en empresas maquiladoras estadounidenses que incluso en las mismas empresas japonesas (Carrillo, 2007). Pero ninguna atención se ha prestado a las empresas locales, en este caso mexicanas. En primer lugar, las pequeñas y medianas empresas mexicanas representan la mayoría de los establecimientos industriales en este país y, en segundo lugar, también existen importantes firmas transnacionales mexicanas (las denominadas translatinas). Más aún, la difusión del SPJ en regiones de menor dinamismo en México había sido completamente ignorada. Un estudio reciente se enfocó en esta laguna de información y, a partir de una encuesta regional, encontró importantes diferencias regionales en plantas maquiladoras localizadas en el centro y sur de México (De la Garza, 2005). Dentro de este contexto, se realizó un estudio sobre empresas de bebidas y alimentos en Yucatán (Torres, 2001), el cual analiza el proceso de modernización de empresas locales en contextos tradicionales, donde la convivencia de empresas locales con firmas extranjeras se convierte en un contexto singular para el análisis del SPJ y la hibridación que ello implica.

La modernización, en términos de modelos productivos, se relaciona con la superación del taylorismo-fordismo y la instauración del posfordismo, ante los signos de agotamiento que presentaba el primero, expresado en la incapacidad de con-

tinuar incrementando la productividad. Pero en muchas regiones, como Yucatán, el taylorismo-fordismo era prácticamente desconocido entre las empresas locales cuyas formas de operación descansaban, primordialmente, en sistemas tradicionales caracterizados por un funcionamiento independiente sin nexos interempresariales —con predominio de la propiedad y administración familiar, con procesos de trabajo poco tecnificados—, con base en los cuales seguían elaborando los mismos productos desde su fundación que, en el caso de algunas empresas, databa de principios del siglo XIX, mismos que eran destinados a mercados locales, acaso peninsulares, con un uso libre de la mano de obra e inmersas en relaciones de corte paternalista e informal.

Ante este contexto, el punto de partida de la modernización de las empresas de alimentos y bebidas de la región no podía ser la sustitución del taylorismo-fordismo, sino que tenía que ubicarse más atrás. Sin embargo, el panorama se presentaba complejo, pues en convivencia con dichas empresas existía otro grupo, principalmente de capital foráneo, cuyo funcionamiento apuntaba hacia la adopción de sistemas productivos emanados de los nuevos modelos, en algunos casos desde su gestación y en otros se hallaba transformando constantemente sus diversos ámbitos (tecnologías, organización de la producción, relaciones laborales, gestión de los recursos humanos, perfiles ocupacionales, etc.) en respuesta a las nuevas condiciones de la economía.

Nuevos modelos productivos y el subsector de alimentación y bebidas

La emergencia de nuevos modelos productivos como el de la producción ligera y la especialización flexible ha tenido un impacto importante en el mundo de la producción. Éstos traen consigo un conjunto de novedosos conceptos encaminados a establecer una nueva lógica que pretende alejarse de los principios tayloristas y fordistas, ambos encaminados a la elaboración en masa de productos estandarizados.

Mientras que el modelo taylorista-fordista se apoya en diversas prácticas —como la parcelación de tareas, una rígida división entre la concepción y ejecución del trabajo, en la determinación precisa de los tiempos y movimientos, en el trabajo individualizado, así como en la vigilancia como mecanismo de control del trabajo y en la desconfianza como base de las relaciones laborales (Neffa, 1991, Coriat, 1992)—, el modelo de producción flexible señala la conveniencia de reorientar la atención en la naturaleza y magnitud de la demanda, es decir, en la necesidad de producir para el mercado. En el ámbito micro —el de la producción—, esta propuesta se traduce

en requerimientos de variedad y calidad de los productos. A su vez, esto precisa de tecnologías versátiles, así como de formas flexibles de organización de la producción y del trabajo, y del compromiso e involucramiento de los trabajadores con la producción. Este último punto es concebido como central, principalmente por el SPJ desarrollado en la planta Toyota; en este modelo se considera necesaria la construcción de un nuevo perfil de trabajador con mayor participación e implicación en sus tareas, dispuesto a insertarse en procesos de mejoramiento de la producción y la calidad a partir de la utilización de sus conocimientos y experiencias (Womack, Jones y Ross, 1992).

Las transformaciones que se dan por el tránsito de un modelo a otro se explican por la intención empresarial de sobrellevar, de manera exitosa, las exigencias de una nueva realidad económica en la que los mercados, por su apertura, son cada vez más competidos a nivel internacional. En este sentido, el contexto actual es el que cuestiona la funcionalidad del sistema de producción taylorista-fordista que parece haber alcanzado sus límites haciendo necesario su reemplazo por otros sistemas de producción (Freysenet y otros, 1998). En la realidad, esta transferencia de un modelo a otro presenta numerosas configuraciones. El contexto en el que se inscribe, la constitución de los actores laborales involucrados, el predominio, difusión y arraigo del modelo precedente, etcétera, son algunos de los factores que intervienen para proveerla de una compleja particularidad.

Estudios de empresas específicas (Castillo, 1996, 1997) demuestran que los nuevos sistemas productivos no se desarrollan en el vacío, sino que se insertan en contextos laborales, sociales y culturales específicos, mismos que dan contenido a numerosas modalidades y prácticas cuando se imbrican con el contexto. La red de investigación GERPISA³ llega de manera contundente a este mismo resultado. Aquí es donde la aseveración de Womack, Jones y Ross (1992) sobre la transferibilidad deseable y posible de la *lean production* como un todo se vuelve cuestionable y, ciertamente, alejada del mundo real de las firmas, en donde día a día experimentan, copian, mezclan, adaptan, adoptan, transfieren y abandonan diversas técnicas y sistemas de producción (Carrillo, 2001).

En el contexto actual de globalización económica, la competencia se recrudece y los principios del modelo taylorista-fordista pierden funcionalidad, por lo que la productividad se detiene y cae; la búsqueda empresarial de nuevos caminos para reconstituirla con calidad se presenta como modernización productiva.

Ahora bien, la incorporación y difusión de los novedosos principios de producción en los espacios regionales obliga a considerar la especificidad del socio-te-

³ Groupe d'études et de recherches permanent sur l'industrie et les salariés de l'automobile.

ritorio en cuestión. En el caso que se investiga, darle contenido al concepto de modernización tiene que ver, por una parte, con el punto de partida del proceso modernizador, ubicado en un contexto de escaso desarrollo industrial y de actores laborales “inacabados”;⁴ y por otra parte, con las estrategias seleccionadas por las gerencias para enfrentar la creciente competencia por los mercados. En una buena parte de los establecimientos estudiados, la información obtenida da cuenta de cautelosos, modestos y paulatinos ajustes en las diferentes áreas de los sistemas productivos en la búsqueda de volver más eficiente su desempeño.

En este contexto resulta difícil evaluar la *modernidad* de los diversos elementos y/o prácticas del funcionamiento de los sistemas productivos estudiados, en tanto que no se trata de una mera sustitución de un modelo por otro. En primer lugar hay que tener presente lo ya señalado respecto a que la difusión del taylorismo no se generalizó entre los establecimientos del subsector estudiado, en muchos de ellos, este sistema productivo, hasta hace poco, era prácticamente desconocido.⁵ En segundo lugar, muchas de las prácticas productivas ubicadas en dichos establecimientos, aunque formalmente aparecen como similares, tienen sentidos y significados diferentes. Éste es el caso de la rotación de tareas realizada en algunos establecimientos como prerrogativa empresarial de gestiones verticales paternalistas, mientras que en otros este ejercicio proviene de prácticas modernas encaminadas a dotar de multihabilidades a la mano de obra y a eliminar la rutina de sus tareas.

Con estos antecedentes —que apuntan hacia un subsector todavía muy arraigado a formas de producción tradicional—, rastrear el proceso de modernización productiva se justifica por su importancia al interior de la manufactura de la entidad, que radica tanto en el número de establecimientos —alrededor de 33%— como en el del personal ocupado —30%, aproximadamente—, así como en su aportación al PIB manufacturero que se ha mantenido por encima de la mitad del total estatal desde 1995.

Las interrogantes que se plantean responder en este texto son: ante un entorno de escaso desarrollo industrial como Yucatán, ¿es posible alcanzar la modernización?, ¿hasta qué punto las empresas de alimentos y bebidas han avanzado en la aplicación de nuevos conceptos productivos?, ¿qué tipo de filosofías y prácticas se han desarrollado?, y ¿cuáles son los factores que están facilitando dicho proceso modernizador y qué efectos tienen? Conocer los niveles y trayectorias del proceso modernizador en el subsector estudiado apunta a responder las preguntas enunciadas.

⁴ Llamados “inacabados” por sus concepciones —del trabajo, del tiempo del espacio— alejadas, en ocasiones contrarias, de las necesidades de la lógica capitalista.

⁵ Al respecto, véase B. Castilla y B. Torres, 1996.

La modernización productiva detectada en el subsector de alimentos y bebidas se refiere, sobre todo, a la presencia de algunos principios o prácticas de los sistemas productivos modernos más que a efectos planificados de conjunto. A excepción de algunos establecimientos con una orientación integral moderna, la mayoría presenta alguna(s) área(s) de innovación en convivencia con otras de funcionamiento claramente tradicional. Así, se encontraron establecimientos que ponen énfasis en el equipamiento o acrecentamiento tecnológico, otros que modernizan sus formas de operación mediante su apertura a las demandas de sus clientes y a la exportación, mientras que algunos más tienden a modificar sus relaciones de trabajo cimentadas en prácticas paternalistas tradicionales.

Visto así, el proceso modernizador estudiado es claramente heterogéneo y se reviste de lo que algunos autores denominan *hibridación* (Abo, 1994), en tanto que los sistemas productivos imperantes se conforman de diversos elementos provenientes de modelos productivos diferentes. Sin embargo, dada la sustantiva diferencia entre los actores productivos correspondientes, este resultado era de esperarse, no obstante, los arreglos específicos al interior de cada empresa y las estrategias elegidas se desconocen.

La metodología de la hibridación como instrumento de análisis de la modernización productiva

Con el propósito de dar respuestas a las interrogantes planteadas, resulta clara la necesidad de identificar los elementos comunes de los establecimientos que den cuenta de las tendencias de modernización. Para esto, se consideró conveniente aplicar, previa adecuación, el instrumento de análisis desarrollado por Tetsuo Abo y sus colegas (1990, 1994, 1998, 2007), en el cual se estudia la transferencia y difusión del modelo de producción y administración japonesa hacia países de Norteamérica, Asia y Europa a través de análisis de los trasplantes japoneses.

Con este instrumento de análisis se pudo resaltar la influencia precisa de cada elemento constitutivo del sistema de producción observado en las compañías afines en Japón, que fueron implementadas en las subsidiarias, localizadas en otros países. Su utilidad radica en que facilita la sistematización de la información de los diferentes ámbitos de los sistemas productivos. Los autores japoneses destacan las siguientes ventajas de esta herramienta de análisis: la reducción de confusiones en el manejo de términos por su evaluación numérica, la facilidad con la que se presentan los resultados en forma de gráficos y tablas, misma que posibilita la comparación y correla-

ción entre elementos, grupos, industrias y regiones. La pertinencia de adaptar esta herramienta de análisis en este estudio se debe al interés de esclarecer la naturaleza que el proceso modernizador adopta en la industria de alimentos y bebidas, a partir de ubicar los niveles y las trayectorias alcanzados en los establecimientos más innovadores.

El primer paso para llevar a cabo este análisis fue seleccionar diez establecimientos de 54 estudiados en el trabajo más extenso (Torres, 2002), con la intención de observar los elementos modernizadores y las trayectorias establecidas. Para ello, se utilizó la técnica estadística de conglomerados (*clusters*) que es útil para clasificar un conjunto de individuos, de empresas (o de variables) en una serie de grupos (Visauta, 1998). Los establecimientos fueron agrupados con base en 18 variables-criterios elegidas (cuadro 1) como indicadores de la adopción y/o adaptación de medidas tendientes a la modernización de los establecimientos estudiados.

Cuadro 1. Variables-criterio utilizadas para la realización de los conglomerados de establecimientos

1. Familiares en puestos directivos	10. Justo a tiempo en el aprovisionamiento de insumos
2. Forma de operación	11. Justo a tiempo en el manejo de productos
3. Financiamiento familiar	12. Forma de supervisión
4. Exportación	13. Salarios
5. Innovación de productos	14. Incentivos
6. Tecnología	15. Sindicatos
7. Control de calidad	16. Reclutamiento de trabajadores
8. Rotación del trabajo	17. Promoción de trabajadores
9. Capacitación	18. Certificación de calidad

Fuente: Torres, 2001; datos de entrevistas y visitas a establecimientos, 2000.

Las variables-criterios fueron seleccionadas en estrecha relación con el terreno del estudio, esto es, se trata de las características más importantes del tipo de establecimiento que estaba predominando en la industria de bebidas y alimentos hasta hace dos décadas y media y que se distinguió como un sistema de trabajo tradicional.

A continuación, se presenta la argumentación del porqué pueden ser considerados indicadores o no de *modernización productiva* —dependiendo de su comportamiento.

Familiares en puestos directivos

Muchos de los establecimientos se iniciaron al interior del núcleo familiar como empresas domésticas artesanales de muy pequeña escala para abastecer a los mercados locales o regionales. Visualizadas como patrimonio familiar, éstas tienden a enfrentar problemas derivados de esta situación, como las administraciones laxas e informales, en donde los puestos directivos y funcionales se reparten entre los diferentes miembros de la familia. Organizado de esta manera, el establecimiento con frecuencia sucumbe a las necesidades económicas familiares y a un desorden administrativo derivado de estas cuestiones.

En contraste, la administración profesional formal o simplemente alejada de la familia supone un indicador de modernización en tanto que implica una administración objetiva y eficiente con el propósito de responder a los crecientes retos de la competencia en el contexto de una economía de libre mercado. La aplicación de controles contables y administrativos estrictos en todas las funciones del establecimiento constituye una de las características importantes de este tipo de administración, ajena a las necesidades familiares, con lo que se tiende a garantizar la planeación y el destino de los gastos a favor del establecimiento.

Forma de operación

Estrechamente vinculado con el anterior, afianzado también en el ámbito cultural de la mentalidad empresarial, este indicador da cuenta de la modalidad que va del desempeño individual al social de los establecimientos. La forma de operación independiente estaría más cercana a un funcionamiento empresarial tradicional en cuanto que alude a una autosuficiencia —real o ficticia— apoyada en relaciones y recursos propios, así como a un exagerado celo de los “secretos de producción” y a un pretendido control directo sobre el funcionamiento del establecimiento. En contraste, la apertura a otros tipos de operación como el de las sucursales, corporativos y/o sociedades de producción, tiende a delegar tareas y control empresarial en personal profesional y, en ocasiones, no tan profesional, pero con funciones definidas.

Financiamiento familiar

Es considerado como tal cuando 50% o más del financiamiento del establecimiento se obtiene de fondos familiares. No se trata de ver a la empresa familiar, por sí

misma, como sinónimo de atraso, sino que son algunos comportamientos derivados de esta situación los que pueden ser perjudiciales a su funcionamiento: la descapitalización para solventar una urgencia familiar o la libertad de los diferentes miembros de disponer de los recursos (monetarios o de cualquier índole) derivados de la actividad empresarial. En contraste, la asignación de un sueldo o dividendo como accionista entre ellos evita este tipo de problemas y ello estaría aludiendo a una organización más formal y moderna. Un poco más allá estaría la separación estricta entre el patrimonio familiar y los fondos de la empresa, ya sean generados en ella o adquiridos a través de otros medios (bancos, por ejemplo).

Exportación

A partir de la instrumentación de la política económica de los años ochenta en México, tendiente a una economía abierta y regida por las reglas de la competencia, la exportación de los bienes manufactureros se convierte en uno de los anhelos más buscados por los empresarios innovadores, al mismo tiempo que se constituye en una señal de empresa moderna. Íntimamente asociado con la exportación, el aseguramiento y mantenimiento de la calidad de los productos, la entrega a tiempo de los mismos y el desarrollo de una estrategia de comercialización orientando la producción al mercado se convierten en los imperativos de la empresa moderna en el ámbito micro. Por el contrario, la empresa tradicional sigue operando con poca conciencia de la acrecentada competencia extranjera tanto a nivel interno como externo. Sus productos siguen orientados hacia el mercado interno.⁶

Innovación de los productos

La producción con orientación al mercado constituye la piedra angular de los nuevos modelos de producción en cuanto que reconocen los requerimientos de diversi-

⁶ A nivel regional, la relación de los empresarios locales con los mercados internacionales es añeja. En este contexto, si bien tal indicador resulta relevante para el análisis del desempeño empresarial en los establecimientos de alimentos y bebidas, conviene identificar el punto de partida temporal de las exportaciones con el objetivo de dilucidar si ésta obedece al viraje de la política económica nacional o, por el contrario, proviene del papel desempeñado por la entidad de proveedor de productos primarios, generalmente poco elaborados, hacia el mercado exterior, ya que con anterioridad a la apertura de los mercados, algunos empresarios yucatecos de los alimentos ya exportaban sus productos.

ficación y de calidad de los productos. Esto es, que las empresas modernas producen de acuerdo con lo que sus clientes les demandan con la calidad requerida. Con la finalidad de dar respuesta a esta demanda, muchos de los antiguos establecimientos exitosos realizan constantes modificaciones en sus productos en relación con los requerimientos de sus consumidores. Con el mismo propósito, también han incurrido en el lanzamiento de productos nuevos y han buscado nichos de mercado para productos determinados. Por su parte, los establecimientos de funcionamiento tradicional siguen produciendo los mismos bienes sin tomar en cuenta la preferencia de los consumidores. Este indicador constituye también un elemento de la mentalidad empresarial que puede aferrarse a lo establecido, sin ver que su entorno está en franca transformación o, por el contrario, decide innovar sus productos como una estrategia de competitividad.

Tecnología

Constituye un indicador básico en la caracterización de los perfiles tradicional/moderno de los establecimientos en estudio. La importancia del uso de determinado tipo de tecnología radica en la posibilidad de darle versatilidad a la producción tanto en productos como en presentaciones, tal como persiguen los sistemas productivos modernos, con el objetivo de responder a la demanda diferenciada actual. Sin embargo, dada la poca tecnificación existente en los procesos productivos de los establecimientos estudiados, la atención se pone precisamente en el proceso implementado con dicho propósito. En general, los procesos productivos de estos establecimientos se han realizado —por muchos años— de forma manual.

En este contexto, se consideró como tradicionales a los que siguen operando de manera predominante con máquinas-herramientas, aunque en algunos de ellos se encontró maquinaria automatizada en alguna fase del proceso productivo.⁷ Como señal de modernización, merecieron especial atención los establecimientos que se habían ocupado de innovar su base tecnológica con la incorporación de los adelantos en este rubro, en la etapa de la transformación. Éstos visualizaron la vía tecnológica como uno de los caminos más viables para incrementar la competi-

⁷ Las fases del proceso productivo son: recepción de insumos, transformación y empaque.

vidad a partir de la reducción de costos y el mejoramiento de niveles de calidad y diseños.⁸

Control de calidad

Los sistemas productivos modernos promueven la calidad como ventaja competitiva empresarial. Rechazan la valoración posproducción de ésta que utiliza el sistema tradicional y proponen acciones, paso a paso, a lo largo del proceso productivo, encaminados al logro de la calidad y a evitar desperdicios y fallas en los productos.

En México, el proteccionismo que hasta la década de los ochenta vivieron las empresas desincentivó en ellas la atención a la calidad de su producción. Con la apertura de los mercados a la competencia, la calidad se convierte en uno de los puntos centrales de la competitividad. En este contexto, los establecimientos modernos ponen énfasis en su obtención a través de diversas medidas y procedimientos, mientras que los establecimientos que siguen operando bajo un sistema de producción tradicional no lo consideran necesario.

Rotación del trabajo

Una estricta división del trabajo con la consecuente fijación del trabajador a una tarea, en búsqueda de su especialización, constituye uno de los principios centrales del sistema de producción taylorista. En contraste, los sistemas productivos modernos promueven la rotación de los trabajadores entre puestos y departamentos, a fin de dotarlos de multihabilidades que pudieran facilitar el uso flexible de la mano de obra, al mismo tiempo que, desde el punto de vista de la gestión de los recursos humanos, pudiera proveer a ésta de un sentido más humano en su utilización al eliminar al rutina de las tareas de los trabajadores y la aridez del trabajo repetitivo. Visto con simpleza, se podría considerar a la rotación del trabajo como una de las características de los sistemas modernos de producción. Sin embargo, el sistema de trabajo más tradicional, el pre-tayloriano, también utiliza la rotación de los trabajadores como

⁸ Cabe señalar que en este subsector, la utilización de tecnología de punta en la etapa de la producción es de suma importancia para obtener las certificaciones de calidad que establecen que los alimentos no deben ser manipulados por el hombre para evitar contaminaciones.

parte de su prerrogativa del uso libre de la fuerza de trabajo. Se puso especial atención en la forma de implementar la rotación en cada establecimiento.

Capacitación

La capacitación constante de los trabajadores es uno de los atributos de los sistemas productivos emergentes. Asentada de manera importante en el ámbito de los recursos humanos, se relaciona, por una parte, con una nueva forma de conceptualizar a éstos, y por la otra parte, con la búsqueda de la calidad y la eficiencia por razones de competitividad. El entrenamiento de la mano de obra forma parte de las obligaciones que la legislación laboral del país establece para los patrones; en general, aquéllos la han visto como parte de los costos de la fuerza de trabajo en aras de mantenerse dentro de la ley. Por su parte, los paradigmas productivos modernos la consideran como una inversión redituable, en términos de *alcanzar* una mayor eficiencia en la utilización de los recursos productivos. Al mismo tiempo, se constituye en un instrumento eficaz de motivación para los trabajadores cuando se le vincula a los mecanismos de promoción de personal. Aún más, desde esta perspectiva que ve y promueve la necesidad del involucramiento y participación efectiva de los trabajadores, la capacitación alude a la formación de destrezas sociales como la responsabilidad, la buena disposición al trabajo y la adhesión a los objetivos empresariales, entre otras. Derivada de estas perspectivas, se considera como una característica de la forma de funcionamiento tradicional de los establecimientos la no capacitación o su realización como simple trámite burocrático en apego a la ley. En contraste, en los establecimientos modernos se desarrollan programas puntuales de capacitación acordes al fomento de las multihabilidades en los trabajadores y, en ocasiones, vinculados a su promoción.

Justo a tiempo (para el acopio de insumos y para el manejo de productos)

El *justo a tiempo* es un sistema de existencias basado en la entrega puntual que elimina la acumulación de insumos y productos reduciendo con ello los costos por almacenaje y administración de inventarios. Este sistema, gestado en Japón en la planta Toyota, es utilizado tanto para aprovisionamiento de insumos como de pro-

¿DE QUÉ MODERNIZACIÓN HABLAMOS?

ductos elaborados. Requiere de eficiencia, calidad y cumplimiento en los plazos de entrega de los proveedores y del proceso productivo propio.

En contraste, en las formas de funcionamiento tradicional las existencias (de insumos y productos) son llevadas mediante un *stock* que ocasiona gastos de almacenaje y administración y que, desde la perspectiva de la producción ligera (*lean production*), resultan innecesarios y retrasan el ciclo del capital.

Supervisión

La transformación de la fuerza de trabajo en trabajo efectivo como condición necesaria de valorización requiere de mecanismos que aseguren este tránsito, mecanismos implementados desde las gerencias como una de sus tareas centrales. La supervisión de la mano de obra constituye uno de los principales, aunque las modalidades que asume son variadas en relación con diversos factores e implícitamente llevan la concepción empresarial del recurso humano en la producción. En general, la supervisión directa (panóptica o por grupos de supervisores) se asocia con la búsqueda de control sobre el trabajo, propia del sistema taylorista-fordista, así como con la desconfianza como forma de relación entre gerencia y trabajadores. En contraste, los sistemas productivos modernos trasladan la función de la supervisión a los grupos de trabajo a través de los incentivos económicos grupales, de la vinculación del salario a la productividad y de la continua construcción de relaciones armoniosas, asentadas en la confianza y cooperación entre los diversos actores productivos.

Salarios

En los sistemas productivos modernos, a los salarios, además de su función remunerativa, se les adiciona el de fomento al desempeño de los trabajadores; de esta manera, el salario se convierte para el trabajador en un medio de reconocimiento a su quehacer y a las formas de hacerlo, vinculando otras cuestiones como la capacitación, conocimientos y desempeño del personal. En contrapartida, en las formas tradicionales salariales el desempeño del trabajador es ignorado, los mecanismos que lo definen son otros: antigüedad y/o tabulador, salarios mínimos, sindicato, etcétera.

Incentivos

Asentado de manera importante en el ámbito de la gestión de los recursos humanos, este indicador se refiere a la parte variable del salario que los gestores otorgan al trabajador, ya sea en efectivo o en especie, con la intención de encauzar su desempeño. Lo mismo puede formar parte de una gestión paternalista que lo otorga —a criterio de los jefes y supervisores y muchas veces en especie, con el propósito de ganarse la lealtad de su personal—, que de una gestión taylorista que pretende disciplinar con ello una mano de obra que se resiste a los tiempos y modos de producción, muchas veces ocurrido en protesta por la implementación de una lógica productiva ajena a ellos.

En el caso de los nuevos sistemas productivos, lo que tiende a incentivarse es la productividad y la eficiencia. Derivado de una reconceptualización de la mano de obra en la producción, los incentivos son utilizados para promover la participación activa y el involucramiento de la mano de obra en la producción motivándola a poner en ejercicio todas sus capacidades.

Sindicato

Tradicionalmente, el papel de los sindicatos ha sido el de fungir como mediador en las relaciones laborales entre empresa y trabajadores, por lo general sobre aspectos de la compra-venta de la fuerza de trabajo y, posteriormente, sobre sus condiciones de uso. En Yucatán, la existencia del sindicato como figura intermedia de las relaciones laborales históricamente ha sido privativo de los grandes establecimientos manufactureros, mientras que en los de menor tamaño la existencia de sindicatos es pobre, evidenciándose la discrecionalidad patronal en el uso de la fuerza de trabajo.

En el marco de la procuración de una nueva cultura laboral que supone relaciones armoniosas, directas y de colaboración entre empresa y trabajadores, la figura del sindicato viene a ser cuestionada en sus funciones. Ante ello, los hay que se han adecuado a la nueva realidad laboral renovando su pacto con las gerencias, lo que se considera como indicador de modernización en tanto que supone la búsqueda de relaciones co-participativas y armoniosas entre capital y trabajo. También existen otros, denominados de *línea dura* que siguen aferrados a viejas prácticas que resultan obsoletas ante el nuevo escenario productivo —siguen defendiendo la no movilidad del puesto de trabajo, los ascensos por antigüedad, etcétera—, comportamiento sindical considerado como tradicional.

Reclutamiento de trabajadores

Las formas de reclutamiento de mano de obra son variadas y conllevan la concepción empresarial de la fuerza de trabajo, de las características del mercado laboral al que se enfrentan, así como de los atributos demandados de ella, en relación con la especificidad de los procesos productivos e, incluso, de las relaciones de poder entre empresa y trabajadores, cuando existe un sindicato. Así, se conciben como *tradicionales* las formas de reclutamiento informales basadas, sobre todo, en relaciones familiares y de amistad de los mismos trabajadores de los establecimientos. Alejados de estas formas de reclutamiento se encuentran las que utilizan otros medios más formales e impersonales como la radio, la prensa y el sindicato. Un poco más allá se encuentran las agencias y los programas de empleo. Estos últimos, en reconocimiento al desfase existente entre educación y empleo, proveen a los oferentes de cierta preparación indispensable para el desempeño de las actividades productivas demandantes. Así, los gestores empresariales que eligen esta opción están apuntando a la selección de un perfil de mano de obra más acorde a sus necesidades. Esta forma de selección formalizada y relacionada con determinados perfiles suele ser considerada moderna.⁹

Promoción de trabajadores

Definir como tradicionales o modernos los mecanismos utilizados para promover trabajadores se asocian, de manera importante, con la presencia o no del criterio de los conocimientos y el desempeño individual del trabajador. Las gestiones empresariales que promueven a su personal en ausencia de este criterio son consideradas *tradicionales*. Para ellas, son otras las cuestiones que rigen estas prácticas: la propuesta de los jefes y supervisores, la antigüedad, el escalafón, etc. Por el contrario, las gestiones modernas promueven a su personal tomando en cuenta un conjunto de atributos como sus conocimientos, colaboración, iniciativa, capacitación, etcétera, todos ellos relacionados con un desempeño eficiente en la producción. Algunas de estas gestiones modernas cuentan con elaborados programas de mercado de trabajo

⁹ Cabe señalar que en la mayoría de los establecimientos no existe una forma única de aprovisionamiento de mano de obra; más bien, se utilizan y combinan varias modalidades de reclutamiento, a veces, en relación con la calificación requerida, y/o la escasez o abundancia de la misma, entre otras cuestiones.

interno encaminados al ascenso de su personal a través de su formación y capacitación para el trabajo.

Al igual que el reclutamiento, la promoción de personal —como ámbito de la gestión de los recursos humanos— en general, utiliza varias vías, pero es el conocimiento y el desempeño personal de los trabajadores el criterio que lo definirá como *tradicional* o *moderno*.

Certificación de calidad

La certificación de calidad constituye un claro signo de modernización productiva, ya que en el marco de la globalización de los mercados y el recrudescimiento de la competencia, la calidad de los productos se convierte en el requisito indispensable de supervivencia. De aquí que la procuración de la calidad de los productos y su reconocimiento externo tenga una importancia destacada para los sistemas productivos modernos. La certificación de los productos se convierte entonces en el pasaporte a los diferentes mercados ante la creciente competencia internacional.

Tratamiento de las variables

A partir de estas variables —y con la ayuda del paquete estadístico para Ciencias Sociales (SPSS para Windows)— se realizó la clasificación de los establecimientos por conglomerados. Se seleccionaron los establecimientos agrupados en torno a los atributos considerados como modernos con el objetivo de aplicarles la metodología de Tetsuo Abo y poder dilucidar la trayectoria y nivel de la modernización entre los establecimientos de alimentos y bebidas. El cuadro 2 sintetiza las características principales de los establecimientos seleccionados.

Una vez elegidos los establecimientos, se retomó la propuesta de Tetsuo Abo con la intención de profundizar en el estudio de las trayectorias y los niveles de modernización alcanzados en la industria de alimentos y bebidas de la entidad yucateca. En esta búsqueda, son los llamados *sistemas productivos modernos* los que, por una parte, constituyen los referentes para ubicar al proceso modernizador en el que se encuentra inmerso el subsector en estudio; por otra parte, el punto de partida para este análisis está anclado en lo realmente existente de los sistemas productivos en los establecimientos estudiados, realidad que se reconstruyó primeramente.

Cuadro 2. Características de los establecimientos modernos seleccionados con la técnica de los conglomerados

<i>Establecimiento</i>	<i>Rama de actividad</i>	<i>Tamaño del establecimiento (total de empleo)</i>	<i>Origen de capital</i>	<i>Antigüedad (años)</i>	<i>Sindicato</i>
A	15. Prod. de panadería	50	Yucateco	21	—
B	21. Otros prod. alimenticios	200	Yucateco	89	—
C	15. Prod. de panadería	832	No yucateco	9	CTM
D	14. Beneficio de cereales	160	No yucateco	6	CROM
E	30. Bebidas	525	Yucateco	20	CTM
F	30. Bebidas	856	No yucateco	6	CTM
G	11. Ind. de la carne	400	No yucateco	40	—
H	11. Ind. de la carne	163	Yucateco	27	—
I	13. Conservas alimenticias	130	Yucateco	32	—
J	17. Fab. de aceites y grasas comestibles	1 500	Yucateco	48	CTM

Fuente: Torres, 2001; datos de entrevistas y visitas a establecimientos, 2000.

Adaptando la propuesta de Tetsuo Abo, el análisis de la modernización en dichos establecimientos comprendió los siguientes pasos:

1. Selección y descripción de los elementos del sistema productivo.
2. Clasificación de los elementos en grupos.
3. Acopio de información a través de entrevistas guiadas, referente a estos elementos y grupos en los establecimientos estudiados.
4. Asignación de rangos de 1 al 5 para calificar la información obtenida donde 1 es el punto más lejano a la modernización productiva y más cercano a la producción tradicional, y 5 el más cercano a la modernización productiva y más lejano a la tradicional.

Con el propósito de facilitar su comprensión, se presenta el cuadro 3, en el que sintetizan los puntos uno y dos del instrumento propuesto por Abo y su adaptación para este

estudio. En este caso se seleccionaron 20 variables agrupadas en seis grupos. La reunión de los indicadores se realizó en relación con su pertenencia en los diferentes ámbitos de los sistemas productivos. El objetivo es identificar los ámbitos que llevan la delantera y los que se encuentran rezagados en esta carrera hacia la modernización productiva.

Cuadro 3. Variables para el análisis de la modernización

<i>I. Mercado y Relaciones comerciales</i>
1. Administración empresarial 2. Exportación 3. Subcontratación 4. Relaciones inter-empresariales
<i>II. Tecnología</i>
5. Maquinaria y equipo 6. Inversiones en maquinaria y equipo 7. Innovación de productos
<i>III. Organización de la producción</i>
8. Justo a tiempo 9. Control de calidad 10. Certificación de calidad
<i>IV. Organización del trabajo</i>
11. Asignación de tareas 12. Rotación del trabajo 13. Trabajo en equipo
<i>V. Gestión de recursos humanos</i>
14. Comunicación 15. Capacitación 16. Incentivos
<i>VI. Relaciones laborales</i>
17. Sindicato 18. Contratación de personal 19. Ascensos 20. Retribución de personal

El paso tres relativo al acopio de información se realizó con entrevistas en los diez establecimientos seleccionados y visitas a estas plantas, todo ello complementado y contrastado con la información proveniente de los cuestionarios aplicados

anteriormente. La intención fue profundizar sobre la naturaleza de la modernización a partir de información más precisa y detallada. Por ejemplo, ya no se trata únicamente de saber qué capacitación dan a su personal, sino de averiguar en detalle de qué forma lo están haciendo, los contenidos de la capacitación y todo lo que se refiere a cada indicador.

Para la realización del paso cuatro, consistente en la evaluación de la información obtenida, se asignaron rangos de 1 al 5 al comportamiento de cada variable, donde 1 es el punto más lejano a la modernización y 5 el más cercano a ella. Cabe reiterar que esta evaluación, por puntos, proviene de la información empírica obtenida. Esto es, no se trata de la construcción de un tipo ideal para estimar la distancia con la realidad de los establecimientos estudiados, sino que, en este caso, es la misma realidad la encargada de proporcionar los parámetros para su valoración. Por todo lo señalado hasta este punto, se reitera que la riqueza de esta herramienta de análisis es su posibilidad de ubicar y comparar —a través de la puntuación asignada a cada indicador— el nivel de modernización alcanzado en todos y cada uno de los establecimientos, entre ellos, y entre grupos conformados con ellos.

A partir de la evaluación de las variables, agrupadas en seis grupos, correspondientes a los diferentes ámbitos de los sistemas productivos, se indagó acerca de las trayectorias y niveles que el proceso modernizador reviste entre los establecimientos de alimentos y bebidas.

Modernización diferenciada en los establecimientos de alimentos y bebidas en Yucatán

De acuerdo con los parámetros definidos anteriormente, la modernización encontrada en los establecimientos seleccionados apunta a una modernización diferenciada. Así, se encontraron establecimientos cuyo nivel de modernización no llega a 2, mientras que en otros ésta se ubica por encima de 4 (cuadro 4). Si bien este comportamiento ya se esperaba por las tendencias de heterogeneidad que el proceso modernizador ha registrado tanto en la estructura económica del país como en otras muchas regiones, lo que importa recordar es que, por una parte, el punto de partida para esta evaluación fue lo encontrado en los establecimientos de este subsector, que se puede caracterizar más como *tradicional* que como *moderno*, situación que también refleja el escaso desarrollo industrial de la región. Y, por otra parte, los establecimientos seleccionados fueron los que, de acuerdo con la primera información de campo, corresponden a los de mayor modernización. La intención es identificar el nivel de modernización alcanzado y los espacios de los sistemas productivos más impactados.

Al respecto, conviene señalar que el establecimiento que registró mayor nivel de modernización, de acuerdo con la metodología señalada, corresponde a la rama de las bebidas; pertenece a un poderoso corporativo franquiciador de refrescos de cola, de capital no yucateco y con cobertura nacional. Con seis años de antigüedad en la región y 856 trabajadores afiliados a la CTM, este establecimiento constituye el prototipo de la empresa moderna, exitosa y pertenece a la rama de mayor dinamismo según información del Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática.

Esta planta forma parte de un grupo de establecimientos grandes, filiales de importantes corporativos nacionales y transnacionales de alimentos y bebidas que, en su mayoría, vinieron a la entidad en la década de los noventa a instalar, ampliar y/o adquirir plantas. La ubicación geográfica estratégica del estado fue el atractivo más relevante valorado por estas empresas, en tanto que constituye una importante plataforma de exportación a Centro y Sudamérica, e incluso a Estados Unidos. Su pertenencia a consorcios de amplia trayectoria ya consolidados los hace surgir con un nivel de modernización prácticamente inexistente entre los establecimientos locales. Sus puestos directivos generalmente están en manos de profesionales calificados que traen a los espacios fabriles yucatecos los conocimientos, prácticas y filosofías de las doctrinas gerenciales modernas, enfocadas a la obtención de la calidad y de la productividad. Estos establecimientos transportan desde su matriz un sistema de administración y trabajo ya probado en otros ámbitos, mismo que adecúan a las condiciones productivas encontradas en Yucatán.

Así, la calidad y productividad que persiguen en sus establecimientos también las exigen a sus proveedores, algunos locales. Vistos a futuro, estos requerimientos podrían ser un detonador que lleve a los empresarios yucatecos a adoptar y difundir estos objetivos y, a largo plazo, a la posible construcción de cadenas productivas. En una entrevista realizada al personal de una consultoría privada, se señaló que existen varias empresas —entre ellas una de bebidas— en proceso de capacitación para alcanzar la certificación de calidad en el marco del Programa de Desarrollo y Certificación ISO-9000 de Proveedores, esto con el objetivo de ser aceptado como proveedor confiable de uno de los establecimientos, con características similares al de bebidas que, de acuerdo con la metodología aplicada, alcanzó el nivel de modernización más alto. Cabe señalar que los puntos problemáticos señalados por este tipo de plantas para el desempeño de sus actividades en Yucatán fueron la escasez de proveedores, la falta de capacitación y colaboración de los trabajadores.

Del otro extremo, el establecimiento que reportó menor nivel de modernización es de capital yucateco, pertenece a la rama de productos de panadería, tiene 21 años de antigüedad y labora con 50 trabajadores desindicalizados. En este establecimiento, a pesar de formar parte de los que se encuentran en proceso de modernización, la forma de operación sigue siendo bastante tradicional, es decir, su administración ha

¿DE QUÉ MODERNIZACIÓN HABLAMOS?

sido familiar por tres generaciones, incluyendo a su fundador; su forma de operación es independiente (sin relaciones productivas interempresariales), aunque cuenta con varias sucursales organizadas desde la casa matriz como estrategia de apropiación de mercado; no exporta, sus procesos de trabajo apenas se están tecnificando y trabajan con supervisiones directas sobre la mano de obra, en medio de relaciones paternalistas e informales. La tecnificación de sus procesos productivos y la utilización de nuevos insumos son las medidas modernizadoras que han estado implementando en medio de un funcionamiento claramente tradicional. Estas transformaciones son explicadas por su gerente general de la siguiente manera:

La panadería es una industria que se ha adaptado al paso del tiempo y a la llegada de la tecnología de los últimos años para mejorar su preparación, calidad e higiene. En los últimos cuarenta años, la industria de la panificación ha cambiado radicalmente, pasando de los antiguos hornos de leña, la máquina para moler el maíz y la técnica de “aporrear” la masa en la mesa, a la elaboración de los panes con sustitutos de los ingredientes originales y la utilización de “superhornos” que cuecen el producto en grandes cantidades y a la temperatura adecuada (gerente general del establecimiento, noviembre, 2000).

Ahora bien, de acuerdo con la metodología aplicada, la mayoría de los establecimientos se ubica en un nivel de modernización media. Si examinamos el comportamiento de los diferentes ámbitos que integran los sistemas productivos, se advierte que la modernización también es diferenciada; los ámbitos de los sistemas productivos que registraron mayor nivel de modernización fueron: la gestión de los recursos humanos, la tecnología y la organización del trabajo, seguidos por la organización de la producción y las relaciones laborales. No así el ámbito del mercado y las relaciones comerciales, que claramente expresa su rezago respecto a los otros. En éste, la baja incidencia de la subcontratación, de relaciones interempresas y la poca exportación determinaron el bajo nivel de modernización de este ámbito. En cambio, las constantes transformaciones en la gestión de los recursos humanos, la tecnología y la organización de la producción y del trabajo constituyen los elementos explicativos que contribuyeron al nivel de modernización mayor encontrado en estos sectores, sobre todo lo que se refiere a las diferencias apreciadas de un periodo (1990-1994) a otro (1995-1999).

En el caso de la gestión de recursos humanos, evaluada a través de la comunicación, capacitación e incentivos, si bien ésta alcanzó el nivel de modernización mayor, no lo hizo de la misma manera que otras gestiones modernas. Como se señaló en otros capítulos de la tesis y consta en las entrevistas, a diferencia de las gestiones modernas, cuya búsqueda se centra en la implicación de los trabajadores, en muchos de los establecimientos yucatecos evaluados en el presente estudio, el objetivo de

las gestiones se dirige, por ahora, a lograr la adecuación productiva de su personal al trabajo de fábrica. De manera considerable, sobre todo en los establecimientos pequeños y medianos que utilizan mano de obra intensiva no calificada, se reportó que ésta se encuentra todavía fuertemente vinculada a sus comunidades y a actividades no industriales que se desarrollan en ellas como forma de subsistencia. Esta situación se expresa en la vida fabril en constantes retardos, inasistencias y en la ausencia de una disciplina de trabajo industrial, hechos que las gestiones tratan de evitar incentivando a la fuerza de trabajo con bonos y despensas condicionadas al desempeño personal. Es en este sentido que se habla de una adecuación de la mano de obra al trabajo de fábrica.

Otro de los puntos importantes en el ámbito de la gestión de los recursos humanos es la atención a la capacitación del personal que fue reportada de manera afirmativa en casi todos los establecimientos. Sin embargo, el contenido de la calificación es claramente diverso, pues depende de factores tan variables como el tipo de proceso de trabajo, la tecnología utilizada, el nivel de instrucción y experiencia de los trabajadores, la existencia o no de un sindicato, los ámbitos y poder de injerencia de éste, etcétera.

En lo que concierne a la tecnología, fueron considerables los establecimientos que se concentraron en este ámbito; unos se reportaron inmersos en procesos de tecnificación de sus procesos productivos, anteriormente de carácter predominantemente manual, mientras que otros modernizaron su base tecnológica incorporando tecnología más avanzada. Sobre los primeros, uno de los trabajadores lo informó de esta manera:

A la gente le gusta que metan maquinaria porque todo lo que conocen es antiguo. Antes todo se hacía manualmente; ahora lo hacen a máquina y descansan un poco más, se estabiliza su trabajo, se cansan menos. Antes se hacían los kilos (de recados) manualmente, en un molde; después tenían que amasarlo, pasarlo y estar amoldando, y una vez que los amolden, los ponen en un polietileno, los encintan y los ponen en sus cajas; les exigían 15 cajas diarias. Ahora que compraron la máquina se hacen 150 cajas diarias y ellos (los trabajadores) nada más están revolviendo y el operador lo pone en la máquina que es la que amasa, amolda, y luego las muchachas envuelven. El trabajo ahora es más descansado y más rápido (supervisor de producción, un año de antigüedad).

El interés empresarial puesto en la tecnología se manifestó en las constantes inversiones en este rubro durante los años noventa, así como también en la innovación de los productos.

Por último, los cuadros 4, 5 y 6 presentan los valores obtenidos por cada variable y grupo de variables, respectivamente, y se sustenta en el comportamiento reseñado con anterioridad, el cual da cuenta de los niveles y trayectorias de modernización productiva alcanzada en la industria de los alimentos y bebidas en Yucatán:

Cuadro 4. Nivel y trayectoria de modernización productiva en los establecimientos seleccionados

<i>Variables y grupos de variables establecimientos</i>										
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
<i>I. Mercado y relaciones comerciales</i>	1.2	3.2	2	2	2	3.5	2	2	2	3.5
1. Administración empresarial	2	4	5	5	3	5	3	3	2	3
2. Exportación	1	3	1	1	2	3	1	1	4	5
3. Subcontratación	1	5	1	1	2	1	1	2	1	1
4. Relaciones inter-empresariales	1	1	1	1	1	5	3	2	1	5
<i>II. Tecnología</i>	2.3	4	4.3	4.3	4.3	4.6	3.6	3	3	5
5. Maquinaria y equipo	2	4	4	4	4	5	3	3	2	5
6. Inversiones en maquinaria y equipo	2	3	4	4	5	5	3	3	3	5
7. Innovación de productos	3	5	5	5	4	4	5	3	4	5
<i>III. Organización de la producción</i>	1.3	4	4.3	4.6	3.6	5	3.6	2	2	4
8. Justo a tiempo	1	4	4	5	3	5	4	1	1	4
9. Control de calidad	2	4	4	4	3	5	4	2	2	4
10. Certificación de calidad	1	4	5	5	5	5	3	3	3	4
<i>IV. Organización del trabajo</i>	1.6	4.3	4.6	4.3	4.3	4.6	3.3	2.3	3	4.6
11. Asignación de tareas	1	4	5	4	5	5	5	5	2	5
12. Rotación del trabajo	3	5	4	4	4	4	4	1	3	4
13. Trabajo en equipo	1	4	5	5	4	5	1	1	4	5
<i>V. Gestión de recursos humanos</i>	1.6	3	4.6	5	5	4.6	4.3	3.6	3.6	4
14. Comunicación	1	3	5	5	5	4	3	3	3	4
15. Capacitación	3	1	4	5	5	5	5	3	4	3

Continúa...

...continuación

<i>Variables y grupos de variables establecimientos</i>												
	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
16. Incentivos												
<i>VI. Rel. Laborales</i>	2.7	2.7	4	3.5	4.5	4	2.7	3.7	2.2	4.2		
17. Sindicato	4	4	5	1	5	5	3	4	3	5		
18. Contratación de personal	2	2	3	5	5	4	2	4	2	4		
19. Ascensos	3	3	4	4	4	4	4	4	2	5		
20. Retribución de personal	2	2	4	4	4	3	2	3	2	3		
Promedios	1.8	3.5	3.9	3.8	3.9	4.3	3.2	2.8	2.6	4.2		

Fuente: Torres, 2001; datos de entrevistas y visitas a establecimientos, 2000.

Cuadro 5. Nivel de Modernización de los establecimientos de alimentos y bebidas en Yucatán según grupo de variables

<i>Variables y grupo de variables establecimientos</i>										
	<i>A</i>	<i>B</i>	<i>C</i>	<i>D</i>	<i>E</i>	<i>F</i>	<i>G</i>	<i>H</i>	<i>I</i>	<i>J</i>
I. Mercado y rel. comerciales	1.2	3.2	2	2	2	3.5	2	2	2	3.5
II. Tecnología	2.3	4	4.3	4.3	4.3	4.6	3.6	3	3	5
III. Organización de la producción	1.3	4	4.3	4.6	3.6	5	3.6	2	2	4
IV. Org. del trabajo	1.6	4.3	4.6	4.3	4.3	4.6	3.3	2.3	3	4.6
V. Gestión de recursos humanos	1.6	3	4.6	5	5	4.6	4.3	3.6	3.6	4
VI. Rel. laborales	2.7	2.7	4	3.5	4.5	4	2.7	3.7	2.2	4.2
Promedios	1.8	3.5	3.9	3.8	3.9	4.3	3.2	2.8	2.6	4.2

Fuente: Torres, 2001; datos de entrevistas y visitas a establecimientos, 2000.

Cuadro 6. Nivel de modernización de los establecimientos de alimentos y bebidas en Yucatán según ámbito de los sistemas productivos

<i>Ámbitos de los sistemas productivos</i>	
I. Mercado y relaciones comerciales	2.54
II. Tecnología	3.84
III. Organización de la producción	3.44
IV. Organización del trabajo	3.69
V. Gestión de recursos humanos	3.93
VI. Relaciones laborales	3.42
Promedios	3.40

Fuente: Torres, 2001; datos de entrevistas y visitas a establecimientos, 2000.

A manera de conclusión

Con base en los hallazgos obtenidos y a partir de la metodología de Abo, se concluye que la modernización productiva en los establecimientos de alimentos y

bebidas en Yucatán constituye un proceso que responde a las transformaciones del mercado de los productos alimentarios. Para algunos, la apertura de las fronteras los incentivó a exportar y, con ello, a la adecuación de sus sistemas productivos para garantizar la calidad y productividad de sus productos. Para otros, dicha apertura significó la pérdida de competitividad y su paulatina decadencia. En el caso de las empresas con capital extranjero, se encontró que representaban los vectores más importantes de los principios de los nuevos modelos productivos en esta industria.

Por tanto, resulta claro que la modernización productiva en las empresas de bebidas y alimentos en Yucatán es muy heterogénea y diversa, tanto al interior de los establecimientos en un momento dado como en su proceso de trayectoria. Por último, se reitera que la metodología de Tetsuo Abo utilizada en este estudio constituye una herramienta muy apropiada para realizar este tipo de análisis.

Este estudio representa un caso singular de modernización productiva. El proceso de difusión del sistema de producción japonés iniciado en los años ochenta fue analizado primero en los países altamente industrializados, a través de los trasplantes japoneses. Posteriormente, se compararon empresas con origen de capital diferente en esas mismas regiones. Comenzó el estudio con sectores industriales dinámicos como el automotriz y el electrónico. Después, se estudiaron trasplantes japoneses tanto en regiones de industrialización media como en países emergentes. El grupo de Abo logró realizar entrevistas en más de 500 empresas localizadas en países muy diversos a lo largo del mundo.

Las empresas que se han *analizado*, tanto por el grupo de Abo como por otros muchos autores, forman parte del proceso de inversión extranjera directa, en el cual tanto países desarrollados como subdesarrollados participan agresivamente en su promoción. Pero las empresas domésticas, en este caso mexicanas, han sido descuidadas por esta perspectiva, en particular aquellos establecimientos ubicados en sectores tradicionales. Por ello, el estudio de la implementación del SPJ en la industria de alimentos y bebidas en una región industrial tradicional resulta de primordial importancia, tanto para conocer al subsector en particular como para identificar trayectorias de empresas. Y, sobre todo, resulta muy útil para la demostración de que las metodologías diseñadas para otros niveles de desarrollo (sectorial, regional, empresarial) pueden ser apropiadas para el estudio de nuestra realidad, sin duda altamente heterogénea, tanto en zonas dinámicas como la frontera norte, como en regiones tradicionales, como la analizada en este estudio.

Bibliografía

- Abo, Tetsuo (ed.) (1994), *Hybrid Factory. The Japanese Production System in the United States*, Nueva York, Oxford University Press.
- (1998), “Hybridization of the Japanese Production System in North America, Newly Industrializing Economies, South-East Asia, and Europe: Contrasted Configurations”, en R. Boyer, E. Charron, U. Jurgens, S. Tolliday, *Between Imitation and Innovation*, Oxford University Press.
- Alonso, Jorge, Jorge Carrillo, Óscar Contreras (1994), “Mercados laborales y condiciones de trabajo en la transición de la industria maquiladora”, *Paper International Seminar “Las Maquiladoras en México: Presente y Futuro del Desarrollo Industrial”*, 23-25 de mayo, Tijuana, El Colegio de la Frontera Norte e International Institute for Labour Studies (ILO).
- (2000), *Trayectorias tecnológicas en empresas maquiladoras asiáticas y americanas en México*, Serie Desarrollo Productivo, núm. 72, División de Desarrollo Productivo y Empresarial, Santiago de Chile, Naciones Unidas (CEPAL-ECLAC), agosto.
- Arteaga, Arnulfo, Sergio Sierra, M. Von Bülow (1996), *Human Resource Development in Mexico: Recent Policies Training Policy Study*, núm. 22, Geneva, OIT.
- , José Luis Torres (1997), “Las características tecnológicas del sector manufacturero en México”, *Iztapalapa. Metamorfosis del trabajo*, año 17, núm. 42, julio-diciembre, México, UAM-Iztapalapa.
- Babbie, Earl (1996), *Manual para la práctica de la investigación social*, Bilbao, Desclée De Brouwer, Biblioteca de Psicología.
- Bonazzi, Giuseppe (1993), “Modelo japonés, toyotismo, producción ligera: algunas cuestiones abiertas”, *Sociología del Trabajo*, núm. 18, primavera, Madrid, Siglo XXI.
- Boyer, Robert (1997), *L’hybridation au coeur de la géographie et de l’histoire des modèles productifs ou hybridation et modèle productif: géographie, histoire et théorie Contribution à l’ouvrage Between Imitation and Innovation: The Transfer and Hybridization of Productive Models in the International Automobile Industry*, Edited by Boyer, R.; Charron, E.; Jurgens, U.; Tolliday, S., Oxford University Press.
- , Michel Freyssenet (s/f), *The Emergence of New Industrial Models: Hypotheses and Initial Results (paper)*.
- , Michel Freyssenet (1996), “Emergencia de nuevos modelos industriales. Problemática del programa internacional del GERPISA”, *Sociología del Trabajo*, núm. 27, Madrid, Siglo XXI.

- Braverman, Harry (1981), *Trabajo y capital monopolista*, 4a. ed., México, Nuestro Tiempo.
- Buitelaar, Rudoloh, Ramón Padilla, Rodolfo Urrutia (1999), *Centroamérica, México y República Dominicana: maquila y transformación productiva*, Cuadernos de la CEPAL 85, Santiago de Chile, Naciones Unidas.
- Canto, S. Rodolfo (1998), “Problemas de diseño e implementación de políticas públicas de fomento a la industria manufacturera en Yucatán, 1984-1997”, tesis doctoral, México, Facultad de Ciencias Políticas y Sociales, UNAM.
- Carrillo, Jorge (2001), “The Japanese Production System in a Changing Environment: Changes in Japanese and American Hybrid Factories in Northern Mexico”, en Tetsuo Abo (ed.), *Japanese Hybrid Factories. A Comparison of Global Production Strategies*, Londres, Palgrave, pp. 65-97.
- , Michael Mortimore, Jorge Alonso (1999), *Competitividad y mercados de trabajo. Empresas de autopartes y televisores en México*, México, UAM, UACJ, Plaza y Valdés.
- , Consuelo Iranzo (2000), “Calificación y competencias laborales en América Latina”, en Enrique de la Garza (coord.), *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo*, México, Colmex, Flacso, UAM, FCE.
- Castilla R., Beatriz, Beatriz Torres G. (1996), *Las empresas yucatecas ante la reestructuración productiva. Informe de investigación*, Mérida, UCS-CIR-UADY.
- Castillo, Juan José (1995), “Reestructuración productiva y organización del trabajo”, en F. Miguélez y C. Prieto, *Las relaciones laborales en España*, Madrid, Siglo XXI.
- (1996), “Fabricando la organización del trabajo de mañana: una fábrica líder en la mecánica”, *Sociología del Trabajo*, núm. 27, primavera, Madrid, Siglo XXI.
- Charron, E., M. Freyssenet (1996), “La ‘producción reflexiva’ en la fábrica Volvo de Uddevalla”, *Sociología del Trabajo*, núm. 27, primavera, Madrid, Siglo XXI.
- Coriat, Benjamín (1982), *El taller y el cronómetro. Ensayo sobre el taylorismo, el fordismo y la producción en masa*, 2a. ed., México, Siglo XXI.
- (1992), *Pensar al revés. Trabajo y organización en la empresa japonesa* Madrid, Siglo XXI.
- Cuesta, Rafael (2000), “Modos de producción y modelos culturales. La experiencia del cruce de una fábrica hispano-japonesa”, *Revista de Dialectología y Tradiciones Populares. Culturas del Trabajo: Representaciones y Prácticas*, t. LV, cuaderno segundo, Madrid, Consejo Superior de Investigaciones Científicas, Instituto de la Lengua Española.
- De la Garza, Enrique (s/f), *Modelos de producción, estrategias empresariales y relaciones laborales (paper)*.

- _____ (coord.) (1998), *Estrategias de modernización empresarial en México, flexibilidad y control sobre el proceso del trabajo*, México, Fundación Friedrich Ebert.
- _____ (coord.) (2005), *Modelos de producción en la maquila de exportación en México*, México, Plaza y Valdés.
- _____, A. Arteaga, Fernando Herrera, Javier Melgoza, José L. Torres (1998), *Modelos de industrialización en México*, México, STYPS.
- _____, Marcia Campillo (1998), “¿Hacia dónde va el trabajo?”, *Revista Trabajo*, año 1, núm. 1, enero-junio, segunda época, México, Centro de Análisis del Trabajo.
- Dussel, Peters E., Michael Piore, Clemente Ruiz D. (1997), *Pensar globalmente y actuar regionalmente. Hacia un nuevo paradigma industrial para el siglo XXI*, México, UNAM, Jus.
- Dutrénit, Gabriela, Mario Capdeville (1993), “El perfil tecnológico de la industria mexicana y su dinámica innovadora de la década de los ochenta”, *El Trimestre Económico*, vol. LX (3), núm. 239, julio-septiembre, México, FCE.
- _____, Alex Veracruz (2004), *La IED y las capacidades de innovación y desarrollo locales: lecciones del estudio de los casos de la maquila automotriz y electrónica en Ciudad Juárez*, México, CEPAL, LC/MEX/L.604.
- Edwards, Paul K. (1986), *El conflicto en el trabajo. Un análisis materialista de las relaciones laborales en la empresa*, Colección Economía del Trabajo núm. 35, Madrid, Ministerio del Trabajo y Seguridad Social.
- Edwards, Paul K., H. Scullion (1987), *La organización social del conflicto laboral. Control y resistencia en la fábrica*, Madrid, Ministerio del Trabajo y Seguridad Social.
- Forslin, Jan (1991), “Descualificación y recualificación. Un estudio longitudinal de la División de Motores Volvo”, *Sociología del Trabajo*, núm. 13, otoño, Madrid, Siglo XXI.
- Florida, Richard (1995), *The Japanese Transplants Project. Final Report to the Alfred P. Sloan Foundation (Paper)*.
- Garrahan, Philip, Paul Stewart (1995), “Discrepancia y compromiso en los centros de producción ligera”, *Sociología del Trabajo*, núm. 23, Madrid, Siglo XXI.
- GERPISA (1996), “Conclusiones comunes del programa del GERPISA 1992-1995, emergencia de nuevos modelos industriales. Propuesta”, *Sociología del Trabajo*, núm. 27, primavera, Madrid, Siglo XXI.
- Hamada, Tomoko (1991), *American Enterprise in Japan*, State University of New York Press.

- Hernández, Elena, Fernando Pozos (1997), “Patrimonialismo empresarial y reestructuración productiva. El caso de los empresarios de Guadalajara (1980-1994)”, *Estudios Sociológicos*, vol. xv, núm. 44, mayo-agosto, México, Colmex.
- Humphrey, John (1995), “Nuevas fuentes de competitividad manufacturera: organización de la producción y relaciones interempresariales”, *Revista Mexicana de Sociología*, año LVII, núm. 4, México, Instituto de Investigaciones Sociales de la UNAM.
- INEGI (1996), *Anuario Estadístico de Yucatán*, México, Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática y Gobierno del Estado de Yucatán.
- _____ (2000), *Sistema de Cuentas Nacionales de México. Producto Interno Bruto por entidad federativa 1993-1999*, Aguascalientes, México.
- Gobierno del Estado de Yucatán (1994), *Censos Económicos Yucatán*, Aguascalientes, México.
- _____ (1999), *Censos Económicos y Anuario de Estadísticas por entidad federativa. Edición 2000*, Aguascalientes, México.
- Jaime, Edna, Luis Barrón (coords.) (1993), *Lo hecho en México. Empresas mexicanas y apertura comercial*, México, Cal y Arena.
- Lahera, Arturo (2000), “La emergencia de nuevos modelos productivos: la participación de los trabajadores y la fabricación del consentimiento en la producción”, *Revista de Dialectología y Tradiciones Populares. Culturas del Trabajo: Representaciones y Prácticas*, t. LV, cuaderno segundo, Madrid, Consejo Superior de Investigaciones Científicas, Instituto de la Lengua Española.
- Lara, Arturo, Gerardo Trujano, Alejandro García (2003), *Producción modular y escalamiento tecnológico en la industria automotriz: un estudio de caso*, México, UAM-Xochimilco.
- Márquez, V. y K. Unger (1981), *La tecnología en la industria alimentaria mexicana*, México, El Colegio de México.
- Martinelli, Mario, Erika Schoenberger (1994), “Los monopolios están bien, gracias. Elementos de reflexión sobre la acumulación flexible”, en Georges Benko y Alain Lipietz, *Las regiones que ganan*, Valencia, Editions Alfonso el Magnanim, pp. 159-185.
- Micheli, Jordy (coord.) (1996), *Japan Inc. en México. Las empresas y modelos laborales japoneses*, colección Las Ciencias Sociales, México, Miguel Ángel Porrúa, Universidad de Colima y UAM-Azcapotzalco.
- Milkman, Ruth (1997), “El nuevo trabajo americano: ¿buen camino o mal camino?”, *Sociología del Trabajo*, núm. 31, otoño, Madrid, Siglo XXI.
- Neffa, Julio César (1991), “La crisis de la organización científica del trabajo, ¿genera la emergencia de una nueva relación salarial?”, en Francois Stankiewkz, *Las estrategias de las empresas frente a los recursos humanos*, Buenos Aires, Humanitas.

- _____ (1990), *El proceso de trabajo y la economía del tiempo. Contribución al análisis crítico de K. Marx, F. W. Taylor y H. Ford*, Buenos Aires, Humanitas.
- Numrhauser-Henning, Ann (91/92), “¿El modelo sueco está cambiando?”, *Sociología del Trabajo*, núm. 14, invierno, Madrid, Siglo XXI.
- OIT (1995), “El camino hacia la fábrica del futuro”, *Horizonte Sindical*, núm. 7, julio-diciembre, Instituto de Estudios Sindicales de América.
- Partida, Raquel (1998), “El impacto de la reestructuración productiva en la industria electrónica y alimentaria en Jalisco”, tesis doctoral en Ciencias Sociales, Guadalajara, Jalisco, Universidad de Guadalajara, CIESAS-Occidente.
- Piore, Michael, Charles Sabel (1987), “Capitalismo y producción en masa”, *Investigación Económica*, núm. 181, julio-septiembre, México, Facultad de Economía, UNAM.
- _____ (1984), *La segunda ruptura industrial* (edición en español, 1990), Madrid, Alianza Universidad.
- Prieto, Carlos (1989), “Políticas de mano de obra en las empresas españolas”, *Revista Sociología del Trabajo. Nueva época*, núm. 6, Madrid, Siglo XXI.
- Purcell, John, Keith Sisson (1988), “Estrategias y prácticas en la gestión de las relaciones industriales”, en Sergio Quezada (1997), *Los pies de la república. Los indios peninsulares 1550-1750. Historia de los pueblos indígenas de México*, México, CIESAS, INI.
- Reygadas, Luis (1998), “Mercado y sociedad civil en la fábrica. Culturas del trabajo en maquiladoras de México y Guatemala”, tesis de doctorado en Ciencias Antropológicas, México, DCSH, UAM-Iztapalapa.
- _____ (2002), “Producción simbólica y producción material. Metáforas y conceptos en torno a la cultura del trabajo”, *Nueva Antropología*, vol. XVIII, núm. 60, Redes tecnológicas y desarrollo científico, México, Conaculta/INAH, Universidad de la Ciudad de México.
- Rivas, Ana Ma., Ma. Isabel Jociles (2000), *Presentación de la Revista de Dialectología y Tradiciones Populares. Culturas de trabajo: Representaciones y Prácticas*, tomo LV, cuaderno segundo, Madrid, Consejo Superior de Investigaciones Científicas, Instituto de la Lengua Española.
- Ruiz D., Clemente (1997), “Lo territorial como estrategia de cambio”, en P. Clemente Dussel, Michael Piore y Clemente Ruiz D., *Pensar globalmente y actuar regionalmente. Hacia un nuevo paradigma industrial para el siglo XXI*, México, UNAM, Fundación Friedrich Ebert, Jus.
- Ruffier, Jean (1998), *La eficiencia productiva: cómo funcionan las fábricas*, Montevideo, OIT, Cinterfor.

- Scott, James C. (1985), *Weapons of the Weak: Everyday Forms of Peasant: Rebellion and Subsistence in Southeast Asia*, New Haven, Yale University Press.
- Shibagaki, Kazuo, Malcom Trevor, Tetsuo Abo (1989), *Japanese and European Management. Their International Adaptability*, Japón, University of Tokyo Press.
- Sierra A., José (1990), *El obrero soñado. Ensayo sobre el paternalismo industrial (Asturias, 1860-1917)*, Madrid, Siglo XXI.
- Stankiewkz, Francois (1991), “Las estrategias de las empresas frente a los recursos humanos: el tiempo de las revisiones”, en Francois Stankiewkz, *Las estrategias de las empresas frente a los recursos humanos*, Buenos Aires, Humanitas.
- Torres Góngora, Beatriz del Socorro (2001), “Modernización productiva, sistema de trabajo y recursos humanos en la industria de alimentos y bebidas de Yucatán”, tesis, México, Programa Doctorado en Estudios Sociales, Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa.
- Taylor Frederick (1998), *Principios de la administración científica*, México, Herrero Hermanos.
- Visauta Vinacua, Bienvenido (1998), *Análisis Estadístico para SPSS para Windows. Estadística multivariante*. Madrid, McGraw-Hill Interamericana.
- Watanabe, Susumo (2000), “Presente y futuro del modelo japonés de trabajo, contratación y salarios”, *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 119, núm. 3, Ginebra, OIT.
- Wilson, Patricia (1992), *Exporters and Local Development. Mexico's New Maquiladoras*, Austin, University of Texas Press.
- Womack, James, Daniel Jones, Daniel Ross (1990), *La máquina que cambió el mundo*, Madrid, Massachusetts Institute of Technology, Serie McGraw-Hill de Management (edición en español, 1992).

¿Mercados y jerarquías o análisis social de actores y procesos de intercambio?

*Miguel Ángel Gómez¹
Luis Reygadas²*

Introducción

Más allá del dilema mercado-jerarquía

En los últimos años, las teorías sobre las empresas y sobre los mercados han tenido que replantearse seriamente. La intensificación del comercio internacional, el surgimiento de muy diversos tipos de redes de empresas, la expansión de cadenas transnacionales de producción y comercialización, la proliferación de franquicias, *joint ventures*, alianzas estratégicas, cadenas de subcontratación y otras formas de articulación entre empresas representan un reto analítico de primer orden porque parecen desdibujarse las fronteras entre las empresas, ya que muchas de ellas establecen relaciones de cooperación recíproca en lugar de enfrentarse como competidoras en el mercado. Para enfrentar este reto, la vía más común ha sido recurrir a la dualidad entre mercados y jerarquías, tratando de ubicar en el medio diversos tipos de articulación entre empresas que no corresponden ni con el modelo de la competencia mercantil ni con la estructura jerárquica de las empresas clásicas. Este artículo hace una propuesta alternativa para el estudio de dichos fenómenos. Consideramos que el análisis social de los actores y los procesos de intercambio es una

¹ Profesor del Departamento de Economía de la UAM-Iztapalapa.

² Profesor del Departamento de Antropología de la UAM-Iztapalapa.

estrategia más fructífera para comprender la diversidad de las instituciones económicas. La dualidad mercado-jerarquías (M-J) no logra esclarecer el papel desempeñado por los actores en las relaciones económicas, además de que se ha estancado en discusiones taxonómicas al momento de intentar encuadrar los diferentes tipos de articulación económica dentro de esa dicotomía, o bien de elaborar listados de formas híbridas. Argumentaremos que esos problemas se derivan de los postulados de la teoría neoclásica, cuyas visiones restringidas de los mercados y de las empresas dificultan el análisis de los procesos histórico-sociales que dan lugar a distintos tipos de mercados y a diversas clases de empresas y de relaciones entre ellas.

En 1937, Ronald Coase planteó el dilema de las diferencias entre *comprar* y *hacer* como dos actividades económicas completamente distintas, que daban lugar a formas de organización muy diferentes (Coase, 1990). Para *comprar* o vender, las empresas y otros actores recurren al mercado, que es una institución regulada a través del sistema de precios. En los mercados, la coordinación entre los actores se realiza mediante la oferta y la demanda, sin que existan entre ellos relaciones jerárquicas; es más, a los mercados pueden acudir personas completamente desconocidas que actúan cada una de manera independiente, sin que sea necesaria la coordinación entre ellas más allá del acto de compra-venta. El modelo neoclásico del mercado sería un ejemplo típico de esta forma de coordinación económica. Por el contrario, para *hacer* o fabricar un producto se requiere una colaboración más prolongada entre diversas personas, por lo que se crean formas más duraderas de coordinación económica, como sucede en las empresas que cuentan con una línea de mando bien definida. Las interacciones dentro de esas organizaciones no se regirían por relaciones horizontales de oferta y demanda, sino mediante estructuras verticales que establecen las competencias y atribuciones de cada uno de los miembros. La empresa fordista-taylorista y la administración burocrática weberiana serían ejemplos clásicos de las formas de organización que se utilizan para hacer o fabricar mercancías.

A partir de la disyuntiva entre comprar y hacer, en 1975, Oliver Williamson planteó la oposición entre mercados y jerarquías (M-J) (Williamson, 1991). Además, se interesó por algunas formas híbridas que combinan características propias de ambos tipos de coordinación económica, por ejemplo, las redes de empresas y las cadenas de subcontratación, en las que pueden encontrarse tanto jerarquías como relaciones de mercado. Así, el neoinstitucionalismo económico ha transformado el dilema planteado por Ronald Coase entre *comprar* o *hacer* en las coordenadas topográficas de un plano clasificatorio de instituciones económicas. En ese proceder, la subcontratación resulta un híbrido de ambos polos, ya que no reúne en sentido estricto

ni los requisitos de la integración vertical dentro de una empresa ni el sistema de precios de un mercado, aunque puede tener características de ambos.

Si la transacción es la unidad de análisis de la teoría de los costos de transacción, para el neoinstitucionalismo emanado de esta teoría, la transacción es lo que explica el surgimiento de las instituciones. Cada tipo de transacción desarrolla los tipos de organización económica, contratos y normas de regulación (gobernanza) que le son convenientes. Esta corriente tiene una fuerte influencia de la teoría neoclásica, de la cual se demarca sólo en algunos aspectos.³ En cierta forma, comparten la noción de los actores como hombres económicos, guiados exclusiva o primordialmente por cálculos racionales para la reducción de costos y la optimización de los recursos, sin otorgar suficiente atención a los contextos sociales, las relaciones de poder y los procesos culturales en los que se inscriben las acciones y decisiones económicas.

Al iniciar la investigación sobre las relaciones de subcontratación en la construcción de vivienda en México como tema de una tesis doctoral de Estudios Laborales en el posgrado de Estudios Sociales de la UAM-Iztapalapa (Gómez, 2004b),⁴ se consideró que la dicotomía entre mercados y jerarquías resultaba un punto de partida inconveniente. El concepto de *hombre económico* subyacente en sus raíces neoclásicas impedía enfocar el objeto de estudio desde otras disciplinas sociales.

Bajo esas premisas, pero sin menospreciar los avances que la teoría de los costos de transacción ha propiciado, se buscó construir una alternativa conceptual que superara las limitaciones de esa teoría a partir de un enfoque multidisciplinario. Para ello se buscó construir un objeto de estudio que reflejara esa multidisciplinariedad: “los encadenamientos socio-productivos”, mediante los cuales se hace referencia a las cadenas de valor relacionadas con la construcción de vivienda, pero soportadas en estructuras sociales y enmarcadas institucionalmente (Gómez, 2004b). Además de la noción de *embeddedness* (incrustación) para describir el soporte social, y del concepto de mercado como construcción social, el marco teórico incluyó una discusión acerca de la impertinencia de la dualidad mercado-jerarquía (M-J) y la propuesta de transformarla en la dualidad actores-procesos de intercambio. En este trabajo se presenta una ulterior reflexión colectiva sobre este punto.

La intención original fue la de concebir que la cadena de valor está eslabonada por relaciones mercantiles por derecho propio y la convicción de que el mercado no debe constituir un objeto de estudio únicamente para la ciencia económica, ya que el

³ Reivindica una racionalidad acotada (Simon, 1972), la existencia de costos de transacción como fricción del sistema económico y el reconocimiento de prácticas oportunistas (Williamson, 1991).

⁴ Luis Reygadas fue el director de esa tesis doctoral realizada por Miguel Ángel Gómez.

resto de las ciencias sociales tienen algo que aportar. Se consideró conveniente abandonar la dualidad básica de la teoría de los costos de transacción de clara inspiración neoclásica y optar por una conceptualización diferente, capaz de articular un abanico más amplio de tradiciones teóricas. No basta con sumarse al rechazo a la perspectiva neoclásica, que está ampliamente documentado en múltiples aspectos; es necesario construir propuestas alternativas. Las distintas acepciones de la noción de *embeddedness* (Gómez 2004a) proporcionan un marco amplio (pero abstracto) para posibilitar enfoques sociológicos de eventos considerados económicos. La segunda definición metodológica fue construir un objeto de estudio multidisciplinario: el encadenamiento socio-productivo. En consecuencia, el tercer paso consistió en reformular el dilema mercado-jerarquía, en la medida en que bajo sus premisas sólo cabe un tipo de mercado muy cuestionado e infinidad de híbridos ambiguamente definidos como una mezcla de dos ingredientes, con leyes de combinación indeterminadas, y cuya combinación misma resulta sorprendente, pues en su origen se trataba de elementos mutuamente excluyentes.

Heurísticamente, el esquema clasificatorio desde la dualidad M-J ha resultado fecundo para documentar la existencia de una extensa variedad de instituciones y formas de coordinación económica. De manera paradójica, ese éxito la ha conducido a un callejón sin salida, en la medida en que el dispositivo clasificatorio ha quedado rebasado por una minuciosa documentación de los muy diversos intercambios mercantiles desarrollados en una realidad social cada vez más compleja. Asimismo, este esquema ha transitado de forma ambigua de una metodología deductiva encaminada a construir una taxonomía a una metodología inductiva orientada a la construcción de tipos ideales. Con la venia del propio Coase, el sentido original del dilema se ha desvirtuado al quedar formulado en términos de un concepto teórico neoclásico del mercado y una forma particular de firma que se toma arbitrariamente como universal. Lo que tenemos en los extremos es, por un lado, un proceso de intercambio enunciado en términos muy abstractos y supuestos neoclásicos y, por el otro, una forma histórica particular, aunque ampliamente difundida, de un actor económico: la firma fordista. La problematización de estos conceptos nos sugirió abrirlos para hacerlos más incluyentes. Quitarle al mercado el enorme fardo que implica la ortodoxia neoclásica y, por el otro, asumir la posibilidad de múltiples o diversas figuras de actores económicos. Con esta reformulación es posible modificar la dicotomía original,⁵ enriqueciéndola para poder abarcar en esos términos a múltiples actores y

⁵ Que, por cierto, ya había sido planteada un par de siglos antes por Adam Smith, pero no para actores empresariales, sino para economías nacionales.

diversos tipos de mercado. Lo anterior acarrea tres ventajas metodológicas: 1) no es necesario recurrir a la noción de híbridos, sino que se analizan las especificidades de distintos actores y de diversas instituciones económicas, en las que las relaciones de mercado y las jerarquías son sólo algunas de sus características que interactúan con muchos otros factores; 2) se abre la posibilidad de equiparar y contrastar las relaciones entre actores y mercados con la relación entre agencia y estructura social, discusión fundamental de la sociología; y 3) se puede explicar dialécticamente el surgimiento o evolución de distintas formas de organización y diversos procesos de intercambio.

Mientras que la teoría de los costos de transacción busca remendar el planteamiento neoclásico, el enfoque sociológico implica una crítica radical y representa —necesariamente— una ruptura. El abandono de la perspectiva neoclásica demanda la adopción de una visión no sólo institucionalista, sino también histórico-social de los fenómenos económicos. En ella, las instituciones dejan de concebirse como el subproducto de la emergencia de nuevos tipos de transacción para comenzar a pensarse como condición y resultado de una dialéctica entre actores y estructuras, empresas y mercados. El institucionalismo que se requiere no es el que se forja con el método de “agregue contextos sociales y mezcle”. Las instituciones no son meras restricciones que se imponen a una economía o mercado pre-existente y no institucional, porque la economía no se puede conformar al margen de las instituciones sociales, la cultura y las relaciones de poder. Economías y mercados están constituidos como conjuntos de instituciones y no meramente restringidos por ellas (Hodgson, 1999).

En el presente trabajo intentamos resumir los argumentos para sustituir la dualidad mercado-jerarquía por la dialéctica entre actores y procesos de intercambio, a saber: unidades de acción económica y mercados. El punto de partida es abrir las categorías de empresa y de mercado para obtener conceptos más incluyentes, más densos desde el punto de vista sociológico. En un segundo momento se advierte que la complejidad no arranca de la emergencia de formas híbridas, sino de considerar múltiples tipos de unidad de acción económica y diversidad de arreglos institucionales para el intercambio mercantil. En un tercer momento se insistirá en la posibilidad de interpretar esta dualidad como polos de una unidad dialéctica, mutuamente conformada, y se establecerá un paralelismo con el tratamiento que la teoría sociológica establece entre agencia y estructura, en este caso, entre el actor económico y la institución mercantil. Por último, se analizarán las diferentes posturas que se pueden apreciar en la economía y otras disciplinas respecto a la relación entre el actor y el proceso de intercambio.

El primer paso. Adoptar conceptos de mercado y empresa incluyentes y densos desde un punto de vista sociológico

El reconocimiento de que los mercados reales distan en gran medida de la idealización neoclásica del mercado tiene una larga tradición en la literatura, incluyendo a los neoclásicos mismos, quienes resuelven el asunto por la vía normativa: los mercados deben ser como lo proponen los axiomas neoclásicos para cumplir con una supuesta misión social de asignar los recursos de manera eficiente. En contraste, esta propuesta enfatiza en el hecho empíricamente verificable de una variedad de mercados, cuya tipología puede resultar tan compleja como las dimensiones que se le pueden diseñar.⁶

Para reformular la dualidad mercado-jerarquía es necesario comenzar por abandonar el enfoque normativo neoclásico, conformar un concepto abierto e inclusivo y asumir que los mercados son procesos de intercambios institucionalmente organizados. No se trata de identificar la distancia o el alejamiento del mercado real con respecto al ideal normativo, sino de desarrollar, con la ayuda de diferentes corrientes de las ciencias sociales,⁷ una definición del mercado como construcción social, históricamente situada.

No se busca desdibujar la diferencia entre mercados y empresas, sino admitir que a ambos lados de esa frontera existen vastos universos de posibilidades, que los conceptos básicos o generales pueden ser enriquecidos con conceptos más finos o conformar tipologías en lugar de un estereotipo teórico de mercado de competencia perfecta y una figura históricamente determinada de empresa fordista estadounidense.

Desde esta perspectiva, lo conducente no es descalificar como no mercantil a aquella transacción que no se sujeta a las exigencias extremas de los supuestos neoclásicos, sino precisar un concepto amplio de mercado capaz de abarcar el universo completo de las relaciones mercantiles de un sistema económico y, al mismo tiempo, identificar aquellas transacciones que quedan fuera de esa esfera de la circulación. De esta manera, se despoja al mercado de las implicaciones teóricas neoclásicas y se le define como el intercambio de bienes o servicios (tangibles e intangibles) resultado de la concurrencia de productores de bienes o prestadores de servicios reci-

⁶ Podemos referirnos en forma enunciativa y no limitativa a dimensiones como el grado de desarrollo o institucionalización, tipo de competencia, naturaleza de los actores, marco legal, tipo de mercancías o características del servicio, viscosidad (velocidad para modificar precios), mecanismos de difusión de la información (canales de comunicación), etcétera.

⁷ Entre otras, la sociología y la antropología económicas, la economía política y enfoques de economistas heterodoxos, la historia, la psicología y las teorías organizacionales.

procamente autónomos y con suficiente independencia para tomar sus propias decisiones, que se realiza con o sin el auxilio de diversas formas dinerarias y se organiza de manera institucional.

El otro polo de la dualidad, el de la firma (o jerarquía), presenta problemas similares. La gran limitación de Williamson es restringir el concepto de firma a la forma histórica que asume la gran empresa estadounidense fordista a la cual se le transforma en un concepto universal y ahistórico (Hamilton y Feenstra, 1998; Hodgson, 1991). El error consiste en descontextualizar el concepto de firma fordista e identificarlo como la forma por excelencia: tomar a lo particular como lo general y a otras formas particulares como formas atípicas.

Para superar esta limitación, Hamilton y Feenstra proponen desagregar la categoría de *organización económica* en “infinidad de formas posibles” para incorporar cualquier modalidad histórica o geográfica de organización productiva ligada al mercado como empresas y redes empresariales en todas sus acepciones: *chaebol* coreanos, *keiretsus* japoneses, *guanxichiye* taiwanesas, grupos económicos, cooperativas, etc.; en donde podemos incluir a latifundistas latinoamericanos y otras formas de organización económica, sin necesidad de recurrir a etiquetarlas como *formas precapitalistas*, ni como *híbridos* posmodernos.

Retomando esta perspectiva, la presente investigación concibe a todas estas formas históricas posibles que asumen las unidades de acción económica como una multiplicidad de actores heterogéneos e históricamente determinados que constituyen agentes mercantiles por derecho propio. Además, estos actores dejan de ser prisioneros de una racionalidad abstracta y se convierten en agentes con cierto grado de libertad de acción, lo que abre espacio para formas crecientemente complejas. El enriquecimiento del concepto de *actor económico* no sólo se nutre de disciplinas teóricas como la historia y la teoría de las organizaciones, sino de la realidad misma, en donde la presencia de muy diversas formas de organización económica constituye un reto para su conceptualización y teorización.

El abanico de opciones va desde las empresas tradicionales familiares, las empresas por acciones, las empresas multidivisionales, los *joint ventures*, las franquicias, algunos casos de alianzas estratégicas, etc., que quedan conceptuados en forma general como unidades de acción económica. Nos encontramos entonces con un amplio universo de posibilidades organizativas, conformando un catálogo que día a día adquiere una complejidad creciente. De esta manera, nuevas formas de organización se suman al repertorio existente y se retroalimentan entre sí.

La existencia de distintos tipos de organizaciones, de propiedad familiar, participación accionaria o propiedad colectiva, etc., no contradice el hecho de que frente al

mercado todas ellas se presenten como el vendedor o el comprador, como productores independientes recíprocamente autónomos (Marx, 1977).

En este lado de la relación empresa-mercado, se pueden configurar fenómenos netamente organizacionales o interorganizacionales, que pueden incluir relaciones bilaterales o multilaterales de mayor o menor complejidad, diferentes modalidades de flujos de información, variados procedimientos para la toma de decisiones, múltiples variantes de incentivos y distribución del excedente económico, etc.;⁸ pero en cualquier caso cumplen la función de unidad de acción económica como productores recíprocamente independientes que toman sus propias decisiones en función de sus intereses. Sin embargo, cabe insistir en que ni los intereses ni la racionalidad con la que se asumen es homogénea, uniforme ni reductible a un solo parámetro.

Para asumir esta independencia es requisito previo liberarse del mito del atomismo y de la ideología liberal. Los actores nunca están solos ni deciden actuar en condiciones de aislamiento, por lo que sus decisiones no son elaboradas ni se llevan a cabo en forma puramente individual, sino que están tamizadas por un proceso social. Es un mito el que los actores en la economía actúen como entes totalmente independientes y fijen sus estrategias sin influencia ni compromiso alguno entre ellos.⁹ Asumir cierto grado de colusión no sólo es permisible en lo teórico, sino que es extensamente reconocible en lo empírico. La colusión, tan censurada por el individualismo metodológico, es un fenómeno inmanente al mercado y al conjunto de la vida social. La independencia puede ser negociada, cedida, pero siempre se le reivindica. Si se renuncia a ella (el franquiciatario, por ejemplo) se renuncia a la calidad de actor mercantil. El significado de esta independencia se va transformando con la evolución misma del mercado y va adoptando distintos contenidos.

Por ejemplo, si en las relaciones de subcontratación no existe entre una empresa y su red de subcontratistas la mutua libertad de vender o comprar a otros clientes o proveedores, esta relación cae fuera de las relaciones de mercado. Sin esta libertad de acción económica, los intercambios se asignan y se negocian por mecanismos extramercantiles, por algún control burocrático o por algún otro medio.

En síntesis, proponemos reemplazar el concepto restringido de mercado (equivalente al mercado neoclásico, constituido por actores racionales aislados de su contexto social) por un concepto denso e incluyente, en el que caben intercambios mercantiles de muy diversa índole, en función de distintas variables económicas y

⁸ Por supuesto que a su interior se pueden llevar a cabo una serie de transacciones —incluso mediadas por dinero—, pero que no satisfacen las condiciones de intercambio mercantil.

⁹ Que los actores son influenciados por otros actores lo señalaría Cournot desde 1838 (Richter, 2001: 3).

sociales. Asimismo, proponemos sustituir la noción restringida de empresa (equivalente a la empresa fordista estadounidense de mediados del siglo xx) por un concepto amplio de actor económico, en el que es posible incluir muy diferentes formas de organización económica que han surgido en distintos países y en distintos momentos históricos.

Las diversas fronteras de la empresa

Ante la complejidad cada vez mayor de las organizaciones económicas y las relaciones de intercambio mercantil, cabe coincidir con la apreciación de Dosi (1994) respecto a la dificultad de definir los límites de la empresa. Pero esta dificultad no exenta la necesidad de precisarlos.

Así, por ejemplo, en el caso de la prestación de un servicio, se requiere la interacción entre el prestador y el usuario, lo que implica que en el desarrollo del proceso de trabajo no sólo intervienen los miembros de la unidad económica, sino también sus clientes (De la Garza, 2008). Esto puede requerir una serie de contactos personales o inter-organizacionales para definir la prestación del servicio en el plano técnico-material, que no desdibujan ni desnaturalizan la relación mercantil, sino que la complementan.

La innovación puede realizarse de manera conjunta con actores externos a la empresa (universidades, centros de investigación y desarrollo, etc.). La frontera de la empresa puede quedar desdibujada para efectos de la generación de la innovación, pero en materia de la venta de los resultados de esa innovación, como tal o incorporada al producto, siempre será posible perfilar a determinado vendedor como el actor que decide qué se oferta, cómo, a quién y en qué monto. Y en este terreno se puede identificar (quizá con alguna dificultad) la línea de demarcación.

Cuando dos empresas cooperan para lanzar al mercado un nuevo producto, se redefinen las fronteras que delimitan al actor mercantil, pero ello no tiene que difuminar la frontera conceptual entre mercado y empresa. Si en realidad la producción de la mercancía se lleva a cabo en forma inter-organizacional, este *joint venture o alianza estratégica* se convierte en el actor que encarna a una unidad de acción económica, aunque en otros momentos o para otros proyectos se trata de dos actores independientes.

Por tanto, un aspecto que hay que evitar es confundir el desdibujamiento de la frontera empresarial en términos de cultura organizacional, toma de decisiones técnicas con proveedores, capacidad de innovación o aprendizaje, producción conjunta, etc., con la imposibilidad de definir al actor que concurre a formar mercado.

En este replanteamiento, la jerarquía deja de equivaler a la firma y el poder se convierte en un nivel de análisis, al asumir que se manifiesta en las prácticas institucionalizadas de los mercados, no sólo dentro de las empresas, sino además en las relaciones entre ellas. Considerar a la jerarquía como un mecanismo alternativo opuesto al mercado ha dado lugar a una serie de confusiones, pues supone un mercado extraño a las relaciones de poder en el que sólo privan criterios de eficiencia e igualdad. Sin embargo, las relaciones mercantiles con frecuencia pueden llegar a estar tan estructuradas por el poder como las que se dan dentro de las empresas, y en éstas pueden abarcar muchos posibles arreglos.

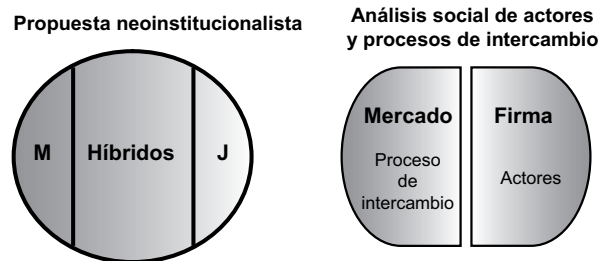
La naturaleza de los actores mercantiles

Un elemento central planteado por Hirschman (1990) es que no todos los actores tienen la misma naturaleza: puede tratarse de individuos o de organizaciones, caracterizados por diferentes maneras de tomar decisiones, formular estrategias y consolidar su racionalidad. Reconoce que en algún momento consideró *a priori* que las organizaciones no iban a contar con la racionalidad que la teoría ortodoxa asignaba a los individuos. Para su sorpresa, encontró una racionalidad más consistente en las organizaciones que en los individuos. Podemos agregar que así como las organizaciones no tienen la cultura corporativa única o monolítica que afirman tener (Reygadas, 2002), los individuos tampoco construyen una racionalidad o estrategia totalmente coherente. En el caso de las organizaciones, las posibilidades de inconsistencia guardan relación con el rejuego de intereses de los individuos y grupos de individuos que la conforman, pero la subjetividad de los actores individuales constituye un elemento perturbador igual de incisivo que los conflictos de poder internos que inevitablemente caracterizan a las organizaciones. Las subjetividades de los individuos no se agotan en su capacidad para tomar decisiones racionales, por el contrario, esta capacidad está imbricada con tensiones emocionales, con procesos inconscientes, con condicionamientos culturales que son interpretados y reinterpretados de forma continua, así como con procesos de interacción social que tienen lugar en contextos institucionalizados.

Tácitamente, la teoría neoclásica simplifica este aspecto, pues considera que igual optimiza el individuo que el actor colectivo. No coincidimos con el supuesto de una racionalidad uniforme, sino que consideramos que, no obstante su diferente naturaleza, ambos tipos de actores están sujetos a la presión de las instituciones y a las dinámicas de las relaciones de poder.

Las consecuencias del primer paso: el destierro de los híbridos

Tomando a ambos polos de la dualidad mercado-jerarquía como límites extremos, se ha delimitado de manera artificial un espacio intermedio en el que —parafraseando a Hamilton— se avienta todo aquello que no se ajusta a un concepto rigorista de mercado y a la peculiar forma organizativa de la firma fordista, denominándolo como *híbrido*. Gracias a la estrechez de dos conceptos muy particulares de *mercado* y *empresa*, este espacio se ha dilatado tanto que la economía se ha poblado de *híbridos* que no representan ni mercados ni jerarquías. En lugar de desechar conceptos restringidos que no lograban captar la diversidad de lo real, se crearon tipologías *ad hoc*, sin un cuestionamiento profundo de los conceptos utilizados. Este recurso aplicado a los híbridos puede evitarse si se abre la posibilidad de discernir entre diferentes tipos de mercado y diversas clases de empresas y articulaciones entre éstas. Las diferencias entre nuestra propuesta y la propuesta neoinstitucionalista se pueden representar gráficamente de la siguiente manera:



Nos encontramos entonces con una manera distinta de enfocar el problema. Frente a una taxonomía en donde impera en el centro una amplia zona de ambigüedad y heterogeneidad, el aparato conceptual que se propone demarca entre lo mercantil y no mercantil, entre el actor y el proceso de intercambio, admitiendo múltiples y variadas formas en cada polo, sin que éstas desdibujen la diferencia central entre el mercado y el actor.

El espacio intermedio alberga una serie de transacciones, organizaciones, estructuras y/o mecanismos de gobernanza que compartirían rasgos tanto de mercados como de jerarquías. Ya sea que esta zona esté constituida por un continuo de opciones o por un número discreto de ellas, en cualquier caso se estará “...obscureciendo la tradicional distinción entre mercados y jerarquías al introducir elementos de gobernanza de mercado al interior de la firma, al tiempo de infundir elementos de jerarquía a los intercambios mercantiles” (Palpacuer y Parisotto, 1998). El discurso suena

atractivo, pero el problema radica en que al “obscurecer la distinción” se extravían los conceptos rectores de la dualidad.

En sus primeros planteamientos, Williamson consideró a los híbridos como una forma inestable y transitoria. Posteriormente optó por identificarlos como formas estables de organización y de regulación contractual. Cada tipo de transacción genera sus costos, de lo que resulta el surgimiento de diversas instituciones, cuya función medular es generar las condiciones para minimizarlos. La economía en los costos es lo que permitirá a la institución más eficiente imponerse en el largo plazo. Una discusión no resuelta gira en torno a si estos híbridos se pueden ubicar en posiciones discretas entre los mercados y las jerarquías, empresas, o si se trata de un *continuum*. Otro aspecto discutible es si se identifican a partir de ejercicios taxonómico-deductivos o empírico-inductivos. La teoría de los costos de transacción ha evolucionado en una dirección deductiva, pues arranca como un dilema teórico abstracto, mientras que la identificación de híbridos se desarrolla de manera inductiva mediante la construcción de tipos ideales. Sin embargo, los términos de las opciones están claramente imaginados desde la perspectiva hipotético-deductiva.

El problema con la categoría de *híbridos* es que conjuga dos elementos antitéticos como *mercado* y *empresa*, con lo cual ambos conceptos quedan anulados. En lugar de mantener una unidad de contrarios, los *híbridos* la desdibujan. Lo que originalmente en Coase era una disyuntiva entre comprar o hacer, queda irresuelta en algo confuso.

El caso de las franquicias es ilustrativo de los problemas que genera el concepto de *híbrido*. Ubicar a esta forma de organización como diferente a los mercados y a la empresa no es ni la única forma de conceptualarla ni la que brinda mejores posibilidades de análisis. En lugar de conformarnos con la emergencia de un híbrido, nos preguntamos dónde quedan el mercado y el actor cuya acción genera el mercado. Existen diferentes tipos de franquicias. La versión clásica de la franquicia, con McDonald's como ejemplo paradigmático, se caracteriza por un enorme clausulado que prácticamente nulifica la libertad de acción de los franquiciatarios, quienes se convierten, en la práctica, en gerentes asociados de “sus” restaurantes: en administradores bajo mandato de lo que formal o ideológicamente se presenta como negocio propio.

Bajo estas condiciones, la unidad de acción es la organización formada por la integración de las partes que constituyen la franquicia. La complejidad de las negociaciones y mecanismos internos que se establecen entre las partes no elimina el hecho elemental de que quien está vendiendo sus productos es la franquicia en su conjunto. Los acuerdos de distribución de los ingresos entre ambas partes en lo interno no deben confundirse —en este caso— con una relación de mercado, porque el fran-

quiciatario no es un cliente ni constituye el mercado de la franquicia ni se están vendiendo nada entre sí.¹⁰

La especificidad de esta forma de organización y sus contrastes con la empresa fordista clásica no está en discusión, así como tampoco debiera estar el no prescindir de la dualidad actor-proceso de intercambio. En este ejemplo, la franquicia es la forma que adopta la gran corporación prestadora de servicios para ampliar espacialmente sus mercados (de locales a regionales, nacionales o internacionales) sin perder el control de la acción económica. Mientras que la teoría de los costos de transacción se restringe a afirmar que es una forma eficiente que emerge de las características de las transacciones entre dos socios, nuestra propuesta la ve como la forma en la que el capital monopolístico se organiza para expandir sus operaciones, generando y reproduciendo un mercado oligopólico, a través de formas de organización más complejas que subordinan a los pequeños capitales.

Mientras que una opción racionaliza la emergencia de la figura, le atribuye eficiencia y armonía entre las partes de la franquicia y le basta con categorizarla como una pseudo empresa *ad hoc*; la otra opción destaca las contradicciones reales o potenciales entre los actores involucrados, advierte las posibilidades de orden y conflicto en esa relación y la vincula con un tipo de mercado resultante de esa mancuerna de actores.

Otro caso discutible es el del *business group* o consorcio que albergan distintas empresas (*i. e.*, unidades de acción económica) si éstas son libres de fijar su propia estrategia y enajenan mercancías por intermediación del dinero. Pero si las empresas que forman parte del consorcio no gozan de esa autonomía y facturan directamente entre ellas sin validar el precio en el mercado respectivo, éstas no constituirían una unidad económica aparte, y por tanto, la unidad de acción estaría constituida por el consorcio o *business group* en su conjunto.

Cooperación y redes: una falsa solución

La cooperación resulta de la interacción social de los actores, ya sea dentro de las empresas o al momento de confluir en el mercado. Por ello no constituye un tercer elemento en discordia entre mercados y jerarquías, como lo ha sugerido Powell (1991).

¹⁰ Por lo menos así sucede en la figura clásica de franquicia. Habría que sustraer de estas consideraciones a aquellas mal llamadas franquicias que únicamente buscan colocar sus productos entre supuestos franquiciatarios, que más bien constituyen una red de distribución, circunstancias que llevan a una diferente interpretación.

Constituye una dimensión tanto al interior de las empresas (actores) como en las relaciones que éstas establecen en el proceso de intercambio (mercado). La relación cooperativa no sustituye la naturaleza mercantil, la enriquece cuando ésta tiene lugar.

En nuestra propuesta, las redes no se emplean como alternativa o sustituto del concepto de híbridos ni como una tercera opción frente al mercado y a la empresa, sino como un nivel de análisis complementario, específicamente como vínculos sociales compuestos por relaciones entre actores que ejercen influencia sobre el desempeño de los fenómenos económicos. Se emplean como un recurso para escapar de las limitaciones del individualismo metodológico. Al igual que los híbridos, las redes se disuelven en actores enredados o procesos de intercambio soportados en redes sociales. A contrapelo de una visión atomista de las relaciones interempresariales, se asume que la vinculación de empresas de alguna manera siempre se ha llevado a cabo. En este sentido, las llamadas redes de empresas aparecen como una nueva forma de organización económica empresarial porque resultan de una perspectiva de análisis usualmente relegada por el peso que el atomismo neoclásico ha tenido.

En el otro polo, diversos autores han insistido en analizar a los mercados como interacciones mediante redes (Leifer y White, 1987). Puede ser muy conveniente fomentar la creación de redes y estimular la cooperación entre empresas, pero debe evitarse la idealización de las redes de empresas, ya que en ellas, además de cooperación, puede haber conflicto, competencia y jerarquía. Forman parte de las cadenas de valor, las formas cooperativas de articulación entre empresas pueden reducir sus costos de transacción, pero ello no impide que exista entre ellas una disputa por la apropiación del excedente generado en esas cadenas (Reygadas, 2008).

Los actores y el mercado vistos desde las teorías de la estructuración social

Mercado y empresa son dos conceptos interrelacionados. Al mercado lo podemos comprender como medio de interacción de las empresas y otros actores; y es posible definir a la empresa en función del mercado en una dualidad en donde la empresa es condición a la vez que producto del mercado. Aunque mutuamente excluyentes, ambos polos resultan complementarios: no hay mercados sin actores mercantiles que participen en ellos, pero éstos no están dados al margen del mercado. Si el mercado está constituido por hombres que se relacionan a través de las cosas, es necesario caracterizar a los hombres (o agrupaciones de ellos) que soportan esa relación. La identificación de las unidades de acción económica (actores) delimita los contornos del mercado. Por otro lado, el proceso de intercambio modela a los propios actores.

La dualidad entre actor y proceso de intercambio (mercado) puede ser analizada en términos de la dualidad entre actor y estructura. Por un lado, los actores crean los mercados; y por el otro, la estructura mercantil configura al actor (representa una instancia de constitución de los sujetos). Si bien el mercado limita o restringe su capacidad de acción, también les proporciona recursos para establecer sus estrategias.

La naturaleza de esa dialéctica puede ser explicada de diferente manera según recurramos a Giddens, Bourdieu o Habermas, cuyas aportaciones son aplicables para una aproximación sociológica del mercado. Sus peculiares perspectivas nos permiten destacar aspectos distintos y complementarios.

Inspirados en Giddens (1984), quien considera a las estructuras como prácticas recurrentes, podemos asumir que el mercado está constituido por prácticas recurrentes, hábitos de compra, políticas de venta, procedimientos de cálculo y pronóstico, que muchas veces generan resultados no previstos. Los actores mercantiles se expresan como tales gracias a la recreación de sus prácticas. El mercado es resultado del carácter recurrente de las prácticas mercantiles en intercambios institucionalmente organizados. La aproximación de Giddens plantea las relaciones mercantiles como prácticas recurrentes, mientras que la de Bourdieu toma especial atención en la formación y el papel que desempeñan los hábitos (Bourdieu, 1996 y 2001).

Giddens no otorga a las estructuras un contenido exclusivamente negativo como limitación, restricción o coerción, sino que identifica en las estructuras elementos positivos que permiten implementar prácticas liberadoras. Giddens se preocupa además por la conciencia o reflexividad de los actores y por su capacidad de agencia (Giddens, 1984). Este enfoque parece corresponder con el enfoque de Amartya Sen, quien ve en el mercado el escenario necesario para que los actores de una sociedad moderna puedan tomar decisiones con libertad. Si tal es la función del mercado, el desarrollo económico para Sen estará condicionado por la posibilidad de los actores para construir alternativas (Sen, 1999).

A diferencia de Giddens, Bourdieu muestra un sesgo más estructuralista que tiende a soslayar la subjetividad y la intersubjetividad. El aspecto problemático de la aplicación de sus consideraciones teóricas gira en torno a la naturaleza de los hábitos y el papel que pueden ejercer la deliberación y el cálculo. Su enfoque se corresponde con algunas corrientes institucionalistas que sustentan el funcionamiento de los mercados en el proceso de habituación. De cualquier manera, la conducta habitual permite un reconocimiento más realista que el basado en una racionalidad utilitarista suficientemente informada.¹¹

¹¹ En la versión neoclásica dura, este conocimiento es perfecto; en la versión de racionalidad acotada (*bounded rationality*) de Simon (1972), el supuesto se suaviza.

De Habermas cabe recuperar la tesis de la colonización violenta del mundo de la vida a partir de organizaciones formales políticas —el Estado— y económicas —el mercado— (Habermas, 1987), tarea en la que el discurso neoclásico convertido en ideología asume un papel nada menospreciable. También cabe destacar que las estructuras pueden ser internas o interiorizadas, correspondiendo así al nivel convencionalmente aceptado como micro.

Los hábitos como soporte de la institución mercantil

La noción de hábito, especialmente reivindicada por Bourdieu, pone en la mesa de discusión la naturaleza de la racionalidad económica. Los economistas tienden a asumir que todas las acciones humanas toman lugar en el nivel de razonamiento o deliberación. Sin embargo, las acciones emanan tanto de fuentes deliberativas como no deliberativas. A éstas, Giddens las llama *conciencia práctica*, mientras que Bourdieu habla de un *sentido práctico*. Esta actividad mental ayuda a los sujetos a salir del paso, a actuar sin darle a sus elecciones una expresión discursiva directa (Hodgson, 1991: 179).

La pregunta que cabe plantear es si la acción económica, a pesar de ser una acción social, puede quedar al margen de un procedimiento habitual.

Para Bourdieu, la mayor parte de las acciones son objetivamente económicas sin ser subjetivamente económicas, pues no son ni íntegra ni exclusivamente producto de un cálculo económico racional (1996: 111). Por ello considera necesario erradicar del concepto de estrategia la connotación ingenuamente teleológica que se le asigna, pues las conductas pueden ser orientadas en relación con objetivos sin estar dirigidas de manera conciente hacia esos fines. La noción de *habitus* da cuenta de esta paradoja de las conductas que toman la forma de secuencias orientadas de forma objetiva por referencia a su finalidad, sin ser necesariamente el producto ni de una estrategia conciente ni de una determinación mecánica. Bourdieu es tajante respecto al supuesto del cálculo racional. “Las condiciones del cálculo racional no están dadas prácticamente nunca en la práctica: el tiempo es contado, la información limitada, etc. Por ello, los agentes hacen... ‘lo único que se puede hacer’” (1996: 23). Con base en este autor, cabría preguntarse: ¿hasta dónde las decisiones “satisfactorias” que reivindica la racionalidad limitada no son en realidad decisiones habituales?

Para economistas evolucionistas como Hodgson, existe una jerarquización en los niveles de conciencia e intención en las acciones humanas, lo que permite la coexistencia de hábitos y elecciones racionales, intencionalidad y no intencionalidad, uti-

litarismo y moral, etc. (1994). El empleo del concepto de hábito permite evitar el colapso de todos los niveles de la acción social al exclusivo dominio del ámbito deliberativo, incorporando respuestas habituales que se detonan con una urgencia y una pretensión que excluye la deliberación inmediatamente previa y la formulación discursiva como requisitos para la acción.

Un prejuicio hacia la consideración de una conducta económica habitual emana de la acepción del hábito que lo ubica como respuesta automática e irreflexiva, pero la teoría social contemporánea ubica a los hábitos en otros nichos de la acción social.

Recientemente, Bourdieu ha precisado a los hábitos como dispositivos para la acción en el doble sentido de dotación y propensión (Bourdieu, 2001). Los individuos están capacitados por los hábitos, por lo que la historia individual enriquece estas capacidades y modifica de manera progresiva el comportamiento habitual. Además, los hábitos predisponen u orientan la acción hacia una determinada dirección. Mediante sus hábitos, el agente está apto y dispuesto a actuar. El hábito constituye una estructura internalizada que si bien constriñe el pensamiento y la elección de la acción, no los determina. El hábito sugiere lo que las personas deben pensar o decidir y proporciona los principios por los que las personas deliberan y eligen las estrategias que emplearán en el mundo social (Ritzer, 1993: 503).

Respecto a estrategias económicas, cabe incluir al hábito como el dispositivo que simplifica el menú de las decisiones a tomar. En esta acepción, el hábito nada tiene que ver con una respuesta automática y sí mucho que ver con el proceso real de toma de decisiones económicas.

La ortodoxia económica neoclásica destaca al cálculo deliberativo y consciente como la única opción viable para comprender los fenómenos económicos. El hábito contraviene al racionalismo del cálculo neoclásico, pero no necesariamente al cálculo económico, al que complementan en un doble sentido: constituye un mecanismo alternativo de acción mucho más “económico” en tiempo y recursos y provee una plantilla que identifica, selecciona, codifica, procesa y resuelve la información empírica relevante. A diferencia de la universalidad de los procesos de cálculo que proponen los neoclásicos, quienes reivindican la habituación, insisten en el condicionamiento social y cultural de estos procesos. En este segundo sentido, colaboran no sólo los hábitos y las rutinas,¹² sino también las convenciones sociales, en especial las que conforman los sistemas contables que fundamentan la reflexión y el cálculo, además de las interpretaciones que realizan los actores al evaluar una determinada situación.

¹² Hábitos y rutinas son conceptos estrechamente relacionados. De manera convencional se ha distinguido al hábito como conducta personal, de las rutinas que involucran a un grupo. Se toma aquí a la rutina como la manifestación colectivizada de los hábitos.

Entre el estímulo de la situación empírica y la acción como elección racional, la ortodoxia económica atribuye al cálculo deliberativo un carácter universal, pues lo considera un proceso basado en conocimientos perfectos para algunos, y acotados, pero suficientes, para otros, y preferencias que son consideradas exógenas. En su lugar, el enfoque sociológico considera un proceso complejo configurado por una mezcla de reflexiones discursivas, cálculos optimizadores, conductas habituales y rutinarias, monitoreo restringido a algunas variables, intuiciones y emociones. El momento subjetivo de la acción contiene todos estos principios de acción operando incluso en forma ambigua y/o contradictoria; y no hay argumento de fondo para eximir al cálculo o la acción económica de esa complejidad.

Interpretando a Bourdieu (2001), el hábito consiste en una pantalla de tiempo o interfase entre la circunstancia empírica y la acción (el estímulo y la respuesta) que no implica ni actitud pasiva del agente (contiene elementos activos, aunque no deliberativos ni discursivos), ni una respuesta predeterminada, sino un descarte de acciones inconvenientes.

A diferencia de lo que plantea la ideología neoclásica, la deliberación racional plenamente consciente acerca de todos los aspectos de la conducta es imposible por la excesiva cantidad de información y la incapacidad computacional que esto implicaría. La adquisición de hábitos relega de manera eficaz la necesidad de estar actuando racionalmente en forma continua. La función de los hábitos es tratar con la complejidad de la vida diaria. Las conductas habituales y rutinarias representan un ahorro considerable de cálculo, en especial de investigación y ponderación. Para el individuo no es racional ser racional en cada una de las opciones que hace en la vida. Si esto fuera así, nuestra vida se iría en tomar decisiones sobre los temas más insignificantes.¹³ La ventaja de los hábitos es que resultan dispositivos para la acción notoriamente ahorradores de tiempo, un recurso escaso sobre todo en los procesos que determinan la acción.

Los hábitos establecen consignas para la acción. Las respuestas habituales se manifiestan como recetas, principios, reglas prácticas, etc., fijados por la costumbre y consolidados como soluciones prácticas que pragmáticamente han sido validadas como “exitosas” o adecuadas. En las situaciones complejas que caracterizan a la economía, el hábito simplifica, pero no automatiza el proceso de la acción. Antes que principio mecánico de acción, el *habitus* es “espontaneidad condicionada”: una respuesta “inteligente” a un aspecto activamente seleccionado de la realidad. Produce

¹³ Fukuyama, 1996. La respuesta neoclásica a esta observación es que es más barato no ser racional, lo que es irrefutable. Pero la teoría neoclásica no cuenta con una explicación de cómo se actúa cuando es más barato no ser racional: tendría que recurrir al concepto de hábito.

una respuesta cuyo principio no está inscrito en el estímulo (Bourdieu, 2001).¹⁴ Además, no es una respuesta que se produzca en solitario, sino que se genera en contextos de interacción con otros actores.

La disposición para actuar generada por mediación del hábito proporciona un dominio práctico de las situaciones de incertidumbre y fundamenta una relación con el porvenir que no es la del proyecto (proyección de posibilidades), sino la de la anticipación práctica de lo factible y que percibe al porvenir como un casi presente y no como un futuro contingente (Bourdieu, 2001: 265).

El hábito es inercia o rastro de trayectorias pasadas, lo que impide deducir estrategias a partir de una situación inmediata (Bourdieu, 2001: 262). Así, por ejemplo, el consumidor es un actor social cuya acción no se limita al presente novedoso, sino que se alimenta de un pasado incorporado (*embodied*), a veces demasiado arraigado como para abandonarlo. A menudo, los consumidores se refugian en la esclavitud de su rutina (Reisman, 2002).

La crítica al racionalismo economicista mediante la consideración del dominio de las conductas habituales genera un cuerpo teórico más realista que, paradójicamente, permite ponderar el dominio de la elección racional, resaltando su potencialidad como generador o reformulador de estrategias y destacar la capacidad de agencia de los actores.

Caracterización de los enfoques económicos desde la perspectiva de la estructuración social

Una aproximación desde la perspectiva de las teorías de la estructuración constituye un eje decisivo para ubicar las diferentes doctrinas económicas a partir de la posición que toman respecto a la interacción entre actores y mercados.

A la teoría neoclásica cabe colocarla en el extremo estructuralista, pues aunque esta teoría no habla de estructuras, considera al mercado como un mecanismo que acota o limita en forma tajante la acción de los individuos, quienes, como esclavos del mercado, sólo pueden responder en automático de acuerdo con la matriz interna de preferencias, la cual no puede ser objeto de estudio de la economía, sino que sería un *a priori* esencialista. Las fuerzas del mercado expresan esa capacidad estructuradora del mercado cuyos efectos se consideran incuestionablemente positivos. Las

¹⁴ Se puede conceder la existencia de respuestas impulsivas y cuasi automáticas en la economía, como por ejemplo, la selección impulsiva de un producto o una marca, pero aquí se hace referencia a situaciones de mayor complejidad: estrategias de mercado, decisiones de inversión, etcétera.

estructuras políticas que los actores pueden levantar contra esas fuerzas deben ser eliminadas para dejar paso irrestricto a las leyes y fuerzas del mercado. El mercado aparece como una versión contemporánea de un orden natural que debe ser respetado por los actores para su propio bien. En la teoría neoclásica los sujetos están sujetos por la lógica del mercado, con sus elecciones le dan vida, pero el resultado ya está de antemano axiomáticamente determinado. Así, a pesar de ser un enfoque construido sobre la tesis de que los individuos toman decisiones racionales con libertad, dichas decisiones pueden ser previstas por la teoría, ya que se supone que existe una única manera de hacer un uso óptimo de los recursos.

En la perspectiva neoclásica se ubica al mercado como una institución autosuficiente, autorregulada y capaz de organizar la vida social. Cuando esta institución apriorísticamente caracterizada como todopoderosa no produce los resultados esperados de acuerdo con la aplicación de las leyes de la física a este fenómeno social, se invoca la presencia de factores exógenos al mercado como obstáculo de un cabal funcionamiento. Bajo esta perspectiva, cuando se le deja operar libremente, la institución es armoniosa y eficiente. Por su parte, basta que los sujetos que participan en ella permanezcan fieles a su naturaleza humana, racional, utilitaria y maximizadora para que la institución cumpla su función organizativa. El sujeto queda entonces atado como siervo, esclavo o prisionero de una institución que se nos impone como natural.

En la teoría de los costos de transacción hay una disolución de la relación dialéctica entre actores y estructura: los mercados y demás opciones institucionales son estructuras al margen de la acción de los sujetos en la medida en que están determinadas por las características inmanentes de las transacciones. Los actores auxiliados por su racionalidad acotada sólo pueden (y deben) refugiarse en la estructura óptima correspondiente.

En el marco de la tradición sajona (sobre todo estadounidense), el institucionalismo no neoclásico yuxtapone erróneamente la relación actor y estructura con los niveles micro y macro. Bajo esa confusión, el “viejo” y el “nuevo” institucionalismo debaten: el primero hace énfasis en la influencia de las instituciones (macro) por sobre los individuos (micro), mientras que el segundo, más cercano al individualismo metodológico, pone el acento en el actor (Hodgson, 2000). En ningún caso plantean ni resuelven la dialéctica entre actor y estructura, pues la confunden con la vinculación entre lo micro y lo macro. La institución no es la estructura, sino lo macro, que en el nuevo institucionalismo es un reflejo de las acciones micro, mientras que en el viejo, la institución modela a los individuos.

Marx reivindica una aproximación dialéctica respecto a la economía y la sociedad en general, pero en el caso del mercado parece inclinarse por una crítica de la capa-

cidad estructuradora del mercado. Éste, como resultado de la acción de los hombres, se reifica y controla la vida de los individuos, cuya capacidad de acción debe orientarse entonces hacia su emancipación mediante la eliminación del mercado. Siendo el mercado un producto de la acción de los hombres, son ellos los que tienen la capacidad de superarlo mediante una acción conscientemente emancipadora. Respecto al mercado, la capacidad de agencia de la acción social se enfrenta a una disyuntiva de todo o nada, soportarlo o eliminarlo (confróntese Marx, 1977, cap. 1, § 4).

Mark Granovetter (1990) concede cierta autonomía a actores que, enredados, dan cuenta del proceso de estructuración de una industria (*i. e.*, un mercado). Esta autonomía tiene cabida en tanto la organización industrial alcanza cierta madurez. Pero al alcanzarla, los actores quedan fuertemente constreñidos por el marco institucional así creado. Las redes sociales explican la forma particular en la que queda institucionalizada cada configuración industrial. De acuerdo con este enfoque, las industrias (y sus respectivos mercados) se pueden estructurar de diferentes maneras, pues son concebidas como una construcción social.¹⁵

Esta perspectiva es interesante porque puede articularse fácilmente con el trabajo de Berger y Luckmann (1976), otro trabajo clásico de la sociología. Estos autores identifican varias etapas en el proceso de institucionalización y reconocen la recurrencia de procesos de reinstitucionalización, aspecto que Granovetter no destaca. Robert Boyer toma esta perspectiva cuando sostiene que, a fuerza de repetirse, las relaciones mercantiles son susceptibles de objetivarse y en ese proceso se legitiman apareciendo como socialmente justas.¹⁶ Aplicando los preceptos de Berger y Luckmann, los resultados del mercado aparecen como conocimientos confirmados por la experiencia.

Michael Porter, con su teoría de las ventajas competitivas (1991), descubre, describe y promueve la autonomía de los actores para segmentar el mercado y evadir en forma relativa la competencia desde nichos estratégicamente contruidos. Desde un punto de vista sumamente pragmático y poco teórico, este autor recomienda a los actores mercantiles crear (y hasta inventar) su propio nicho de mercado para protegerse de la competencia. Sus propuestas giran en torno al margen de autonomía de los actores. Resulta muy sintomático que entre los economistas Porter no tenga el peso que tiene entre los administradores. Sin duda, los primeros tienden a confiar más en la capacidad estructurante del mercado que en la capacidad de agencia de los

¹⁵ Esta perspectiva está documentada históricamente. El estudio clásico es el del nacimiento de la industria eléctrica estadounidense realizado por un discípulo de Granovetter. *Cfr.* McGuire, 1986.

¹⁶ Como señala Boyer: "...even if the outcome of market mechanism is perceived as unfair, when the game is played again and again, agents finally consider the outcome just. Here economic efficiency shapes prevailing conceptions of social justice" (1996: 107).

actores, mientras que muchos administradores se sienten cómodos con las teorías que conceden gran eficacia a las acciones de gerentes y directivos de las empresas. Dada su escasa base teórica, el riesgo de este enfoque es caer en el voluntarismo al no visualizar los límites de esas estrategias.

La mercadotecnia como disciplina con una fuerte orientación pragmática da cuenta de la naturaleza dialéctica entre estructuras o hábitos de consumo y cierta capacidad de la publicidad para modificarlos. Su postura choca frontalmente con uno de los postulados básicos de la teoría económica convencional (la neoclásica), que ha decidido ignorar la problemática abierta por las prácticas mercadotécnicas, las cuales sólo han sido adoptados como objeto de estudio por algunos marxistas y por el institucionalismo estadounidense.

Podemos concluir que puede ganarse mucho con el entrecruzamiento entre las teorías económicas sobre los actores y los mercados y las teorías sociológicas acerca de la agencia y la estructura social. En ese entrecruzamiento deben someterse a crítica las concepciones estrechas sobre el mercado y las empresas, así como la dualidad mercado-jerarquía que se deriva de ellas. El análisis social de los actores y procesos de intercambio abre vías para entender diversas configuraciones históricas de los mercados y para indagar las especificidades de los distintos actores que participan en ellos; reconoce las limitaciones y condicionamientos estructurales que imponen los mercados a los actores, pero también destaca la capacidad de los agentes para construir, regular y modificar dichas estructuras.

Bibliografía

- Baker, Wayne (1981), *Markets as Networks: A Multimethod Study of Trading Networks in a Securities Market*, Ph. D. diss, Department of Sociology, Northwestern University, citado por Swedberg (1994) y Granovetter (1985).
- Berger, P. y T. Luckmann (1976), *La construcción social de la realidad*, Buenos Aires, Amorrortu.
- Bourdieu, Pierre (1996), *Cosas dichas*, Barcelona, Gedisa, colección El mamífero parlante.
- (2001), *Las estructuras sociales en la economía*, Barcelona, Anagrama.
- Boyer, Robert (1996), “State and Markets”, en Robert Boyer y Drache Daniel, *States Against Markets*, México y Nueva York, Routledge.
- Coase, Ronald (1990), “The Nature of Firm”, *Económica*, núm. 4, noviembre 1937, pp. 386-405 (reproducción facsimilar), en O. Williamson (ed.), *Industrial Organization*, Elgar, Hant y Vernon.

- De la Garza, Enrique (2008), “Trabajo a-típico, ¿identidad o fragmentación?: alternativas de análisis”, en E. Pacheco, E. de la Garza y L. Reygadas (coords.), *Trabajos atípicos y precarización del empleo*, México, El Colegio de México (en prensa).
- Dosi, Giovanni (1994), “Boundaries of the Firm”, Geoffrey M. Hodgson, Samuels Warren y Tool Mark (eds.), *The Elgar Companion to Institutional and Evolutionary Economics*, 2 vols., Inglaterra, Aldershot, Hants.
- Fukuyama, Francis (1996), *Confianza*, Buenos Aires, México, Atlántida.
- Giddens, Anthony (1984), *The Constitution of Society: Outline of the Theory of Structuration*, Cambridge, Polity Press.
- Gómez, Miguel Ángel (2004a), “Reflexiones sobre el concepto de *embeddedness*”, *Polis*, 04/DOS, Departamento de Sociología de la División de CSH. UAM, pp. 145-164.
- _____ (2004b), “Subcontratación e industrialización de la construcción de vivienda popular. Mercados, empresas, instituciones y poder en los encadenamientos productivos”, tesis de doctorado en Estudios Sociales, México, UAM-Iztapalapa.
- Granovetter, Mark (1990), “Entrevista”, en Swedberg (ed.), *Economic and Sociology Redefining Theirs Boundaries: Conversations with Economist and Sociologists*, Princeton University Press.
- Habermas, Jürgen (1987), *Teoría de la acción comunicativa*, 2 vols., Madrid, Taurus.
- Hirschman, Albert O. (1990), “Entrevista”, en Swedberg (ed.), *Economic and Sociology Redefining theirs Boundaries: Conversations with Economist and Sociologists*, Princeton University Press.
- Hodgson, Geoffrey M. (1991), *After Marx and Sraffa: Essays in Political Economy*, Londres, MacMillan.
- _____ (1994), “Habits”, en Geoffrey M. Hodgson, Samuels Warren y Tool Mark (eds.), *The Elgar Companion to Institutional and Evolutionary Economics*, 2 vols., Inglaterra, Aldershot, Hants.
- _____ (1999), *Economics and Utopia: Why the Learning Economy is not the End of History*, Nueva York, Routledge.
- _____ (2000), “What Is the Essence of Institutional Economics?”, *Journal of Economic Issues*, 34, núm. 2, vol. 1, pp. 317-329.
- Leifer, Eric y Harrison White (1987), “A Structural Approach to Markets”, M. Mizri-chi y M. Schwartz (eds.), *Intercorporate Relations: The Structural Relations of Business*, Nueva York, Cambridge University Press.
- Marx, Karl (1977), *El Capital*, México, Siglo XXI.

- McGuire, Patrick (1986), *The Control of Power. The Political Economy of Electric Utility Development in the United States. 1870-1930*, Ph. D. dissertation, Department of Sociology, State University of New York, Cambridge University Press.
- Palpacuer, F. y A. Parisotto (1998), "Global Production and Local Jobs: Issues for Discussion", *International Workshop. Global Production and Local Jobs: New Perspectives on Enterprise Networks, Employment and Local Development Policy*, Ginebra, mimeo.
- Porter, Michael (1991), *La ventaja competitiva de las naciones*, Madrid, Plaza y Janés.
- Powell, Walter W. (1991), "Neither Market nor Hierarchy: Networks Forms of Organization", en Thompson Grahame *et al.*, *Markets, Hierarchies and Networks. The Coordination of Social Life*, Londres, Sage Publications.
- Reisman, David (2002), *The Institutional Economy. Demand and Supply*, Chentelham, RU, Edward Elgar.
- Reygadas, Luis (2002), *Ensamblando culturas. Diversidad y conflicto en la globalización de la industria*, Barcelona, Gedisa.
- _____ (2008), *La apropiación. Destejiendo las redes de la desigualdad*, Barcelona, Anthropos.
- Richter, Rudolf (2001), "New Economic Sociology and New Institutional Economics", *Conferencia Anual del ISNIE*, ISNIE Berkeley.
- Ritzer, George (1993), *Teoría sociológica contemporánea*, 3a. ed., Madrid, McGraw-Hill.
- Sassen, Saskia (1995), "Immigration and Local Labor Markets", en Alejandro Portes (ed.), *The Economic Sociology of Immigration. Essays on Networks, Ethnicity, and Entrepreneurship*, Nueva York, Russell Sage Foundation.
- Sen, Amartya (1999), *Development as Freedom*, Nueva York, Alfred A. Knopf.
- Simon, Herbert (1972), "Theories of Bounded Rationality", en C. B. McGuire y Roy Radner (comps.), *Decision and Organization*, Nueva York, American Elsevier, pp. 161-176.
- White, Harrison (1978), "Markets as Social Structures", *Paper Presented at the Annual Meeting of the American Sociological Association*, Boston.
- Williamson, Oliver (1991 [1975]), *Mercados y jerarquías: su análisis y mecanismos antitrust*, Fondo de Cultura Económica.

Un acercamiento hacia la labor de las diseñadoras de ropa

Abel Pérez Ruiz¹
Sergio Sánchez Díaz²

Introducción

Un componente importante de los espacios de trabajo es el que comprende el tipo de comunicación que se da entre sus diferentes miembros. En este sentido, los *modos de hacer* un ejercicio productivo no escapan de particulares “modos de decir”, ya que la manera de ejecutar una tarea determinada despierta en cada sujeto diversas sensaciones, ideas, conocimientos, emociones, valoraciones éticas y estéticas que se expresan discursivamente entre los diferentes sujetos involucrados en un ambiente laboral.

Tal es el caso de las diseñadoras de ropa: insertas en una dinámica industrial, *su práctica productiva implica esgrimir recurrentemente variadas expresiones* en defensa de su trabajo, tanto en sus relaciones con el jefe como con sus compañeros. Vista desde este ángulo, la prenda se convierte en un objeto de disputa simbólica entre quienes intervienen de diversas formas en las actividades de la confección de ropa, de manera que para dichas trabajadoras, el vínculo que las une a su materia de trabajo va más allá de la mera conducción instrumental puesta al servicio de la empresa: implica, más bien, un ejercicio productivo que moviliza una particular postura, la cual se hace narrable y se confronta cotidianamente frente a otras maneras de pensar, sentir y ejecutar las labores productivas.

¹ UAM-Iztapalapa. Correo electrónico: abelo_28@yahoo.com.mx

² Profesor-investigador del CIESAS. Correo electrónico: sads542@yahoo.com.mx

Con base en lo anterior, la intención del presente artículo es presentar un estudio de caso³ donde el trabajo de diseño de ropa se convierte —más allá del despliegue de un *know how*— en una “práctica discursiva” que tiene que confrontarse, negociarse o imponerse frente a los demás como parte de relaciones asimétricas de poder al interior del espacio productivo. Específicamente nos interesa estudiar cómo el discurso de la creatividad llega a movilizar en las diseñadoras ciertas formas de aprehensión subjetiva con respecto de sus otros compañeros de trabajo que las lleva a desarrollar estrategias de defensa del valor simbólico que representan las prendas. Para tal efecto, hemos estructurado el presente documento en tres ejes de exposición fundamentales: *a*) una breve revisión teórica en torno a la relación existente entre el trabajo, la cultura y el poder; *b*) una reflexión teórico-metodológica en torno al vínculo entre diseño y creatividad, y *c*) la presentación del caso empírico.

Trabajo, cultura, poder. De nuevo el recuento

Como sabemos, el estudio del trabajo, la cultura y las relaciones de poder es de larga data, se remonta a las primeras décadas del siglo xx. Podemos decir que hoy en día conocemos con bastante precisión este mapa.

En Estados Unidos suele ubicarse el principio de estos estudios a partir de las investigaciones de Elton Mayo sobre las condiciones de trabajo en la Western Electric Company, entre 1927 y 1932, en la ciudad de Chicago.

Dichos estudios estaban animados por la necesidad de conocer el comportamiento de los obreros al calor de la introducción de la producción en masa en Estados Unidos; sobre todo, daban cuenta de las causas de la fatiga, la insatisfacción y la rotación de los trabajadores ante un empresariado que no los tomaba en cuenta, los ignoraba y les imponía ritmos de trabajo.

Poco después, en los años cuarenta del siglo xx, surgió en Inglaterra la Historia Social Inglesa. Entre otros estudiosos, es notable la contribución de E. P. Thompson. Para él, los obreros eran generadores de cultura. En debate con las formulaciones marxistas ortodoxas, sostuvo que los obreros habían sido capaces de generar esa cultura casi desde el inicio de su formación como clase en ese país.

En ese sentido, según Thompson, la experiencia de clase provenía de las tradiciones de trabajadores (el jacobinismo, las sociedades de ayuda mutua, el metodismo),

³ El estudio se realizó con las diseñadoras de la empresa “Union Boy”, dedicada a la confección de prendas para dama, la cual, al momento de la investigación (otoño-2004), se encontraba en el municipio de Naucalpan, Estado de México.

así como de los sufrimientos experimentados por éstos durante la Revolución Industrial. Pero ello no quería decir que esa clase estuviera aislada de las influencias culturales de las clases dominantes. Para él, el *condicionamiento* de la clase obrera era un hecho indudable.

Recordemos que en la época a la cual se refieren los estudios de Thompson, los sentimientos generados entre los obreros eran de agravio y humillación. Ellos habían vivido la Revolución Industrial como una catástrofe, pero al mismo tiempo, entre ellos se generó una visión del mundo en la que se visualizaba el antagonismo con las clases dominantes y la idea de unidad entre ellos.

De ahí que la experiencia de la clase obrera incluyese el tema de su acción. En efecto, a finales del siglo XVIII y principios del XIX, esta clase ya había dado muestras de organización. Ya se habían dado incluso las acciones de las sectas *ludditas* (los destructores de máquinas), pasando por el *mutualismo*, hasta llegar a la conformación del primer movimiento político del proletariado: el *cartismo* inglés.

En Francia, prácticamente al unísono, se generó la poderosa Sociología del Trabajo Francesa. De tintes marxistas, pronto buscó caminos nuevos para abordar el estudio del trabajo, la cultura y el poder en el cambiante panorama industrial de ese país a mediados del siglo pasado.

Esta corriente llevó su análisis hacia el estudio de las condiciones concretas en las que los obreros se insertan en lo que estos sociólogos llaman las *fases de la evolución técnica*. De esas condiciones concretas es que surgen, también, formas de conciencia obreras específicas.

Pero no será una *conciencia de clase* la que ahí surgiría, al estilo marxista-leninista clásico, sino diversas conciencias de clase. Es que para esta corriente la clase obrera y las industrias en las que se desenvuelve son fenómenos heterogéneos; reconoce la enajenación de los obreros, pero sostiene que a cada fase de la evolución industrial surgirán diversas formas de conciencia obrera e incluso diversos tipos de organización entre ellos.

En esta perspectiva ya cuenta el estudio de la subjetividad de los obreros, del sentido que ellos le dan a sus acciones. El obrero no es un objeto de la organización capitalista del trabajo; es un actor capaz de generar un punto de vista sobre esa organización, de intervenir en ella.

Otra perspectiva de estudios de esta índole fue la del *obrerismo* italiano de los años sesenta del siglo XX y que llegó a México poco tiempo después. A los miembros de esta perspectiva les interesaba el proceso de conformación del sujeto obrero, pero en ese proceso no era necesaria la existencia de una instancia “externa” a los obreros, como podría ser un partido de clase. Para ellos, la conformación del sujeto

obrero pasaba por la lucha directa en las fábricas, ahí los obreros tomarían conciencia de su situación y de su misión histórica.

Dicho proceso, que implicaba la “lucha continua” hasta la conformación del poder obrero en la fábrica, suponía el rechazo a la lucha parlamentaria y, muy al tono con esos momentos, la lucha en contra del “eurocomunismo”, es decir, la lucha en contra de una visión reformista de cambio, que estaba ejemplificada en el Partido Comunista Italiano.

En años más recientes, los estudios de la cultura en el trabajo y de las relaciones de poder por parte de la ciencia del trabajo inglesa han sido notables. Sin embargo, éstos últimos no podrán ser abordados en el presente artículo debido a la limitante de espacio. Sólo diremos que son muy vastos e incluyen estudios sobre la relación entre tecnología y experiencia personal y sobre insatisfacción en el trabajo (Gallie, Walter y Guest), sin olvidar los trabajos clásicos de Goldthorpe, sobre el “aburguesamiento” de los trabajadores dado por contar con ingresos relativamente altos y por tener expectativas de ascenso social. Al respecto, sugerimos consultar el trabajo de Abel Pérez (2006).

En América Latina, el debate en torno a la relación entre trabajo, cultura y poder ha sido sumamente amplio, y el auge de estos estudios alcanzó su punto máximo durante los años ochenta, aunque quisiéramos advertir que en los párrafos siguientes llevamos a cabo una reinterpretación y ampliación de su mapa sobre la cultura obrera y laboral.

Son varias las perspectivas de estudio generadas durante esos años: *a)* la de los procesos de trabajo; *b)* la de la cultura obrera; *c)* la de la reproducción y trabajo femenino; *d)* la de los sujetos sociales; *e)* la del corporativismo; y *f)* la de la conciencia, identidad, subjetividad y acción obreras.

Veamos someramente cada una de ellas. La de los procesos de trabajo contó con influencias de corte marxista. Muchas inquietudes la animaron, entre otras: recuperar las condiciones de trabajo concretas de la clase obrera, hacer una crítica de estas condiciones y dar cuenta de las diversas formas de resistencia de los obreros, tanto las “espontáneas” como las “conscientes y organizadas”.

Dicha perspectiva de análisis tuvo una considerable influencia en varios países de la región, entre ellos México, en donde, desde los años setenta del siglo pasado, se generó un número importante de estudios de caso, donde se advierte un gran interés por adentrarse en los temas del control obrero, las condiciones de trabajo, las formas de organización, tanto laborales como sindicales, la resistencia obrera, entre otras.

La revisión detallada de estudios tan heterogéneos muestra la existencia de una situación laboral y social común: la de la explotación del trabajo, la pobreza, la

dominación y el control de los sindicatos por parte del Estado, esto cuando los trabajadores contaban con organizaciones de esta índole, lo cual no siempre sucedía.

Las investigaciones sobre proceso de trabajo tuvieron impacto en otros países de América Latina, sus contribuciones fueron diversas. Sin embargo, pronto se transitó a los estudios de cultura obrera y, enseguida, a los de culturas laborales.

Dentro de esta línea de investigación destaca de nuevo la investigación realizada en México. Durante esos años se llevaron a cabo decenas de estudios en diversos contextos: ciudades industriales y ciudades mineras, ramas tradicionales como el henequén y los textiles, entre muchas otras. En estos estudios aparecían ya diversas nociones de *cultura*: cultura obrera y cultura laboral o culturas laborales.

Los cambios efectuados dentro de esta línea de investigación se fueron operando vertiginosamente. De una etapa teórica muy temprana, caracterizada por la influencia del marxismo ortodoxo, se pasó a asumir orientaciones teóricas más complejas. En este tránsito debemos destacar las contribuciones de sociólogos de la Universidad Autónoma Metropolitana, de México, encabezados por Enrique de la Garza.

Ya hacia los años noventa del siglo pasado, las investigaciones que ése y otros grupos de investigadores realizaban eran notables. Ellos sostenían que la cultura obrera debía verse como un proceso complejo, en el que podían ubicarse una diversidad de sujetos, tanto tradicionales como emergentes. Los procesos de creación de identidad eran tanto conscientes como inconscientes. Ponían en duda la pertinencia de referirse a una sola identidad obrera pues, pensaban, sólo puede hablarse de tal “en determinadas circunstancias, *para ciertos campos de acción*” (De la O, De la Garza y Melgoza, 1997: 37).

Las aspiraciones y acciones de los diversos sectores de la clase obrera eran también muy variadas, yendo desde la aceptación del orden social hasta su impugnación. En suma, sólo partiendo del análisis concreto es que podrían identificarse los perfiles de su cultura.

Este grupo de investigadores, con De la Garza a la cabeza, haría pronto otras contribuciones a este tipo de estudios, recuperando sobre todo nuevas perspectivas teóricas de investigación.

La perspectiva de la relación entre la reproducción y el trabajo femenino ha tenido la inquietud de descubrir las formas de subordinación de las mujeres en el trabajo. Dicha línea de investigación se concentra en conocer cómo es que se está dando la inserción de la fuerza de trabajo femenina en el marco de los procesos de globalización y de reestructuración productiva. En general, lo que estos estudios constatan es el deterioro general que se ha dado de las condiciones de trabajo femeninas en el conjunto del empleo asalariado (Sánchez y Pérez, 2006).

El grupo de la UAM-I, encabezado por el sociólogo Enrique de la Garza, ha realizado otras aportaciones teóricas al campo de los estudios sobre cultura laboral. Es notable en este sentido la recuperación de la propuesta teórica neo-marxista de los sujetos sociales; a esta perspectiva le ha interesado ubicar a los sujetos obreros surgidos de las reestructuraciones productivas iniciadas en los años ochenta del siglo pasado (De la Garza, 1992).

Este grupo de investigación ha constatado que en México, para esos años, se habían generado ya varios sujetos obreros, dependiendo del sector industrial en el que laboraban, de las características que hubiera asumido la reestructuración industrial en él y del papel que hubiesen ejercido ahí los sindicatos. Sin embargo, por motivos de espacio, no entraremos aquí en más detalles.

Otra perspectiva sería de estudio muy importante para conocer la cultura de los grandes contingentes obreros en México fue la del corporativismo sindical, que estudió la cultura generada a partir de la alianza del Estado posrevolucionario con los grandes sindicatos de industria, periodo que comprendió desde los años veinte hasta los años ochenta.

Esta perspectiva, estudiada a fondo también por Enrique de la Garza y otros investigadores, abordó la cultura obrera generada a partir del intercambio de beneficios entre los diferentes actores políticos: el Estado recibió apoyo de las bases obreras gracias al conjunto de beneficios que les hacía llegar. Entre esos beneficios se contaba una legislación laboral específica que permitía protecciones diversas a los trabajadores en los centros de trabajo (el trabajo de por vida, barreras a los despidos, prestaciones), aunque montado todo en un modelo de relaciones sumamente autoritarias, en las que líderes sindicales y Estado (entonces a través del PRI), ejercían el control sobre los trabajadores (De la Garza, 1992).

Para concluir, nos referiremos de nuevo, muy brevemente, a los estudios que abordan el tema de la cultura desde el estudio de la conciencia, la identidad, la subjetividad y la acción obrera. Al respecto, son muy variados esos enfoques. Los que se centran en la cuestión de la identidad abordan temas como los procesos de calificación, descalificación y recalificación de los trabajadores; estudian ocupaciones diversas como las de los maestros, las enfermeras, los ingenieros, y los efectos de los cambios tecnológicos entre los trabajadores.

Dichos estudios abordan temas como las orientaciones obreras en los puestos de trabajo ante la organización laboral y en la participación sindical.

Por supuesto, ya hacia finales de la primera década del siglo XXI, el agua sigue corriendo bajo el puente y hoy encontramos nuevos enfoques y nuevos desarrollos en este tipo de estudios, por ejemplo: *a)* los que estudian los cambios en las relaciones laborales; *b)* los que abordan las reestructuraciones productivas; *c)* los que

investigan las culturas sindicales; *d*) los que revisan la relación entre el trabajo y las migraciones; *e*) los que analizan la cultura en las organizaciones; *f*) los que observan el impacto de la violencia en el trabajo; y *g*) los que se enfocan en la precarización del trabajo (Ravelo y Sánchez, 2006).

La contribución del presente trabajo radica en recuperar, a partir de información empírica, la narrativa de las trabajadoras involucradas en una actividad determinada —el diseño de ropa—, la creatividad que exige esta actividad y el contexto laboral en el que se desarrolla. El análisis que se realiza a partir de la recuperación de discursos y narraciones de esas trabajadoras logra recrear orientaciones en el trabajo, disyuntivas, transacciones, disputas simbólicas y dilemas de diversa índole en el mismo puesto de trabajo, en donde el poder no es algo dado, sino un complejo proceso que se negocia entre los actores involucrados de manera cotidiana.

Diseño de ropa y creatividad

El hacer algo fuera de lo convencional, fuera de toda norma o criterio establecido, la capacidad de innovar, de trascender, de “romper el molde”, constituyen insumos que alimentan frecuentemente la idea de *creatividad*. El designar a alguien como *creativo* representa un reconocimiento o una valoración cimentada en la idea de que en nuestras acciones, pensamientos e ideas es difícil escapar de la repetición o la rutina. Para quien recibe esa designación, por su parte, ello puede representar un signo de distinción personal, un motivo de orgullo, una sensación de prestigio, autenticidad e individualidad.

En la misma línea, la creatividad se asocia también con lo *artístico*, con un tipo de expresión sublime y trascendente del talento humano que capta de otra manera el mundo que nos rodea. En cualquier caso, lo creativo es visualizado como un atributo especial, un *don* que sólo unos cuantos tienen el privilegio de poseer, de ahí su carácter restringido, el cual se ve acompañado de una legitimación social que le confiere al artista un sitio *exclusivo* dentro de la sociedad, más allá del que ocupa la mayoría de la gente.

Dentro de este marco, la labor del diseño —independientemente de cuál sea su expresión productiva— se haya fuertemente asociada con la idea de la *creatividad*, en tanto que descansa en la asunción del esfuerzo inventivo por crear o perfeccionar un artefacto a través del cual se establecen modos de uso, modos de vinculación entre los miembros de una sociedad y de éstos con la naturaleza (Martín, 2002: 67).

Creatividad y diseño se vuelven así dos expresiones íntimamente vinculables que refieren la capacidad de los sujetos de *idear* y *ejecutar* una variedad de acciones

encaminadas hacia el logro productivo. Es bajo esta articulación como el ser humano hace expresable para sí y para los demás sus voluntades de realización en tanto *ser social* pues, como lo sugiere Vasilachis de Gialdino (2002: 29), a través de la obra productiva es que el individuo perfecciona su capacidad creativa y comparte los frutos de su actividad con quienes han contribuido a producirlos o con quienes tienen necesidad de ellos.

La creatividad implica un reconocimiento mutuo entre quien es objeto de la distinción y quien la confiere. El problema se presenta cuando alguien busca definirse como una persona creativa sin contar con la aceptación social suficiente que la respalde o apoye. Lo anterior puede resultar más inquietante si la persona que lo profiere es un trabajador o una trabajadora dentro de un ámbito fabril.

Identificar el trabajo industrial como algo creativo resulta difícil de entender, más aún si lo asociamos con un espacio en el que las prácticas se ven sometidas a determinados ritmos, lineamientos, normas y criterios de ejecución precisos. Por ello, la noción de creatividad puede considerarse como un aspecto ajeno a una dinámica laboral donde no es muy común hablar de la inventiva o del “genio” individual al momento de ejecutar una determinada tarea. Pero cuando hablamos de un tipo de trabajo inserto de un sector productivo particular —como es el de la confección de ropa— y de un tipo de trabajadora en específico —como es la diseñadora de ropa—, lo anterior necesita ser examinado y no ser desacreditado *a priori*.

El mundo de las prendas está fuertemente asociado con la moda. El “vestirse a la moda” constituye un significado capaz de movilizar prácticas sociales, tanto para quien incorpora una prenda en sus interacciones cotidianas como para quien tiene que concebirla y desarrollarla de manera productiva. En un nivel de reflexión, la moda —por lo general— ha sido un tema relegado al trastero de las preocupaciones intelectuales, en lo fundamental por asociarse al *glamour* y superficialidad que desalientan cualquier aproximación conceptual (Lipovetsky, 1990).

Pero la moda es un componente del acontecer social, más allá de la frivolidad que puedan representarnos sus distintas manifestaciones a la luz de las pasarelas o las grandes exhibiciones. La moda convive en el seno de las interacciones humanas a través del elemento comunicativo más inmediato y visible: el vestido. Más allá del placer que encierra el poder elegir entre una variedad de prendas lo que nos acomode mejor “en función de la ocasión”, se encuentra la necesidad de identificarnos y ser identificado por otros, de modo que el vestirse es un acto sociocultural que refleja la expresión íntima de la experiencia y la presentación de la identidad (Entwistle, 2002: 24). En este ambiente, el diseñador (Cardin, Dior, Versace) se convierte en la figura emblemática de la moda por considerarse un *sujeto creativo* que logra imponer las tendencias en el vestir.

Esta idea de *lo creativo* posee una eficacia simbólica para quienes deciden estudiar la carrera de diseño de ropa y consiguen desenvolverse profesionalmente dentro del mercado laboral. El diseñar un modelo dentro de un ambiente industrial implica un despliegue de conocimientos, habilidades y destrezas técnicas, pero también supone una expresión de valoraciones estéticas, emotivas o sentimentales que se ve incorporada en las diferentes prendas como una manifestación del ser individual, todo ello dentro de particulares exigencias, ritmos y tiempos de trabajo. Por ende, la idea de desplegar el “talento creativo”, “ser innovadores”, “dar rienda suelta a la imaginación”, son significados que son incorporados por las diseñadoras como parte de su formación, y que una vez insertas en una dinámica laboral pueden dar lugar a encuentros o desencuentros, aceptaciones o rechazos entre quienes se ven involucrados en la realización de los vestidos.

En tal perspectiva, la idea de creatividad en el diseño de ropa exige situarla en su contexto. Su contenido como manifestación autónoma de inspiración, reto o transformación posee ciertas particularidades cuando se ubica dentro de una dinámica manufacturera, como es la confección de prendas orientada, por lo general, a adaptar o reinterpretar las tendencias mundiales de la moda. Asimismo, al interior de dicha dinámica se presentan exigencias y necesidades productivas, determinadas relaciones laborales, un tipo particular de tecnología, ciertos mecanismos de comunicación entre los miembros, estructuras jerárquicas, etc. Por ende, la noción de *creatividad* para la diseñadora no está exenta de confrontación, tensión o cuestionamiento, no sólo en el propio espacio productivo, sino también en el espacio extra-laboral.

Uno de los elementos que dan contenido a la definición individual en relación con la actividad productiva es el *prestigio* asociado al trabajo; es decir, su valor social (Bain, 2005: 25-47). Desde ese ángulo, la orientación hacia la práctica del diseño discurre sobre ciertas valoraciones tanto individuales como colectivas. *Lo creativo* entonces, como expresión conferida a la práctica laboral, es un asunto que exige *legitimarse* frente a los demás. Para las trabajadoras del diseño, el reconocerse y buscar ser reconocidas como creativas no lo da en automático su posible *don*, su sola formación profesional o su estatus dentro de la empresa, sino que es algo que se tiene que confrontar, validar o adquirir en forma cotidiana frente a los demás.

De manera que estas resistencias las llevan a asumir una singular defensa hacia su práctica laboral como una manera de identificarse y ser identificadas por los otros. Por todo esto, partimos del reconocimiento de que para adentrarnos en las formas de significación asociadas al valor simbólico de la prenda es necesario situarnos en la perspectiva de quienes cotidianamente la viven, la experimentan y la desarrollan, es decir, las diseñadoras. Es así como se busca reconstruir a través de sus narrativas el cúmulo de experiencias vividas por el cual las diseñadoras han transitado y

que les ha permitido conformar una singular forma de pensar y ejecutar el trabajo. En función de ello es que se establecen un par de preguntas que servirán de guía a la exposición: ¿qué tipo de actitudes o comportamientos despliegan las diseñadoras al interior del espacio productivo en correspondencia con los significados otorgados a la prenda?, y ¿cuál es el sentido que le otorgan las diseñadoras a su actividad en función de la tecnología aplicada y las formas de comunicación que establecen con los miembros de la empresa?

La importancia de erigirse como *creativa*

El perfil ocupacional de una diseñadora industrial reside esencialmente en su especialización técnica para la elaboración de los vestidos, esto es, conocimientos específicos en torno a volumen, composición, medidas, tallas, graduación, patrones, terminado, etc. Esto hace que su trabajo presente formas de concepción y desarrollo singulares con respecto a otro tipo de saberes. En principio, sus conocimientos y destrezas se concentran en la elaboración de dibujos (modelos) y en la realización de moldes o patrones a partir de los cuales se deriva propiamente la confección de las prendas al amparo de una específica división de tareas. De ahí que los ritmos, exigencias y procedimientos de trabajo vengán pautados por la necesidad de atender un consumo masivo, situación contraria a la *haute couture* cuyas prendas (un vestido de novia, un vestido de noche, un vestido de coctel, un vestido de graduación, etc.) suelen producirse por encargo y requieren de un tiempo y una dedicación especiales.⁴

Como segundo término, por lo general la ropa desarrollada es casual, la cual posee una mucha mayor demanda en el mercado en función de la línea trabajada: ropa para dama, para caballero, para niños, etc. (*commodities*). Como tercer elemento está el hecho de que los criterios del trabajo por lo general son elementos externos al responsable del diseño en tanto que se derivan del uso de una particular tecnología y de prescripciones establecidas por un área o entidad superior, en este caso por el gerente de producción o por el propio patrón. Como último punto, podemos añadir que el diseño y la confección en serie de las prendas supone la participación de varios miembros al amparo de una particular división del trabajo; por ende, la tarea del diseñador o la diseñadora forma parte integral de una cadena de funcio-

⁴ Claro está que en la alta costura (o *haute couture*) también se llegan a elaborar varias prendas, especialmente cuando los diseñadores presentan sus colecciones para las temporadas primavera-verano, otoño-invierno; sólo que a diferencia del diseño industrial, en el diseño de alta costura no se trabaja bajo los ritmos de la producción en serie.

nes en donde no sólo entran en juego otros conocimientos y habilidades —como es la costura, el corte, el planchado, la maquila, etc.—, sino además otras maneras de sentir y ejecutar el trabajo.

Resulta necesario puntualizar estos aspectos para comprender cómo se desenvuelve la actividad del diseño dentro de una empresa. En ese orden, la empresa —como espacio de interacción social— revela dinámicas cotidianas que configuran específicas formas de entender y sentir las actividades productivas. En su interior se generan diversos significados que encuentran una singular interpretación por parte de quienes participan continuamente en ella. De esta suerte, la empresa se constituye no sólo en una entidad portadora de socialización (Leselbaum, 2002: 303), sino además en un espacio *intersubjetivo* donde se presentan de continuo comportamientos subjetivamente significativos entre sus diferentes miembros (Berger y Luckmann, 2001).

Estos comportamientos expresan la capacidad de las personas para otorgarle un sentido a sus pensamientos y acciones en su relación con los otros y con el mundo que les rodea. Para la diseñadora, en particular, las experiencias vividas, asociadas a su práctica productiva, le permiten incorporar diversos contenidos subjetivos en la manera en la que conforma determinadas intenciones y competencias de acción en su orientación laboral cotidiana.

Desde tal perspectiva, la participación de la diseñadora dentro de la empresa se ve afectada por la dinámica de interacción que guarda tanto con el jefe como con los compañeros de trabajo. En este proceso, ella va elaborando y redefiniendo un conjunto de percepciones en relación con su desempeño laboral como resultado de sus distintas experiencias. Ello le permite reflexionar en torno a su actividad desde una perspectiva propia e ir delineando un particular comportamiento al interior del espacio productivo.

El llegar a comprender este comportamiento no sólo implica asociarlo con la naturaleza misma de la actividad o con las condiciones objetivas presentes en el ambiente laboral cotidiano, sino que es importante, además, poder vincularlo con aquellos elementos subjetivos incorporados por la diseñadora. De este modo, la relación existente entre el contexto de trabajo y la forma de interactuar de la diseñadora se encuentra mediada por su subjetividad, la cual actúa como una fuente transmisora de sensaciones, preferencias y proyecciones personales que dan cuenta de una manera de experimentar su quehacer productivo.

Para adentrarnos en ello es necesario recurrir al lenguaje. En consonancia con Shotter (2001), la pertinencia de este elemento es que permite dar cuenta de nosotros mismos, al servir de vehículo mediante el cual justificamos nuestras acciones ante los demás como expresión de un intercambio conversacional. A partir de la

narrativa, la diseñadora identifica y selecciona ciertos acontecimientos que adquieren una especial significación una vez que son relacionados con sus experiencias productivas.

El caso Union Boy

Esta planta constituye una pequeña empresa con cerca de 35 trabajadores entre personal administrativo y de piso. La línea en que se especializa es ropa para niño y para dama. Su principal mercado lo conforman tiendas de consumo popular de diferentes zonas de la ciudad de México como Milano, Casa Ley, Aurrerá, entre otras. En términos organizativos cuenta con seis áreas: Administración, Diseño, Corte, Almacén, Bordado y Estampado. Cada departamento posee su espacio de operación particular, siendo las áreas de corte y almacenamiento las que mayor extensión espacial ocupan por el tipo de actividad que ahí se desarrolla.

El departamento de Diseño, concretamente, está compuesto por dos diseñadoras, dos muestristas o costureras y un graduador. Comparten un espacio de aproximadamente 30 metros cuadrados distribuido en tres secciones: una reservada para las muestristas, en donde se cuenta con dos máquinas rectas, una *over* y una planchadora para llevar a cabo las tareas de costura y planchado; otra es utilizada por las dos diseñadoras, quienes ejecutan su labor sobre una amplia mesa de trabajo, y la última es ocupada por el graduador, quien tiene a su disposición un escritorio y una computadora.

La división del trabajo en cada uno de los miembros es muy marcada en función de sus capacidades. Las diseñadoras se dedican al desarrollo de los moldes muestra, una de ellas se especializa en ropa para dama, en tanto que la otra lo hace en ropa para niño. Las costureras, por su parte, se abocan a la unión de los cortes que conforman las muestras y adicionalmente a las labores de planchado. El graduador, a su vez, se orienta a desarrollar las diferentes tallas a partir de la muestra base con el objeto de enviarlas al departamento de corte.

Este hecho marca, de inicio, una peculiaridad alrededor del diseño en este contexto, esto es, la labor de diseño requiere de un tipo de conocimiento especializado para la configuración técnica de la prenda que consiste en términos de composición, volumen, corte, trazo y patrón. Asimismo, no supone la actividad en solitario por parte de quien la realiza, como podría ser el caso del diseño de alta costura, antes bien, su ejecución viene acompañada de una complementariedad de funciones —como parte de una división del trabajo—, lo que implica formas particulares de pensar y ejecutar las tareas productivas encaminadas a la concreción de las prendas.

La labor de diseño consta de una serie de etapas: la primera consiste en la búsqueda de la información para el desarrollo de la prenda, el recurso básico de que se dispone para este propósito es el uso de revistas o catálogos de moda, los cuales orientan las tendencias del vestir con una temporada de anticipación. En ellas se trazan arquetipos sobre la importancia de la buena apariencia a partir del *look* mediante fotografías de los últimos diseños de Versace, Armani, Lagerfeld, Chanel, etc. Este elemento funge como un mecanismo de comunicación con contenidos simbólicos diversos. Mensajes como “tu nuevo *look* de otoño”, “maquillaje elegante”, “moderna”, vienen correspondidas de imágenes arquetípicas capaces de movilizar prácticas alrededor del cómo vestir y el cómo ser.

Estas expresiones son incorporadas y redefinidas por la diseñadora a partir de sus propios criterios estéticos. La diseñadora es quien se reserva la preferencia sobre un determinado estilo de prenda. En esta etapa, el gusto por el tipo de tela, el corte o la forma viene a constituir un dominio enteramente personal en el cual se ponen en juego conocimientos y sensaciones sobre la moda como resultado de sus conocimientos y experiencias. Estos recursos son situados por la diseñadora como partes fundamentales que actúan en conjunto para *idear* una prenda.

De esta manera, el ejercicio del diseño se ve permeado por diversas inclinaciones en cuanto a forma y funcionalidad. En este sentido, la mirada de la diseñadora está puesta en una doble imagen, es decir, en el modelo de la revista y en la representación de la gente a quien va dirigida la prenda. Esta adaptabilidad hace que la diseñadora se asuma como alguien que logra olfatear las necesidades de consumo, la accesibilidad o los gustos, así como las limitaciones, los desagradados o desacuerdos de las personas sobre la moda en el vestir.

La elección del modelo, por ende, no es simplemente la reproducción extraída de la revista o del catálogo; sirve como un referente, pero en el camino sufre alteraciones que dan cuenta de la forma en que la diseñadora *concibe* la moda. Esto último se observa nítidamente en un segundo momento, cuando se realiza el dibujo sobre una hoja de papel. La silueta estilizada denota una pericia y una técnica aprendidas a través de la práctica continua al momento de trazar la figura femenina. En ella se plasma lo que implicó el proceso previo. En el dibujo van contenidas las apreciaciones que conjugan el gusto personal y las tendencias que dominan la naturaleza de la ropa para dama: la pertinencia del corte, la forma del delantero, el coordinado —ya se trate de combinarlo con falda o en pantalón, etcétera.

En función de lo anterior, la diseñadora dispone de los materiales para realizar el trazo. En esta etapa, el proceso consiste en delinear de forma manual los trazos sobre la hoja que compondrá el molde o la plantilla muestra de la prenda. Es así como se van configurando el cuello, la espalda, las mangas, etc. Una vez plasmados los tra-

zos en la plantilla, éstos se colocan en un tendido de tela donde se procede a recortarlos y las piezas resultantes son envueltas entre sí a través de una pequeña cinta junto con un instructivo para costura. Este último es un recurso ideado por la propia diseñadora con la finalidad de especificarle a la costurera la manera en que se deben unir los cortes.

Técnicamente, el proceso de diseño involucra el dibujo, el trazo en una hoja de papel bond y el corte de las piezas, todo ello a través de la destreza manual. De ahí el rasgo artesanal que pervive en este espacio productivo. Sin embargo, aun cuando la diseñadora llegue a considerar la prenda como una creación propia, objetivamente supone la concurrencia de otros miembros. La diseñadora, en efecto, interviene de manera directa en la concepción y elaboración del molde bajo una serie de ritmos y criterios personales, al no existir mecanismos originados por la empresa tendientes a dividir o parcializar su tarea.

Pero este proceso en sí mismo no podría entenderse si no existiese alguien dedicado a unir los cortes para la conformación de la prenda, y esta etapa necesaria es realizada por la muestrista o costurera.⁵ Lo anterior da cuenta de una complementación, pero también de una marcada división técnica del trabajo, en particular entre estas dos actividades, lo cual expresa, además, una forma particular de relación social. En términos de calificación, la diseñadora marca su terreno en función de su capacidad técnico-profesional, lo que le permite tener una *concepción* particular de la prenda; en tanto que la costurera lo hace aduciendo a su conocimiento y habilidad práctica en la *ejecución* de los vestidos.

Por la forma en que interactúan, se aprecia una gran determinación por cuidar sus condiciones tradicionales de trabajo. En ello se haya presente una *demarcación horizontal* de saberes y habilidades (Witz, 1986: 16), la cual se ve reforzada por la marcada división de tareas que se establece alrededor de la confección de los vestidos. Al amparo de esta división —no sólo de tareas sino, por extensión, de las maneras de representar el trabajo— es como las diseñadoras asumen lo que Bourdieu llama *tomas de posición* (2002: 38), es decir, la adopción de una postura, con el propósito de mantener o defender frente a los otros un signo de distinción como una forma de marcar fronteras de diferenciación social al interior del espacio productivo. Para una de las diseñadoras, esta diferenciación es resumida en los siguientes términos: “si yo tengo esta posición es porque yo sí estudié”.⁶

⁵ Se le denomina también como *muestrista* porque es quien se encarga de unir los cortes del modelo o muestra, básicamente a través de la máquina recta.

⁶ Extraído de una conversación con Soledad, en la visita de campo a la empresa *Union Boy*; 26 de agosto de 2004.

De este modo, el acceso a un tipo de instrucción funge como medio para trazar una exclusión de saberes y mantener un cierto estatus dentro del espacio laboral.

Esto hace que la forma en que se enlaza diseño con costura no esté exenta de antagonismos o fricciones. Tanto para la diseñadora como para la muestrista o costurera, la manera de hacer y sentir el trabajo les otorga cierta autoridad sobre las particularidades de un vestido; su costura, su pliegue, su planchado, su confort, son aspectos que eventualmente involucran querellas cotidianas trazadas por la oposición entre un saber técnico (diseñadora) y un saber práctico (costurera). Dentro de esta tesitura, la diseñadora tiene que desplegar elementos persuasivos basados en sus capacidades, experiencias y conocimientos que van más allá del argumento meramente técnico:

Las muestristas tienen una manera de trabajar y ellas optan, por decir “esto se hace así” y no hay modo que se haga de otra manera; entonces tú llegas y dices: “¿sabe qué? esto le va ahorrar tiempo y va a ser mucho más fácil”; entonces de repente dice: “¿cómo? si toda mi vida lo he hecho así; ¿cómo me va a venir a enseñar usted algo que yo he hecho de esta otra manera?” [...]. Obviamente no les vas a decir “usted hágamelo así y así, y usted hágase bolas”. Para saber mandar hay que saberlo hacer, más que nada tú saber las cosas.⁷

En el espacio laboral, las jerarquías de puesto sirven no sólo para delimitar un conjunto de funciones específicas, sino además para demarcar específicas maneras de ser y conducirse alrededor de la dinámica productiva. A partir del trato con los demás es como la diseñadora evalúa al grupo y se evalúa a sí misma. En este proceso, las demás compañeras son representadas como personas ajenas en razón de no poseer los mismos conocimientos y aptitudes sobre la confección de los vestidos:

Les digo “metiches” [a las costureras] porque nunca dan una opinión lógica ni congruente, nada más mueven la cabeza así [hace un gesto de bobalicona aceptación]. Hay muchos judíos que no permiten eso, o sea la persona que esté echada a perder la corren, porque dicen: “Yo no voy a permitir que del huacal una que esté podrida me eche a perder a todas las demás”, y este señor prefiere quedarse con las podridas [ríe]. Trabajé en una empresa grande [...] entonces ahí no permiten nada de eso, ¿eh?⁸

Ante este ambiente, la participación del jefe se concentra de manera primordial en tratar de dirimir las diferencias más que en fortalecer una idea de equipo. Aun

⁷ Conversación con Ana María Mondragón, diseñadora de *Union Boy*, 23 de agosto de 2004.

⁸ Extraído de conversaciones con Soledad, Ana María y Arizbeth, los días 3 de septiembre y 12 de noviembre de 2004.

cuando en forma declarada reconozca su responsabilidad por crear una buena atmósfera de trabajo,⁹ en la práctica, el reconocimiento de dicha responsabilidad no resulta suficiente para llevarlo a establecer otra serie de mecanismos en su trato con el personal que vayan más allá de la típica relación vertical y autoritaria. No obstante, es precisamente bajo el amparo de esta condición como la diseñadora eventualmente trata de persuadir a las costureras con el objetivo de que realicen su labor tal y como ella lo requiere, toda vez que el argumento técnico o la simple exigencia productiva no son garantías suficientes para tal propósito. En una ocasión, aprovechando la presencia del jefe en el área revisando un catálogo, la diseñadora se dirigió a las muestristas de tal manera que no pasase inadvertida por él: “Oigan, por favor: háganme el dobladillo de esta tela; pero lo necesito para hoy. ¿Se los dejo aquí? ¿Podemos hacer este compromiso? [sin esperar respuesta]. Bueno, ¡gracias!” [en tono un tanto fingido]. En el gesto de las costureras se evidenció cierto malestar, el cual no pudo ser expresado por obvias razones. Con todo, no tuvieron otra opción más que ejecutar el trabajo a sabiendas de que el jefe había presenciado la escena.¹⁰

Esta manera particular de interactuar con el grupo se hace extensiva al momento de interactuar con el jefe. En este sentido, la comunicación que mantiene este último con la diseñadora y, por extensión, con todos los miembros de la empresa, es muy personalizada. A partir de esto puede decirse que existe un tipo de “control tradicional” encarnado en la figura del patrón como una forma de asegurar el cumplimiento de las tareas (Friedman, 1982).

Para el caso del diseño, lo anterior se expresa básicamente en una serie de intercambios de opiniones sobre la particularidad de la prenda. En dicho proceso comunicativo cada parte despliega actitudes sobre la conveniencia de determinado modelo:

—Eso ya ni lo termines: ¡está re’feo!

—¡Pues no! Primero deje que termine mi molde y ya luego me dice.¹¹

A partir de esta expresión, el trabajo es valorado por la diseñadora como algo propio, algo que vale la pena defender por el grado de involucramiento personal desplegado. El poder idear, adaptar y experimentar etapa tras etapa la conformación de la muestra constituye un significado al cual no es tan fácil renunciar. Por ende, la defensa del trabajo propio —como reducto de un quehacer artesanal— se inscribe dentro de un espacio de interacción donde es necesario persuadir a los otros.

⁹ Ello se desprende del cuestionario aplicado al dueño de *Union Boy*, 20 de septiembre de 2004.

¹⁰ Extraído de la visita de campo a *Union Boy*, 31 de agosto de 2004.

¹¹ Conversación entre el jefe y la diseñadora Soledad, extraída de la visita de campo a la empresa *Union Boy*, 31 de agosto de 2004.

“... cada idea el jefe quería modificarla: ‘es que si tiene esa solapa no, porque no sé qué’, ‘no, pero es que esa solapa se ve mejor por esto’, entonces lo vas defendiendo hasta que lo logras y queda nítido tu modelo y así no hay ningún problema, quedas satisfecho porque le vendiste la idea, es una buena idea, tiene tendencia y se va a vender bien”.¹²

De ahí que, dentro de este ambiente, la idea de la creatividad sea un asunto que se negocie cotidianamente, tanto con la muestrista como con el jefe. Esta *creatividad negociada* constituye la expresión particular sobre la que la diseñadora ha ido conformando una identidad y una forma de experimentar día a día su trabajo en este ámbito productivo.

Visualizada así, la creatividad implica, además, el tratar de comprender al otro, en este último caso, al jefe. De esta forma, el ejercicio del diseño se mueve dentro de un contexto intersubjetivo a través del cual la diseñadora reconoce la presencia de otros individuos en la realización de sus objetivos individuales. En la manera en que la diseñadora orienta una intención hacia la prenda, va incorporando ciertas percepciones de cómo son aquellos a quienes va dirigida. Pero en este proceso, la presencia del jefe actúa como una mediación, como un filtro sobre el cual la capacidad desplegada encuentra un punto de inflexión. El gusto personal debe coincidir en algún punto con la preferencia o conveniencia de otro.

No obstante, esto no supone necesariamente una confluencia de perspectivas, sino que en el camino se pueden presentar discontinuidades, fricciones o confrontaciones. Ello hace que el diseño de ropa comporte ciertas particularidades cuando se sitúa en términos de una relación social. En este sentido, la creatividad aludida por la diseñadora no constituye algo aséptico, sino que está en estrecha vinculación con una serie de dimensiones derivadas de su relación con una estructura productiva, con el uso de una tecnología y con una manera de comunicarse con los demás dentro de su espacio de interacción cotidiana.

Conclusiones

De la anterior exposición cabe destacar algunas reflexiones que ayudarán a conformar una perspectiva más amplia en relación a cómo es asumido el compromiso por parte de las diseñadoras en este espacio de interacción. En principio, es importante señalar que alrededor de su práctica se presenta una interacción entre las diseñadoras y su entorno social de índole comunicativa que consiste en hacer ver a los

¹² Conversación con Ana María Mondragón, 26 de agosto de 2004.

demás cómo entienden el trabajo y cómo esperan que los demás actores del entorno fabril actúen en correspondencia. Este fenómeno de interacción social constituye un acto comunicativo que busca transmitir cierta información, la cual, como advierte Giddens (2001), no tiene por qué ser únicamente proposicional, sino que bien puede implicar una tentativa de persuadir o influir en los otros para que respondan de una manera particular.

De esta forma, el persuadir al otro se ve permeado por un universo de valores que encuentra una particular expresividad en la manera de ser y actuar de la diseñadora. La empresa, además de ser un centro donde irrumpe un tipo particular de organización productiva con mecanismos de control específicos, es un espacio *intersubjetivo* en el que los participantes expresan diversas maneras de pensar, sentir y conducirse en torno a la confección de los vestidos. Es dentro de este espacio de interacción social donde se generan valores y significados propios que no constituyen elementos cautivos sobre los cuales la diseñadora despliega sus capacidades de acción, sino que se ven entrelazados continuamente con un contexto cultural más amplio; situación que les permite ser apropiados y redefinidos por la diseñadora como parte de su capacidad de realización.

No obstante, una dimensión adicional que es pertinente introducir es la relativa al poder. Así, la *narrabilidad* no sólo es expresión del manejo cognitivo de la comunicación como resultado de hacer inteligible la realidad social sobre la que se interactúa, es además una manifestación de diferenciales de poder que los individuos presentan en su relación cotidiana.

En el caso particular de la diseñadora, la relación con el jefe y con los compañeros de trabajo se presenta como un tipo de comunicación que genera sus propias resistencias. La prenda se convierte, en este contexto, en un objeto de disputa simbólica porque supone la irrupción de apreciaciones divergentes en términos de su hechura, vistosidad y funcionalidad, que la lleva a una confrontación de saberes, representaciones, valores y sensaciones propios con los que le son ajenos acerca de lo que significa el trabajo. En la diseñadora, es el “saber técnico” el que reclama para sí una valoración especial y el cual desencadena eventos trazados por relaciones de fuerza tanto en su expresión vertical —con el jefe— como en su expresión horizontal —con los demás miembros—. Sin embargo, dicha relación encuentra distintas expresiones en función del contexto en el que se inscribe.

En el caso estudiado, la práctica del diseño implica el recurrente enfrentamiento cara a cara. Por tanto, la diseñadora establece la frontera de su identidad laboral con base en sus capacidades, que ella saca a relucir como estrategia de defensa para informar a los otros acerca de lo que es y de lo que deben reconocer en ese *ser* (Goffman, 1981).

La relación con el jefe y los compañeros, en particular con las costureras, es un discurso cotidiano expresado en la confrontación de saberes y capacidades alrededor de la prenda. Es así como se despliega una imagen que busca incidir en la conducta del otro, que bien puede ser resumida en los siguientes términos: “Cómo le hago yo, diseñadora, para persuadirte a ti, costurera, para que unas las piezas tal y como yo digo, y no de la manera como lo has practicado con base en tu experiencia”. En esa tesitura, el compromiso entre ambas partes se establece a partir de la apropiación emocional del trabajo, aun cuando suponga el adicionamiento de otros miembros.

La idea de *creatividad*, dentro de este contexto, no se corresponde con la forma en la que llevan a cabo el proceso de trabajo, es decir, no descansa en la sola descripción de la naturaleza misma del puesto desempeñado. La idea de *creatividad* depende del sentido que le dan las diseñadoras a su práctica, lo cual les permite la incorporación de una cierta expresividad al momento de elaborar los muestrarios de ropa y que sirve como una manera de establecer una diferencia con respecto a lo que hace la costurera, el cortador o el maquilero. De este modo, su significado actúa como sello distintivo de su formación mediante el cual buscan ser reconocidas por los otros; viene a servir como un elemento de identidad que exige, en correspondencia, un trato acorde con la imagen proyectada.

De esta suerte, la expresividad de la práctica no está exenta de la generación de antagonismos o resistencias, sobre todo porque se inserta dentro de un espacio de interacción concreto. Así, aun cuando para las diseñadoras la singularidad de la prenda sea resultado de su entera creatividad, objetivamente involucra la concurrencia de otros miembros al amparo de una específica división del trabajo. En tal perspectiva, la prenda llega a convertirse en un objeto de disputa simbólica que confronta dos tipos de saberes: un saber técnico, personificado en la figura de la diseñadora, y un saber práctico, representado en la figura de las costureras, los cortadores o los maquileros. Ello hace que en el ejercicio del diseño esté involucrada la presencia de los otros que, por diferentes vías, pueden restringir o habilitar la expresividad puesta en las prendas.

Por otra parte, la presencia del jefe constituye un punto de inflexión sobre la viabilidad de los vestidos. El criterio personal en el diseño de las prendas debe caber dentro de las exigencias o necesidades del jefe y, por extensión, dentro de las del mercado, lo cual no supone necesariamente una convergencia de perspectivas, ya que en el camino pueden llegar a presentarse fricciones, desavenencias o confrontaciones de diversa magnitud. Ello propicia que la idea de respetabilidad y autocontrol (Adlrigue y Evetts, 2003), como valores individuales alrededor de la práctica laboral, no dependa solamente de los mecanismos efectivos de socialización ocupacional y formación de la identidad, ni que sea consustancial a la profesión, sino más bien es

algo por lo cual se lucha al calor de la cotidianidad en la confrontación entre los diferentes actores dentro del espacio productivo.

En concordancia con lo anterior, el compromiso con la práctica del diseño es un valor que cotidianamente se pone a prueba mediante el enfrentamiento con otras maneras de pensar, de sentir y de actuar, de modo que las propias diseñadoras reconocen que sus expectativas y objetivos individuales siempre son interferidos por *los otros*, los que pueden afectar de alguna manera sus competencias de acción. Así, es posible advertir dentro de la dinámica de trabajo diversas formas de participación que no necesariamente se rigen bajo un sentido de cooperación, sino que, antes bien, se muestran bajo la impronta de intereses o intencionalidades divergentes en torno a la elaboración de los vestidos.

Bibliografía

- Aldridge, Meryl, Julia Evetts (2003), "Rethinking the Concept of Professionalism: The Case of Journalism", *British Journal of Sociology*, vol. 54, núm. 4, Londres, pp. 547-564.
- Bain, Alison (2005), "Constructing an Artistic Identity", *Work, Employment and Society*, vol. 19, núm 1, marzo, Londres, Sage Publications, pp. 25-46.
- Berger, Peter, Thomas Luckmann (2001), *La construcción social de la realidad*, Buenos Aires, Amorrortu.
- Bourdieu, Pierre (2002), *Capital cultural, escuela y espacio social*, México, Siglo XXI.
- De la Garza, Enrique (coord.) (1992), *Crisis y sujetos sociales en México*, México, Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Humanidades de la Universidad Nacional Autónoma de México, Miguel Ángel Porrúa, 2 vols.
- De la O, María Eugenia, Enrique De la Garza, Javier Melgoza (1997), "La cultura obrera: la construcción teórica de un objeto de estudio", en María Eugenia de la O, Enrique de la Garza y Javier Melgoza (coords.), *Los estudios sobre la cultura obrera en México*, México, UAM-Iztapalapa, Dirección General de Culturas Populares, Consejo Nacional de Culturas Populares, pp. 15-71.
- Entwistle, Joanne (2002), *El cuerpo y la moda. Una visión sociológica*, Barcelona, Paidós.
- Friedman, Andrew (1982), *Industry and Labor. Class Struggle at Work and Monopoly Capitalism*, Londres, MacMillan Press.
- Giddens, Anthony (2001), *Las nuevas reglas del método sociológico. Crítica positiva de las sociologías comprensivas*, Buenos Aires, Amorrortu.

- Goffman, Irving (1981), *La presentación de la persona en la vida cotidiana*, Buenos Aires, Amorrortu.
- Leselbaum, Muriel (2002), “¿Internacionalización de las empresas y surgimiento de una administración intercultural? Ejemplo de las experiencias franco-americanas con respecto a la administración”, *Gestión y Política Pública*, vol. XI, núm. 2, México, pp. 303-318.
- Lipovetsky, Gilles (1990), *El imperio de lo efímero. La moda y su destino en las sociedades modernas*, Barcelona, Anagrama.
- Martín Juez, Fernando (2002), *Contribuciones para una antropología del diseño*, Barcelona, Gedisa.
- Pérez, Abel (2005), “La moda desde la producción. Cultura y trabajo en las diseñadoras de ropa en la ciudad de México”, tesis de maestría en Estudios Sociales, línea de Estudios Laborales, México, UAM-Iztapalapa.
- _____ (2006), “La cultura en los estudios del trabajo. Una revisión de perspectivas”, en Florencia Peña y Arturo Alonzo (coords.), *Miradas antropológicas sobre la salud y el trabajo en el México de hoy*, México, Conaculta/INAH-ENAH, Programa de Mejoramiento del Profesorado, pp. 143-159.
- Ravelo, Patricia, Sergio Sánchez (2006), “Debates en torno a las culturas laborales (o de cómo dejamos de hablar de cultura obrera)”, ponencia del *Primer Coloquio Internacional de Antropología Social y Cultural (Modelos, Temas y Corrientes Contemporáneos)*, organizado por la licenciatura en Antropología Social, ENAH, México, 19 al 21 de julio de 2006.
- Reygadas, Luis (2002), *Ensamblando culturas. Diversidad y conflicto en la globalización de la industria*, Barcelona, Gedisa.
- Sánchez, Sergio, Abel Pérez (2006), “La sociología del trabajo latinoamericana ante el siglo XXI (Entre nuevos desarrollos, nuevos escenarios y nuevos actores)”, en Enrique de la Garza (coord.), *Tratado Latinoamericano de Sociología*, Madrid, Anthropos, pp. 133-147.
- Shotter, John (2001), *Realidades conversacionales*, Buenos Aires, Amorrortu.
- Vasilachis de Gialdino, Irene (2002), “Trabajo e identidad: reflexiones epistemológicas a partir de la investigación empírica”, *Sociología del Trabajo*, nueva época, núm. 44, Madrid, pp. 3-39.
- Witz, Anne (1986), “*Patriarchy and the Labour Market: Occupational Control Strategies and the Medical Division of Labour*”, en David Knight y Hugh Willmont, *Gender and the Labour Process*, Hampshire, Inglaterra, Gower, pp. 3-22.

Los trabajos no clásicos

Trabajo cognitivo y control sobre el proceso de trabajo: la producción de *software*

*J. Guadalupe Rodríguez Gutiérrez¹
Enrique de la Garza Toledo²*

Producción material, inmaterial y simbólica

Dos concepciones teóricas relacionadas con la extensión del trabajo asalariado en las sociedades modernas, llevaron a la visión restringida del concepto de *trabajo*. Una fue la neoclásica, para la cual no hay otro trabajo a considerar sino el asalariado, el que se compra y se vende por un salario. La otra fue la marxista clásica, para la cual, aunque el concepto de trabajo no quedaba restringido al asalariado y se reconocía como tal a toda actividad relacionada con la riqueza material de la sociedad, se privilegió también al trabajo asalariado y se pensó en que la clase obrera en sentido restringido estaba llamada a cumplir una tarea histórica. Por otro lado, en el siglo XIX y buena parte del XX, en la teorizaciones sobre el trabajo se dio mayor importancia al que se realiza de manera industrial y con grandes concentraciones de obreros en la fábrica, porque se suponía que habría una línea evolutiva moderna hacia estas formas de producción y de empleo, a esta línea le llamaremos la del *trabajo clásico* (De la Garza, 2007). Lo anterior no implicaba que se ignorase que coexisten con el obrero industrial de la gran empresa otros trabajadores en empresa capitalistas de servicios y agricultura, e incluso ubicados en formas productivas no capitalistas al mismo tiempo, pero éstas serían marginales en la línea evolutiva principal.

¹ Profesor en la Universidad de Sonora, unidad Nogales. Doctor en Estudios Sociales por la Universidad Autónoma Metropolitana, Iztapalapa. Correo electrónico: joserodriguez@nogales.uson.mx

² Profesor-investigador de la UAM-I. Correo electrónico: egt@xanum.uam.mx

La sociología del trabajo en sus orígenes también dio la mayor importancia como objeto de estudio al obrero industrial de la gran fábrica maquinizada y fordizada, se preocupó por sus reestructuraciones, pero poco dirigió la mirada hacia otros sectores de trabajadores (De la Garza, 2007). De tal manera que la mayoría de los conceptos acuñados por esta disciplina sigue arrastrando sus orígenes industriales y modernos. En estas preferencias también había un evolucionismo explícito o implícito, la gran empresa barrería con formas precapitalistas de producción y el proceso de proletarianización casi se universalizaría con el desarrollo del capitalismo. La importancia clásica del trabajo asalariado en la gran industria derivaba también de la constatación de su relevancia en la creación del producto nacional, al menos en los países desarrollados, pero también de la identificación entre estructura productiva y sujeto; esto frente a la decadencia en el primer mundo del empleo agrícola y la aparición todavía incipiente de servicios modernos. Y, efectivamente, países desarrollados como los del norte de Europa se convirtieron, en la primera mitad del siglo xx, en sociedades de asalariados industriales.

A pesar de que Marx contribuyó a la imagen evolutiva del trabajo hacia el trabajo industrial, no dejó de considerar otros tipos de trabajo. En particular anotó la posibilidad de la “producción inmaterial” como aquella en la que de manera comprimida se dan las fases de producción, circulación y consumo —como en la obra de teatro o la enseñanza del profesor—, además, aquella en que el producto no existe independiente del productor y del consumidor, no es posible almacenarlo y no se puede generar sin la presencia del cliente en el acto de la producción. Resultaba correcta la denominación para este tipo de producción como *inmaterial* por parte de Marx, si consideramos que el producto material no es simplemente lo físico, sino de manera más profunda lo que tiene una existencia objetivada relativamente independiente de su productor (Hardt y Negri, 2001). En general, las objetivaciones de las actividades humanas, sean éstas trabajo o simples relaciones sociales, pueden ser consideradas como parte de la materialidad. La existencia objetiva como característica de lo material en cuestiones de trabajo o de producción no es independiente de los productores, éstos son los que la generan, pero se objetiva y con ello se separa de sus creadores. En esta medida, la producción de símbolos objetivados —los significados objetivos de Shutz— que forman parte de la cultura, o bien los códigos acumulados de la cultura para dar significados, son generados en la interacción social, pero se objetivan y en cierta medida presionan a sus creadores, diferentes de los símbolos subjetivos que permanecen en la conciencia de quien los genera.

La discusión anterior viene al caso porque en general toda producción tiene componentes objetivos y subjetivos, materiales e inmateriales. Todo proceso de producción implica un objeto de trabajo que se transforma, el cual puede tener un com-

ponente material y otro inmaterial. Es el caso de la materia prima en el ensamble de automóviles, pues los componentes tienen una existencia separada del trabajador y, a la vez, determinados significados que no se separan de éste. En el proceso de producción intervienen aquellos objetos de trabajo, medios de producción y hombres en relación con éstos y con ellos mismos. Tanto objetos de trabajo como medios de producción pueden tener tanto un aspecto material independiente de quienes los utilizan como otro inmaterial como significados de quienes trabajan. Asimismo, la interacción entre los hombres en el proceso productivo puede tener componentes que escapan a su voluntad —la tecnología, la forma de organizar el trabajo, por ejemplo— y, a la vez, ser interacciones que conllevan significados, como interacciones simbólicas. El mismo producto puede escapar al control de sus creadores sin dejar de tener significado para los mismos. Los componentes materiales e inmateriales, objetivos y subjetivos en el trabajo pueden implicar mayor o menor énfasis en lo material o en lo inmaterial. Por ejemplo, habrá producciones en las que la generación de símbolos objetivados fuera lo principal, como en la producción de música en CD o de películas en DVD. Pero en otras será la producción subjetivada, inmaterial, de símbolos, como en los conciertos en vivo, la enseñanza tradicional del profesor de escuela, la obra de teatro, en donde los símbolos no pueden acumularse excepto en la conciencia del consumidor. Además, los símbolos producidos pueden ser de diversos órdenes: cognitivos, como producción de conocimientos (es el caso de la producción de *software*), emotivos (en los espectáculos), estéticos (obras de arte), morales (sermón del cura), aunque habría que aclarar que se presentan entremezclados en la misma actividad en una función caleidoscópica que en última instancia los hace intervenir a todos, aunque con énfasis diferenciados.

El concepto de *trabajo* ha cambiado históricamente, en esta medida, conviene recapitular acerca de la construcción de su significado:

1) Primero, en cuanto al objeto de trabajo y los medios de producción. Antes de que adquiriera importancia la producción inmaterial, el objeto de trabajo provenía fundamentalmente de la naturaleza de manera inmediata o mediata como resultado de trabajos anteriores. Sin embargo, si algo caracteriza y modifica los anteriores conceptos de trabajo y de procesos de trabajo a finales del siglo XX es la extensión de la producción inmaterial y de la transformación y generación de objetos puramente simbólicos. La producción inmaterial, como dijimos, es aquella en la que el producto no existe separado de la propia actividad de producir y que de manera ideal comprime las fases económicas tradicionales de producción, circulación y consumo en un solo acto. Esta compresión del proceso económico pone en relación directa en el acto mismo de la producción al productor con el consumidor-cliente. Así, se hacen

más complejas las relaciones sociales de producción al hacer intervenir a un tercer sujeto de manera inmediata en el proceso de producción, junto al trabajador y su patrón, cuando es trabajo asalariado. Son los casos de los servicios de salud, los educativos, los de esparcimiento, los de transporte, etc. En una parte de la producción inmaterial el objeto material sigue siendo importante, por ejemplo el *film* en el cine como espectáculo, o el alimento en el restaurante, sin embargo, el proceso completo implica la participación directa del consumidor en al menos una parte de la producción del espectáculo o del servicio de restaurante. En otros, el producto es meramente simbólico.

La necesidad de incorporar los servicios al análisis de las ocupaciones, las regulaciones y los procesos productivos introduce especificidades que hacen dudar de algunas de las características clásicas del trabajo como algo universal. Si una parte de los servicios implica que el producto no es separable de quien lo produce o quien lo consume, es decir, que el proceso productivo involucra la compactación entre la actividad del trabajador que lo produce en el momento de su generación, con la distribución a los consumidores y el acto mismo del consumo, esto significa una reformulación de quiénes son los actores en el proceso productivo. Si el servicio es capitalista seguirán presentes trabajadores asalariados y empresarios, con los respectivos mandos medios, pero entrará de manera directa en el proceso de producción un tercer actor que no se presenta en el mismo como asalariado ni como patrón, que es el consumidor, usuario, derechohabiente, etcétera. Y entra de manera directa porque el producto —salud, educación, servicios bancarios, de restaurante, de transporte— no se puede generar sin su presencia, al menos en momentos clave del proceso de producción, porque estos servicios no se pueden almacenar, tienen finalmente que consumirse en el mismo momento de la producción. De tal forma que la manera de consumir es al mismo tiempo forma de producción y, especialmente, complica el problema de las relaciones sociales y de control dentro del proceso de producción.

Por otra parte, cada vez más objetos no provienen de la naturaleza, sino que son productos puramente simbólicos (Godelier, 1989), y aunque se plasmen en forma material, este sustrato es poco relevante frente al aspecto simbólico del producto. Por ejemplo, la creación de conocimiento que puede encarnar en programas de computadora (*software*), su valor e importancia estriba en el contenido simbólico hasta cierto punto independiente del soporte material que sirve para la transmisión.

Generalizando, objetos, medios de producción y productos, tanto en la producción material como inmaterial, pueden analizarse en sus caras objetivas y subjetivas, con la posibilidad de que en el extremo lo objetivo y la objetivación sea puramente simbólica, simbólico como significado objetivo (Shutz, 1986).

2) En cuanto a la actividad de trabajar, ésta implica el desgaste de energía de trabajo, sin embargo, la gran transformación viene por la mayor importancia del aspecto intelectual de dicha actividad con respecto del físico, sin suponer que éste pueda realizarse sin la intervención de lo intelectual. Sin embargo, el concepto de trabajo intelectual resulta extremadamente reductivo frente a las complejidades del aspecto subjetivo del trabajo, así como la materialidad no puede reducirse a lo físico. De tal forma que cabría hablar mejor de trabajo en sus caras objetiva y subjetiva con un producto objetivado, pero que muchas veces, como en la producción inmaterial, no es posible separarlo ni siquiera en dimensiones objetiva y subjetiva ni del acto mismo de creación. La objetivación se da a veces de manera automática en otro sujeto, el cliente o usuario y no en un objeto separado de los dos. Pero también se puede hablar de una objetivación de la subjetividad que no sólo resulta del trabajo del productor, sino también del aporte del consumidor en símbolos que existen más allá de sus creadores.

El aspecto subjetivo del trabajo, tanto en su forma objetivada como no objetivada, implica conocimiento, pero también valores, sentimientos, estética, formas de razonamientos cotidianos o científicos y discursos. La actividad laboral es, a la vez, interacción inmediata o mediata entre sujetos, el cara a cara en la actividad productiva sigue existiendo, pero no es una condición necesaria de los procesos productivos actuales. Cabría mejor hablar de una comunidad simbólica del trabajo que puede tener lazos materiales más o menos fuertes. De esta forma, el sentirse parte de la comunidad del trabajo no depende ya del cara a cara, sino de la intensidad subjetiva y material de los lazos que pueden ser mediatos. Esta manera de ver la interacción laboral podría llevarnos más adelante a transformar conceptos superficiales de identidad que parecieran venir de una antropología de las comunidades pre-industriales (De la Garza, 2006).

Es decir, la diferencia histórica entre trabajo y no trabajo no puede ser determinada por el tipo de actividad o de objeto, sino por ser generadora de productos útiles en articulación con ciertas relaciones sociales de subordinación, cooperación, explotación o autonomía. Esta ubicación permite, junto con otros niveles de la cultura y el poder, conferir además significación social al trabajo, definir qué es trabajo frente al que no lo es, valorar la actividad en términos morales e identitarios y también valorarlo en términos económicos.

En síntesis, todos los trabajos tienen aspectos materiales e inmateriales, objetivos y subjetivos, al grado de haber producción eminentemente simbólica tanto en su aspecto objetivo como subjetivo. Una complicación es la intervención del cliente, que puede darse en la producción material o inmaterial. En el primer caso, cuando el producto adquiere un carácter objetivado, incluyendo la posibilidad de la produc-

ción eminentemente de símbolos objetivados; en el segundo, que se produce con la intervención del cliente en la que el producto se consume en el momento de la producción. Todas estas posibilidades de la producción, material-inmaterial, simbólica objetivada o subjetivada abren la necesidad de repensar conceptos clásicos de la sociología del trabajo para analizar procesos de trabajo.

a) Primero, en cuanto al control sobre el proceso de trabajo. Este concepto se popularizó en la sociología del trabajo en los años cincuenta, sesenta y setenta, y la imagen detrás era la del trabajo taylorizado, muy controlado, frente al trabajo del asalariado de oficio o bien del artesano autoempleado. En el concepto de control clásico influyó mucho la ciencia política estadounidense de los sesenta, que lo entendió a la manera weberiana como capacidad de imponer la voluntad a otro. En esta medida, en el proceso productivo se podrían controlar los insumos, la maquinaria y el equipo, la distribución del espacio físico, el tiempo de trabajo, las operaciones a realizar, la calificación, los conocimientos, las interacciones dentro del trabajo, la cultura y la subjetividad, las relaciones laborales (entrada y salida al trabajo, ascensos, salarios y prestaciones, capacitación, afiliación a sindicatos, a los sindicatos mismos). En la perspectiva marxista clásica, el problema del control con Braverman se remitía a un nivel más general, en la producción capitalista para explotar al trabajador el capital tenía que dominar al obrero dentro del proceso de trabajo. Es decir, esta concepción remite, antes que al control, al problema clásico de la ciencia política del poder y la dominación, pero en el proceso productivo. Entendidos clásicamente coerción como poder y dominación como consenso y en un caso extremo hegemonía. En general, el ámbito del poder puede implicar la imposición personalizada o bien abstracta a partir de reglas organizacionales o técnicas. La dominación se acerca a la legitimidad del mando y en el extremo al reconocimiento por parte de los dominados de esa capacidad intelectual y moral de ser dirigidos por la gerencia. Es decir, hunde sus raíces en el campo de la cultura y la subjetividad, en la construcción de los sentidos del trabajo y de las relaciones entre las clases en los procesos productivos que supone los niveles cognitivo, moral, estético, sentimental y a las formas de razonamiento cotidianas, sintetizadas en discursos y formas de conciencia no discursivas. La hegemonía, como en general el poder y la dominación, pueden ser todos concebidos como construcciones sociales que implican estructuras de los procesos de trabajo y fuera de éstos, interacciones inmediatas y mediatas, formas de dar sentidos en la producción y en otros espacios de interacciones y niveles de realidad.

Es decir, el poder y la dominación en el proceso de trabajo que puede sintetizarse en constelaciones tales como clientelismo, patrimonialismo, caudillismo, dominación burocrática, patriarcalismo, democracia, dictadura, etc., pueden operacionalizarse a través del concepto de *control*, pero el control tiene que especificarse en qué

tipo de relaciones de producción se concreta —de explotación, de autoempleo, de subcontratación, etcétera—. En este camino de lo abstracto del poder y dominación en el proceso de trabajo hacia el control con varias dimensiones, las tipologías del debate del proceso de trabajo pueden ser útiles —control técnico, administrativo, autocontrol—, sin olvidar que todas las formas de control implican ciertas interacciones igualitarias o jerárquicas, que estas interacciones ponen en juego símbolos y sus intercambios o negociaciones, que implican reglas formales e informales, relaciones con determinadas estructuras.

Remitiéndonos a los grandes tipos del trabajo no clásico (De la Garza y otros, 2008a), en el primero, que se realiza en espacios cerrados y con trabajo asalariado aunque con intervención de los clientes, el problema del control empieza por el que puede ejercer el empleador y la cooperación o resistencia que pueden imponer los trabajadores. En esta dimensión caben los aspectos mencionados para el control en el trabajo capitalista, pero hay que añadirle el que puede ejercer en mayor o menor medida el cliente. 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 éste. En este control pueden entrar en juego las reglas organizacionales esgrimidas por el cliente u otras más amplias de la legislación, incluyendo los derechos humanos, hasta el recurso de la apelación a la ética combinada con las emociones. Esta presión puede traducirse en interacciones, peticiones, reclamos hasta la demanda legal, según el caso, sin excluir el uso de la fuerza física o simbólica por parte del cliente o del trabajador.

La situación se complica para los trabajadores en espacio abierto de interacciones con sujetos diversos, sea en locales fijos o no trabajo (trabajo no clásico de tipo II). Cuando se trata de trabajo asalariado valen las consideraciones ya expresadas para esta dimensión obrero patronal y habría que agregar la relación con el cliente. Pero en este caso no se puede hablar de la participación de éste en un “contrato” de trabajo al cual se pueda apelar, como el derechohabiente del seguro social que puede reclamar un servicio previamente pactado, sino que en el mejor de los casos valen reglas más generales del derecho civil, del penal, del reglamento de policía o del de salubridad. Pero lo que lo hace francamente complejo es la emergencia no necesariamente sistemática de actores del territorio que no implican la relación proveedor-trabajador-cliente, estos actores pueden ser transeúntes, policías, inspectores, otros trabajadores de la misma ocupación, líderes de organizaciones de este tipo de trabajadores o de otras actividades. Aunque estas relaciones no son de trabajo lo impactan, asimismo al uso del territorio para trabajar, al tiempo, al tipo de producto, a las ganancias y hasta a la existencia misma de la ocupación. Aunque son interacciones eventuales no necesariamente son extraordinarias y muchas veces es posible

establecer regularidades en cuanto al tipo de actor que interacciona, el tipo de interacción, los contenidos prácticos y simbólicos, las cooperaciones, negociaciones y conflictos.

El tipo de trabajo no clásico III, se da en espacios cerrados, privados, con interacciones precisas con patrones, proveedores y clientes; lo que añade complejidad en cuanto al control son las presiones que vienen de la familia, las interfases y a la vez contradicciones entre espacios de trabajo y los de alimentación, comida, aseo, cuidado de los niños, descanso o diversión. Otro tanto se puede decir de las interfases y contradicciones entre tiempos productivos y reproductivos y entre las mismas actividades. Los actores adicionales a considerar son los hijos, esposos, familiares que cohabitan en el mismo espacio de trabajo y que exigen atención, tiempo, afecto para sus necesidades vitales.

b) La regulación laboral. Este tema ha estado asociado en el origen al surgimiento del trabajo asalariado sin regulaciones ni protecciones a los trabajadores en los siglos XVIII y XIX. Las luchas obreras fueron conformando un cuerpo de leyes, contratos, etc., que regularían estas relaciones en cuanto al salario y prestaciones, la entrada y salida de los trabajadores del empleo, los tiempos de trabajo, las funciones a desempeñar, la calificación necesaria, la forma de ascender entre categorías, las de cómo resolver las disputas entre capital y trabajo, las sanciones a los trabajadores cuando incumplan las normas, la movilidad interna, la polivalencia, los escalafones, la participación en las decisiones anteriores de los trabajadores o de los sindicatos en los cambios tecnológicos de organización. Lo anterior se extendió más allá del lugar de trabajo hacia las instituciones de seguridad social y a las de la justicia del trabajo, así como a los vínculos más amplios entre Estado, sindicatos y organizaciones patronales. Por mucho tiempo se consideró que todo esto sólo era pertinente para el trabajo asalariado, por la razón de que se podría demandar por el incumplimiento de las normas a los trabajadores o a las empresas, a diferencia del autoempleado, que al no contar con un patrón se consideró ausente de una relación laboral. Sí bien la relación laboral en sentido restringido puede ser la que se establece entre el capital y el trabajo, que parte del puesto de trabajo y que se extiende hasta el Estado y las instituciones de justicia laboral y de seguridad social, en sentido ampliado la relación laboral no sería sino la o las relaciones que en el trabajo se establecen entre los diversos actores que participan interesada o circunstancialmente en éste y que influyen en el desempeño laboral. Con esta definición ampliada de relación laboral como interacción social, con sus atributos de práctica e intercambio de significados en determinadas estructuras, los actores a considerar no tendrán que ser solamente los que contratan fuerza de trabajo y quienes son contratados, dependiendo del tipo de tra-

bajo pueden ser actores muy diversos no necesariamente interesados en la producción de un bien o un servicio determinado.

En el tipo de trabajo no clásico tipo 1 (asalariados en espacios cerrados en interacción directa con los clientes), vale la pena detenerse en la parte correspondiente al cliente. El buen trato al cliente muchas veces es parte de lo pactado en la relación laboral como asalariado de este tipo de trabajo, el interaccionar con este actor con eficiencia y con cortesía puede ser parte de la regulación formal. Frente a un incumplimiento de esta norma, el cliente puede acudir a la empresa o a otras instancias de regulación —por ejemplo, de los servicios médicos— para demandar al trabajador, eventualmente puede también recurrir al derecho civil o al penal. Pero lo más interesante podría ser la regulación informal que apela a la ética del trabajador en la atención, la cortesía o a las buenas costumbres. Dependiendo del caso también pueden influir sobre el trabajador sentimientos de compasión (discapacitados) y la presión simbólica y hasta física de otros clientes que hicieran causa común con los reclamos. La presión del cliente puede encontrar apoyo en reglas de la organización que emplea al trabajador, las horas de entrada se convierten en inicio de la atención para el cliente, igual que las horas de salida o los poros en la actividad del trabajador motivos de disputas. Es decir, las reglas burocráticas de la empresa pueden ser usadas por los usuarios y con esto adquirir un carácter tripartito en la práctica. Otro tanto se puede decir de reglas sancionadas directamente por el Estado —sanitarias, criminales, mercantiles— que el usuario puede hacer suyas y esgrimir frente a un mal servicio por parte del trabajador. Cuando corresponda, las reglas pueden provenir de las organizaciones gremiales o políticas a las que pertenezca el trabajador, o bien a ámbitos desligados del trabajo para actores no clientes como reglamentos de tránsito, sanitarios, de moral pública, etcétera.

Es decir, podemos encontrarnos en situaciones de imbricaciones de reglamentaciones complejas formales e informales, no exentas de contradicciones y a las cuales los actores pueden apelar en los casos de violaciones o para ganar ventajas en la prestación de los servicios.

c) Posiblemente el concepto que en caso del trabajo ampliado sintetice a los dos conceptos anteriores y añada otros elementos importantes sea el de *construcción social de la ocupación*. Otra vez, hay que buscar el origen en el trabajo asalariado clásico. En éste, el concepto de empleo, entendido como ocupación de asalariados para un patrón, mucho tiempo ha sido pensado abstractamente como resultado del encuentro entre oferta de trabajo (fuerza de trabajo, diría C. Marx) y demanda de ésta por parte de las empresas, las variables centrales que supuestamente permitirían explicar el empleo serían el salario y el número de puestos disponibles con respecto de los solicitantes de empleo, así como el número de oferentes de trabajo. Sin

embargo, en el trabajo asalariado el arribar a la obtención de un puesto de trabajo puede ser detallado con mayor precisión. Por el lado de la oferta de fuerza de trabajo, ésta es de hecho un tipo de acción emprendida por los que desean emplearse, y como todas las acciones sociales, se parte de situaciones que el futuro trabajador no escogió y de sus propias concepciones acerca del trabajo. Parte de cierta estructura de la familia, en ingreso, en jerarquías, en lo que se considera trabajos legítimos, de redes familiares, de amistad, de compadrazgo que permiten llegar a las fuentes de empleo. Además, el oferente de mano de obra llega a solicitar empleo con cierta educación, calificación y experiencia laboral, género, etnia, origen urbano o rural y regional, en cierto momento de su ciclo vital. Por otro lado, se sitúa en estructuras macro que pueden aparecer invisibles para el actor, como coyuntura del crecimiento de la economía, estructuras del mercado de trabajo. Por el lado de la demanda de fuerza de trabajo ésta tiene que ver con la microeconomía de la empresa, mercado del producto, ventas, inversiones, exportaciones y la macroeconomía que la impacta (inflación, tasa de cambio, déficits en cuenta corriente), pero también con la configuración sociotécnica de su proceso productivo (tecnología, organización, relaciones laborales, perfil de la mano de obra, cultura gerencial y laboral) y las estrategias de la gerencia de manejo de personal, de relaciones laborales. Cuando sea el caso, pueden influir las políticas sindicales de contratación de personal, por ejemplo, el dar preferencia a los familiares de los ya empleados, sin olvidar las restricciones del mercado de trabajo, las leyes laborales o de seguridad social, las políticas sindicales y los contratos colectivos de trabajo.

En el encuentro entre oferta y demanda de trabajo están involucrados sujetos que tienen intereses, uno, de ser empleado, y el otro, de conseguir al empleado adecuado, pero éstos no actúan con entera libertad, está limitados o impulsados por estructuras micro, meso y macro como las mencionadas, pero ubicados en éstas, los actores conciben la relación de trabajo de acuerdo con su experiencia y carga cultural y el encuentro puede coincidir por los dos lados o frustrarse.

En los trabajos no clásicos la diferencia más substantiva es la presencia del cliente en el lugar de trabajo y que el producto o el servicio se genera en el momento del consumo (hay un producto material que se consume en el restaurante o bien es un proceso de venta del mismo). Es decir, la construcción de la ocupación depende también directamente del consumidor, que no contrata al trabajador, pero el ser contratado por la empresa depende de que aquél se esté consumiendo en el acto mismo del trabajo. Es decir, la repercusión del mercado del producto sobre el empleo es directamente repercusión sobre el mercado del trabajo. Esta preferencia del consumidor no se basa sólo en precio y en calidad del producto, sino también en la atención personal, de tal forma que en la producción social de la ocupación no es posible

separar la demanda de trabajo de la demanda del producto, o al menos no se dan en dos fases separadas; además, la presión por parte del cliente de recibir un producto-servicio de calidad y afectividad permanece durante toda la actividad laboral y no forma parte sólo del momento de la contratación del trabajador. Es decir, la construcción social de la actividad es permanente y puede verse coartada por las malas relaciones del trabajador con el cliente, además de la propia gerencia. Por el lado del cliente, su demanda de servicio implica costo y calidad del mismo, pero dentro de la calidad está incluida la calidez de la relación con el trabajador y la organización. En unos casos el producto puede ser de compra-venta —compra en un supermercado, servicio tradicional de un banco en sucursal—; en otros, el producto se consume en el lugar de trabajo —hospitales, hoteles, restaurantes— y la calidez forma parte integrante del servicio. Este factor puede alterar la demanda del producto y con ello afectar el empleo.

La construcción social de la ocupación se complica en espacios abiertos, sean los trabajadores asalariados o no. La demanda del producto influye directamente en la construcción de este tipo de ocupaciones, en lo inmediato depende de los clientes, pero en lo invisible depende de la estructura del mercado, la inflación, el tipo de producto, el nivel de ingreso de la población. Es decir, un condicionante de estas ocupaciones es el mercado del producto. En el nivel micro, el trato al cliente puede influir en las ventas y con esto en la ocupación, pero muchos otros agentes pueden ayudar u obstaculizar la constitución de la ocupación. Primero, las posibles organizaciones gremiales que pueden permitir o impedir ocuparse, además de los miembros de su comunidad de ocupados o de otras competidoras. En segundo lugar, la influencia de los actores como pueden ser agentes públicos intransigentes o condescendientes, los transeúntes y habitantes de la zona —ciudadanos que protestan por la suciedad, por invadir vías públicas, por delincuencia, por el ruido—. No habría que olvidar a los proveedores de insumos o de productos para la venta que pueden presionar sobre lo que se ofrece a los clientes y sobre los precios. Sobre estas construcciones de la ocupación pueden influir las reglamentaciones urbanas o rurales, sanitarias, laborales para cuando se emplean asalariados, fiscales, los acuerdos corporativos entre organizaciones gremiales y gobiernos. No hay que dejar de lado un concepto ampliado de configuración sociotécnica del proceso de producción que implique al cliente como una dimensión importante.

En los trabajos no clásicos II, en los que se labora en espacios cerrados propiedad del trabajador, además de lo señalado para el trabajo asalariado y para clientes, proveedores y mercado del producto, habría que añadir la influencia material y subjetiva de la familia por las posibles contradicciones entre espacio y tiempo de trabajo con respecto del necesario para la reproducción familiar.

En todos los casos, la perspectiva de sujetos implica que las estructuras presionan pero no determinan, que estas presiones pasan por la subjetividad de dichos actores y que la construcción de controles, regulaciones o la propia ocupación implica generar decisiones en interacción con otros sujetos situados también en estructuras y poseedores de capacidad de dar significados.

Finalmente, el problema de la estandarización, y rutinización no es exclusiva de las producciones materiales, puede haber estandarización en el trabajo simbólico, por ejemplo, la repetición de un espectáculo sin interacción con el público, aunque el trabajo de creación-invencción está menos sujeto a la estandarización, como el del artista, el del científico (De la Garza y otros, 2008).

El trabajo cognitivo de diseño de *software*

El trabajo de diseño de *software* es un caso de producción eminentemente simbólica objetivada que puede realizarse con la intervención directa del cliente en la producción o no. Además, los símbolos que más importan en esta producción son de carácter cognitivo, sin afirmar que ética, sentimientos y estética no intervengan. Por esto le hemos llamado trabajo cognitivo objetivado. Analizaremos el proceso de trabajo del diseño de *software* a la medida, que implica la intervención del cliente en diversos momentos del proceso de producción y los fenómenos de resistencia y negociación en el proceso de trabajo.

Podemos sintetizar las etapas del proceso de trabajo en el desarrollo del *software* a la medida en los siguientes pasos: *a)* el cliente contacta a la empresa desarrolladora de *software* a la medida. Se lleva a cabo una serie de entrevistas entre el cliente y la empresa para determinar la lista de requerimientos del sistema informático y estipular las fechas de entrega de los módulos que integran al mismo; *b)* una vez convenidos los requerimientos del sistema, se continúa con el diseño, configuración y elección de la forma del desarrollo del *software*, donde participan tanto los líderes de proyecto como los programadores (dependiendo del tipo de organización del trabajo, tamaño de la empresa, experiencia, habilidades y destrezas de los programadores, etc.); *c)* el líder de proyecto consensua y negocia con los programadores (*junior* y *senior*) los requerimientos a desarrollar, así como los tiempos de entrega; *d)* el programador elige el “mejor camino” para desarrollar las líneas de código que conforman el algoritmo; una vez que el programador concluye las rutinas que integran los requerimientos, éstos se someten a una renegociación no formal, que en la práctica actúa como “un arreglo social no explícito” para corroborar entre programador

y líder que no haya errores de configuración o incumplimiento de los requerimientos. Una vez resuelto lo anterior, se presentan las rutinas al *tester* de operabilidad, quien hace pruebas de calidad con la finalidad de que se exhiban problemas internos de configuración; e) implementación en campo y prueba con el cliente/usuario final (Torrissi, 1998). Es el periodo de tiempo en el cual se convergen dos momentos, es decir, el desarrollo de un sistema informático no se circunscribe sólo al proceso de trabajo que comprende la transformación de los requerimientos del *software* a desarrollar que da origen al mismo, sino que tiene que ver con la implementación del *software* y la aceptación o rechazo de éste por parte del cliente.

En este sentido, podemos establecer algunas características del *trabajo cognitivo* del *software* (Chudnovsky, López y Melitsko, 2001). En el desarrollo de *software* a la medida existe un relación triádica entre clientes y trabajadores; el producto simbólico puede objetivarse fuera del productor y el cliente, está compuesto por vocablos de los lenguajes de programación utilizados y el conjuntos de algoritmos que conforman los distintos requerimientos que estructuran los módulos del *software*; así como por la existencia de una presión cognitiva en todo el proceso de trabajo por solucionar de la mejor manera y la respuesta como resistencia de los programadores mediante la negociación, el boicot, el consenso y la resistencia abierta o soterrada.

El cliente participa mediante una lista de requerimientos —a veces de manera directa, en otras indirectamente— que debe cumplir el producto solicitado; el gerente o líder presiona de forma cognitiva a los trabajadores para que sean creativos y resuelvan de la mejor manera los requerimientos que solicita el cliente, pero los programadores auto-reconocen que son las habilidades y destrezas, la colaboración y el juego, mediados por conflictos y resistencias, lo básico para solucionar un problema planteado. Es decir, no es la observancia de metodologías verticales y burocráticas lo que permite crear algoritmos que conforman el *software*; por el contrario, el proceso de trabajo cognitivo está inmerso en una incertidumbre constante, problemas de configuración, rutinas de código no claras que pueden o no cumplir con los requerimientos. Por otro lado, en este tipo de *software* a la medida el cliente es un sujeto activo al establecer los requisitos del programa y participar durante el propio diseño. El conocimiento que significa un programa de *software* puede almacenarse virtualmente, copiarse, optimizarse el uso, y la reproducción de un programa puede implicar costos mínimos.

El proceso de trabajo del desarrollo de un programa informático podríamos definirlo como uno en el cual la materia prima son diferentes tipos de símbolos y el resultado es un conjunto de éstos que sirven para resolver cierto tipo de problemas. Dicho proceso, desde el punto de vista cognitivo, estaría conformado por cuatro grandes actividades cognitivas: conceptualización, formalización, procesamiento de datos e implementación.

- La *conceptualización* es el diseño de concepto-grafías de los distintos requerimientos que solicita el cliente/usuario, requerimientos que debe contener el programa a desarrollar. Para ello se programan entrevistas y se acuerdan los requerimientos con el cliente. Este conjunto de necesidades ocasionalmente —dependiendo de la formalidad de la empresa, tamaño o trayectorias administrativas— son firmadas mediante un contrato o cláusulas de requerimientos.
- La *formalización* de dichas necesidades del usuario, son estudiadas, aprehendidas y modificadas por el analista, el arquitecto o el programador más diestro en un diseño modularizado (depende de la complejidad de los requerimientos). El análisis orgánico de los requerimientos deviene de conceptualizar el problema y resulta en una formalización del mismo.
- El *procesamiento de datos* trata de seguir una serie de consideraciones lógicas entre los requerimientos trazados en el diseño y la formalización del problema. El diseño se subdivide en módulos que poseen cohesión lógica, y éstos, a su vez, se fragmentan en aplicaciones, las cuales se dividen en cadenas o bucles; posteriormente, las cadenas se transforman en instrucciones al programador, quien transforma dicha instrucción en un conjunto de algoritmos (símbolos) que construye a partir del lenguaje de programación que haya utilizado.
- *Implementación* es la entrega del programa informático e instalación en el sistema del cliente. Algunas empresas establecen acuerdos de posventa, como asesorías en la capacitación de los usuarios finales, mantenimiento durante un periodo de tiempo, entre otras (Yoguel y Boscherini, 2001).

La definición de categorías cognitivas como fragmentación de tareas no significa que haya una estructura rígida, por el contrario, éstas están traslapadas, la fluidez del conocimiento entre las fases del trabajo de diseño están yuxtapuestas, son flexibles. Por ejemplo es común que quien desempeña un puesto en un proyecto se traslade a otro puesto en la siguiente ocasión; quien es analista en otro proyecto puede ser programador. La flexibilidad cognitiva entre los puestos de trabajo parece estar relacionada con la experiencia, habilidades y destrezas que se poseen para determinado proyecto.

Estas fragmentaciones del proceso de trabajo cognitivo en realidad se yuxtaponen, se traslapan, se integran socialmente en la pantalla del programador. Es decir, las complejidades y dificultades metodológicas para aprehender el conjunto de requerimientos en la conceptualización del problema no suceden en forma aislada, el diseño requiere del conocimiento no sólo del analista, sino también del comentario del programador. En el procesamiento de datos hay un constante ir y venir entre el diseñador y el programador, coexisten una serie de consensos formales e informa-

les en esta interacción cotidiana en el desarrollo del programa; también interviene la tradición organizacional de la empresa, si implementa continuos acercamientos con el cliente para valorar los avances o los diseños que subvaloran al cliente o usuario final. Ahora bien, considerando que las fronteras entre las fragmentaciones del trabajo en el desarrollo del *software* se desdibujan, no es menos cierto que cobran fuerza una serie de independencias individuales al interior del propio proceso de trabajo. La toma de decisiones es individual para transformar las instrucciones contenidas en el diseño, en un conjunto de algoritmos; corresponde a una toma de decisión individual la calidad reflexiva de dicho algoritmo, está implícita la voluntad e intencionalidad del programador o programadores en la coherencia lógica de las cadenas de algoritmos que conforma el módulo. Las decisiones individuales de documentar el procedimiento, de explicar la lógica cognitiva en aquellos algoritmos complejos o no, es una decisión que contiene cogniciones, emociones, valores e incluso estética; es decir, el proceso de trabajo está embebido de una constelación de significados. Dichas *configuraciones subjetivas* conllevan un conjunto de arreglos, consensos, conflictos, resistencias, relaciones de poder, ya sean individuales o colectivos que se inscriben, producen y reproducen formal e informalmente en las interacciones cotidianas tanto al interior como al exterior del proceso de trabajo.

En torno de los conflictos y resistencias en el trabajo cognitivo, vale preguntarse si hay intentos gerenciales implementar medidas de estandarización del proceso de trabajo (Yoguel y otros, 2004). Lo anterior tiene que ver con lo que se ha llamado “la aflicción del *software*”, es decir, la proliferación de errores de programación y, sobre todo, las dificultades por parte de las gerencias de establecer tiempos estándar de producción. Algunos plantean que la solución de la aflicción del *software* se resolverá en la medida en que se implementen herramientas y métodos que resulten en una mayor estandarización y control en el proceso de producción del *software*, es decir, que la organización del trabajo esté basada en una “administración científica de los tiempos y pensamientos” que pretende la ingeniería del *software* y las demás ingenierías que giran alrededor, como la arquitectura del *software*, teoría cliente-ordenador, teoría de la usabilidad, teoría de la ergonomía del *software*, etcétera. Sin embargo, existe un conjunto de límites a las intenciones de estandarizar la producción del *software*:

- Participación proactiva del cliente en distintas fases del proceso de trabajo.
- Incertidumbre en el proceso.
- Ejecución de las líneas de código (LDC) acorde a las destrezas, habilidades y un conjunto de reglas informales entre los integrantes de los equipos de trabajo.

- Capacidad de decisión *in situ*, en torno a qué método es el más adecuado en la ejecución de rutinas y subrutinas de las LDC que integran un módulo.
- La capacidad de decisión *in situ* implica la existencia de *arreglos sociales* formales e informales. Por ejemplo, el nivel de experticia de quien propone una solución, las destrezas y habilidades cognitivas de quien no necesariamente es un experto, pero posee un talento en el discernimiento de la solución requerida.
- En el proceso de trabajo del *software* la comunicación del cómo y el por qué se desarrollaron determinadas rutinas de LDC del sistema, está basado también en una doble limitación: por un lado, el aspecto formal de la documentación del algoritmo desarrollado (conocimiento codificado); sin embargo, esta descripción por lo regular carece de una serie de explicaciones detalladas, reflexivas (resistencia a documentar el proceso reflexivo). Así, coexiste un doble juego, por un lado, la capacidad de saber-resolver un problema planteado por el programador y la no explicación del saber-resolver, como es el caso de una documentación insuficiente del algoritmo desarrollado, o bien el algoritmo que resolvió el problema está oculto entre “candados” (boicot).
- Entre los programadores concurren consensos y luchas por el saber-hacer que se van transmitiendo no sólo en el proceso de trabajo cara a cara, sino que se rompen las fronteras de la empresa e invade la vida del trabajador, mediando una fluidez cognitiva del saber-hacer virtualizada, pantalla a pantalla, donde quien transmite el conocimiento no necesariamente requiere de un programador experto en tiempo real, bien puede ser conocimiento codificado-virtualizado, como parte de las *comunidades simbólicas de trabajadores cognitivos* presentes en internet que colaboran y participan indirectamente en el proceso de trabajo. En otras palabras, estamos en presencia de nuevas formas de fluidez cognitiva y nuevas formas de “arreglos sociales de participación” en el proceso de trabajo.

Particularidades complementarias en el proceso de trabajo del *software* (Pérez, 2003; David y Foray, 2002; Da Costa, 2000) serían:

- Conformación de un conjunto de *constelación subjetivas* que se construyen formal e informalmente; representan intencionalidades y conflictos que pueden ser individuales o colectivos; éstas son inherentes al proceso de trabajo: subjetividad creativa, subjetividad sígnica y subjetividad que se objetiva.

- Alto grado de integración del trabajo social en la pantalla del programador, y flexibilidad cognitiva que limita la racionalización de tareas al estilo taylorista.
- *Rigidez técnica* en la reorganización de los programas informáticos del *software* con ciclos cortos de cambio tecnológico.
- *Inflexibilidad en la socialización del aprendizaje*, es decir, presencia de un ciclo relativamente largo para familiarizarse en el uso y manejo del *software*, que puede llevar a la resistencia del usuario a la adaptación del nuevo programa.
- *Arreglo social de la participación*: comprendemos aquellos intercambios sociales cara a cara, pantalla a pantalla en tiempo real o virtual, de experiencias, habilidades y destrezas que permiten al programador solucionar o imaginar una posible solución algorítmica.
- *Timing cognitivo*: comprendemos una capacidad cognitiva que no está en función de experiencias, estudios formales o intercambio de conocimiento. Simplemente la excepcionalidad en la solución de problemas (“no todos los programadores pensamos igual”).

Si bien es cierto que el diseño del *software* requiere planificación donde deben destacarse tiempos de finalización y fechas de implementación del programa (ejecutable para el usuario final), también debe agregarse una estimación de los costos de desarrollo, regularmente estimado en horas-hombre. Sin embargo, estos tiempos, fechas y costos de programación a menudo no se cumplen. La ingeniería del *software* no ha logrado establecer metodologías o métricas de calidad que sean eficaces, que contemplen retrasos, errores en diseño, fallas del sistema —tanto en desarrollo como en implementación—. Otros investigadores señalan que el conjunto de fallas y errores —considerado como “aflicción del *software*”— es un conjunto de incertidumbres características del riesgo en el desarrollo de un programa informático. El riesgo forma parte del proyecto (Arora, Fosfuri y Gambardela, 2002). Dice Zahran que el desarrollo de *software* debe comprenderse como una tarea continua de desafíos continuos. La respuesta a esta aflicción del *software* por parte de académicos y empresarios para reducir al mínimo el riesgo y la incertidumbre es la ingeniería del *software* —sobre todo la estadounidense— con un conjunto de metodologías para verificar procesos de calidad, gestión de proyectos, análisis formal de la arquitectura del *software*, conceptos y principios del diseño, configuración de *software*, métricas de prueba, etcétera. Sin embargo, a más de dos décadas de existencia de la ingeniería

del *software*, el proceso de trabajo continúa inmerso en riesgos de incumplimiento de los tiempos y costos estimados.

Un complemento de la ingeniería del *software*, que intentan estandarizar el proceso cognitivo de diseño, lleva a gerentes, directivos y algunos académicos a considerar que es pertinente impulsar una división del trabajo más estricta en la programación, que sea la gerencia quien realice el diseño, señale los requisitos de los módulos, y sólo encomiende a los programadores el aspecto de la codificación de los algoritmos. Se desea que el área administrativa predomine en el proceso de trabajo, ya que éste es un trabajo altamente dependiente del trabajador-programador para disminuir la incertidumbre no sólo en cuanto al procedimiento, sino también en la documentación de lo que se hizo y del por qué se hizo tal procedimiento algorítmico. Sin embargo, dice un programador:

... yo no he tenido que darle cuentas a nadie, entonces, me cuesta trabajo el especificar lo que tengo que hacer (documentar el proceso), porque muchas veces al no tener que rendirle cuentas a alguien, lo vas haciendo conforme ves que te van llegando a veces las ideas..., pero si me preguntas ¿que voy hacer mañana?, igual, todavía no lo defino... (programador JO3-MIXE, julio de 2006).

Parte de la aflicción del *software* reside en el hecho de que los programadores no sólo no documentan el proceso, también hay una alta incertidumbre en cuanto a por qué hicieron determinado algoritmo. También puede estar presente una resistencia por el control del trabajo al interior del proceso laboral del programador, por el control del saber hacer del programador con implicaciones en posibilidades mayores o menores de negociación de éste frente a la gerencia.

Por la persistencia del riesgo e incertidumbre en el desarrollo del *software* a pesar de la existencia de la ingeniería del *software*, se ha integrado una corriente de académicos y empresarios europeos que critican el método general de dicha ingeniería, en el sentido de que ésta se ha centrado casi exclusivamente en los atributos y particularidades del *software* y ha descuidado al usuario final, se ha centrado más en temas relacionados con el sistema de operación interna, con el rendimiento y fiabilidad del sistema; es decir, se ha centrado en aquellos factores que pueden ser medidos objetivamente, como número de errores por cada cantidad de líneas de programación; tiempos de respuesta y probabilidades de error por cada determinado bloque de códigos, etc. Es decir, se progresó en aspectos “duros”, deterministas o verticales para intentar solucionar la calidad del proceso de trabajo (Casas, 2003): métodos y herramientas de análisis, diseño, codificación y pruebas; revisiones de técnicas formales; estrategia de pruebas multi-escalada; control de documentación de *software* y de los

cambios realizados; procedimientos de ajuste a los estándares de desarrollo de *software*; mecanismos de medida y de información.

Conclusiones

Los trabajos no clásicos, diferentes de la evolución de las manufacturas, pueden implicar la incursión del cliente en el proceso de trabajo y con ello ampliarse los conceptos de control y de relación laboral al menos a un actor más que no es el patrón ni el trabajador (Correa, 1990). Pero el trabajo no clásico también es aquel en el que el componente simbólico —la producción de símbolos— predomina sobre las objetivaciones físicas de los productos. Los productos simbólicos pueden ser objetivados o subjetivados, pero en ambos casos el núcleo de la actividad de trabajar se realiza en la conciencia del trabajador. De tal forma que el análisis clásico del trabajo como operaciones físicas de transformación, aunque conlleven concepciones, no procede en su totalidad de los trabajos de producción simbólica. Otras disciplinas tendrían que acudir al auxilio de la sociología del trabajo para entender los procesos de producción de símbolos: las teorías cognitivas, las de la producción de la cultura, las de los sentimientos, las estéticas.

En particular, la producción de *software* no puede desglosarse en operaciones físicas, eventualmente estandarizables, sino en operaciones lógicas de creación de conocimientos, limitadamente estandarizables. Sin embargo, la producción de conocimiento nunca es pura, significados de otros órdenes siempre intervienen y, sobre todo, no se da en el asilamiento individualista, sino en redes de relaciones. Estas redes no se circunscriben al territorio cerrado de la empresa, sino que se extienden al ámbito familiar y casi siempre a través de redes virtuales de especialistas ubicados en cualquier parte del mundo.

Una característica del trabajo cognitivo del *software* supone una redefinición de la actividad laboral a nivel de interacción cotidiana entre los actores que participan, como el programador, el cliente y el gerente, interacción que no sucede en un contexto fordista, supeditada a órdenes o cumplir tiempos y movimientos de las máquinas; habría una *construcción social de trabajo ampliado o no clásico* que se sucede al interior de comunidades simbólicas de trabajo (De la Garza, 2006: 16). Estas *comunidades cognitivas del trabajo de software*, donde las relaciones laborales se configuran en una serie de contingencias no estrictamente predecibles que las diferencian del proceso de la manufactura. No nos referimos sólo a la posible participación del cliente en el proceso productivo, sino también a la yuxtaposición de las

fases del proceso de producción y la objetivación puramente simbólica del producto desarrollado fuera del consumidor y del proceso mismo de producción, así como la acumulación del saber hacer (información y conocimiento) entre dichas comunidades cognitivas.

Las comunidades cognitivas de trabajadores de *software* a la medida implican la *constelación de configuraciones subjetivas* que se suceden en la interacción dentro y fuera del proceso de trabajo, en forma cara a cara y virtual por un conjunto de trabajadores que establecen relaciones sociales amplias, extendidas tanto hacia el interior como al exterior del proceso de trabajo en tiempo real y virtual, sincrónico y diacrónico; no son estructurales, jerárquicas o rígidas y no están limitadas o restringidas al ámbito laboral; es una comunidad con estructuras que le constriñen y con grados de libertad en la toma de decisiones que implica procesos de construcción de significados a nivel individual o colectiva. Las comunidades cognitivas de *software* estarían entonces constreñidas por una serie de estructuras que forman parte del proceso de trabajo, pero donde se mantiene la libertad relativa del programador en la toma de decisión en la configuración de las líneas de código que dan origen a los algoritmos. Éstos representan un conjunto de *signos* que tienen su origen en los lenguajes de programación (existen más de dos mil lenguajes). Los algoritmos son el aspecto lógico formal y están embebidos por diferenciados grados de incertidumbre (dependerá de la complejidad del algoritmo desarrollado). La incertidumbre de un algoritmo está en relación directa con condiciones objetivas y subjetivas; éstas son el grado de conocimiento del lenguaje de programación utilizado, experiencia medida en cantidad de programas desarrollados en el lenguaje que se utiliza, comprensión metódica del problema planteado y “traducción” correcta de la instrucción en un algoritmo, pero también la habilidad y destreza cognitiva en la resolución de problemas con el lenguaje de programación que se pretende utilizar. En otras palabras, es el procedimiento reflexivo para escribir el requerimiento en un código lógico y coherente que hemos denominado como texto sígnico.

En el proceso de trabajo del *software* no se aplican los procedimientos clásicos del trabajo que vienen de la manufactura, el *software* no está restringido a las “leyes” de la manufactura tradicional o por los límites físicos y temporales de la fábrica o de ritmos y estandarizaciones impuestos por la gerencia propios de la producción en serie característicos del fordismo. El proceso de trabajo del *software* no representa esfuerzo físico, es reflexivo, es simbólico; la eficiencia y la productividad del trabajo no se ajustan a las economías de escala, y aunque las ingenierías del *software* proponen medir la productividad y eficiencia con métricas como son la producción por hora/hombre o errores por cada ciento de programas desarrollados, o implementar estándares de calidad como CMM, ISO, IEE, etc., éstas no resultan las más adecua-

das por ser costosas, burocráticas y rígidas. Las economías de escalas de la manufactura no aplican en el desarrollo de *software* porque el primero concentra el costo total invertido y en el segundo *software* clonado su costo tiende a ser equivalente al costo del dispositivo donde se genere la copia. Es decir, en el trabajo clásico, los costos forman parte importante de la posproducción, en cambio en el trabajo del *software* el costo se concentra en el primer producto. Sin embargo, si se presentan errores en el *software* durante la posproducción, no significa que sean errores generados en el uso, sino que ya estaban ocultos en el sistema, es decir, *no hay software con cero errores*, como pretende la fabricación flexible; el *software* contiene fallas implícitas al *ciclo de desarrollo* (periodo de tiempo del proceso de trabajo que tarda en desarrollar el *software*) que se forman en el diseño (conceptualización y formalización de los requerimientos) o bien en el procesamiento de los datos (generación de rutinas de algoritmos o bucles de códigos) y se exteriorizan en las pruebas de calidad o en la implementación (con el cliente o el usuario final). Es importante señalar que el *software* con errores y defectos no se rechaza, no se destruye (en el mejor de los casos, obviamente dependerá de la magnitud de los mismos), se “parcha” y se asume como inevitable que se incrusten nuevos dispositivos de “actualización”. La falta de métricas y metodologías de calidad eficientes que comprueben no sólo los errores y defectos, sino que evalúen el progreso, el cumplimiento de tiempos y proceso, implica que constantemente se sobrepasen los tiempos acordados para la entrega del proyecto, es decir, *no hay software justo a tiempo*. Aun con herramientas procedimentales de cuarta o quinta generación (programación orientada a objetos y aspectos, métricas de calidad tipo CMM, estándares IEEE, etc.) el proceso de trabajo contiene un alto contenido de *creado a mano* en el *software* a la medida. Este conjunto de inconsistencias, errores, fallos, defectos, no terminar a tiempo, etc., está contenido en una serie de contingencias denominadas “aflicción del *software*”. De manera paralela a este conjunto de aflicciones, no hay una planificación sistemática del proceso de trabajo; escasa aplicación de normas de calidad; insuficiencia o limitación en el seguimiento y gestión del proyecto desarrollado; necesidad de personal con conocimientos, habilidades, destrezas, experiencias en nuevos métodos y plataformas tecnológicas; así como un entorno polarizado en las calificaciones impartidas por el Estado (heterogeneidad en las profesiones) y en las estrategias que implementan las empresas a nivel individual (polarización industrial en el *software* a la medida).

El proceso de trabajo del *software* es atravesado transversalmente por una ausencia de recetas únicas, además de no existir un control total de calidad, cero errores, cero defectos e incumplimiento en un justo a tiempo, se suma la imprevisibilidad de no existir “un solo mejor camino” para desarrollar los proyectos de *software*. Cada proyecto de *software* es *sui generis*, con contextos determinados, únicos e imprede-

cibles; cada proceso de trabajo para desarrollar un *software* posee lógicas propias, internas, que varían entre proyectos. Cada *software* se enfrenta a contenidos diversos (requerimientos a la medida), necesidades de actualización y mantenimientos específicos, es decir, los programas se modifican a lo largo del ciclo de vida.

Bibliografía

- Arora, A., A. Fosfuri y A. Gambardela (2002), “Los mercados de tecnologías en la economía del conocimiento”, en D. Foray, *Sociedad del Conocimiento, Revista Internacional de Ciencias Sociales*, núm. 171, marzo, pp. 155-174.
- Casas, R. (2003), “Enfoque para el análisis de redes y flujos de conocimiento”, en M. Luna (coord.), *Itinerarios del conocimiento: formas dinámicas y contenido. Un enfoque de redes*, España, Anthropos, México, Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa, pp. 19-50.
- Chudnovsky, D., A. López y S. Melitsko (2001), *El sector de software y servicios informáticos en la Argentina: Situación actual y perspectivas de desarrollo*, CENIT DT 27/07.
- Correa, C. (1990), “The Legal Protection of Software. Implications for Latecomer Strategies in Newly Industrializing Economies and Middle-Income Economies”, *Technical Paper*, núm. 26, París, OECD Development Center.
- Da Costa, A. P. (2000), “Export Growth and Path-Dependence The Locking-in of Innovations in the Software Industry”, 4th International Conference on Technology Policy and Innovation, agosto, Curitiba.
- David, P. y D. Foray (2002), “Una introducción a la economía y a la sociedad del saber”, en D. Foray, *Sociedad del conocimiento, Revista internacional de ciencias sociales*, núm. 171, marzo, pp. 7-28.
- De la Garza, E. (2006), “¿Hacia dónde va la teoría social?”, *Tratado Latinoamericano de Sociología Latinoamericana*, Madrid, Anthropos.
- _____ et al. (2007), “Crítica de la razón parapostmoderna”, *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, año 13, núm. 19.
- _____ (2007), “Hacia un concepto ampliado de trabajo”, *Teorías Sociales y Estudios del Trabajo*, Barcelona, Anthropos.
- _____ et al. (2008a), “La querrela de las identidades”, *Trabajo, identidad y acción colectiva*, México, Plaza y Valdés, en prensa.
- _____ et al. (2008b), “Hacia un concepto ampliado de control, relación laboral y construcción social de la ocupación”, *Revista Iztapalapa*, en prensa.

- Gintis, Herbert (1983), “La naturaleza del intercambio laboral y la teoría de la producción capitalista”, en L. Tohara (comp.) (1986), *El mercado de trabajo: teorías y aplicaciones*, Madrid, Alianza Universidad, p. 176.
- Godelier, Maurice (1989), *Lo ideal y lo material*, Madrid, Taurus Humanidades.
- Hardt, M. y A. Negri (2001), *Empire*, Cambridge, Harvard University Press.
- Pérez, C. (2003), “Revoluciones tecnológicas, cambios de paradigma y de marco socioinstitucionales”, en J. Aboites y G. Dutrénit (coords.), *Innovación, aprendizaje y creación de capacidades tecnológicas*, UAM-Xochimilco, pp. 13-45.
- Shutz, A. (1986), *Fenomenología del mundo social*, Buenos Aires, Amorrortu.
- Torrise, S. (1998), *Industrial Organization and Innovation. An International Study of the Software Industry*, Cheltenham, Edward Elgar.
- Yoguel, G. y F. Boscherini (2001), “El desarrollo de las capacidades innovativas de las firmas y el rol del sistema territorial”, *Revista Desarrollo Económico*.
- _____, J. Borello, A. Erbes, V. Robert, S. Roitter (2004), *Competencias tecnológicas de los trabajadores informáticos argentinos. Más allá de las restricciones de demanda y oferta*, Littec e-papers.

Repensando el mundo de la empresa y el trabajo en los servicios: el caso McDonald's

*Marcela Hernández Romo¹
Gustavo Garabito Ballesteros²*

Introducción

El corporativo McDonald's es una de las empresas más representativas y emblemáticas de lo que es una empresa globalizada y de la cultura estadounidense. Actualmente funciona como una cadena de restaurantes de comida rápida la cual comercia no sólo con sus productos (un tipo de hamburguesa y papas fritas), sino con la venta de concesiones en la modalidad de franquicias. El sello de distinción que identifica y certifica a McDonald's a nivel mundial es *obrand* McDonald's, que es una filial de la empresa, que garantiza al cliente en cualquier parte del mundo el mismo servicio. Para poder obtener la concesión deben cumplirse ciertos requisitos que nosotros englobamos en concepto de unidad socioeconómica de trabajo y que implica un tipo de relación con el concesionario basada en la concepción de un administrador-propietario, la exclusividad de los proveedores en el abastecimiento, con un tipo de sindicalismo de protección o la no existencia. Pero, además, los concesionarios deben de implementar de manera uniforme un tipo de tecnología creada y distribuida especialmente para la compañía, una forma de organización del trabajo y de gestión de la mano de obra, un tipo de relaciones laborales y de perfil de la mano de obra, la inclusión del cliente en los procesos productivos. Esta estrategia global se traduce en los siguientes requerimientos a cumplir por parte

¹ Coordinadora del posgrado en Estudios Laborales de la UAM-I.

² Doctorante del posgrado en Estudios Laborales de la UAM-I.

del concesionario: en cuanto al mercado de trabajo, sólo se deben contratar jóvenes de entre 16 y 23 años, preferentemente estudiantes, la implementación en el proceso de una única manera de producir los productos, la cual debe de ser reproducida en todos los establecimientos del mundo (los alimentos se preparan igual en todo el mundo) y la inclusión del cliente en el en el proceso de trabajo; el cliente debe atenderse a sí mismo en los aspectos de elección de su menú, pago, abastecimiento de sus implementos para el consumo y limpieza del espacio donde ingirió los alimentos. A este conjunto de elementos lo denominamos “configuración sociotécnica de servicios” (De la Garza, 2009).

Bajo estos principios, McDonald’s inició su proceso de mundialización en los años sesenta, alcanzando para 2005 la cifra de 31 886 restaurantes en 118 países, empleando a casi 1.5 millones de personas en todo del mundo.

Distribución de restaurantes McDonald’s en el trienio 2003-2005

<i>Año</i>	<i>2005</i>	<i>2004</i>	<i>2003</i>
Estados Unidos	13 727	13 673	13 609
Europa (en 32 países)	6 352	6 287	6 186
APMEA* (en 37 países)	7 692	7 567	7 475
América Latina (en 31 países)	1 617	1 607	1 578
Canadá	1 378	1 362	1 339
Otros	1 120	1 065	942
Total	31 886	31 561	31 129

Fuente: Downloadable Financials 2005 McDonald’s Corporation.

* Asia, Pacífico, Medio Oriente y África.

McDonald’s México

México ocupa el segundo lugar en la cantidad de franquicias en América Latina después de Brasil, que para 2005 contaba con 542 restaurantes, mientras que México para el mismo año disponía tan sólo de 310 establecimientos. Según la información del corporativo, el primer McDonald’s (franquicia) que se instaló en México data de 1985, y para 2005 contaba con 310 establecimientos distribuidos en toda la República, empleando a 11 500 trabajadores directos. En la ciudad de México, en 2005, existían alrededor de 74 restaurantes, concentrando el mayor número de estable-

cimientos en el país, seguían Guadalajara con 16 y Monterrey con nueve restaurantes. Para 2006, el número de restaurantes ascendió a 351 y se daba empleo a 12 500 personas. Según una nota publicada en marzo de 2007, la empresa cuenta a nivel nacional con 8 990 empleados, lo que nos indica una importante caída de 3 510 trabajadores en menos en un año. Entre los principales proveedores de McDonald's se encuentran Bimbo, Coca Cola, Grupo Lala, Tyson, Café Blasón y Trosi de Carnes, que provee a la empresa McDonald's México de 25 a 40% del total de su producción. La comercializadora GAB obtiene al año 14 mil cajas de lechuga, de las cuales, consume 25%. Sin embargo, es Keystone el principal proveedor de insumos del corporativo en México, acaparando 95% del total de insumos que requiere la cadena de restaurantes (Love, 1986, <http://www.mcdonalds.com.es>).

Nuevo enfoque para el estudio de los trabajos no clásicos³

El presente ensayo tiene el siguiente objetivo: demostrar que el estudio de los trabajos denominados no clásicos pueden ser analizados como configuración sociotécnica de procesos laborales en servicios (CSTPLS), lo que nos lleva a asumir el concepto ampliado de trabajo, de control de relaciones laborales y de nuevos sujetos con nuevas prácticas laborales y procesos de significación que llevan a una constante construcción social de la ocupación.

El concepto ampliado de trabajo se retoma de De la Garza y hace referencia a los

trabajos no industriales y que denomina trabajos no clásicos. Es un sector heterogéneo y lo que lo define frente al trabajo clásico es la producción inmaterial en la que no es posible separar producción, circulación y consumo (la obra de teatro); los traslapes entre producción y reproducción (trabajo a domicilio) y que pueden implicar la incursión de otros actores en el proceso productivo como puede ser la incursión del cliente en el proceso de trabajo y con ello ampliarse los conceptos de control, de relación laboral y de construcción social de la ocupación (De la Garza, 2009).

Este tipo de trabajo implica, pues, un objeto de trabajo, que puede ser material e inmaterial, en particular la revalorización de objetos simbólicos de trabajo, una actividad laboral que no sólo implica lo físico y lo intelectual, sino más analíticamente, las caras objetivas y subjetivas de dicha actividad (De la Garza, 2006: 7).

³ Para un mayor conocimiento de esta nueva perspectiva véase De la Garza, 2009.

Respecto al concepto de construcción social de la ocupación, éste no se ciñe a la concepción clásica de empleo como resultado de la oferta y la demanda, sino que hace referencia a una serie de elementos que se conjugan y que tienen que ver entre otras cosas con: la necesidad de trabajo (reproducción), con sus propias concepciones acerca de lo que es el trabajo en general, con sus anteriores experiencias laborales y con las posibilidades reales de empleo (oferta y demanda) (Hernández, 2003). Además, con aspectos que no se circunscriben exclusivamente en el espacio productivo, como es la influencia de familia, la escuela como socialización de las posibilidades del trabajo ideal y la clase social.

Esta propuesta la presentamos en polémica con las versiones pesimistas sobre la pérdida de la centralidad del trabajo y la “tesis del fin del trabajo”, que señalan que el progresivo incremento de la tecnología en detrimento de la mano de obra, el aumento del desempleo, sub-empleo y precarización del trabajo y la disminución del sector manufacturero frente al crecimiento del sector servicios, ponen en cuestión la centralidad —y capacidad— del mundo laboral para generar identidades y otorgar sentido a la vida cotidiana, y con ello la fragmentación del mundo de vida y en especial del trabajo. Es decir, desde esta perspectiva, el trabajo dejaría de ser la actividad principal en la conformación de identidades y de sentido; con el avance de la precarización y flexibilización del trabajo y el aumento del desempleo, dicha actividad ya no podría sostenerse como la columna vertebral de cualquier proyecto de vida ni como generador de sentido o de identidades. Así, siguiendo esta lógica, alguien podría decir que las empresas, a través de sus estrategias, provocarían la fragmentación del mundo del trabajo y de la vida a través de la implementación del tiempo flexible, los salarios bajos y la precarización del trabajo en la realización de actividades rutinarias y descalificadas. Contrario a esta visión, demostraremos que las estrategias emprendidas por la empresa McDonald’s buscan reafirmar la centralidad de la empresa en las prácticas y visiones del mundo tanto del ámbito laboral como del extralaboral de los trabajadores. Esta centralidad busca la estructuración de los sujetos laborales en razón del trabajo que realizan bajo los principios ideológicos de la empresa para así generar la unificación de significados en la empresa para lograr la competitividad... Empero, estos sentidos no responden sólo al orden de lo establecido, de lo reglamentado o de lo estratégico, sino que además de las estructuras intervienen los sujetos que interactúan y ponen en juego significados. Los gerentes, los trabajadores, los clientes, los compañeros, están en constante interacción y generan sus propios sentidos, es decir, el proceso de dar sentido (subjetividad) no es unilateral y se pueden generar contrasentidos. Esta unidad simbólica (configuración de códigos) está sujeta a rupturas, contradicciones y nuevos sucesos, los cuales, a su vez, también configuran el proceso subjetivo y pueden generar acciones no desea-

das por la empresa, es decir, también demostraremos que en trabajadores *no clásicos*, como es el caso de McDonald's, se dan formas particulares de identidad que explicaremos más adelante.

También nos preguntaremos si otros ámbitos de vida como la familia y la escuela dejan de tener importancia en la construcción de significados que orientan el sentido de la acción y prácticas sociales dentro y fuera del trabajo. Es decir, nos interesa atender también si estos ámbitos —vínculos sociales— se transforman y debilitan dentro del espacio laboral.

Frente a las posiciones para-posmodernas, retomamos la propuesta de De la Garza (2005; 2009), quien plantea que en un contexto de trabajo flexible son posibles nuevas articulaciones vistas como configuraciones, y que el significado se genera en la interacción que pone en juego diferentes campos subjetivos (campo cognitivo, campo del razonamiento cotidiano, campo de lo valorativo, de los sentimientos y de lo estético) con las estructuras que presionan, y que estos procesos no pueden abstraerse de las relaciones de poder y la cultura. Así, el campo de posibles configuraciones subjetivas no se circunscribe a lo meramente económico, sino que lo trasciende y lo reviste de un universo simbólico que crea sentidos en relación con la sociedad, los trabajadores, la religión, la familia, la escuela, la clase, la nacionalidad, etc. (Hernández, 2003). La cultura corporativa es percibida, pues, como la estrategia planeada sólo de manera parcial, que permite fijar objetivos y metas transformándolos en valores compartidos y, como dice De la Garza (1992: 41), creando estructuras parciales, no necesariamente homogéneas entre sí, para dar significados a las situaciones a partir de esa visión del mundo.

Configuración de las unidades socioeconómicas de trabajo McDonald's como parte de una estrategia globalizada

Estrategia proveedores-clientes basada en la supervisión

Parte de lo que define a McDonald's como empresa globalizada se encuentra en sus estrategias de negocios. Una de las estrategias principales que le dio éxito a la compañía en sus inicios fue el desarrollo de un grupo limitado de pequeños proveedores que se ajustaban a las demandas de la empresa de acuerdo con las especificidades que requerían de los insumos, la calidad que exigían y la forma y tiempo de entrega del insumo (tipo de embalaje para ahorrar espacio en almacén, el producto congelado, etc.). Love (1987) denomina esta forma de relación como “relaciones de supe-

rioridad con los proveedores”. La materia prima principal de McDonald’s es la carne para la hamburguesa, las papas y la leche para malteadas, lechuga, pepinillos y jabón para mantener la limpieza; éstas son elaboradas de manera especial para la empresa, lo que explica el motivo para desarrollar proveedores que se ajustaran a lo requerido por la empresa, pero además, los precios bajos negociados mediante el convenio de exclusividad explica por qué no se recurrió a grandes proveedores comerciales. El paso de pequeños a grandes proveedores fue resultado del aumento de la demanda como resultado de la expansión (McDonald’s creció a ritmos acelerados en los años ochenta) y de la exclusividad para surtir a los restaurantes en Estados Unidos bajo las características que fijaba la empresa (Love, 1987). Esta estrategia se siguió en el resto del mundo y aún en la actualidad funciona con ciertas modificaciones. La corporación impone los proveedores a los concesionarios; cuando el costo lo permite éstos surten directamente al establecimiento desde Estados Unidos (en la ciudad de Aguascalientes, cada semana llega un tráiler con la materia prima), y si no es posible, la casa matriz los selecciona en el lugar donde se estableció el cliente. Existe un sistema de vigilancia por supervisores que es igual para todos los proveedores y son capacitados en la matriz. Por otra parte, el ahorro por la compra de los insumos se traduce en ganancias para el concesionario (Love, 1986). La figura del concesionario responde a la figura de administradores y empleados de McDonald’s por un tiempo determinado, que depende de las políticas generadas en la matriz, como es la supervisión constante y la imposibilidad de entablar relación con otros proveedores. En este sentido, se puede decir que lo que caracteriza esta relación cliente-proveedor no difiere de lo establecido en el modelo maquila y que se sostiene en una relación de dependencia y vigilancia.

Estructura y jerarquía de los restaurantes concesionados

La estructura organizativa de los restaurantes es chata, las jerarquías de mando se concentran en el gerente general, quien cumple el papel de administrador.

Gerente general
Gerente *swing*
Segundo asistente
Primer asistente
Entrenador
Empleado general

El salario difiere por cantidades mínimas entre las categorías ocupacionales, y las funciones se transfieren de unas a otras de manera arbitraria por los gerentes generales; así, hay gerentes *swing* que entrenan y entrenadores que se encargan de un restaurante como si fueran gerentes. Además, es política de la empresa que los gerentes generales atiendan también la producción para dar ejemplo a los trabajadores de categorías más bajas. Los entrenadores son los empleados generales que han aprendido todo el proceso productivo tanto en el servicio habitual como en el “cierre” (cierre es el conjunto de actividades que hay que realizar al terminar las actividades diarias, que son de las actividades más pesadas a realizar por parte de los empleados) y que se encargan de capacitar a los nuevos trabajadores. De entrenador se puede pasar a primer asistente del gerente, después a segundo asistente de gerente, a gerente *swing* y de ahí a gerente general. Para alcanzar la categoría de gerente general se hacen hasta 32 exámenes sobre los procedimientos (Love, 1986) (entrevista a ex trabajadores y ex gerentes, 2008).⁴ Pero además, se les capacita en conocimientos de contaduría para realizar inventarios, solicitar pedidos y efectuar la contabilidad general de los establecimientos, es decir, se les entrena en la figura del administrador-gerente. Sin embargo, es sólo hasta este nivel jerárquico que puede ser ascendido por el concesionario, porque es el corporativo el que designa la promoción correspondiente para ser un supervisor o gerente de ventas. En el gerente general recaen las decisiones importantes del establecimiento: decide los ascensos, horas extras, define las actividades y horarios a realizar por los empleados, es la autoridad máxima (entrevista a ex gerente, 2008).

Estrategias productivas en McDonald's

En párrafos anteriores hemos definido lo que se entiende por configuración socio-técnica de los procesos productivos en servicios (CSPPS) y para el caso de los trabajos no clásicos como sería el de McDonald's, ampliamos el concepto a: 1) organización y gestión en la incorporación e intervención de los clientes; 2) la participación del cliente en las relaciones laborales; 3) las culturas laborales, gerenciales y empresariales adquieren importancia en la relación de servicio con otros actores que

⁴ Las entrevistas se aplicaron tanto a trabajadores como a ex trabajadores abarcando las cinco categorías laborales. Esto nos permite indagar en retrospectiva y en la actualidad de su trabajo en McDonald's. Las entrevistas fueron realizadas básicamente en la ciudad de México, aunque también se aplicaron algunas en la ciudad de Aguascalientes y en la ciudad de León, Guanajuato, en el periodo que va de 2007 a 2009.

participan necesariamente en el lugar de trabajo, y 4) un perfil de mano de obra conformado por jóvenes-estudiantes de alta rotación externa, bajos salarios, así como la flexibilidad del uso de la mano de obra de acuerdo con la demanda.

Proceso productivo:

Actividades que realizan los trabajadores:

1. Tomar y servir las órdenes.
2. Encargarse de las cajas registradoras.
3. Manipular las máquinas de bebidas, las freidoras y las parrillas.
4. Preparar los condimentos (en México, hacer las salsas) (Ritzer, 2005).

Además:

1. Limpiar el establecimiento.
2. Estar presente en la apertura y cierre del restaurante.
3. Descargar los camiones repartidores.
4. Transferir los productos de los almacenes a la cocina.
5. Limpiar los puestos de trabajo y las máquinas.
6. Preparar los panes.
7. Limpiar y vaciar los cubos de la basura.
8. Recoger y limpiar la basura de otras áreas (jardín) (fuente: *Manual de puestos de McDonald's*).

En el proceso productivo resalta lo simplificado, repetitivo y rutinario de los procesos productivos. Esta planeación de tareas simples y fragmentadas y un entrenamiento intenso en todas las áreas de producción genera que los empleados puedan ser polivalentes y flexibles, a tal grado que un solo empleado pueda llevar a cabo todo el proceso productivo (Ritzer, 2002); además de realizar el mantenimiento de la maquinaria y las actividades de supervisión. El desarrollo de la producción aquí descrito da cuenta de un sistema estrictamente organizado y en parte taylorizado a través de una cadena de montaje con elementos polivalentes, dado que el mismo proceso productivo lo puede realizar un solo trabajador al ser capacitados todos los trabajadores para ejecutar diferentes tareas (Ritzer, 2002). Pero además, realiza otro tipo de funciones que van más allá de la producción como la limpieza y mantenimiento de la maquinaria, limpieza del establecimiento, apertura y cierre del establecimiento y en ocasiones recibir y checar el abastecimiento del restaurante que surten una vez a la semana. Esto hace que el ritmo e intensidad del trabajo no sean resultado sólo de

incluir aspectos de trabajo y de la atención al cliente, sino de las actividades ampliadas a la parte de servicio de limpieza.

En relación con la mano de obra, ésta se utiliza en los siguientes modos de producción: 1) modo de producción continuo, 2) modo de producción alterno, 3) modo de producción de “quitapón” (Garabito, 2007). El modo de producción continuo es utilizado cuando hay un gran número de demanda, por ejemplo, cuando se piden tandas continuas de los productos. La plantilla de trabajadores se encuentra completa; el modo de producción alterno funciona cuando hay un número regular de clientes y consiste en producir sólo un determinado número de productos, así el personal disminuye considerablemente. El modo de producción de “quitapón” se implementa cuando no hay clientes. Sólo sustituyen hamburguesas viejas por nuevas, ya sea para el consumo de los empleados o de clientes ocasionales. De esta manera, los trabajadores siempre están realizando alguna actividad. Una característica importante a resaltar de esta forma alternada de producción es la planeación por parte del gerente del personal requerido de acuerdo con las horas de mayor demanda y la selección del mismo personal para sacar adelante el trabajo.

La pregunta que nos hacemos es ésta: ¿este modelo productivo responde a las características del modelo taylorista de producción?, a saber: tareas, una tarea-un trabajador, repetitivas-siempre la misma rutina. Las operaciones son estandarizadas y simplificadas aunque el trabajador se pueda mover entre puestos, haya separación entre concepción-ejecución (no participa el trabajador en el diseño operativo), exista maquinaria rígida, supervisión constante por el gerente para la realización del trabajo; o es un modelo flexible de producción, caracterizado por la polivalencia: una sola persona puede desarrollar todo el proceso, con conjunción de labores de producción con mantenimiento, horarios flexibles (trabajo por horas en horarios variables),⁵ capacitación permanente (adquisición de nuevas habilidades que permiten acceso a nuevos puestos), la introducción del justo a tiempo (entrega puntual al cliente que solicita el servicio), y la inclusión del cliente. Estas características son variaciones con el taylorismo del modelo McDonald's. Sin embargo, esta última (inclusión del cliente), es el elemento que trastoca las bases esenciales del taylorismo; pero a la vez tampoco se puede decir que incluya los principios básicos del modelo flexible de producción: el producto no varía (siempre se produce un tipo de hamburguesa y de papas), el proceso se mantiene igual (no se innova), no hay nuevas presentaciones

⁵ En McDonald's se contrata por cuatro horas diarias, pero el desarrollo de las tareas por lo general se lleva de seis a ocho horas diarias sin pago extra, así, el horario flexible se vuelve rígido a la conveniencia de la empresa, no del trabajador, que debe responder a las exigencias demandadas por el trabajo sin importar las horas invertidas.

(el empaque es igual siempre, los colores no varían, etc., la tecnología es moderna, aunque simple y rígida). Lo que sí se puede decir es que lo más importante de este modelo es la inclusión de un perfil de cliente en los procesos productivos, así como la estrategia de relaciones laborales junto con el perfil de los trabajadores.

Configuración sociotécnica y el perfil del cliente en los procesos productivos

El cliente forma parte de los procesos productivos en dos dimensiones: en las relaciones laborales y en el proceso de trabajo. En el proceso de trabajo participa al realizar actividades que antes eran ejecutadas por personal contratado exclusivamente para atender al cliente. Ahora es el cliente quien se atiende a sí mismo. La empresa diseña operativamente todo el proceso, basado en una economía del tiempo que genera tensión en ambas partes, en el cliente y en el personal de la empresa. El cliente selecciona directamente en la caja el menú a consumir (antes el mesero acudía a la mesa donde se encontraba el cliente para mostrar el menú), la empresa le da las opciones restringidas entre un número limitado de productos (esto hace que no pueda elegir entre combinaciones de los productos pensadas por el cliente), de manera que la consulta sea rápida y de manera visual (combos con un número que los identifica, dibujos con el producto que promociona el combo y los precios); el cliente, por su parte, debe de escoger el producto en el menor tiempo posible, pues la fila de los clientes presiona al igual que el personal que atiende en la caja. Pero además, el cliente toma su charola, la surte con los implementos necesarios para el consumo del producto (como son cubiertos, servilletas y aderezos), y al terminar debe dejar la mesa libre de comida y de los implementos que utilizó para comer. Si el cliente no realiza estas operaciones no obtendrá el servicio que demanda, así, de cliente se convierte en agente activo de su propio servicio. Estas tareas, por lo general, eran realizadas por el oficio de los meseros; ahora se lleva a cabo por parte de los clientes, sin ninguna relación de trabajo contractual. Esta forma de operar de los restaurantes y en general de los servicios implica una aceptación del cliente de su nuevo papel de cliente-trabajador. Esto es posible, por un lado, por la expansión mundial de los autoservicios, que se convierte en presión e imposición vía el discurso de lo que es un “servicio moderno” y su forma de operar, que se vuelve legítima ante los consumidores que se atiendan a sí mismos; pero también ejerce un papel importante el perfil que guardan los clientes a quienes se dirige el producto, en este caso de McDonald’s, que se dirige a una población de clase media-media alta. La empresa representa el engan-

che con una clase social media alta que tiene contacto con la cultura estadounidense, que le gusta y admira, en ciertos casos, la forma en que opera el sistema de autoservicios de aquel país y busca la reproducción del mismo, que lo hace sentirse en un país de primer mundo estando en otro de tercero.

Por otra parte, también entra en juego la presión simbólica de los otros clientes y los trabajadores para cumplir su función de cliente-trabajador, en otras palabras, para que funcione este modelo se implica un arreglo complejo de diferentes sujetos, culturas que entran juego, diferentes subjetividades y la implementación de una configuración sociotécnica; así, la complejidad del modelo supera al taylorismo para lograr una economía de tiempo para la corporación. La economía del tiempo se logra en parte por la presión al cliente-trabajador (C-T) ejercida por los propios clientes en la fila de espera, así, de clientes se convierten en vigilantes del tiempo que requiere el cliente-trabajador en solicitar su pedido. Estos clientes en espera del servicio sancionarán al C-T de manera simbólica; las miradas de reproche porque no decide pronto, el taconeo de los zapatos para apresurar, el preguntarle al de la caja por qué no avanza la fila, etc., y así aparece la vergüenza en el C-T, por no decidir rápido o no saber elegir el producto que desea consumir; la sanción surte efecto y se manifiesta en el sentimiento de vergüenza. Además, también hay presión por parte del propio empleado de la caja, quien apresura al cliente hasta llegar en ocasiones, incluso, a decidir el menú por el cliente, ya que la caja registradora tiene un teclado especial donde no sólo se tecléa el producto solicitado por el consumidor, sino que además automáticamente cobra, manda la orden y registra el tiempo invertido por los empleados con el cliente. Esta medición de la productividad tensa al operador y presiona al comprador. A este proceso de tensión hay que agregar la intervención del supervisor que vigila que no se “atore la fila”. Se puede decir que si el cliente no llega socializado (capacitado) en este tipo de relación de autoservicio (ya sea porque ha practicado de cierta forma este proceso en el trabajo o cualquier otra actividad), es socializado (en estas tareas) de manera rápida en la práctica por esta tri-relación formada por los otros clientes conocedores-cliente-trabajador en proceso de socialización-empleado de caja. Todos son vigilantes de este proceso de calificación.

Supervisión y el control del proceso productivo por parte del cliente: una relación laboral ampliada

Los principios que norman la relación entre la empresa, el cliente y los trabajadores se basan en ofrecer al consumidor limpieza, rapidez, el producto publicitado y

buen trato. La rapidez en el servicio implica al cliente, que se vuelve co-responsable junto con el personal de caja y producción: se escoge rápido-se cobra rápido-se surte rápido, si falla el primero, falla el resto. Lo mismo sucede con la norma de limpieza, el restaurante promociona una estética de la cultura de la limpieza, tanto en el procesamiento de comida, en el servicio (gente limpia y bien presentada) y en el establecimiento mismo. La disposición de módulos para clasificar los desechos de comida y la charola, el mantener el lugar limpio por parte de la compañía y los baños aseados, son elementos que presionan a que el comportamiento de los consumidores sea el mismo que promociona la empresa. En este punto, el cliente-trabajador cumple la función de dejar la mesa como la encontró, es decir, libre de charola con comida y de utensilios para su consumo. Las sanciones por parte de los otros clientes que se encuentran en el establecimiento y la de los propios empleados se vuelven presiones que hacen que la norma de limpieza adquiera significado entre los diferentes actores. Aquí, el cliente es integrado al proceso productivo en la misma forma que el trabajador, como operadores-ejecutores, sin formar parte de la concepción y sí como operadores bajo auto-vigilancia mutua. Sin embargo, el C-T se siente con la autoridad de demandar el servicio que ofrece la compañía, de rapidez, limpieza en el servicio y buena atención. Esto se traduce en no esperar más de determinado tiempo por el servicio, en que espera recibir su pedido sin equivocaciones, con buena atención (sonrisas y palabras de agradecimiento por su compra en McDonald's), en un ambiente familiar y limpio. Así, de cliente pasa a ser también supervisor, y con esto adquiere un posicionamiento de control sobre el comportamiento que debe tener el trabajador ante el cliente y sobre su productividad. Es decir, el control ya no se da sólo sobre el proceso de trabajo, sino que es ampliado hacia el comportamiento de una relación que colinda con las relaciones laborales que se establecen en la empresa, y que ya no sólo es ejercido por las gerencias, sino también por el cliente. En este sentido, el cliente supera la pura relación cliente-servicio y pasa a formar parte del proceso trabajo. Así, la cultura corporativa adquiere sentido en la práctica misma y es retomada y rejerarquizada por los clientes como elemento coercitivo para demandar el servicio que promete la empresa, mientras que para el trabajador se vuelve una regla que los disciplina a un comportamiento. Empero, dicha relación no está ausente de contradicciones, los clientes asumen una posición de autoridad y desprecio hacia la actividad del servicio, la valoración que tiene el cliente hacia este tipo de trabajo es negativa, dado que implica actividades similares a las que se realizan en el hogar y que no cuentan con reconocimiento social positivo, tales como limpiar, recoger, etc. Pero el participar en este modelo productivo implica que los clientes que asisten a este tipo de negocios de autoservicio acepten su papel del cliente-trabajador, esto hace que a la vez demanden el cumplimiento de los "otros" (cajero, cocineros, lim-

pieza) al verse inmiscuido en el mismo proceso y verse obligado a cumplir con su doble papel de cliente-trabajador, lo cual le genera un sentimiento de exigencia para con los demás.

En síntesis, si se considera por relación laboral ampliada la relación que se establece entre actores diversos en el proceso de trabajo, el cliente es parte de estas relaciones laborales junto con el empleado y el gerente en el proceso de trabajo. Entonces, queda claro que el papel del cliente no puede ser reducido a un simple acoplamiento a un servicio ofrecido de tal manera, sino que es una relación compleja, donde su actuar responde a la conjunción de una serie de situaciones no siempre controlables, pero que sí se encadenan con otros elementos como el perfil de los trabajadores con los cuales interactúan.

La estrategia de reclutamiento y gestión de la mano de obra y la construcción social de la ocupación

El concepto que tiene el empleado de McDonald's sobre su labor se relaciona con su necesidad de trabajo (reproducción), con sus propias concepciones acerca de lo que es el trabajo en general, con sus anteriores experiencias laborales, con las posibilidades reales de empleo (oferta y demanda) (Hernández, 2003). Además, con aspectos que no se circunscriben exclusivamente en el espacio productivo, pero que impactan la práctica y el significado del trabajo, como es la influencia de familia, la escuela como socialización de las posibilidades del trabajo ideal, los amigos, la clase social. Además, con intereses estrictamente relacionados con el de los gerentes, los jóvenes trabajadores y la corporación.

El rito de transición: de estudiante a trabajador

La mayoría de los jóvenes que ingresan a McDonald's se encuentra en el proceso de finalizar la educación media (bachillerato) y se acercan a tener que tomar la decisión de qué hacer con su vida: seguir estudiando o bien buscar trabajo e ingresar al mundo laboral. Este proceso en México se ve permeado por la situación económica de las familias de los jóvenes. En la mayoría de los casos, la familia de los jóvenes que trabajan para McDonald's no puede costear sus estudios, son de ingresos medios-medios bajos, lo que obliga a los jóvenes a trabajar si quieren seguir estudiando. Así, el ideal de estudiar y tener una carrera profesional se traslada al ideal del binomio tra-

bajo/estudio, trabajo para poder estudiar, como lo manifiesta uno de los entrevistados: “Acababa de entrar a la universidad, y mis padres se acababan de separar y era una manera de ayudar” (ex trabajador). En otros casos, la falta de claridad sobre su condición de trabajador al ingresar en McDonald’s se confunde con el trabajo por juego o bien con la búsqueda de independencia económica de la familia, además del impulso familiar para que se integre al mundo productivo lo más pronto posible como solución o aligeramiento a problemas económicos y de formación (socialización) en el trabajo, tal como lo expresa una entrevistada: “Ya estábamos por acabar la prepa, con mis amigas, nos pusimos a pensar qué íbamos a hacer saliendo de la prepa, cómo conseguir dinero para las cosas que no teníamos [...] ‘Pues vamos a entrar ¿no?’, pero así como de broma”. Sin embargo, se puede decir que fundamentalmente son las condiciones económicas las que llevan a estos jóvenes a buscar trabajo, ya sea para seguir estudiando, para sobrevivir o para comprarse lo que no les pueden dar sus padres. McDonald’s se convierte así en una oferta laboral deseable para el joven, y en la construcción subjetiva de una ocupación que se objetiva en una oferta al trabajar a una temprana edad (16 años) en una empresa formal, establecida, con una imagen limpia y familiar, con un ambiente jovial, con reconocimiento internacional, con un salario y prestaciones seguros, flexibilidad de horarios que permite estudiar al mismo tiempo, y la cercanía con el hogar. La estrategia laboral y la ideología de McDonald’s operan como conductos que conectan las aspiraciones de los jóvenes con el trabajo de servicio de manera legítima, es decir, proyecta la idea de que servir a los clientes en un contexto de limpieza y buena atención es una actividad loable, sobre todo cuando lo que se busca es sólo trabajar mientras se estudia. Este enganche tiene que ver también con la ideología y la pertenencia a una clase social media baja (diferente a la de los clientes, que son en su mayoría de clase media-media alta). La gente con la que va a tratar es gente “decente” y los jóvenes y familias que frecuentan este restaurante se vuelven atracción de otros jóvenes. Es decir, se engancha con la necesidad y con la ilusión de poder aspirar a ciertas prácticas culturales estadounidenses importadas, como es el gusto por la comida rápida, la limpieza de los restaurantes, el orden y el ambiente juvenil que proyectan. Es así que McDonald’s irrumpe en las expectativas de los jóvenes y se convierte en la empresa que le permitirá, imaginariamente en el inicio, construir su ocupación de acuerdo con sus necesidades materiales y subjetivas.

Es que nos encantaban los helados, los *Mcflurris*, pero cuando estás dentro te llevas la decepción de tu vida porque no puedes estar comiendo *Mcflurris* todo el tiempo, no, dejémosle así (risas) (ex trabajadora).

(...) había un ambiente sano y amable, y por eso decidí quedarme más tiempo (gerente *swing*).

El primer trabajo a la edad de 16 años en una clase social media-baja puede marcar de manera abrupta el paso de adolescente a jóvenes con responsabilidades, que rompe la trayectoria de vida anterior y marca la posterior. Son ritos de transición que marcan la diferencia entre el trabajo visto como juego y la realidad del trabajo mismo. Las expectativas positivas generadas por los jóvenes provienen no sólo de su subjetividad, sino por un lado, de las pocas posibilidades de ofertas laborales con estas características (empresa formal, ambiente familiar, trabajo por horas y ambiente juvenil), pero por otro, también de su desconocimiento de lo que significa trabajar, y sobre todo en una empresa como McDonald's. Así, el joven construye significados de lo que sería su trabajo en la empresa en relación con una necesidad de trabajar, con una posibilidad que se presenta como real de laborar con horarios flexibles y el ideal del trabajo como juego, "por mientras logro lo deseado o defino mi futuro". De esta manera, las expectativas subjetivas del empleo en su dimensión individualista enfrentan el inicio formal de las actividades productivas. Ahora enfrenta una nueva disciplina, se tiene una hora de entrada y de salida, implica nuevas responsabilidades que cumplir, la interacción con otros compañeros, con los jefes, con el cliente, con relaciones de poder que se escapan a sus deseos, con la rutinización de su actividad de trabajo y con ello el final de la vida estudiantil: el tiempo demandado por McDonald's no respeta el horario de clases, el cansancio por la presión y la responsabilidad (hora de entrada y salida), el trabajo rutinario, las 6 u 8 horas de estar de pie. Es decir, el desencanto aflora y un nuevo proceso de significación del trabajo en disputa y contradicción con el sueño ideal y una realidad que se engarza en relación conflictiva con el cliente. Esto lo podemos observar en las siguientes narraciones:

...a mí me costó mucho trabajo, porque fue mi primer trabajo, y yo era muy floja en mi casa, estaba acostumbrada a estar en la calle. Los desayunos son muy difíciles, a mí me costaron mucho, mucho trabajo [...] desde las 7 de la mañana estás ahí porque en esa tienda abren a las 8 en punto (entrenadora y gerente asistente).

...me cansé, era complicado y al mismo tiempo hacía muchas cosas a la vez... ay, esto es muy cansado (trabajadora).

...tener todo a la mano, organización, disciplina... es muy fuerte, porque si no estás acostumbrado a trabajar sientes como si te estuviera atacando, pero es que así es mejor; sí, disciplina, horario, puntualidad (ex trabajador).

La relación cliente-estudiante empleado

El ideal de tratar gente diferente, conocer "chavos", atender a familias decentes, poco a poco se va diluyendo en la relación con el cliente. Para éste, el empleado debe

responder a lo que promociona la empresa. El empleado está para atender rápido, con una sonrisa, y como el eslogan es, “el cliente tiene siempre la razón”, se debe de actuar en correspondencia. Además, el cliente ya cumplió su parte del trabajo, seleccionó y pagó rápido, por tanto, el servicio debe ser rápido, así la tensión entre cliente-trabajador y el estudiante-empleado rompe con el encanto. El cliente-trabajador puede recibir sanción simbólica por parte del empleado (miradas que indiquen lo tonto que se ve al no seleccionar rápido), pero por parte del cliente la sanción simbólica implica contenido de clase. El cliente valora la relación de servicio como una relación de servidumbre, esto es claro cuando el cliente le dice a la empleada: “eres una *gata*, para eso estás, para atenderme”, pero además, la sanción puede repercutir en la estancia de la empleada en la empresa. Es decir, el cliente se puede quejar con el gerente y el trabajador recibir una sanción laboral (días de descanso obligatorios sin salario).

“...me han humillado, me han dicho *gata*, ‘yo te mantengo, yo te doy de tragar’ y yo con mi sonrisota, ‘sí, gracias, hasta luego, vuelva pronto’, pero yo creo que es cachetada con guante blanco, es mejor eso a ponerte de tú por tú”.

Esta actitud del cliente alimenta la idea en los trabajadores-estudiantes de que el tener una carrera profesional los salvará de tales desprecios y mantienen la ilusión de que su estancia en la compañía sólo es momentánea. Pero el agravio tiene su consecuencia, y va generando en el trabajador rencor hacia los clientes y contra la empresa, no así con sus compañeros de trabajo, entre quienes se genera un sentimiento de solidaridad, diríamos que de clase frente a las otras clases que los desprecian. Así, la relación C-T, estudiante empleado, poco a poco va diluyendo la expectativa creada del trabajo ideal y se va generando un sentimiento de frustración, sentimiento reconocido y compartido por los compañeros de trabajo.

“Siempre fui muy respetuoso, sí me tocó ver que clientes hicieran llorar a compañeras con insultos y cosas así, y pues yo iba con el cliente para hacerle ‘el paro’ a la compañera. Pero no era muy común, como uno a la semana, clientes que te aventaban el dinero y cosas así” (ex trabajador, empleado general).

El trabajador-estudiante

Un problema al que se tiene que enfrentar el joven trabajador, además del cliente, es a que ahora tiene jefe y es su obligación obedecerlo, aspecto que quizá nunca contemplaron en su sueño de trabajo ideal. El ser estudiante no los socializa lo suficiente con relaciones de poder y autoridad; si bien en la escuela se debe de respetar

al profesor bajo ciertas reglas y a la dirección, de ninguna manera se compara con la autoridad ejercida en un trabajo, aunque puedan ocasionar el mismo rechazo. En la empresa las condiciones del trabajo son reguladas para los jóvenes trabajadores por los gerentes, ellos deciden los horarios en los que trabajarán, días y horas, las actividades que realizarán, los días de descanso. Por otra parte, las gerencias siempre serán ocupadas por compañeros de trabajo, el escalamiento es interno y requiere de personal que conozca a detalle la operación del restaurante. Esto hace que los gerentes compartan con los empleados generales las mismas edades y procedan de la misma clase socioeconómica. Esto los sitúa subjetivamente en una posición de igualdad frente a sus trabajadores. Es decir, para los trabajadores los gerentes son sus iguales, negando con esto la autoridad adquirida por sus “iguales” al ser nombrados gerentes. Este hecho negado subjetivamente se vuelve real y se objetiva a la hora de que el gerente ejerce el poder que detenta para decidir sobre su actividad laboral. Si bien sus decisiones se toman con base en los requerimientos de la empresa, también es cierto que entran en juego los intereses personales y subjetivos de él mismo. Pero este encuentro de prácticas impregnadas de poder y cultura sufren procesos de significación que se traducen unos en injusticia, otros de prepotencia y en cumplimiento de su autoridad.

...te dabas cuenta si era un buen gerente, si era autoritario o flexible. Muchas veces me encontré y a mí me pasó que de la frustración le mentabas la madre o llorabas. “No mames, por qué me gritas” en el trabajo mismo; o porque ya te estabas besando con alguien y te castigaban “no, que por qué se están besando aquí...”, pero obviamente porque el gerente quería con la chava y entonces pues ya dizque te castigaban (ex trabajador).

...algunos gerentes eran muy abiertos “sabes qué, si te sientes mal o tienes alguna bronca, nos vemos mañana, no te preocupes, yo te checo al rato”. A mí me tocó gerentes así, y también gerentes de la otra parte (ex trabajador).

...de que llegabas a las 7:05 y te ponían retardo, después de tantos retardos te suspendían un día, y después de otros tantos retardos te daban de baja (ex trabajador, entrenador).

Las decisiones de los gerentes son valoradas por los trabajadores de manera negativa cuando se les exige en exceso, y son identificados como personas déspotas, injustas y abusivas, es decir, hay un desconocimiento a la autoridad del gerente —“no son nadie, somos iguales”— y una desvalorización de su actividad, “son sólo gerentillos, no estudian” (síntesis de entrevistas a trabajadores, 2007). De nuevo aparece la contradicción con la idea de un gran jefe de una gran compañía y la realidad de que son sus propios compañeros a los que tienen que obedecer, además de la con-

fusión entre ser amigos, compañeros o jefes. Para estos jóvenes el amigo y compañero de trabajo debe de facilitar el trabajo y dejar pasar los errores (llegar tarde, no limpiar bien, darme los mejores horarios, dejarme besar en horas de trabajo). Esto los lleva a hacer una distinción entre lo que representan los gerentes y lo que simboliza el corporativo McDonald's. El poder de los gerentes se manifiesta a través de los castigos y prácticas arbitrarias (imposición de horas extras, humillaciones, obstaculización, etc.) y es ejercido sólo para molestar y demostrar su autoridad.

Las obligaciones impuestas por la empresa, de un horario de entrada y salida, las actividades rutinarias, la presión y desprecio de los clientes, el manejo de los horarios de acuerdo con los intereses de la empresa y no con la necesidades de los empleados, el enfrentarse a un tipo de tecnología rígida y la responsabilidad de cumplir en los tiempos establecidos y en la forma requerida con la producción, rompe con su ideal de trabajo y los ubica en la dimensión de trabajadores. El encanto se convierte en desencanto y lo que en un momento parecían ventajas deseables, se vuelven indeseables; así, el estudio se convierte en carga y el trabajo en obstáculo para seguir estudiando. Aparece el conflicto, el entorpecimiento de sus actividades escolares debido al trabajo en McDonald's, que conlleva sentimientos de enojo, frustración y decepción.

Muy pesado por la escuela porque yo sí calculaba salir a la 1 o 1:30 (am), pero la primera semana era salir a las 4 o 5 de la mañana... entraba a las 11 a la escuela, pero en lo que llegaba a la escuela, me bañaba, medio estudiaba, entraba a las 12 al CCH Azcapotzalco, salía a las 6 y en el metro me ponía el uniforme para regresar a trabajar (Enrique, ex trabajador, entrenador).

El ambiente limpio y familiar, la flexibilidad en horarios, el tratar con gente diferente, características que los motivaban a trabajar se vuelven sentimientos contradictorios y en ciertos momentos de odio y desprecio hacia la empresa. El haber sido cliente y pasar a ser empleado obliga a una nueva relación que implica en lo laboral que lo limpio ya no sólo es un gusto estético, ahora pasa a ser responsabilidad del trabajador, donde el cliente exige, al igual que la empresa, limpieza, buena y rápida atención. Este punto nos lleva a otro también interesante que tiene que ver con los principios básicos del modelo McDonald's: el principio de limpieza, el establecer una única forma de realizar la actividad de trabajar, la buena actitud que se debe de tener al relacionarse con el cliente, así como la forma en que debe de presentarse a trabajar los empleados, limpios y bien peinados, la forma de organizar los espacios del establecimiento además de su limpieza, nos habla de una estética considerada por la empresa como valor esencial de su servicio, y busca inculcar esto en los jóvenes empleados, no sólo ciertos hábitos de limpieza, sino una estética manifiesta en

la limpieza y el orden. Esta cultura impuesta de máxima salubridad es vivida por los trabajadores como una contradicción y una exageración al tener que ser ellos quienes la realizan, pero también sus marcos de referencia respecto a la forma de producir alimentos (en el hogar no se preparan igual los alimentos, los condimentos se aplican al tanteo y no con base en medidas) y a la sanidad en la preparación, el tener la casa ordenada y limpia no sigue los mismos parámetros que McDonald's; es así que para ciertos empleados es entendido como una forma de fastidiar y darle más trabajo, cuando él (trabajador) está allí sólo por juego o "por mientras estudio, etc. (...), se caían las hamburguesas y estaba llena la tienda, entonces las recogíamos, les quitábamos la basurita y las volvíamos a envolver..." (entrevista a trabajador).

"...esa frase, no la soporto, era cuando 'ya terminé' 'bien, ahora limpia', 'ya terminé de limpiar', 'bien, ahora limpia sobre lo limpio, y una vez que acabes vuelve a limpiar sobre lo limpio'" (ex trabajadora).

La cultura de McDonald's responde a una estrategia que busca ser competitivo en un mercado donde uno de los principios fundamentales es la estética centrada en la limpieza. Una de las raíces de esta estrategia de negocios puede ser rastreada en los principios puritanos del creador de esta multinacional. El aseo, la compostura, la devoción al trabajo y el no desperdicio formaron parte de los principios morales y religiosos con los que fue educado Krock (Love, 1987). Estos principios se manifiestan en el código de austeridad, de no desperdicio, así las prácticas personales de comprar en los lugares más económicos, buscar las "gangas", el no cambiar de auto por 20 años y el tener la casa y el negocio limpio como casa de Dios, constituyen códigos culturales que formaron parte de toda la vida del fundador (Love, 1987) y que fueron trasladados de manera instrumental a la práctica empresarial a través de una ideología que busca convertirla en cultura corporativa y en parte de un modelo productivo que trasciende a la forma clásica de operar los restaurantes, al incluir al cliente en el proceso productivo: el de dirigirse a un mercado para la clase socioeconómica baja con los principios de limpieza y ambiente familiar en Estados Unidos, y para Latinoamérica dirigida hacia la clase media. Así, esta cultura corporativa como estrategia empresarial se manifiesta también en una economía del tiempo que requiere de jóvenes estudiantes que se encuentran en ese rito de transición, lo cual los dota del perfil de trabajador ideal. El joven no busca su permanencia en la empresa, sino una salida a una situación momentánea, por lo que no va a intentar mejorar las condiciones de trabajo y renuncia frecuentemente. Pero las actividades a realizar son simples y rutinarias, y por tanto fáciles de aprender, así la salida constante de trabajadores no afecta la producción, es más, fue creada por la corporación para que ocurra esa volatilidad: son jóvenes que aguantan el ritmo intensivo de trabajo (no es lo mismo en el caso de una persona joven adulta de 30 o 35 años), además, los salarios son bajos

y el pago es por cuatro horas trabajadas, si el trabajo encomendado demanda más tiempo, es responsabilidad del trabajador, por lo que el tiempo adicional no se paga como horas extras. Todo esto es posible no sólo porque son jóvenes los trabajadores o porque la empresa así lo planeó, sino porque las instituciones de gobierno (STPS) y la existencia de un sindicato de protección avalan esta relación laboral en un país donde el sindicalismo poco representa y defiende los derechos laborales, ello aunado a un desconocimiento de derechos y la falta de una cultura de demanda de los jóvenes trabajadores. Así, la volatilidad de la mano de obra se vuelve parte de la estrategia de la empresa para ahorrar en costos. Pero no todo es volátil, existe un porcentaje de la mano de obra que ingresa que sí desea hacer carrera en McDonald's, finalmente es en estos trabajadores casados con la empresa y con sus condiciones de trabajo en los que recae la responsabilidad de reproducir el modelo. Sin embargo, la estrategia sólo se puede planear de forma parcial y en ocasiones el resultado no deriva de la planeación, sino que es resultado de una conjunción de condiciones que no fueron escogidas por los sujetos y que puede dar como resultado lo no deseado, generando a su vez efectos no planeados ni deseados.

*La centralización del trabajo en la vida de los jóvenes:
la sociabilidad como eje del trabajo*

El trabajo enfrenta a los jóvenes al uso de tecnología y maquinaria y a una organización del trabajo (limpieza, calidad de la comida, tiempos y temperaturas de cocción, tiempo en atender al cliente, calidad y tiempo en atender al cliente) que los sorprende; no cuentan con la experiencia para manejarla, que les genera en un principio inseguridad, ya que en un principio la tecnología debería servir para el esparcimiento o para estudiar, pero no para trabajar, su experiencia se reduce a la tecnología digital, computadoras (chartear, música), experiencia diferente a la generada en los trabajadores de industria. Subjetivamente, esta relación con la tecnología los confronta conforme van dominando habilidades para manejarla (desarmar las máquinas, limpiarlas y darles mantenimiento), lo que por un lado les genera seguridad, pero a la vez los conscientiza de que la empresa, vía la tecnología y la intensidad del trabajo, controla su tiempo. Finalmente, el tener que realizar su trabajo de una única manera, siguiendo los pasos estrictamente y bajo la vigilancia constante de los gerentes, del cliente, les genera un sentimiento de rechazo. El número de horas dedicadas al trabajo y la falta de control del tiempo destinado a sus necesidades que supere el ideal de las cuatro horas, la atención al cliente de forma esmerada, el ritmo intensivo en la producción

impuesto por la maquinaria y la forma de organizar el trabajo, generan en el joven trabajador un desgaste físico y mental que los obliga a un reordenamiento de la vida extralaboral donde la empresa se vuelve el eje desde el cual estructuran y re-estructuran su vida no sólo laboral, sino también estudiantil, ahora quien rige el tiempo que debe de dedicarle a los estudios es el trabajo. Esto sucede de igual manera con los amigos que ahora son sus compañeros de trabajo, el contacto permanente con sus iguales y las vicisitudes que comparten los vuelven no sólo compañeros, sino nuevos amigos, la familia pasa a ocupar un segundo término, el esparcimiento es poco y se reduce a compartirlo con sus compañeros de trabajo. Así, la vida laboral cada vez se va convirtiendo más en el eje de sus vidas y a la vez en el estructurador de nuevas relaciones en el trabajo que van más allá de lo laboral. Pero al mismo tiempo hay una reconfiguración subjetiva en disputa de lo que significaba trabajar en confrontación y en interacción con las prácticas en el trabajo, con los compañeros, los gerentes, los clientes, choque compartido con los compañeros que se vuelve social y genera una comunidad de frustración y que se manifiesta en un sentimiento de rencor hacia la empresa y que promueve hacia sus compañeros un sentimiento de solidaridad, de amistad y de identidad al sentirse parte de lo mismo.

“Yo soñaba con amagar primero a los trabajadores, sacarlos, quemar la maquinaria, las pantallas, el historial de los trabajadores, instalar una bomba, salir corriendo y ‘pum...’ sacar la caja fuerte... pero no tanto por el dinero, sino para destruir...” (ex trabajadora).

Esta centralidad del trabajo es buscada por la empresa y forma parte de su ideologización para lograr la identificación con la empresa. Esto se deriva en una serie de prácticas y de inculcación de valores con uso instrumental que tiene que ver, como se dijo, con el oficio o profesionalización de su actividad y el lograr que el trabajador se comprometiera más con la empresa. Pero para los trabajadores, este uso instrumental no pasa desapercibido y forma parte de su frustración:

“Buscan fomentar el compañerismo, con concursos, salidas, campamentos, pero un compañerismo manipulado, porque se hacía previo a las temporadas altas, así de que, ‘ya tuviste tu descanso, ahora tienes que trabajar más’... pero sí me daba orgullo trabajar, eso sí, de mi grupo del CCH sólo trabajábamos cuatro” (ex trabajador).

Sin embargo, los espacios creados por la empresa para la sociabilidad de los trabajadores generan consecuencias no deseadas para la empresa. Por ejemplo, el salón para comer permite a los jóvenes compartir sus frustraciones (cansancio, están de pie de seis a ocho horas, injusticias en el pago, la arbitrariedad de los gerentes para la asignación de horas y los días de descanso, etc.), se dan consejos de cómo realizar el trabajo (no quemarse, cómo coger la pinza, etc.), pero también comparten los problemas familiares, los amorosos, lo económico, es decir, no pueden separar sus

otros ámbitos de vida. El compañerismo, el salir a divertirse juntos, el quedarse a dormir en casa de los compañeros-amigos después de las jornadas largas de trabajo, todo se entreteje en relación con el trabajo. Así, lo laboral se vuelve central en sus vidas, no por el trabajo mismo, sino por las condiciones en las que se desarrolla, el sentirse explotados, utilizados y no recompensados. La tensión generada en el trabajo encuentra su salida en la sociabilidad, parte importante en la vida de los jóvenes; así, el comer con los compañeros permite la plática, el salir tarde encuentra su recompensa en dormir en la casa del amigo, el salir a divertirse después del trabajo, el coquetear, el tener por novio a un compañero de trabajo. El primer acercamiento al trabajo se vuelve frustración, pero también un espacio de sociabilidad que genera una identidad que perdura, en ocasiones, más allá de su estancia en la empresa. Algunos trabajadores narran así su estancia en McDonald's:

- Amistad, diversión, dinero, experiencia y dolor.
- Explotación laboral.
- Aprendizaje, intolerancia, compañerismo, cansancio y accidentes.
- Sexo, dinero, sueño (cansancio), amigos, y toda la comida que quieras.

Así, la frustración encuentra su contraparte en los compañeros que comparten su misma situación, se reconocen como parte de esa comunidad explotada, con necesidades comunes. McDonald's fomenta que la mayoría de sus empleados ingresen en la empresa para estudiar y trabajar de manera simultánea —para pagar sus gastos escolares—, pero con el tiempo, la misma empresa los obliga a faltar a clases. Y es en este momento que opera la segunda parte de la estrategia de relaciones laborales, si el trabajador no sale por su cuenta en un tiempo determinado, se le empieza a exigir más compromiso con la empresa y se convierte en candidato a ser trabajador permanente, pero a la vez ello constituye una presión para que el trabajador se defina en compromiso con la empresa o renuncie lo más pronto posible. En otras palabras, entran a trabajar para poder seguir estudiando y se salen de trabajar para poder seguir estudiando, y en algunos casos dejan la escuela para seguir trabajando. El proceso de decisión de permanencia en el trabajo o renunciar, les genera un desgaste emocional y problemas con su permanencia en la escuela que los afecta y forma parte de la misma frustración, así la culpable de que no puedan estudiar es la empresa y no sus condiciones económicas.

“Teníamos muchos compañeros que estaban en la UNAM o en la Vocacional, lugares donde muchos quisiéramos estar, y se daban de baja un semestre para seguir trabajando aquí en McDonald's” (trabajador).

El peso que tiene la escuela frente al trabajo lleva a la distinción entre su empleo en McDonald's y sus expectativas de trabajo profesional (por ello estudian). Estos jóvenes se identifican orgullosamente como estudiantes que trabajan de manera responsable, sin que esto se transforme necesariamente en una identificación con la empresa. Esta forma de articular los diferentes códigos que van configurando el significado del trabajo en los jóvenes nos lleva a rebatir las tesis posmodernas que argumentan que la pérdida de la centralidad del trabajo ha originado que el espacio laboral sea incapaz de desarrollar identidades. Nosotros consideramos que el trabajo sigue siendo un referente muy importante para los sujetos, los vínculos que se generan al interior del trabajo y las condiciones bajo las cuales se llevan a cabo fortalecen y generan esa identidad de jóvenes con los mismos problemas bajo circunstancias similares.

Identidad y acción colectiva: contradicción y tensión permanente

Desde el inicio de este trabajo nos preguntamos si era posible generar identidad y una acción colectiva en McDonald's dado que se presenta sólo como un trabajo temporal para poder estudiar. Sin embargo, hemos visto cómo en torno a la vida laboral se genera una comunidad de trabajadores que les da identidad. Esta identidad los reconoce como iguales, con las mismas frustraciones, con las mismas necesidades, con los mismos sueños y con los mismos enemigos. En este proceso de construcción social de su ocupación los trabajadores se llegan a identificar con la acción de trabajar, la sociabilidad se vuelve el eje que hace soportable la estancia en la empresa o la permanencia más larga en la misma. Esto lleva a convertir el trabajo en estructurante de su vida laboral y extralaboral donde la familia, la escuela y los amigos pasan a un segundo nivel de interés. Pero también los lleva a una concientización de sus diferencias con la empresa y el cliente, los viven como parte de sus frustraciones, como los enemigos a vencer.

“Pues no tanto, no me identificaba, yo hacía mi trabajo más por sentirme bien conmigo mismo, para demostrar que mi trabajo valía la pena, me daba orgullo trabajar pero no por la tienda”.

“No, de hecho tampoco me gustaba que me identificaran como empleada de ahí”.

La pregunta que nos hacemos ahora es: si existe tal identidad y una concientización de sus condiciones de precariedad, de explotación y hay un enemigo común, ¿por qué no ejercer una acción colectiva? La respuesta no está clara, pero podemos

apuntar algunas consideraciones: una, que el enemigo se diluye entre dos actores; otra, que la empresa es representada por los gerentes, no por los dueños, esto hace que los vean finalmente como sus iguales, trabajadores en las mismas condiciones de precariedad y sin ninguna autoridad real, entonces, ¿por qué ir contra ellos? La imagen del corporativo es muy nebulosa para ellos, no distinguen quién la puede representar ni pueden imaginar cómo ir contra éste. Por otra parte, la figura del cliente también se desdibuja, ¿cómo o por qué ejercer una acción colectiva contra este nuevo sujeto, que no estaba contemplado en su espectro laboral como alguien que pudiera influir y afectar su relación con el trabajo? Además de también ejercer influencia, la mencionada falta de conocimiento y de una cultura sobre la demanda de derechos laborales, así como la ausencia de sindicatos representativos que los apoyaran en eventuales demandas. Finalmente, la idea de una empresa “formal” sigue pesando en su subjetividad. En este sentido, la contradicción hace su aparición de nuevo. Esto no quiere decir que no ejercen ninguna resistencia contra esta forma de trabajo, esta resistencia se reduce a acciones individuales como el robo de comida o dinero, la burla y los apodos a los gerentes y la misma rotación de personal por voluntad, pero que se vuelven sociales al convertirse en una práctica común de los trabajadores como consecuencia de su descontento.

Conclusiones

La configuración McDonald’s implica:

1. Fabricación en función de la demanda.
2. La reducción de los costos de mano de obra (la inclusión del cliente en el trabajo, la flexibilidad del uso de la mano de obra de acuerdo con la demanda y los bajos salarios).
3. Ausencia de reservas de comida ya producida en el establecimiento: no se puede tener existencia de comida por más de 10 minutos (*no stock*).
4. La inclusión del cliente con un perfil específico en el proceso productivo (cliente de clase media-media alta y su participación en el proceso al realizar tareas que antes realizaban los empleados de los establecimientos, como seleccionar el menú, recoger y limpiar la mesa, y hacerse de los implementos necesarios para su servicio).
5. Un tipo de relaciones laborales acorde a un perfil de la mano de obra joven y con horarios flexibles.

Esta configuración sociotécnica se entreteteje entre diferentes actores y no se reduce a la relación clásica de gerencia-trabajador y en algunos casos la participación del sindicato, sino que esta relación se extiende al cliente. Si bien la CSTPLS se basa en ciertos principios de una organización el trabajo taylorista-fordista, también es cierto que introduce un nuevo factor en el proceso productivo que es un perfil de cliente taylorizado y de clase media-media alta, además de la polivalencia y el JAT (justo a tiempo) ampliado al servicio de comida. Estos elementos, si bien forman parte del modelo flexible de producción, no lo agotan y en algunos casos se contraponen, como es el tipo de tecnología implementada que es de un nivel alto en algunas partes del proceso, pero a la vez es rígida, lo mismo pasa con el producto que no cambia y su presentación tampoco varía. Además, otro elemento que rompe con los dos modelos es el perfil de trabajador joven, preferentemente estudiante, de clase media baja y volátil, elementos importantes que forman parte del mismo modelo productivo. En este sentido, consideramos que es una configuración productiva nueva y que responde a la estrategia de negocios de un nuevo paradigma económico como son los servicios. En este sentido denominamos a esta configuración productiva como su creador McDonald's.

Estas estrategias que parten del corporativo de la matriz, buscan exportar o vender al mundo lo que nosotros llamamos configuración McDonald's, que implica la contratación de jóvenes estudiantes y la integración del cliente como parte de la producción, un estilo gerencial basado en la vigilancia, la creación de una cultura de consumo alimenticio llamado "comida rápida", en la mercadotécnica utilizada basada en la explotación de sus principios estratégicos de "rapidez, limpieza en el servicio y el mismo sabor garantizado; la vigilancia permanente a los concesionarios y los trabajadores y un sindicato al servicio de la empresa. Estas estrategias mencionadas implican al mismo tiempo el desarrollo de mecanismos de control, es decir, para poder asegurar la globalización de la configuración sociotécnica productiva McDonald's, se crearon mecanismos de adoctrinamiento, una ideología de control y vigilancia no sólo para los empleados y los procesos productivos, sino también para los concesionarios, los cuales deben probar su capacidad como empresarios-administrativos. Los intereses y la ideología de la empresa se expresan a través de la búsqueda y la inculcación de la cultura corporativa vertidas en las normas disciplinarias del trabajo, en el comportamiento que deben tener los empleados hacia los clientes y compañeros, en una única manera de realizar el proceso productivo, y en la imposición de la permisibilidad del uso del tiempo personal a las necesidades de la empresa.

Bibliografía

- De la Garza, Enrique (2009), “El trabajo no clásico y la ampliación de los conceptos de la sociología del trabajo”, en Marcela Hernández R. (coord.), *Los estudios laborales en México*, México, UAM, Plaza y Valdés.
- _____ (2006), “¿Hacia dónde va la teoría social?”, en Enrique de la Garza (coord.), *Tratado Latinoamericano de Sociología*, México, Barcelona, UAM, Anthropos.
- _____ (2005), “Del concepto ampliado de trabajo al de sujeto laboral ampliado”, en De la Garza (coord.), *Sindicatos y nuevos movimientos sociales en América Latina*, Buenos Aires, Clacso.
- _____ (2001), “Problemas clásicos y actuales de la crisis del trabajo”, en Enrique de la Garza y Julio César Neffa (coords.), *El trabajo del futuro, el futuro del trabajo*, Buenos Aires, Clacso, ASDI.
- _____ (2000), “El papel del concepto de trabajo en la teoría social del siglo xx”, en De la Garza (comp.), *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo*, México, FCE.
- _____ (1992), “Los sujetos sociales en el debate teórico”, en Enrique de la Garza (coord.), *Crisis y sujetos sociales en México*, vol. 1, México, CIIH/UNAM, Miguel Ángel Porrúa.
- Erikson, Erik H. (2004), *Sociedad y adolescencia*, México, Siglo XXI.
- Garabito, Gustavo (2007), “Construcción de sentido del trabajo e identificación con la empresa McDonald’s”, tesis de maestría, posgrado en Estudios Laborales, UAM-I.
- Gentile, Alessandro (2003), *En las tramas del McJob. Descualificación laboral y riesgos de vulnerabilidad social para los trabajadores de fast food*, Unidad de Políticas Comparadas (CSIC), Documento de Trabajo 03-13.
- Hernández, Marcela (2009), “Estrategias empresariales e cultura operaria na Maquila”, en Paulet Marcia, *O trabalho reestruturado: Ensaio sobre Brasil e México*, Sao Paulo, ANNABLUME, en prensa.
- _____ (2004), *La cultura empresarial en México*, México, Universidad Autónoma de Aguascalientes, M. Á. Porrúa, H. Cámara de Diputados, LIX Legislatura.
- _____ (2003), *Subjetividad y cultura en la toma de decisiones empresariales. Tres casos de estudio en Aguascalientes*, México, Universidad Autónoma de Aguascalientes, Plaza y Valdés.
- Love, John F. (1987), *McDonald’s. La empresa que cambio la forma de hacer negocios en el mundo*, Bogotá, Norma.

- McDonald's (2006a), *Downloadable Financials 2005 McDonald's Corporation*, Informe global de responsabilidad corporativa 2006 de McDonald's.
- _____ (2006b), disponible en: <http://www.mcdonalds.com/corp/values/report/printable.html>
- _____ (2005), *Normas de conducta en los negocios. La promesa de los arcos dorados*, documento electrónico elaborado por McDonald's, disponible en: [http://www.mcdonalds.com/corp/invest/gov/standards_of_business.RowPar.0003.ContentPar.0003.ColumnPar.0003.DownloadFiles.0001.File.tmp/SBC__UNITED_STATES_\(Spanish_Version,_July,_2006\).pdf](http://www.mcdonalds.com/corp/invest/gov/standards_of_business.RowPar.0003.ContentPar.0003.ColumnPar.0003.DownloadFiles.0001.File.tmp/SBC__UNITED_STATES_(Spanish_Version,_July,_2006).pdf).
- _____ (2004) *Boletín de prensa*, 28 de abril de 2004.
- Neffa, Julio C. (2001), "Presentación del debate reciente sobre el fin del trabajo", en Enrique De la Garza y Julio César Neffa (coord.) (2001), *El trabajo del futuro, el futuro del trabajo*, Buenos Aires, Clacso, ASDI.
- _____ (2003), *El trabajo humano*, Buenos Aires, Ceil-Piette/Conicet.
- Ritzer, Georges (2002), *La Macdonalización de la sociedad. Un análisis de la racionalización de la vida cotidiana*, Barcelona, Ariel.
- Sennet, Richard (2000), *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales en el nuevo capitalismo*, Barcelona, Anagrama.

Páginas electrónicas

www.mcdonalds.com.mx
<http://www.mcdonalds.com.cl/>
<http://www.mcdonalds.com.es/>
www.greatplacetowork.com.mx
www.mcspotlight.com

Diarios y revistas

La Jornada, 12 de noviembre de 2003.
La Jornada, 11 de abril de 2007.
La Jornada, 22 de noviembre de 2007.
La Jornada, 05 de noviembre de 2007.
La Jornada, 10 de abril de 2007.
El Universal, 8 de diciembre de 2006.

ESTUDIOS LABORALES EN MÉXICO

El Universal, 22 de enero de 2007.

Reforma, 27 de marzo de 2007.

El Tiempo, 21 de noviembre de 2007.

Milenio, 5 de junio 2006.

Franquicias y Negocios, suplemento especial, año 1, núm. 1, 2005, *Revista Expansión*, 13 de octubre de 2004.

Migración y construcción social del mercado de trabajo. Hueyotlipenses en Jackson Hole, Wyoming

*Fernando Herrera Lima¹
Óscar Calderón Morillón²*

Para Leticia Hernández Valdovinos, con cariño.

Introducción

De Hueyotlipan a Hueyoming

Aunque se tiende en general a hablar de la migración mexicana a Estados Unidos, en realidad esa expresión debe referir a un complejo fenómeno conformado por múltiples procesos que presentan particularidades que llegan a diferenciarlos de manera considerable entre sí (Durand y Massey, 2003; Herrera, Calderón y Hernández, 2007). Ello, por supuesto, dentro de un marco estructural común, caracterizado por las dinámicas económicas y demográficas de los dos países involucrados, por las políticas de los gobiernos de México y Estados Unidos y por los sedimentos de una larga y continua historia migratoria, que ha tenido entre sus resultados la conformación de un mercado de trabajo transnacional que traspasa y trasvasa las fronteras.

El proceso migratorio que se origina en el noroeste del estado de Tlaxcala, México, en el municipio de Hueyotlipan, y que se dirige al noroeste de Estados Unidos, en la

¹ Profesor investigador de la UAM-Iztapalapa.

² Profesor de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. Correo electrónico: ocalderon87@yahoo.com.mx

zona limítrofe de los estados de Idaho y Wyoming, muy cerca del famoso parque de Yellowstone, presenta una serie de características particulares que le confieren gran interés. Además de referir brevemente algunas de ellas más adelante, aquí queremos enfatizar un aspecto que permite observar cómo la acción de los propios migrantes puede llegar a influir de manera importante en el comportamiento del mercado de trabajo local, en un sentido en el cual los resultados del proceso producen condiciones relativamente favorables para su inserción laboral —relativas al salario y la estabilidad, así como a un relativo control sobre los nichos de mercado en los que se hallan insertos— y para el desarrollo de formas incipientes de ascenso social.

Inicialmente ubicados en el difícil y penoso trabajo agrícola de los campos de papa, los migrantes de Hueyotlipan fueron encontrando en Idaho y Wyoming formas de inserción más favorables en nichos de mercado que, en buena medida, deben su expansión precisamente a la presencia de la fuerza de trabajo migrante. De manera diferenciada para hombres y mujeres, las redes sociales han conseguido hacer de tales nichos laborales un patrimonio propio o, como diría Saskia Sassen (1995), parte de su capital social. Tiene la particularidad de que ese mercado local de trabajo extiende su localización (plurilocalización) a través de las fronteras y articula los territorios de Tlaxcala y Idaho/Wyoming, a través de la acción tanto de las redes sociales como de actores propiamente de mercado, como lo son los enganchadores profesionales.

En una expresión que va mucho más allá del terreno anecdótico para cobrar un profundo contenido simbólico, los habitantes de este espacio social transnacional —que va de Hueyotlipan a los dos condados vecinos de Teton y que incluye todos los vínculos e intercambios que articulan esta forma de vida multisituada—, han denominado como *Hueyoming* al territorio al que pertenecen y que les pertenece de varias formas. Hueyotlipan-Wyoming: Hueyo-ming: de donde soy, de donde provengo, de donde gano el sustento; donde habitan mis afectos, donde quiero regresar al retirarme del trabajo, donde tal vez nunca regresaré, donde ya también me asenté, donde han nacido ya hijos míos; en fin, en donde reparto mi existencia y la comparto con los de *allá* y los de *acá*, en ese cambiante *acá* o *allá* que siempre estará cambiando, según esté *allá* y *acá*.

Nota metodológica

Los resultados que se presentan en este capítulo provienen de una investigación colectiva, aún en curso, que se inicia en 2002 y en la que han participado, bajo la coordinación de Fernando Herrera Lima y en sus distintas fases: Óscar Calderón Morillón,

quien como investigador asociado, primero, realizó tanto su tesis de maestría en Sociología, en la UIA, como la del doctorado en Estudios Sociales, Línea de Estudios Laborales, de la UAM-I; y Leticia Hernández Valdovinos, quien ha participado, primero, como tesista de la licenciatura en Sociología de la UAM-I y, actualmente, como investigadora asociada y tesista de la maestría en Ciencias Antropológicas de la misma UAM-I. Además, un importante número de estudiantes de las licenciaturas en Sociología y Antropología (UAM-I) e Historia (ENAH), han intervenido de diversas formas a lo largo de la investigación.

El proceso se inició con un trabajo de aproximación de tipo cualitativo que permitió valorar la pertinencia de aplicar, conjuntamente con el equipo del Mexican Migration Project (MMP),³ la etnoencuesta con la que este proyecto viene trabajando desde 1985. La decisión para hacerlo partió de la evidencia de que no existía hasta entonces un mapa que permitiera ubicar los principales destinos geográficos y laborales de los migrantes del municipio de Hueyotlipan. Así, en diciembre de 2002 y enero de 2003, se procedió a su aplicación en dos localidades del municipio (la cabecera municipal, Hueyotlipan, y San Simeón) que concentran a 60% de la población total y en donde se origina la casi totalidad de la migración internacional del municipio. De manera paralela, se inició un trabajo de observación participante y de entrevistas informales con personas migrantes, tanto en activo como de retorno, así como con sus familiares.

Los primeros resultados de la etnoencuesta del MMP y las pláticas informales nos permitieron detectar que la migración originada en Hueyotlipan, después de un periodo inicial de dispersión que se referirá más adelante, había tendido a concentrarse de manera muy significativa en la zona limítrofe entre los estados de Idaho y Wyoming, en el noroeste estadounidense, en los condados fronterizos y gemelos de Teton; con el territorio del primer estado como lugar de habitación —por razones de menores costos relativos—, en las localidades de Victor y Driggs en Idaho; y el segundo como espacio laboral, sobre todo en la localidad denominada Jackson Hole, en Wyoming.

Como consecuencia de estos primeros hallazgos, se decidió elaborar y aplicar una encuesta basada en un cuestionario para la reconstrucción de trayectorias laborales (Encuesta Calderón/TL, 2006), con el objetivo de tener una visión longitudinal de la experiencia migratoria y laboral de las personas involucradas en el proceso migratorio. Para la elaboración de la muestra a la que se aplicó el cuestionario, se contó con el auxilio importante de un censo de la población de México en la zona de

³ *El Proyecto de Migración Mexicana* (MMP) es una iniciativa de colaboración entre investigadores de la Universidad de Princeton y de la Universidad de Guadalajara.

destino, realizado en 2002 por el *Latino Resource Center*, en el cual fueron contabilizadas 3 200 personas originarias de Tlaxcala, que en el momento de la aplicación se encontraban viviendo en los condados de Teton, en Idaho y Wyoming.

La encuesta sobre trayectorias laborales se aplicó en el periodo que va de noviembre de 2005 a junio de 2006, sólo a personas que hubieran tenido por lo menos una experiencia migratoria laboral internacional y que tuvieran algún nexo con el municipio de Hueyotlipan: originarios, con padres o conyugues de Hueyotlipan, o que hubieran vivido en dicho lugar por lo menos cinco años. Al conocer cuántos migrantes trabajaban por sexo y sector de ocupación, se diseñó una muestra representativa por los mismos factores con estratos proporcionales (mujeres y hombres). Su aplicación se hizo tanto en el municipio de Hueyotlipan, en las dos localidades consideradas (la cabecera municipal Hueyotlipan y San Simeón), como en los poblados de Victor y Driggs, en el estado de Idaho, y en Jackson Hole y Cody, en el estado de Wyoming.

Cuadro 1. Lugares de aplicación de encuesta Calderón/TL

<i>Lugar</i>	<i>Mujeres</i>	<i>%</i>	<i>Hombres</i>	<i>%</i>	<i>Total</i>	<i>%</i>
San Simeón	36	10.0	92	25.6	127	35.3
Hueyotlipan	23	6.4	88	24.4	113	31.4
Idaho-Wyoming	45	12.5	76	21.1	121	33.6
Total	104	28.9	256	71.1	361	100.3

Fecha de aplicación: noviembre de 2005-junio de 2006.

De forma paralela, aprovechando las estancias de trabajo de campo de Leticia Hernández y Óscar Calderón en Idaho/Wyoming, así como las visitas constantes del equipo a Hueyotlipan, se realizó un número importante de entrevistas a profundidad, en formato libre, para la reconstrucción de biografías migratorias, para recuperar el sentido que las personas otorgan a su experiencia migratoria laboral. Simultáneamente, se continuó con la observación directa y con la interacción con los actores en diversos espacios: la liga de fútbol, los campos de fútbol, fiestas como la del 5 de mayo, la del día de las madres y la marcha que se realizó el 1 de mayo de 2006, en el Parque de los cuernos, para manifestarse en contra de las leyes anti-migratorias; así como las fiestas patronales y muy diversas festividades particulares en Hueyotlipan y San Simeón.

Figura 1. Marcha de los migrantes hueyotlipenses en el “Parque de los cuernos” (centro de Jackson Hole, Wy, 1 de mayo de 2006)



Fuente: Calderón Morillón, 2006.

Hacia Hueyoming

Los dos anclajes territoriales de Hueyoming

El municipio de Hueyotlipan, Tlaxcala, está ubicado en una de las zonas más áridas del estado, en la antigua zona magueyera del centro del país, que entró en crisis cuando la cerveza desplazó al pulque en el mercado nacional, particularmente en el de la ciudad de México, que constituía su principal destino. Situado en una importante ruta de transporte de carga, que comunica al Distrito Federal con la capital del estado de Tlaxcala, con el estado de Puebla y con el Golfo de México, es un pue-

blo de orilla de carretera que, sin embargo, tiene una larga historia como asentamiento; así lo atestigua el convento de San Ildefonso, que data de mediados del siglo XVI. Su tradición migratoria es larga, sobre todo hacia la ciudad de México y su área conurbada con el Estado de México. Internacionalmente, se encuentran antecedentes dispersos en el programa bracero, pero no ha sido posible establecer alguna continuidad con la migración actual a Estados Unidos. Entre las dos localidades estudiadas en esta investigación —la cabecera municipal, denominada Hueyotlipan, y San Simeón—, existe una vieja rivalidad que podría llevar a que los impulsos *separatistas* de la última llegaran a cuajar en la constitución de un nuevo municipio, gracias sobre todo a la inyección de recursos provenientes de las remesas de los migrantes. A diferencia de otros procesos migratorios, en Hueyotlipan no se ha presentado ningún proyecto exitoso de organización colectiva para la captación y el uso de las remesas. En este caso, las remesas familiares tienen una utilización básicamente privada, en una suerte de *individualismo familiar*.

De hecho, en tal caso las remesas comunitarias no existen. No obstante, tanto en el equipamiento urbano —pavimentación, drenaje, agua potable— como en las fiestas —particulares y patronales— es obvia la presencia de las remesas; como también lo es en la expansión considerable de la red telefónica. En un hecho simbólico sumamente expresivo, al igual que en otras localidades permeadas por el fenómeno migratorio (Herrera, 2005), los dólares se han convertido en una parte importante de las ofrendas que se cuelgan a las representaciones escultóricas de los santos protectores, cuando son sacadas a pasear en las festividades.

La región en la que se asientan las poblaciones de Victor y Driggs, en Idaho, y Jackson Hole, en Wyoming, ha tenido una evolución interesante en los últimos lustros. De ser una zona marcadamente agrícola, orientada sobre todo a la producción de papa, símbolo de Idaho, ha devenido en una importante zona turística para sectores de altos ingresos, aficionada a los deportes, tanto de verano como de invierno, cuyos miembros acostumbran vacacionar por esos rumbos, para lo cual construyen casas de descanso que permanecen vacías la mayor parte del año; o bien sirven de sustento económico para una muy próspera *industria* hotelera y de servicios turísticos. Asimismo, la vecindad con el famoso parque nacional de Yellowstone le garantiza una afluencia turística considerable la mayor parte del año. Al igual que ha sucedido en muchas regiones de Estados Unidos, la migración masiva de mexicanos en esta zona es un fenómeno reciente. Por otro lado, es de destacarse que, dentro del amplísimo mosaico racial estadounidense, los distritos de Teton se caracterizan por una notable homogeneidad *WAS*,⁴ más no propiamente *WASP*.⁵ La diferencia que eli-

⁴ White Anglo Saxon.

⁵ White Anglo Saxon Protestant.

Figura 2. El santo patrono transnacional



Fuente: Calderón Morillón, 2006.

mina la *P* se debe a una importante presencia mormona, debida tal vez a la cercanía con Salt Lake City. En el extremo contrario a la multiculturalidad y multirracialidad características de Nueva York o San Francisco, aquí no está presente ni la población afroamericana ni la de origen asiático ni, en general, la denominada en Estados Unidos como *latina*. Sólo muy recientemente se ha empezado a detectar la presencia de otros migrantes mexicanos. Ello ha marcado a esta zona como un contexto de recepción —para utilizar la expresión de Portes (2003)—, relativamente favorable para los migrantes tlaxcaltecas. Hasta el momento, no sólo no se tienen referencias de actitudes racistas o xenófobas, sino que, por el contrario, se ha podido atestiguar que se han desarrollado interesantes formas de convivencia entre los niños de la localidad y los hijos de los migrantes, como puede observarse en la figura 3.

Figura 3. La comunidad anglosajona participando en las festividades del 5 de mayo



Fuente: Calderón Morillón, 2006.

Antecedentes

La migración internacional contemporánea de Hueyotlipan se inicia en los años setenta (cuadro 2) y, desde su origen, presenta una importante concentración en la zona Idaho/Wyoming, aunque en sus inicios (cohorte 1971-1982) involucre aún a muy pocas personas. Cuando el flujo se masifica, conforme a las dimensiones del municipio de origen, a partir de la cohorte siguiente, las tendencias se manifiestan con toda claridad. El destino principal será la región mencionada del noroeste estadounidense (81.4% de los primeros eventos en la cohorte 2000-2004) y el resto de destinos perderá drásticamente peso o, incluso, como en el caso de varios estados de la Unión, desaparecerá. California y Texas, después de haber sido destinos importantes, pasarán a ser marginales. Sólo por excepción, la gente de Hueyotlipan iniciará su carrera migratoria en entidades como Colorado, el Distrito de Columbia, Nebraska, Nueva York o Nueva Jersey. En Canadá, en el marco del Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales (PTAT), aunque sigue teniendo atractivo para 6.5% de los nuevos migrantes en la cohorte 2000-2004, no representa un destino que

pueda esperarse que aumente su peso relativo en el futuro próximo. Como nos lo han comentado varios jóvenes en Hueyotlipán, hijos algunos de ellos de antiguos participantes en el PTAT, resulta mucho más redituable irse a Estados Unidos, aun sin papeles, que ceñirse a los estrechos márgenes del acuerdo migratorio con Canadá. Entre otras cosas, en Idaho/Wyoming se puede *dobletear* en el trabajo, tener horas extra y trabajar todo el año; además de que, a diferencia de las granjas de Ontario, en la parte estadounidense de *Hueyoming* están la familia, los amigos y el intercambio constante con la parte mexicana de este espacio social transnacional.

Cuadro 2. Lugar de destino en la primera migración internacional, por cohortes temporales en porcentaje

<i>Estado</i>	<i>Hasta 1970</i>	<i>1971-1982</i>	<i>1983-1994</i>	<i>1995-1999</i>	<i>2000-2004</i>	<i>Total</i>
Idaho-Wyoming	8.3	61.5	78.9	74.3	81.4	74.6
Canadá	–	–	3.3	2.6	6.5	3.6
California	56.3	5.1	7.6	5.1	5.0	7.3
Texas	10.4	14.1	4.3	0.8	–	2.4
Alabama	–	–	1.4	–	–	0.3
Arizona	8.3	12.8	–	–	–	0.9
Colorado	–	6.4	–	–	1.2	0.7
D. Columbia	–	–	–	–	1.2	0.3
Florida	–	–	–	0.8	–	0.3
Illinois	–	–	–	2.6	–	1.1
Michigan	8.3	–	–	–	–	0.3
Montana	–	–	–	3.4	–	1.4
Nebraska	–	–	–	–	1.2	0.3
Nevada	–	–	–	0.8	–	0.3
N. Jersey-N. York	–	–	1.1	3.2	1.0	1.9
Carolina (N. y S.)	8.3	–	3.5	1.8	–	1.9
Ohio	–	–	–	0.8	–	0.3
Oregón	–	–	–	–	1.2	0.3
Utah	–	–	–	1.3	–	0.5
Virginia	–	–	–	1.8	1.2	1.1
Washington	–	–	–	0.8	–	0.3
Porcentaje	100	100	100	100	100	100
Número	48	78	369	623	403	1 521

Fuente: elaboración propia con datos del MMP107 (archivo PERS).

La cifra ponderada es de 1 521 casos.

Lo anterior puede observarse todavía con mayor claridad si se atiende al comportamiento de los migrantes reincidentes (cuadro 3). En este caso, los últimos eventos migratorios se concentran de manera muy clara en Idaho/Wyoming (89.9% del total de los casos registrados en la base). Canadá, California, Nueva Jersey/Nueva York y Virginia aparecen más bien como casos excepcionales, que no indican tendencia alguna.

Cuadro 3. Lugar de destino en la última migración internacional, por cohortes temporales, en porcentaje

<i>Estado</i>	<i>Hasta 1970</i>	<i>1983-1994</i>	<i>1995-1999</i>	<i>2000-2004</i>	<i>Total</i>
Idaho-Wyoming	0.6	5.0	14.4	70.0	89.9
Canadá	–	–	–	0.9	0.9
California	1.3	–	0.7	0.6	2.6
Arizona	0.6	–	–	–	0.6
Montana	–	0.7	0.7	–	1.4
N. Jersey-N. York	–	–	0.7	2.3	3.0
Virginia	–	–	–	1.6	1.6
Total (%)	2.5	5.7	16.5	75.4	100.0
Núm. por cohorte	17	40	115	524	696

Fuente: elaboración propia con datos del MMP107 (archivo PERS).

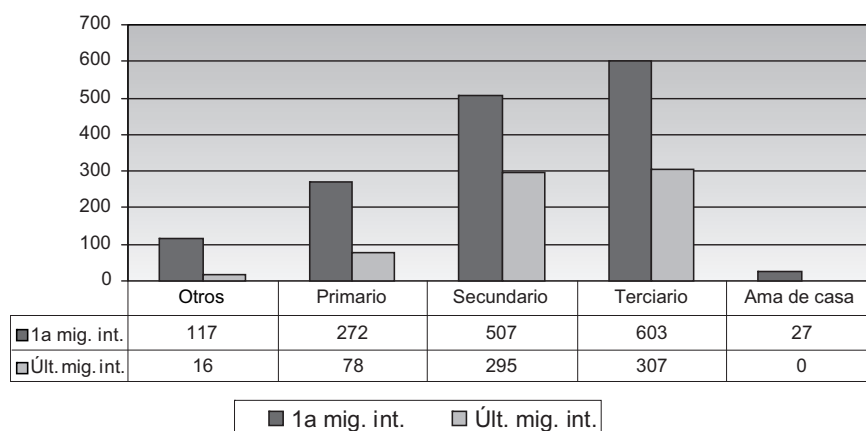
La cifra ponderada es de 696 casos.

El destino laboral de la migración originada en Hueyotlipan (gráfica 1), presenta de igual forma tendencias claras hacia el abandono del sector primario y a la concentración en el secundario (sobre todo en la construcción) y el terciario (básicamente, hotelería, restaurantes y servicio doméstico asalariado). Cabe hacer resaltar que la población dependiente (no asalariada) es muy reducida en este proceso y tiende a desaparecer en la última migración. Tanto los hijos que migran con sus familiares como las mujeres que lo hacen con sus maridos, se insertan en actividades asalariadas; aunque en el caso de éstas lo hagan combinando el cuidado del propio hogar⁶

⁶ Para todos los efectos, el trabajo doméstico no remunerado se considera precisamente como *trabajo* y no como actividad no laboral. Por tanto, a las *amas de casa* que tienen además un trabajo extra doméstico, no se les considera como dependientes, sino, para todos los efectos, como trabajadoras.

con el trabajo remunerado, ya sea de manera cotidiana, ya sea por temporadas a lo largo del año.

Gráfica 1. Sector de ocupación en la primera y última migración internacional



Para acabar de describir este mapa inicial de la migración hueyotlipense, a partir de la etnoencuesta del MMP, se analizará a continuación exclusivamente a quienes se encontraban en la condición de migrantes en el momento en el que se levantó la encuesta (cuadro 4). Contudentemente, la única concentración importante se da en la región de Idaho/Wyoming (87.9% del total) y, si no se separan hombres y mujeres, en sus sectores secundario (34.7%) y terciario (40.4%). Sólo 1% del total declaró dedicarse nada más a tareas no remuneradas del hogar, y sólo 8.9% se catalogó como dependiente sin salario.

Al diferenciar entre hombres y mujeres (cuadro 5), puede observarse con claridad que en su mayoría ellas están insertas en el sector terciario (62.1% del total) y ellos en el secundario (58.2%). Sólo 5% de las mujeres no tiene trabajo extra doméstico remunerado y un importante 32.4% de los hombres se ubica en el sector terciario. De la reunificación familiar, de la que dan mejor cuenta los testimonios, aquí puede encontrarse un atisbo en 9.2% de los dependientes económicos (no asalariados ni amas de casa), que en el caso de las mujeres representa un elevado 17.9% del total.

Cuadro 4. Lugar y sector de ocupación actual de los migrantes internacionales en porcentaje

<i>Estado</i>	<i>Primario</i>	<i>Secundario</i>	<i>Terciario</i>	<i>Ama de casa</i>	<i>Otros*</i>	<i>Total % por lugar</i>	<i>Núm. por lugar</i>
California	–	1.6	0.8	0.8	–	3.2	32
Canadá	1.5	0.5	–	–	–	2.0	20
D. Columbia	–	0.5	–	–	–	0.5	5
Florida	–	–	0.5	–	–	0.5	5
Nebraska	–	0.5	–	–	–	0.5	5
N. Jersey-N.York	–	2.0	–	–	–	2.0	20
Carolina del Norte	–	0.5	–	–	–	0.5	5
Ohio	–	0.5	–	–	–	0.5	5
Texas	0.5	–	1.1	–	–	1.6	16
Utah	–	0.8	–	–	–	0.8	8
Idaho-Wyoming	3.0	34.7	40.4	1.0	8.9	87.9	883
Total (%) por ocupación	5.0	41.6	42.8	1.8	8.9	100.0	–
Núm. por ocupación	30	417	430	18	89	–	1 004

Fuente: elaboración propia con datos del MMP107 (archivo PERS).

* La categoría de “otros” incluye a todos los miembros del hogar que no realizan actividades remuneradas (menores de edad, estudiantes, ancianos, inválidos).

La cifra ponderada es de 1 004 casos.

Cuadro 5. Sexo y sector de actividad actual de los migrantes internacionales en porcentaje

<i>Actividad</i>	<i>Mujer %</i>	<i>Hombre %</i>	<i>Total %</i>	<i>Núm. por actividad</i>
Otros	17.9	4.2	9.2	92
Primario	–	5.1	3.3	33
Secundario	14.0	58.2	42.2	424
Terciario	63.1	32.4	43.5	437
Ama de casa	5.0	–	1.8	18
Total (%)	100	99.9	100	–
Núm. por sexo	363	641	–	1 004

Fuente: elaboración propia con datos del MMP107 (archivo PERS).

La cifra ponderada es de 1 004 casos.

La construcción social del mercado de trabajo

*Primeras inserciones laborales en la agricultura en Estados Unidos (1978-1994)*⁷

Una vez que fue posible reconstruir la historia del mapa migratorio y laboral de los migrantes de Hueyotlipan, en general, con base en la información de la etnoencuesta del MMP, la atención se centró sólo en el subgrupo de la población municipal que contaba con al menos una experiencia migratoria internacional. Como ya se adelantó, los instrumentos centrales para la reconstrucción de la historia migratoria y laboral de este grupo migrante fueron las entrevistas a profundidad y la encuesta Calderón/TL 2006 sobre trayectorias laborales.

Hasta antes de 1970, pueden encontrarse algunos elementos que merecen ser destacados. Primero, que la migración internacional era prácticamente inexistente. Segundo, que aun cuando existen antecedentes de inserción en el programa bracero, no hay evidencias de que puedan haber tenido alguna continuidad con las fases siguientes de la migración de Hueyotlipan hacia Estados Unidos y Canadá. Tercero, que los casos se concentraban básicamente en el trabajo agrícola de California.

El perfil de la migración actual de Hueyotlipan (cuadro 6) empieza a aparecer sólo en la cohorte 1971-1982, cuando se combina una fuerte dispersión de la minoría de los migrantes (25%) en su primera migración internacional, en varios estados de la Unión Americana (19), con una fuerte tendencia a la concentración en los estados de Idaho/Wyoming (62.5%); así como una presencia menor en el trabajo agrícola del sur de Canadá (12.5%), dentro del PTAT.⁸ En las cohortes siguientes, la evolución lleva a que se incremente de manera sustancial la concentración en Idaho/Wyoming (80% de los migrantes primerizos en la cohorte 2000-2006), a que disminuya la dispersión en el resto de Estados Unidos (14% del total en esta última cohorte) y a que la presencia en el PTAT descienda drásticamente (sólo 4.8% del total en la misma cohorte).

Otra tendencia que es importante resaltar es la que se refiere a la significativa incorporación de las mujeres a la migración; misma que, como se verá más adelante, tiene un carácter marcadamente laboral y una concentración superior a la de los hombres en la zona de Idaho/Wyoming.

⁷ Los periodos que se manejan en las siguientes partes no son estrictamente sucesivos, sino que se traslapan en las fases de transición de un patrón de inserción laboral a otro.

⁸ Para un seguimiento riguroso del PTAT, véase Gustavo Verduzco, 2007.

Cuadro 6. Lugar de ocupación en el primer evento laboral internacional, por cohortes y sexo en porcentaje

<i>Cohortes/Actividad</i>	1971-1982			1983-1988			1989-1994			1995-2000			2000-2006		
	<i>M</i>	<i>H</i>	<i>T</i>	<i>M</i>	<i>H</i>	<i>T</i>	<i>M</i>	<i>H</i>	<i>T</i>	<i>M</i>	<i>H</i>	<i>T</i>	<i>M</i>	<i>H</i>	<i>T</i>
Otros estados en Estados Unidos	-	16.7	16.7	-	60.0	-	-	10.3	10.3	0.8	6.8	7.6	0.9	7.2	8.1
Idaho/Wyoming	-	83.3	83.3	-	40.0	60.0	24.1	63.8	87.9	36.4	53.4	89.8	36.9	53.2	90.1
Canadá	-	-	-	-	-	60.0	-	1.7	1.7	-	2.5	2.5	-	1.8	1.8
Total por cohorte (%)	-	100	100	-	100	120	24	75.8	99.9	37.2	62.7	99.9	37.8	62.2	100
Número	-	6	6	-	10	10	14	44	58	44	74	118	42	69	111

Fuente: elaboración propia con datos de Encuesta Calderón/TL, 2006.
M = Mujeres, H = Hombres, T = Total, N= 303.

Es también interesante hacer ver que, pese a esa notable concentración en un solo destino y a que este proceso migratorio tiene ya una historia de cerca de 30 años —aunque se le siga considerando como parte de las zonas de migración emergente, en la clasificación de Durand y Massey—, los hueyotlipenses no han desarrollado formas organizativas similares a las que caracterizan a la mayoría de las migraciones mexicanas a Estados Unidos (clubes, federaciones, organizaciones de solidaridad con el pueblo de origen). Los clubes deportivos, especialmente los de fútbol, son la única forma de organización colectiva que ha sido posible detectar. Se habla de que se presentó en el pasado una mala experiencia en el campo de las remesas colectivas, misma que es argumentada como razón de la desconfianza en ese tipo de actividades.

Dada la fuerte concentración detectada en Idaho/Wyoming de los migrantes hueyotlipenses, de aquí en adelante sólo se tomará en cuenta a los migrantes que hubieran tenido por lo menos un evento laboral en la zona de Idaho/Wyoming (n=303), dejando fuera a los migrantes que sólo habían participado en eventos laborales en Canadá y a los que tenían sólo eventos laborales en otro punto de Estados Unidos (n=57). El interés central aquí, debe recordarse, radica en el proceso histórico de construcción de los nichos de mercado en los que se insertan estos migrantes en dicha zona.

Como puede observarse en el cuadro 7, en la migración internacional laboral de estos migrantes los puertos de entrada iniciales al mercado de trabajo se concentraron en la agricultura. En las cohortes más antiguas (hasta 1982) sólo se encontraron trabajadores que laboraban como jornaleros agrícolas. Para la cohorte de 1971-1982, la actividad agropecuaria seguía siendo importante en la primera inserción laboral en Idaho/Wyoming, con 60%; pero a lo largo de las cohortes subsecuentes, los trabajos en este sector pierden presencia, hasta llegar en la última cohorte a representar sólo 5.4% de personas que entraron a laborar en dicha actividad.

Aunque en la cohorte de 2001-2006 todavía se registran actividades agropecuarias, debe hacerse una precisión importante. A diferencia de quienes llegaban a esta zona a trabajar en los campos en la cohorte 1983-1988, los hueyotlipenses empezaron a dejar el trabajo tradicional en los campos de papa, como jornaleros (siembra, recolección, selección). Ahora, su trabajo en la agricultura tiene que ver más con el cuidado de pastizales o como encargados de ranchos (alrededor de Jackson Hole hay muchos ranchos ganaderos) y el cuidado general de árboles en viveros y en el parque de Yellowstone. Los campos de papa, muy transformados por el cambio tecnológico, han quedado atrás para los nuevos migrantes que empiezan a llegar en muy pequeñas cantidades de otros estados de la República.

**Cuadro 7. Rama de actividad en el primer trabajo internacional,
por cohorte temporal y sexo en porcentaje**

Cohortes/Actividad	1971-1982			1983-1988			1989-1994			1995-2000			2001-2006			
	M	H	T	M	H	T	M	H	T	M	H	T	M	H	T	
No asalariados	-	-	-	-	-	-	-	2.3	2.3	2.3	-	4.1	2.5	-	2.9	1.8
Agropecuario	-	100	100	-	60.0	60.0	64.3	65.9	65.5	65.5	2.3	28.4	18.6	-	8.7	5.4
Industria	-	-	-	-	10.0	10.0	-	4.5	3.4	3.4	2.3	2.7	2.5	-	8.7	5.4
Construcción	-	-	-	-	-	-	-	6.8	5.2	5.2	-	20.3	12.7	-	24.6	15.3
Comercio	-	-	-	-	-	-	-	2.3	1.7	1.7	-	-	-	-	2.4	2.9
Otros servicios	-	-	-	-	-	-	-	2.3	1.7	1.7	2.3	2.7	2.5	4.8	2.9	3.6
Ama de casa	-	-	-	-	-	-	14.3	-	3.4	3.4	2.3	-	0.8	-	-	-
Hotelería	-	-	-	-	-	-	14.3	11.4	12.1	12.1	72.7	16.2	37.3	71.4	13.0	35.1
Restaurantes	-	-	-	-	10.0	10.0	7.1	4.5	5.2	5.2	2.3	18.9	12.7	7.1	14.5	11.7
Serv. limpieza	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	15.9	2.7	7.6	14.3	2.9	7.2
Jardinería	-	-	-	-	20.0	20.0	-	-	-	-	-	4.1	2.5	-	18.8	11.7
Total (%)	-	100	100	-	100	100	100	100	100.5	100.5	100.1	100.1	99.7	100	99.9	99.9
Número	-	6	6	-	10	10	14	44	58	58	44	74	118	42	69	111

Fuente: elaboración propia con datos de la Encuesta Calderón/TL, 2006.
M = Mujeres, H = Hombres, T = Total, N= 303 casos.

A lo largo del tiempo, en el primer evento laboral internacional, las condiciones han cambiado mucho para este grupo migrante. Cuando los primeros originarios de Hueyotlipan llegaron a trabajar a los campos de papa, en el estado de Idaho, su mano de obra fue fundamental para que hubiera un crecimiento en la producción de este tubérculo y ayudó a que varios agricultores estadounidenses expandieran sus tierras de cultivo, al tiempo que introducían una serie de innovaciones tecnológicas ahorradoras de mano de obra; al menos así lo valora Norberto:⁹

... cuando llegamos en el 78, llegamos con este patrón cinco de San Simeón y Hueyo, al otro año éramos nueve...; y luego luego a trabajarle... Aquí se empieza en abril a preparar la tierra (y) para abril-mayo sembramos...; luego descansamos como 15 días y ya que nació la papa, se hacían los surcos; luego venía lo bueno, la pura chinga que era mover las líneas (de riego)... Ya después, con maquinaria se levantaba la cosecha y de ahí se pasaba al *sorter*;¹⁰ había veces que saliendo del *sorter* venían camiones y se la llevaban... El trabajo en los campos de papa termina a mediados de septiembre...; (y) terminando con la papa se siembra el trigo de invierno...; se levanta la cosecha del trigo en marzo y a volver a preparar la tierra para la papa... Yo me acuerdo que cuando llegamos, el patrón tenía un rancho mmmh bien grande, eran 150 acres...; trabajábamos los cinco mexicanos. Pues a los dos años ya tenía otro rancho para sembrar papa y más mexicanos de Sansi y Hueyo... Entonces nosotros ayudamos con nuestro trabajo a que el viejo comprara más tierras, mejores sistemas de riego. Hoy ya no menean líneas, sólo en las partes que no alcanza el riego se usan los tubos, hay también mejores máquinas, tractores...

Pero Norberto también recuerda, junto con los cambios tecnológicos que redujeron la necesidad de mano de obra, la fuerte desigualdad laboral que prevalecía entre los nativos y los migrantes mexicanos:

...cuando llegamos el patrón y su familia no se daban abasto, trabajaba su familia y como siete güeros; yo me encabronaba porque a nosotros nos pagaban a 2.50 dólares la hora y a los güeros a 5.5 o 6 dólares la hora... Ya después que hubo mejores riegos y mejores cosechadoras, ya no se necesitó de tanta gente. Al principio, cuando cosechábamos la papa, se requería una persona que iba con la cosechadora con seis ayudantes; hoy en las nuevas máquinas nada más va el chofer y dos ayudantes...

No se puede decir que este trabajo en la papa haya sido inicialmente elegido por los hueyotlipenses; como dice el mismo Norberto, a ellos no les *gustaba*; era sen-

⁹ Entrevista realizada en Driggs, Idaho, a Norberto Espejel, el 9 de mayo de 2004.

¹⁰ Más adelante se explica en qué consiste este trabajo.

cillamente el que estaba a la mano. Como sucede con la mayoría de los migrantes, puede decirse que es el trabajo el que los elige y no a la inversa. En este caso, la falta de *gusto* por esta labor y la decisión para abandonarla en cuanto es posible, puede fácilmente explicarse por el contenido mismo del proceso de trabajo y por las condiciones ambientales (humedad y fríos extremos) en las que se realiza. Por ejemplo, el trabajo de mover o *menear* las líneas en los campos de papa consiste en desplazar las tuberías del sistema de riego. Las líneas son fragmentos de tubo de aluminio de aproximadamente 10 metros que se van uniendo hasta completar los 300 metros de longitud. Este armado de la línea requiere de gran fortaleza y se hace en un terreno muy húmedo, en donde el trabajador queda hundido hasta las rodillas. Después del armado de la línea, se regresa al lugar donde se empezó el proceso para abrir las llaves del sistema de riego. Una línea de 300 metros de longitud tarda en armarse, dependiendo de la destreza del trabajador, entre una hora y media a dos horas y media, aproximadamente.

La experiencia que cuenta Norberto no es excepcional. Por un lado, la reconversión tecnológica ha sido un proceso generalizado en la agricultura estadounidense, como también lo han sido los llamados relevos migratorios (véase, por ejemplo: Durand y Massey, 2003). En los campos de papa el cambio tecnológico se dio tanto en los sistemas de riego —que hoy están automatizados, con ciclos de riego programados, y en donde ya no es necesario tener muchos trabajadores moviendo líneas— como en la cosecha, con máquinas que necesitan menos trabajadores, aunque se siga requiriendo de trabajadores migrantes. Sólo que hoy en esos campos de papa ya no trabajan los hueyotlipenses, sino que han aparecido nuevos flujos migratorios incipientes de otros estados de la República, como son los conformados por hidalgenses, oaxaqueños y michoacanos. El fenómeno de los relevos migratorios, observado en otros espacios de la agricultura estadounidense, como la californiana (París, 2007), aparece aquí con características similares; entre ellas, de manera destacada, la que se refiere a que los migrantes que pertenecen a los flujos más recientes ocupan los escalones más bajos de la escala laboral y social, y se ubican en los nichos de mercado más adversos.

El trabajo en el *sorter*, por su parte, implica una mayor aplicación mental y concentración, ya que es una máquina provista de bandas, en donde se va seleccionando la papa según su tamaño y se van quitando los trozos de tierra o piedras que pudieron pasarse al extraer el producto del suelo. Según el tamaño de la papa, la gente sabe cuál se destinará a la industrialización (almidón), para las *french fries* o para el supermercado. A estas labores de selección llegaron inicialmente a trabajar las mujeres de Hueyotlipan, que aunque compartían los mismos campos con sus hermanos, padres o maridos, la organización del trabajo imponía una segmentación de género.

Al respecto es importante anotar que en este proceso migratorio las mujeres están mayoritariamente integradas al trabajo extra doméstico asalariado, aun cuando estén casadas y tengan hijos. La señora Silvia¹¹ lo refiere así: "...Yo llegue a trabajar al *sorter* en la papa, me acuerdo que cuando llegue, vivíamos mis dos hijos y mi esposo en una *trailer*...; mi intención al llegar aquí pues no era trabajar, yo venía a acompañar a mi esposo, pero al rato pues me vi en la necesidad de trabajar, me buscaron trabajo y entré a trabajar sorteando papa...".

Este trabajo era estacional y duraba dos o tres meses al año, y después venía el desempleo, hasta la temporada siguiente. En un principio, el ingreso salarial de las mujeres servía de complemento para el gasto en los hogares:

...trabajé por dos meses en la papa, como 10 horas diarias toda la semana; me acuerdo que me pagaron la hora a 5.25. Yo hacía cuentas y trataba de comparar lo que ganaba en México y me decía, "¡uyy!, con tres meses que trabaje aquí gano mucho más que allá en México"; y pensaba: "ya puedo estar mucho tiempo en mi casa, pero también ayudo a mi esposo a pagar los *biles*...".¹²

A lo largo del tiempo y con el desplazamiento a otros nichos de trabajo, este ingreso ha sido cada vez más importante para el sostenimiento familiar.

En busca de mejores condiciones de trabajo (1990-1998)

Más adelante, muchos de los tlaxcaltecas que trabajaron por varias temporadas en los campos de papa poco a poco pudieron ir abandonando este trabajo para insertarse en nichos mucho más prometedores y menos adversos: construcción, servicios turísticos y servicios personales. En el cultivo de la papa han sido relevados por nuevos migrantes; ellos la han abandonado, como lo refiere Norberto:¹³ "... (ahora) los de *Hueyoming* ya no trabajamos en la papa... eso es para otros, a los de Tlaxcala ya no nos gusta trabajar en la papa...".

Al dejar los campos de papa, muchos migrantes empezaron a encontrar trabajos en donde las condiciones laborales eran mejores. Ahora buscaban un trabajo que les ofreciera una mayor seguridad; ya no más uno estacional, por temporadas de dos o

¹¹ Entrevista realizada a la Sra. Silvia, en Victor, Idaho, el 12 de mayo de 2006.

¹² El pago de los *biles* se refiere al pago de servicios, como teléfono, TV por cable, energía eléctrica, gas.

¹³ Entrevista realizada en Jackson Hole, Wy. a Norberto Espejel, el 12 de septiembre de 2007.

tres meses, seguidos de descansos obligados; tampoco querían seguir trabajando a la intemperie en climas extremos. Su esfuerzo y un creciente conocimiento de las condiciones de la región les posibilitaron avanzar hacia sus objetivos. Su labor de búsqueda de alternativas y su disposición a aprender nuevas habilidades laborales y a explorar mundos relativamente desconocidos, llevaron a los migrantes de este grupo a coincidir con nuevas necesidades emergentes del mercado de trabajo en una próspera región turística aledaña. Cerca de los campos de papa localizados en el condado de Teton, en Idaho, se encuentra Jackson Hole, localizado en el vecino estado de Wyoming, lugar en donde los hueyotlipenses encontraron nuevas y mejores opciones laborales.

En Jackson Hole, los hueyotlipenses empezaron a encontrar empleos en los hoteles y los restaurantes, que después se irían convirtiendo en uno de sus nichos principales de trabajo. Dejaron el campo y se fueron al medio urbano. Abandonaron los campos de papa y se metieron a las cocinas y a la limpieza de los hoteles, ya fuera como *dishwashers* (lavaplatos en los restaurantes), o como *housekeeping* (haciendo limpieza en los hoteles). Además de ello, encontraron que en estas ocupaciones era posible ascender laboralmente. Así lo refiere la señora Silvia:

Luego mi esposo y yo dejamos el trabajo aquí en Victor (Idaho) y nos fuimos a trabajar al (Motel) 6,¹⁴ a Jackson (Wyoming). Ya era otra cosa..., no es lo mismo trabajar en el campo que en un lugar cerrado con calefacción; porque aquí el frío es bien canijo...; ya después me cambie de hotel. Hoy trabajo en Teton Village, se puede decir que hice mi carrera ahí, pues ya soy supervisora y la primera ayudante del *manager*...

Sólo de manera marginal, tanto hombres como mujeres habían entrado a trabajar en la agricultura hasta principios de los años noventa (cuadro 8). Para las cohortes subsecuentes, las mujeres ya no llegaron a trabajar a la papa.

En la cohorte de 2001-2006, en la primera migración internacional, tanto mujeres como hombres están casi ausentes del sector primario. Para la última migración internacional el trabajo femenino en la agricultura fue casi nulo. Los hombres, por su parte, aunque mantienen una presencia cercana a 9% en la agricultura, en la cohorte más reciente también han dejado la papa y actualmente su trabajo en este sector está concentrado en actividades mejor remuneradas y menos desgastantes, en los bosques, los pastizales y los viveros. Como ya se ha dicho, el ingreso salarial de las mujeres, por otro lado, se va haciendo más importante para el sostenimiento familiar y va dejando atrás el carácter de mero complemento.

¹⁴ Se refiere al *Motel 6*, de la cadena francesa de *Hoteles Accor*.

Cuadro 8. Rama de actividad en el último trabajo internacional por cohorte temporal y sexo en porcentaje

Actividad	Hasta 1994			1995-2000			2001-2006			Total (T) por cohorte (%)
	M	H	T	M	H	T	M	H	T	
No asalariados	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Agropecuario	–	0.3	0.3	–	1	1	0.3	4	4.3	5.6
Industria	–	–	–	–	–	–	0.3	2.6	3	3
Construcción	–	0.3	0.3	–	1	1	–	31.4	31.4	32.7
Comercio	–	–	–	–	–	–	2	1	3	3
Otros servicios	–	–	–	–	0.3	0.3	3.6	3	6.6	6.9
Ama de casa	–	–	–	–	–	–	1	–	1	1
Hotelería y restaurantes	–	0.3	0.3	0.7	1	1.7	18.5	14.5	33	35
Servicio de limpieza	–	0	0	0.3	0	0.3	5.6	1.7	7.3	7.6
Jardinería	–	0.3	0.3	–	–	–	0.7	4.3	5	5.3
Total (%)	–	1.2	1.2	1	3.3	4.3	32	62.5	94.6	100.1
Número	–	4	4	3	10	13	97	189	286	

Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta Calderón/TL, 2006.

M= Mujeres, H= Hombres, T= Total, N= 303.

El 100% se obtiene de la suma de Total % (T) de cada cohorte.

Diversificación laboral en actividades en el sector terciario (1999-2006)

La hotelería y los restaurantes

Como puede observarse, este grupo migrante paulatinamente empezó a conocer por su propia cuenta el mercado laboral y las posibilidades que le ofrecía. Sus miembros dejaban de depender de los primeros enganchadores, al servicio de los propietarios

de los campos de papa, y empezaban a depender cada vez más de sus propios conocimientos. Los migrantes que llegarían después encontrarían un camino si no pavimentado, al menos en mucho mejores condiciones que los pioneros. Los testimonios y los resultados de la encuesta hablan claramente de que es compartida la información acerca de mejores opciones de trabajo, tanto entre los propios migrantes como con quienes permanecen en el pueblo, en Tlaxcala. Un elevado porcentaje de los nuevos migrantes internacionales recientes se enteró de los nuevos trabajos a través de la extensa red de familiares y amigos (76.5%, en la última cohorte en el primer evento internacional y 49.3% en la última cohorte del último evento internacional).

Cuadro 9. Quién proporcionó información para encontrar trabajo en la primera y última migraciones internacional por cohortes temporales en porcentaje

	1983 a 1988		1989 a 1994		1995 a 2000		2001 a 2006		Total	
	1a	Últ.	1a	Últ.	1a	Últ.	1a	Últ.	1a	Últ.
Buscándolo/ no necesito	18.8	–	17.2	33.3	11.9	23.8	10.8	36.1	12.9	35.0
Por un familiar	18.8	–	31.0	50.0	45.8	28.6	32.4	22.3	36.6	23.1
Paisano/amigo	43.8	–	29.3	–	31.4	38.1	44.1	27.0	36.3	27.1
Por un coyote	18.8	50.0	3.4	–	0.8	–	0.9	0.4	2.3	0.7
Org. ayuda/ agencia empleo	–	–	6.9	16.7	–	4.8	1.8	0.4	2.0	1.0
En el campo de fútbol	–	–	5.2	–	3.4	4.8	1.8	1.8	3.0	2.0
Enganchador	–	50.0	6.9	–	6.8	–	8.1	12.0	4.0	11.2
Total por cohorte (%)	100.2	100	99.9	100	100.1	100.1	99.9	100	97.1	99.1
Número	16	2	58	6	118	21	111	274	303	303

Fuente: elaboración propia con datos de Encuesta Calderón/TL, 2006.

Para primera migración internacional N= 303; para última migración internacional N= 303.

Tener un mejor conocimiento del mercado laboral local les permitió enterarse de que en los servicios turísticos había mejores condiciones laborales y salariales. Entonces optaron desde el inicio por buscar trabajo en los hoteles y restaurantes de Jackson Hole, *industria* que necesitaba de cantidades crecientes de mano de obra para expandirse, como lo indica el hecho de que, de tener una oferta hotelera de 6

200 cuartos de hotel en 1990, pasó a 11 231 cuartos en el año 2004.¹⁵ Más adelante, las mujeres de Hueyotlipan creativamente encontrarían que era posible emprender actividades por cuenta propia en la limpieza y el mantenimiento de las residencias vacacionales de los sectores de altos ingresos. Se había iniciado a finales de los noventa un proceso de diversificación y mejora laboral en el sector terciario.

Ese mejor conocimiento del mercado laboral que se empezaba a convertir en un activo de gran importancia para este grupo de migrantes, en parte de su capital social, como lo expresaría Sassen (1995), les permitió obtener condiciones laborales relativamente mejores y cambios importantes en el ingreso familiar. No por eso desapareció en sus vidas laborales y migratorias la figura del “enganchador”. Aunque con nuevas características, pero con funciones similares, reapareció ahora sirviendo como conector con empleadores urbanos y, lo que es de gran importancia, a través de mecanismos legales de contratación (visas H-2B, sobre todo) en una cantidad creciente de casos.

Las primeras inserciones laborales en los hoteles y restaurantes se dieron a partir de la cohorte de 1989-1994 (n=58), cuando las mujeres tuvieron una participación de 14.3% y los hombres de 11.4%, situación que cambió notablemente en los años siguientes, cuando la hotelería se convierte en el punto de entrada más importante para las mujeres. Ya en la cohorte que corresponde a 1995-2000, del total de mujeres que se insertó por primera vez en este mercado laboral, 72% encontró trabajo en los hoteles; y para la de 2001-2006, el número creció a 76%. Mientras tanto, para los hombres, este puerto de entrada al mercado de trabajo se ha mantenido estable alrededor de 15% en cada cohorte, entre 1988 y 2006.

Ya en la última migración internacional, y en especial en la última cohorte (2001-2006), es claro que las mujeres se han establecido de una manera importante en los hoteles. Su inserción en ellos representa 18.5% de todos los eventos laborales en la última migración internacional. El salario recibido por parte de las mujeres en la hotelería, en especial las que laboran como *housekeeping*, se basa en el total de cuartos arreglados por día, como relata María: “... en el (Motel) 6, creo que me pagaban a dos dólares por cuarto, eso era en... el 98... bueno la mayoría de los hoteles en Jackson te pagan por cuarto... cada temporada me subían 25 centavos...”¹⁶

Una limitación a las bondades del trabajo hotelero para las mujeres consiste en su carácter estacional, debido a que los servicios turísticos trabajan con base en temporadas. En Jackson Hole, la primera temporada alta del año va de la primera semana de diciembre a la primera semana de abril (deportes de invierno), mientras que la

¹⁵ Fuente: Jackson Hole Chamber of Commerce, 2005.

¹⁶ Entrevista realizada a la Sra. María, en Driggs, Idaho, el 11 de septiembre de 2007.

otra va de la segunda de mayo a la tercera de septiembre (deportes de verano). De tal manera que la temporada baja tiene una duración aproximada de 15 semanas por año. Para muchas mujeres las implicaciones son importantes, ya que la jornada semanal de trabajo puede disminuir en la temporada baja a sólo tres o cuatro días, lo que puede implicar un descenso salarial de hasta 60%, porque de limpiar de 20 a 24 cuartos diarios en temporada alta, en temporada baja se encargan sólo de 10 a 12, o bien llegan a estar desempleadas.

La pregunta es obligada: ante este paro anual forzoso, ¿cómo pueden las mujeres permanecer en esa zona, con los salarios muy disminuidos o de plano sin ingresos, en esa suerte de flexibilidad extrema del trabajo? La respuesta refiere a la forma en que se ha estructurado la migración hueyotlipense, con base en la familia y el matrimonio, sea éste formal o *de facto*. En este proceso, las mujeres van a trabajar, no migran sólo como amas de casa; pero viajan junto con el marido y, muchas veces, los hijos, quienes pueden subsidiar los periodos de paro total o parcial de las esposas o madres. Así, a la flexibilidad impuesta por el mercado de trabajo pueden responder con una adaptación flexible de sus roles como asalariadas y amas de casa a lo largo del ciclo anual, dedicando, según lo permita el mercado, más o menos tiempo a cada una de esas actividades.

El éxito relativo de las mujeres hueyotlipenses en la hotelería ha tenido, sin embargo, efectos contradictorios. Durante un amplio periodo, tanto para aquellas que habían abandonado el campo por los empleos urbanos como para las recién llegadas, éste fue el mejor nicho de trabajo. Ahora, aunque sigue ofreciendo condiciones que las propias actoras consideran ventajosas, al ser el principal imán de las que siguen llegando en los últimos años, ha empezado a presentarse una sobreoferta laboral, que ya ha llegado a afectar negativamente los salarios en años recientes, como lo relata Zafira, supervisora en un hotel de la cadena *Best Western* en Jackson Hole: "... hoy hay tantas mujeres en Jackson, que a las *housekeeping* se les paga a 3.50 dólares el cuarto, cuando hace dos años se les pagaba hasta en cuatro dólares".¹⁷

Sin embargo, esta situación¹⁸ se revirtió, al menos temporal y parcialmente, en la pasada temporada vacacional del verano de 2007, debido a que el número de visas de trabajo H-2B aprobadas por parte de las autoridades estadounidenses fue inferior al acostumbrado, por lo que hubo una relativa falta de mano de obra para limpiar cuartos y tender camas.

¹⁷ Entrevista realizada en Jackson Hole, con Zafira Espejel, supervisora del hotel, el 12 de mayo de 2006.

¹⁸ Esta situación no fue captada por la Encuesta Calderón de Trayectorias Laborales, ya que su aplicación concluyó en junio de 2006, pero se pudo conocer esta problemática por el último trabajo de campo realizado en Jackson Hole, en septiembre de 2007.

Más adelante, a partir de 2006, cuando se intensifican las medidas restrictivas de las autoridades migratorias estadounidenses y disminuye el número de visas H-2B, los migrantes hueyotlipenses se vieron, obviamente, muy afectados. Mucha gente que regresa cada año para arreglar el viaje del siguiente, no pudo llegar en 2007 porque *no salió la visa*. Ante esa situación, muchos se quedaron en el pueblo y otros optaron por pasar de manera indocumentada. En la hotelería se presentó una escasez relativa de mano de obra, de tal forma que los dueños o encargados de los hoteles tuvieron que aumentar el pago por cuarto, que se volvió a situar en un promedio de cuatro dólares, como lo señalan varios testimonios de mujeres que trabajan o trabajaban como recamareras en hoteles. Además, para que las trabajadoras no abandonaran el trabajo para irse a otro de mejor paga, varios hoteles introdujeron un bono de fin de temporada, que consistió en pagar cincuenta centavos de dólar por cuarto arreglado, lo que equivalió a 12.5% de aumento a su salario.

Otra estrategia que implementaron los hoteleros fue el *outsourcing* o subcontratación laboral, como es el caso de grandes hoteles como el *Four Seasons*, ubicado en el condado de Teton, en Wyoming. Este hotel, por su normatividad interna, nunca había contratado personal sin documentos en regla; lo que había podido venir haciendo porque se le otorgaban regularmente 800 visas de trabajo H-2B por temporada. Pero en la temporada de verano de 2007 sólo se le autorizaron 400. Como respuesta ante la falta de mano de obra, decidió recurrir a compañías de recursos humanos (subcontratistas de fuerza de trabajo) para cubrir las plazas faltantes. Estas compañías estuvieron contratando personal indocumentado, ya que de otro modo no hubiera sido posible cubrir los requerimientos de mano de obra del *Four Seasons*. Así, esta empresa hotelera resolvió tanto el apego formal a sus normas como su necesidad de trabajo migrante.

Más adelante se verá que, en respuesta a esta flexibilidad impuesta por las empresas hoteleras, varias mujeres han empezado a buscar nuevas opciones laborales, creando incluso sus propios nichos de mercado, como es el caso de los servicios de limpieza y mantenimiento, autoempleándose o bien formando pequeñas compañías de limpieza.

Con un lugar un tanto marginal está el trabajo en los restaurantes. Como primer evento laboral en Estados Unidos, ha sido también relativamente importante, más para los hombres que para las mujeres. En la cohorte de 1988-1994 significó 4.5% para los hombres y 7.1% para las mujeres, pero para la siguiente cohorte 1995-2000, se invirtieron los casos, 19% de los hombres encontró su primer trabajo en los restaurantes, por sólo 2% de las mujeres. Para la cohorte de 2001-2006, el trabajo en restaurantes perdió peso entre los hombres (14.5%); la posible razón está en la mejor información que hay entre los migrantes, que saben que los salarios en la

construcción son más altos, con muchas posibilidades de especialización y ascenso salarial.

La conquista y la construcción de nuevos nichos de trabajo: los servicios de limpieza y la construcción

El autoempleo en la limpieza y el cuidado de casas

La prolongada permanencia en la zona de Idaho/Wyoming y la iniciativa de los migrantes son factores que han permitido una búsqueda exitosa de alternativas de inserción laboral. Entre las mujeres esto se puede observar en su incipiente experimentación en el autoempleo. A partir de la cohorte 1989-1994 (véase cuadro7), cuando inician su participación en el proceso migratorio, hay una presencia importante en el sector terciario, en particular en el trabajo en hoteles, a partir de la cohorte de 1995-2000. Pero es importante resaltar que en la última cohorte, en el último evento laboral migratorio internacional, 5.6% de todos los eventos laborales se registra en servicios de limpieza, con mujeres autoempléandose o bien formando microempresas de manera informal, con un número de dos o tres personas, en donde se negocia con los dueños de las casas el costo por dar servicio de limpieza, como lo revela este testimonio:

...en el 2005, en vez de pagarme más me ofrecieron pagar menos y pues dejé el trabajo; me fui al Angler's y ya no me gustó; pero lo bueno es que ahí conocí a una muchacha que por las tardes trabajaba haciendo limpieza en casas y me invito a trabajar. Entonces dejé el Angler's y ya sólo me dediqué a trabajar por mi cuenta haciendo limpieza en casas y dedicándome a mi esposo y a mis hijos...¹⁹

Estas personas, que si bien en términos absolutos son pocas (13 mujeres), que representan 13% de la muestra del total de mujeres, están construyendo su nicho de mercado de forma exitosa. De ser mujeres asalariadas dependientes, con salarios bajos, éste grupo de trabajadoras está pasando a ser independiente y con un nada despreciable salario promedio de 14.5 dólares la hora; lo que representa un innegable éxito relativo para este grupo.

Es interesante mencionar que 70% de este grupo de mujeres se declara como practicante de la religión mormona en Jackson Hole. Esta estrategia de reconversión

¹⁹ Entrevista realizada a la Sra. María Flores, en Driggs, Idaho, el 14 de septiembre de 2007.

religiosa les ha beneficiado para insertarse en una red que atiende a un sector económico de altos ingresos, como son los mormones que poseen casas en Jackson Hole. Así lo refiere Irma:

... en México yo soy católica, imagínese lo que dirían allá si saben que ya soy de otra religión...; pero aquí el ser mormón me ayudó a salvar mi esposo de las borracheras... también me tienen más confianza las gentes que me dan trabajo... como nos vemos en el templo los domingos, pues nos conocen todos... mi hermana y unas amigas ya son mormonas y pues nos va bien, no nos debemos de quejar...²⁰

Esta nueva actividad les ha permitido también tener un mayor control sobre su vida laboral: ellas deciden sus horarios y sus cargas de trabajo, lo que les confiere autonomía y capacidad de negociación con los dueños de las casas. Es interesante mencionar que las casas que limpian estas migrantes son casas para vacacionar, que son usadas por periodos breves e intermitentes por parte de los dueños o invitados. Las mujeres migrantes, además de limpiar la casa, van una o dos veces cada 15 días para darle mantenimiento y ventilarla. Cuando los dueños de la casa van a ir a pasar un periodo vacacional, que puede ser desde un fin de semana hasta por periodos de un mes, en varias estaciones del año, le avisan a la persona que limpia y cuida y le piden que surta la despensa y que se programe para la limpieza cotidiana de la casa. En otras ocasiones prestan sus servicios a personas que tienen tiempos compartidos y que solicitan sus servicios mientras están ocupando la casa.

Este nicho de trabajo no existiría sin la presencia de las mujeres hueyotlipenses, que lo han generado como una forma de autoempleo o de un micro negocio propio, basado en la confianza que tienen los dueños de las casas, ya que no existe un contrato formal, sino que se negocia de manera verbal y directa, sin la firma de un contrato o algo similar, y en general en términos que las trabajadoras consideran como favorables.

La construcción

De la papa a los servicios y de ahí a la construcción, los hombres migrantes han conseguido mejorar considerablemente su situación salarial y laboral en general. Con sus antecesores ya ubicados en el medio urbano, a partir de mediados de los noventa

²⁰ Entrevista realizada el 13 de septiembre de 2007, en Driggs, Idaho; por confidencialidad se omite el nombre de la entrevistada.

(cohorte 1995-2000) la quinta parte (20.3%) de los migrantes nuevos empezó a llegar directamente a la construcción. Para la cohorte más reciente, la construcción se convirtió en el nicho de trabajo más importante, con 24.6%, desplazando a la agricultura y el trabajo en los hoteles.

Como ya se adelantó, Jackson Hole es una zona vacacional exclusiva para personas de altos ingresos, que brinda a los hoteles un público constante y recurrente, aunque también esté presente un turismo de clase media. Además, también hay otro turismo, con un muy alto nivel de ingresos, que puede construir o comprar una casa en Jackson Hole para utilizarla durante un número reducido de semanas al año. Las casas en ésta zona tienen un valor mucho mayor que en la ciudad de Nueva York, ciudad que se considera de las más caras para adquirir bienes raíces.²¹

Las condiciones relativamente favorables de acceso a este nicho de mercado en expansión han hecho que muchos migrantes recientes encuentren en la construcción condiciones salariales mejores que en los hoteles y restaurantes, ya que en promedio un migrante recién llegado empieza ganado como *labour* (ayudante en general o peón) 10 dólares la hora, como lo refiere un migrante que trabaja en la construcción:

... pues nosotros les abrimos camino a los jóvenes [que ahora] ya no llegan a trabajar al campo, en la papa; hoy llegan a trabajar como *labour* [en la construcción] y les están pagando a 10 dólares la hora...; y si no les gusta cómo los tratan, van y dejan la chamba y de volada encuentran otra...; en cualquier lugar va a encontrar muchas construcciones o modificaciones...; ya si uno se aplica, se empieza a especializar...²²

Los trabajos en la construcción en la zona de Idaho-Wyoming difieren mucho de los que se realizan en México; si bien un *labour* o peón es el eslabón más bajo dentro de la estructura laboral en los dos lugares, el *labour* de allá tiene muy poco que ver con lo que haría un peón en México. La función de los *labour* en Idaho-Wyoming consiste en desarrollar trabajos de limpieza y llevar materiales y herramientas a los trabajadores especializados. Cuando el trabajador ya está familiarizado con toda la gama de trabajos que hay dentro de las construcciones, puede optar por desarrollar nuevas habilidades y especializarse en algunas actividades de mayor calificación y mejor remuneración. Por ejemplo: de *tailero*²³ (colocador de azulejos y mosaicos); de *rufero* (colocación de techos e impermeabilización); de *framero* (armado de la

²¹ Fuente: Jackson Hole Chamber of Commerce 2005.

²² Entrevista realizada a "Perico", el 11 de mayo de 2006, en Driggs, Idaho.

²³ Éste y los siguientes son los nombres que los propios trabajadores dan a estas especialidades.

estructura de la casa); de *sherockero* (colocación de tablaroca); de *insolación* (colocación de materiales térmicos en interiores); o de *troncos* (construcción de casas con troncos de árboles, trabajo muy especializado y de los mejor pagados).

Para trabajar en un puesto especializado no se necesita tener un certificado de capacitación, como ocurre en muchos países de Europa. El aprendizaje se da manera directa, observando cómo los encargados de cada actividad realizan sus tareas. Los trabajadores de la construcción saben que cuando se domina una especialización, pueden tener una movilidad que mejore su situación en términos económicos, como lo refiere “Perico”:

...yo primero trabajé en los hoteles, cerca de dos años, luego me fui pa’ la construcción; ahí mi primer puesto fue de *labour*. Así dure como año y medio y me di cuenta que el trabajo mejor pagado era el de los troncos; entonces fui aprendiendo ese trabajo... ahí se requiere exactitud en los cortes, porque toda la casa se va armando con troncos de árbol...; éstas son las casa más caras y bonitas que hay por aquí...; aunque soy especialista en los troncos, también sé hacer otros trabajos en la construcción...; ahora, cuando ya eres *manager*, pues se tiene que saber de todo, desde saber interpretar un plano como éste (al momento de la entrevista, “Perico” observaba y hacia anotaciones en un plano) y entender y hablar el inglés; bueno, si quieres ganar más...²⁴

No sólo el aprendizaje de un trabajo especializado asegura un buen salario en la construcción, la adquisición de conocimientos del idioma inglés también se ha convertido en un factor muy importante, diferenciador, para el ascenso laboral y salarial y para poder disponer, como recurso en el mercado de trabajo, de la capacidad de ejercer una mayor movilidad voluntaria entre distintos trabajos.

La concentración de estos hueyotlipenses en Jackson Hole se puede explicar por una fuerte expansión en el sector de la construcción (cuadro 10) y de los servicios turísticos, por condiciones favorables para su inserción laboral (no hay otros grupos en condiciones de competir con ellos en el sector) y por una nula acción persecutoria de las autoridades migratorias. Con relación a esto último, cabe señalar que desde 1996, cuando el servicio de inmigración hizo una redada y sacó del país a cerca de 300 migrantes, no se ha vuelto a presentar este problema para los cientos de mexicanos que trabajan en este condado. Cuando sucedió el evento referido, los empresarios estadounidenses se inconformaron y presionaron a las autoridades migratorias. Fue así como lograron que se ampliara el número de visas de trabajo H-2B.

²⁴ *Ibid.*

Cuadro 10. Permisos para remodelación y construcción en Jackson Hole, Wyoming

<i>Año</i>	<i>Permisos/construcción-remodelación</i>	<i>Costo/promedio (dls) a gastar por permiso</i>	<i>Inversión total (millones dls)</i>
2002	516	316 980	164
2003	552	244 800	135
2004	580	307 000	178

Fuente: Jackson Hole Chamber of Commerce 2005.

En la construcción, los hueyotlipenses han ayudado a crear un mercado laboral en expansión, con salarios muy por arriba de los que se paga a los migrantes en otras actividades en la región y con una movilidad voluntaria considerable. Esta movilidad dentro de la construcción es muy frecuente, sobre todo entre los jóvenes menores a 24 años. Al analizar por grupos de edad el subsector de la construcción en Idaho-Wyoming, se encuentra que del total de los eventos laborales (243 eventos), los jóvenes menores de 24 años son quienes registran una menor duración en el trabajo: en 31.7% del total de los eventos laborales, ésta fue de cuando mucho un año, como se observa en el cuadro 11.

Cuadro 11. Duración de los eventos laborales en Idaho-Wyoming en el subsector de la construcción por grupos de edad en porcentaje

<i>Duración de cada evento laboral</i>	<i>Hasta 24 años</i>	<i>25 a 34 años</i>	<i>35 a 44 años</i>	<i>Más de 45 años</i>	<i>Total (%)</i>	<i>n</i>
Hasta 6 meses	12.8	5.3	2.5	4.9	25.5	62
De 7 meses a 1 año	18.9	12.3	5.8	2.9	39.9	97
De 13 a 18 meses	4.9	1.6	1.2	1.6	9.3	23
De 19 meses a 2 años	5.8	2.5	1.6	–	9.9	24
Más de 2 años	6.2	5.8	3.3	–	15.2	37
Total (%)	48.6	27.5	14.4	9.4	100.1	243
Número	118	67	35	23	243	–

Fuente: elaboración propia con datos de la encuesta Calderón/TL, 2006.
n= 243.

Sin embargo queda pendiente la pregunta, sobre todo a la luz de la crisis actual del sector de la construcción en el conjunto de la Unión Americana; misma que, por cierto, no se ha presentado hasta el momento en esta región: ¿hasta cuándo se presentará un límite para esta expansión de las actividades en los sectores secundario y terciario? Y, además: ¿qué va a pasar particularmente con estos migrantes originarios de Hueyotlipan cuando se agote el trabajo en la construcción? Éste ha tenido un crecimiento constante en los últimos cinco años, como se mostró en el cuadro 10; pero tal crecimiento no puede ser infinito, lo que plantea un nuevo reto para este grupo migrante, que ha mostrado hasta el momento una gran creatividad y capacidad de adaptación a las condiciones cambiantes del mercado de trabajo de Idaho/Wyoming.

Estatus migratorio

Un elemento que ayuda a explicar el éxito relativo (con énfasis: relativo) de este grupo migrante, radica en la evolución de su estatus migratorio. A diferencia, por ejemplo, de los migrantes mixtecos a California (Herrera, Calderón y Hernández, 2007) o bien de los mismos migrantes tlaxcaltecas, del sur del estado, a Nueva York (Herrera, 2005), quienes han migrado de Hueyotlipan hacia Idaho/Wyoming han mejorado sensiblemente su situación legal como trabajadores migrantes.

Visto en perspectiva histórica, es evidente que el proceso migratorio de los hueyotlipenses a la zona de Idaho/Wyoming ha seguido una trayectoria ascendente, a favor de los migrantes, en cuanto al estatus migratorio se refiere (cuadro 12). Los pioneros de la migración internacional, los que se habían dirigido a California durante el periodo bracero, lo habían hecho como indocumentados, en ese flujo paralelo al legal que ha sido referido por Durand y Massey (2003). Pero también quienes iniciaron la marcha hacia el noroeste de Estados Unidos, lo hicieron de manera indocumentada. Eran pocos y carecían de redes migratorias hacia esa región, pero fueron quienes allanaron el camino a los que los siguieron en la aventura migratoria.

Desde la cohorte 1989-1994 empieza a manifestarse una tendencia, que habrá de reafirmarse a lo largo de los siguientes periodos, hacia la utilización de las visas temporales de trabajo que el gobierno estadounidense expide: las conocidas formas tipo “H-2” (A y B),²⁵ sobre todo la segunda, que se refiere al trabajo temporal en los servicios, pero que con mucha frecuencia es utilizada para laborar en sectores como el de la construcción. En esta cohorte resalta que en su última experiencia

²⁵ Para un acucioso seguimiento del contenido y la expedición de este tipo de visado, véase Trigueros, 2008.

migratoria los migrantes tlaxcaltecas que en la primera habían llegado como indocumentados en 89.7%, lo hacen en sólo 40%; en tanto que los que habían llegado con visas H-2B en un porcentaje casi despreciable de 1.7%, en su última experiencia migratoria ascienden a 40%. Eran, sin embargo, pocos migrantes.

Cuando la migración hueyotlipense se intensifica, a partir de la cohorte 1995-2000, la tendencia señalada se define con más claridad: el porcentaje de indocumentados en el primer evento migratorio desciende constantemente hasta llegar a representar sólo 62.2% en la última cohorte considerada (2001-2006); y en su última migración, únicamente 47% carece de documentos legales.²⁶ De manera paralela, quienes van desde la primera vez con un visado H-2B suben entre la penúltima y la última cohortes de 7.6% a 28.8% del total. Por su parte, los migrantes reincidentes, en su último evento, pasan de 11.8% a un significativo 43.7%, porcentaje muy semejante, por cierto, al de los indocumentados (47%), considerando las mismas cohortes. Cabe hacer notar que, además, en la cohorte más reciente aparece un porcentaje reducido, pero interesante, de residentes legales, que lo son desde su primer evento migratorio (3.6% del total); así como 6.5% en su última migración.

Irse a trabajar con visa laboral representa un ahorro considerable para los migrantes, pero lo más importante es que no arriesgan la vida al cruzar la frontera. Por varios testimonios de migrantes hueyotlipenses, se sabe que antes de 2001 los coyotes cobraban alrededor de 800 dólares por persona. En el verano de 2007 varios migrantes a los que no se les otorgó la visa de trabajo H-2B pagaron entre 2 400 y 3 200 dólares por persona. Esta cantidad de dinero le es pagada al coyote hasta que el migrante se encuentra en la ciudad de Phoenix, Arizona.

Sumamente interesante resulta observar que la zona que tradicionalmente han elegido —aunque sea relativamente corta esta tradición en el tiempo— quienes migran de manera indocumentada desde el noroeste tlaxcalteca hacia el noroeste estadounidense es precisamente la del desierto de Arizona, cruzando por la región de Agua Prieta, colindante con Douglas, Texas, según datos que arrojan tanto el archivo MIG del MMP/107, y Sonoita, Sonora, como lo señalan varios testimonios. Precisamente la zona hacia la que ha sido canalizada la mayoría de la migración mexicana indocumentada a partir del 11 de septiembre de 2001, en el fenómeno que investigadores de Arizona (Rubio-Goldsmith y otros, 2006) han denominado como el *efecto embudo* (*funnel effect*) y que ha producido un incremento sustancial de las muertes en la frontera mexicana-estadounidense en los últimos años (Rubio-Goldsmith y otros, 2006; Anguiano, 2006).

²⁶ Cabe hacer notar que un pequeño porcentaje de quienes han migrado a Idaho/Wyoming lo hicieron anteriormente a Canadá, en el marco del PTAT, en condiciones legales.

Cuadro 12. Primer evento y último evento laboral, por cohorte temporal y estatus migratorio en porcentaje

Estatus migratorio	Hasta 1982		1983 a 1988		1989 a 1994		1995 a 2000		2001 a 2006		Totales	
	Ia	Últ.	Ia	Últ.	Ia	Últ.	Ia	Últ.	Ia	Últ.	Ia	Últ.
Residente legal	-	-	-	-	-	40.0	0.8	5.9	3.6	6.5	1.7	7.0
Contratado H-2A	-	-	-	-	1.7	-	2.5	5.9	0.9	-	1.7	0.4
Contratado H-2B	-	-	-	-	1.7	20.0	7.6	11.8	28.8	43.7	13.9	41.1
Turista (indocumentado)	-	-	-	-	3.4	-	2.5	-	2.7	-	3.0	-
Ciudadano	-	-	-	-	1.7	-	-	5.9	-	2.8	0.3	3.0
Indocumentado	100	-	100	100	89.7	40.0	83.9	70.6	62.2	47.0	77.6	48.5
Contratado PTAT	-	-	-	-	1.7	0.0	2.5	-	1.8	-	2.0	-
Total %	100	-	100	100	99.9	100	99.8	100.1	100	100	100.2	100
N	6	-	-	1	58	5	118	17	111	247	303	270

Fuente: elaboración propia con datos de Encuesta Calderón/TL, 2006.
Para la migración N= 303; para última migración N= 270.

Pero en el caso de los hueyotlipenses resalta el gran conocimiento acumulado por sus redes sociales, como parte de su capital migratorio, en relación con las rutas que permiten atravesar ese desierto tan plagado de riesgos. De acuerdo con los testimonios de quienes han migrado así y los de sus familiares, no se tienen registradas muertes de la gente del pueblo en el constante ir y volver a ir por el desierto de Arizona. Lo anterior puede o no ser estrictamente cierto; tal vez pueda formar parte de la mitología popular que acompaña a todo proceso migratorio, pero con seguridad no estaría presente si no se acercara a la realidad vivida por los migrantes y sus familiares. Lo que sí refieren los migrantes son los peligros que enfrentaron al cruzar por el desierto, caminando por varios días. Sin embargo, muchos de ellos comentan que llegaron a cruzar varias veces por ahí, que casi era nula la presencia de la Border Patrol.

Un migrante que ha utilizado desde hace muchísimos años esa ruta dice que:

...las primeras veces crucé por Tijuana...; luego le agarré el modo por Agua Prieta, te estoy hablando de más o menos 1982. Las primeras veces pagaba para que me pasaran, luego me aprendí el camino...: en dónde había que descansar, cuánta agua había que cargar y la ropa que teníamos que llevar. Los polleros no te dicen “lleva tanta agua”; y hay que llevar chamarras, sólo te dicen que cargues con pocas cosas..., porque aunque sea época de calor, las noches en el desierto son bien duras, hace mucho frío... Se tenía que caminar tres días... Como ya conocía bien el camino, había gente que se pasaba conmigo, yo no les cobraba, namás les decía que era bajo su riesgo... Ya después me casé con una “gabacha” y tramité mi *greencard*...²⁷

Ahora, ante una mayor vigilancia por parte de la patrulla fronteriza y por los riesgos cada vez más altos para cruzar por Agua Prieta, los polleros están introduciendo a los migrantes hueyotlipenses por Palomas (Rodrigo Quevedo), en el estado de Chihuahua, cercana a la famosa población de Columbus, Texas. Una lectura que se puede hacer de este hecho es que los agentes de mercado que actúan en este proceso, como son los *coyotes*, funcionan de manera eficiente y confiable, convirtiéndose en un mal necesario.

En la última cohorte considerada en esta investigación, una tercera parte de quienes migran lo hace de forma documentada. Esto se puede explicar por la presencia de agentes profesionales de mercado en Hueyotlipan: *los enganchadores*, quienes facilitan la inserción en el mercado laboral estadounidense. En Hueyotlipan se encuentran dos personas que se encargan de *enganchar* trabajadores. Tienen la concesión, por parte del gobierno estadounidense, para que los empleadores los puedan contac-

²⁷ Entrevista realizada al Sr. Leonardo Estrada, el 4 de junio de 2002, en la ciudad de México.

tar. En tiempos recientes hay personas en Hueyotlipan que se han encargado de recomendar gente para que se vaya a trabajar de forma documentada a Wyoming. Si un patrón en Wyoming requiere de trabajadores, pregunta a los hueyotlipenses si conocen gente que quiera empleo y que sea responsable y trabajadora. Así, estos migrantes recomiendan a familiares y amigos, en muchas ocasiones amigos de su misma localidad. Incluso quedan como responsables de ellos ante el patrón, acción que ha funcionado de manera aceptable, ya que los códigos dentro de los trabajos son bien acatados por los nuevos migrantes.

Al mismo tiempo, a lo largo de los años muchos migrantes permanecen o regresan a Estados Unidos como indocumentados; en algunos casos porque no les interesa obtener una visa de trabajo, porque lo consideran inútil; en otros porque en algún momento han tenido problemas de comportamiento en Jackson Hole (manejar en estado de ebriedad, accidentes de tránsito, riñas entre paisanos); motivos por los que han sido sancionados por las autoridades y que los excluye como sujetos elegibles para una visa de trabajo.

De cualquier manera, debe resaltarse que el cambio de estatus migratorio es muy significativo para estos migrantes hueyotlipenses, ya que representa menores riesgos y un menor costo para migrar a Estados Unidos, situación que refiere, por cierto, a la discusión sobre los términos en que el obsecuente gobierno mexicano podría negociar con su homólogo estadounidense el estatus de los migrantes mexicanos hacia Estados Unidos.

Conclusiones

La migración de hueyotlipenses hacia Estados Unidos es un fenómeno laboral impulsado por la interacción de factores que tienen su origen tanto en México como en Estados Unidos, en donde los niveles de vida, las redes sociales que facilitan la inserción laboral, la considerable disparidad económica, la reestructuración laboral que se ha dado en ambos países, las estructuras demográficas y un mercado laboral en expansión en la zona de Idaho-Wyoming, han producido un foco de atracción para los hueyotlipenses que año con año cruzan la frontera.

Los constantes viajes de los migrantes alteran su condición espacial y de identidad propia; es decir, los migrantes de Hueyotlipan, en un periodo corto, pueden asumir las siguientes identidades: trabajadores agrícolas en dos países, empleados del sector servicios (cajeros, despachadores, lavaplatos, garroteros, recamareras, etc.). Se puede decir que las identidades de estas personas están altamente fragmentadas y sus posicionamientos en dos lugares al mismo tiempo también.

Los trabajos que llegan a desarrollar hombres y mujeres en Estados Unidos no tienen nada que ver con las actividades que desempeñaban en México, de igual manera sucede cuando regresan a su lugar de origen. Pero las habilidades y aprendizajes que los migrantes han adquirido en sus estancias en los diversos trabajos han contribuido en la obtención de mejores condiciones laborales. Esta adquisición de habilidades, como es el caso del aprendizaje del idioma inglés, ha favorecido que este grupo de migrantes pueda tener una movilidad vertical —limitada por un claro “techo de cristal”, pero movilidad al fin— dentro del mercado laboral. Estrategias y habilidades que han desarrollado las mujeres migrantes, como el hecho de optar por un uso instrumental de la religión —de ser católicas a mormonas—, que les ha permitido trabajar con un segmento de personas de altos recursos económicos. A pesar de que hay varios casos de trayectorias laborales exitosas, en términos salariales, no debe dejarse de lado que muchos hueyotlipenses, al igual que otros grupos de migrantes mexicanos, siguen estando en los límites de pobreza en Estados Unidos.

El estatus migratorio es otro elemento importante para explicar el funcionamiento del mercado de trabajo en la región de Idaho-Wyoming. A diferencia de otros procesos migratorios de mexicanos en Estados Unidos, este grupo migratorio ha hecho un uso intensivo de las visas de trabajo H-2B, lo que le ha permitido reducir riesgos y costos al momento de migrar.

El círculo virtuoso que permitió la inserción masiva (para las dimensiones del municipio de Hueyotlipan) y relativamente exitosa de este grupo migratorio en Wyoming, se ve amenazado en la actualidad. La profunda crisis y la actual recesión económica en Estados Unidos pueden convertirse en un círculo vicioso. El riesgo real de la pérdida de muchos empleos está empezando a afectar a los migrantes mexicanos, y si bien hasta mediados de 2008 los hueyotlipenses no habían resentido el impacto de la recesión económica, es difícil suponer que existe un riesgo real para su situación laboral. Una pregunta que queda por resolver y que puede tener repercusiones negativas para los migrantes hueyotlipenses que trabajan en el sector de la construcción, y que tiene que ver con el crecimiento en dicha actividad es: ¿hasta cuándo seguirán expandiéndose las actividades en la construcción en Jackson Hole?

Bibliografía

Anguiano, Ma. Eugenia (2006), “Vigilancia y control en la frontera México-Estados Unidos: cambio de rutas y consecuencias en localidades fronterizas mexicanas de tránsito”, *Segundo Coloquio Internacional sobre Migración y Desarrollo: migra-*

- ción, transnacionalismo y transformación social*, Cocoyoc, Morelos, México, 26, 27 y 28 de octubre.
- Canales, Alejandro (2006), “Los inmigrantes latinoamericanos en Estados Unidos: una inserción laboral con exclusión social”, *Panorama Actual de las migraciones en América Latina*, México, Universidad de Guadalajara-ALAP.
- Durand, Jorge y Douglas Massey (2003), *Clandestinos, migración México-Estados Unidos en los albores del siglo XXI*, México, UAZ, Miguel Ángel Porrúa.
- Herrera Lima, Fernando (2005), *Vidas itinerantes en un espacio laboral transnacional*, México, UAM-I.
- Herrera Lima, Fernando, Óscar Calderón M., Leticia Hernández (2007), “Redes que comunican y redes que enclaustran: evidencia de tres circuitos migratorios contrastantes”, *Migración y Desarrollo*, núm. 8, septiembre.
- París Pombo, Ma. Dolores (2007), “Redes migratorias y transnacionalización de los mercados de trabajo en la agricultura: México y California”, *Veredas*, año 8, núm. 15, segundo semestre, México, UAM-X, pp. 53-70.
- Portes, Alejandro, Luis Guarnizo y Patricia Landolt (coords.) (2003), *La globalización desde abajo: transnacionalismo inmigrante y desarrollo. La experiencia de Estados Unidos y América Latina*, México, Flacso, Miguel Ángel Porrúa.
- Rubio-Goldsmith, Raquel, M. Melissa McCormick, Daniel Martínez e Inez Magdalena Duarte, *The “Funnel Effect & Recovered Bodies of Unauthorized Migrants Processed by the Pima County Office of the Medical Examiner, 1990-2005*, disponible en: www.aifl.org/ipc/policybrief/policybrief_020607.pdf
- Santibáñez Romellón, Jorge (coord.) (2007), *Trabajo temporal y migración internacional a partir de la experiencia México-Canadá*, México, Colef, Miguel Ángel Porrúa.
- Sassen, Saskia (1995), “Immigration and Local Labor Market”, en Alejandro Portes (coord.), *The Economic Sociology of Immigration. Essays on Networks, Ethnicity and Entrepreneurship*, Nueva York, Russell Sage Foundation.
- Trigueros, Paz (2008), “Los programas de los trabajadores huéspedes: las visas H-2 en Estados Unidos”, *Papeles de Población*, año 2008, número 55, enero-marzo.
- Verduzco, Gustavo (2007), “Lecciones del programa de trabajadores temporales mexicanos en la agricultura de Canadá. Una buena práctica amenazada”, en Santibáñez, *Trabajo temporal y migración internacional a partir de la experiencia México-Canadá*, México, Colef, Miguel Ángel Porrúa.

La medición de las competencias laborales en México. Aplicación de una metodología

Mtro. Héctor Gaspar del Ángel¹

Dr. Ignacio Llamas Huitrón²

Dra. Nora Garro Bordonaro³

Resumen

En el presente artículo se propone una metodología de agregación de los principales conceptos de competencias laborales —educación, capacitación y experiencia laboral— en un índice único de competencias laborales individuales (IUCLI) desarrollado por sus autores. Los ponderadores de los conceptos de competencias laborales son los premios monetarios que el mercado laboral asigna a cada uno de dichos componentes. Para ilustrar la propuesta, se utiliza la información —a nivel microdatos— de la Encuesta Nacional de Empleo (ENE) y de su módulo de capacitación y educación (ENECE) del INEGI para el año 1999. El IUCLI permite obtener una representación de la distribución de competencias para una economía, un sector de actividad económica o para una ocupación; hacer comparaciones entre economías, sectores y ocupaciones en un momento dado del tiempo y analizar la evolución del índice de manera temporal. Asimismo, un indicador único permitirá realizar análisis sobre la eficiencia del funcionamiento de los sis-

¹ Estudiante del doctorado en Estudios Sociales, línea de Estudios Laborales de la UAM-Iztapalapa. Correo electrónico: hgaspar2000@yahoo.com.mx

² Profesor investigador en la UAM-Iztapalapa. Correo electrónico: llamas@xanum.uam.mx

³ Profesora investigadora en la UAM-Iztapalapa. Correo electrónico: nora@xanum.uam.mx

temas de formación de competencias laborales en relación con las necesidades de los sectores productivos.

Introducción

En la actualidad, se argumenta que el capital intelectual, el *know how* y las competencias de los trabajadores son fuente de ventaja competitiva tanto para las empresas como para las naciones. También se argumenta que la economía mundial está cambiando rápidamente, al punto de que se habla de una aldea global cuya parte más dinámica está basada en la utilización del conocimiento (Castells, 1997: 54) y que la productividad y competitividad se basan cada vez menos en los recursos primarios y más en el conocimiento y la información (Brunet y Morell, 1998).

Para algunos investigadores, el surgimiento de esta sociedad del conocimiento o de la información ha generado la necesidad de que los trabajadores aumenten y mejoren constantemente sus competencias con el propósito de adaptarse a las condiciones cambiantes del mercado laboral (OIT, 1998; Brunner, 2000).⁴ Para otros, las nuevas formas de organización e incorporación de tecnología en los procesos productivos no requieren de mayores competencias laborales; por el contrario, afirman que esas formas acentúan la descalificación de los trabajadores, orillándolos a formas de trabajo cada vez más rutinarias, monótonas y sin sentido (Braverman, 1974; Freyssenet, 1977). Adicionalmente, hay quienes discuten que el empleo de tecnologías de información y comunicación (TIC) genera una nueva fase de división internacional de trabajo con estructura polarizada de las calificaciones en la empresa (Frobel y otros, 1981; Carnoy, 1980; De la Garza, 1992). Este debate sobre los efectos de las nuevas tecnologías, las formas de organización y los requerimientos de la mano de obra en los procesos productivos sigue vigente en la actualidad.

En las últimas dos décadas, la política del gobierno mexicano para la formación de competencias laborales postula la necesidad de elevar las competencias para

⁴ Durante los últimos dos siglos, como parte de una estructura rígida y rutinaria, el conocimiento proporcionado por la educación formal se transmitía en forma lenta, limitada y estable. En la actualidad, en una sociedad del conocimiento, los medios de comunicación e información son cada vez más potentes. Contrariamente al problema de escasez de información o lentitud de su transmisión, se presenta el probable problema de la saturación informativa. El saber y el saber-hacer se genera en muchos puntos distintos. Se requiere desarrollar múltiples inteligencias para resolver todo tipo de problemas reales, habilidad para trabajar en equipo y comunicarse en ambientes laborales crecientemente técnicos, destrezas bien desarrolladas de computación, iniciativa personal y disposición de asumir responsabilidades, lo que se traduce en mayores competencias flexibles y adaptables al dinamismo del mercado (Brunner, 2000).

volver más productiva a la fuerza laboral, aumentar los estándares de vida de la sociedad en general e impulsar el crecimiento económico. Durante la década de los noventa, las políticas de educación tecnológica impulsaron la formación de competencias a través de programas institucionales de capacitación para (y en) el trabajo y se estableció un proceso para la certificación de dichas competencias. Sin embargo, los resultados de dichas políticas en la formación de competencias laborales no han sido satisfactorios (Gaspar y Llamas, 2004).

El objetivo de esta investigación es doble. En primer lugar, se propone la construcción de un indicador o índice de medición de las competencias laborales individuales (IUCLI). En segundo lugar, se presenta la estimación obtenida del mismo para los trabajadores ocupados en el año 1999 utilizando los microdatos de la ENE y ENECE elaborada por el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática.

El concepto de competencias laborales

Si bien el concepto de competencias laborales tiene múltiples definiciones,⁵ los investigadores coinciden en que éstas deben integrar tanto elementos objetivos o técnicos como subjetivos o sociales porque la suma de ellos es la que permite al individuo desarrollar adecuadamente cierta actividad laboral. Para nosotros, el concepto de competencias laborales tiene una connotación dinámica y real, pues debe considerar las capacidades individuales que permiten integrar y aplicar con coherencia los conocimientos adquiridos en una situación productiva. Por tanto, consideramos que la competencia laboral implica, entonces, una estrecha relación entre el saber construido a través de la trayectoria de educación y capacitación laboral del sujeto y la *informal o práctica*, que aprovecha el saber adquirido a través de la práctica, en cursos tomados en la empresa o por la interrelación y experiencia con los compañeros de trabajo.

La noción de competencias laborales surge durante los años ochenta, promovida principalmente por los gestores de políticas públicas en materia de empleo con la finalidad de establecer un vínculo entre la productividad y la formación profesional. Dicho concepto se apoya en el establecimiento de estándares de tareas definidas por el empleador y la emergencia de organismos institucionales específicos encargados de evaluar y certificar lo que el trabajador es capaz de hacer.

⁵ En la *Revista Europea de Formación Profesional* (1994) puede hallarse más información sobre el debate sobre la definición del concepto de competencias laborales; su contenido considera enfoques múltiples según la perspectiva de cada país.

En México, a principios de la década pasada se establece el Sistema Nacional de Competencias Laborales (SNCL). Se pensó que la institucionalización de este sistema traería beneficios para el trabajador y las empresas. En primer lugar, porque con su creación se establecía un mecanismo eficiente de información de competencias laborales para los empleadores, los cuales contratarían a trabajadores con las competencias adecuadas para generar incrementos en la productividad. En segundo lugar, porque motivaría a los trabajadores a certificarse, pues un reconocimiento explícito de los conocimientos, las habilidades y destrezas adquiridas haría más accesible la búsqueda de empleo y posibilitaría un ingreso proporcional a las competencias certificadas.

Los determinantes de las competencias laborales

Los principales componentes observables y cuantificables que determinan las competencias laborales son cuatro: 1) el nivel de educación formal o escolaridad de los trabajadores; 2) la capacitación para el trabajo recibida en instituciones dedicadas a este tipo de actividades; 3) la capacitación en el trabajo proporcionada por la empresa, generalmente dentro de sus propias instalaciones, y 4) la experiencia que han adquirido las personas en su trayectoria laboral.

La permanencia en la escuela permite a las personas adquirir competencias. En la educación básica se adquieren las competencias de lectura, escritura y aritmética, competencias de comunicación social útiles tanto en la vida laboral como en la ciudadana. En la educación media superior se adquieren competencias para el trabajo o para continuar su preparación para recibir formación profesional. En la educación superior se adquieren competencias profesionales. Así, se señala que los individuos con mayor escolaridad modifican con mayor rapidez sus perspectivas económicas y se adaptan más fácilmente a los constantes cambios tecnológicos. Esta habilidad de ajustarse al cambio y adoptar nuevas formas de realizar su trabajo es, de acuerdo con Schultz (1960), el resultado de las competencias que se adquieren en la escuela. En síntesis, una mayor escolaridad ocasiona que los trabajadores se adapten y aprendan con mayor facilidad en el trabajo, o, como lo señalan Howell y Wolff (1991), la educación de los individuos está fuertemente asociada con las habilidades de razonamiento analítico, capacidad de síntesis, autoridad, autonomía y grado de responsabilidad en el trabajo. Además, la mayor escolaridad posibilita que la capacitación recibida sea más eficiente y productiva para el trabajador y para la empresa en virtud de la complementariedad entre estos dos componentes de las competencias laborales.

Las competencias laborales también se adquieren a través de la capacitación para o en el lugar de trabajo. La literatura al respecto señala que los trabajadores capaci-

tados son más competentes, aumentan su productividad y las posibilidades de obtener mayor ingreso que aquellos que no lo están (Llamas, 1999). Un trabajador que se capacita continuamente en una empresa tiene mayores posibilidades de ser promovido, obtener mejores ocupaciones y remuneraciones, conocimientos y destrezas. Por tanto, este tipo de formación —para o en el trabajo— proporciona elementos complementarios a la educación formal y eleva las competencias laborales de una persona.

Finalmente, el nivel de competencias laborales de las personas aumenta por medio de las actividades productivas que realizan durante su vida laboral. A medida que un trabajador incrementa su experiencia laboral tendrá mayor conocimiento de las actividades laborales que realiza, así como mayores destrezas y aptitudes por el conocimiento adquirido tácitamente a lo largo del tiempo (Villavicencio, 2005). El proceso de adquisición de estas competencias se genera de manera informal en la fábrica o empresa: a través de la práctica cotidiana (*aprender-haciendo*); a través de la interacción entre compañeros de trabajo que, al reunirse en grupo, intercambian ideas, técnicas y procedimientos de las funciones productivas (*aprender-interactuando*); y a través de la observación de las técnicas y procedimientos utilizados por compañeros en el área de trabajo (*aprender-observando*). Cabe mencionar que estas competencias aprendidas no son avaladas por ningún documento o certificado, simplemente las adquiere el individuo a través de la experiencia física y práctica en el trabajo.

Algunas metodologías de medición de las competencias laborales

Las competencias laborales por su naturaleza se definen en el ámbito empresarial, de allí que su medición y evaluación se utilice regularmente para estos propósitos. El objetivo de esta sección es enunciar las principales metodologías que miden las competencias laborales desde diferentes niveles de análisis: por trabajador, ocupación, sector de actividad económica y nacional; es decir, enfoques a nivel micro que permitan la perspectiva a nivel macro.

La revisión de la literatura muestra que la medición de competencias no está únicamente definida y las mediciones incorporan elementos propios de acuerdo con el interés particular de cada autor. A continuación, se describen de manera breve las principales metodologías desarrolladas.

Rumberger (1981) analiza la distribución de competencias por grupo ocupacional en Estados Unidos en un estudio longitudinal y comparativo en dos periodos de tiempo: 1960 y 1976. Para el autor, las competencias laborales están estrechamente

vinculadas con la educación formal. Menciona que el empresario persigue una mayor productividad en los puestos de trabajo y considera que el nivel educativo es un indicador promedio que garantiza un buen desempeño en la ocupación; es decir, cada ocupación de acuerdo con las actividades que se realizan requiere de un nivel educativo promedio.

El autor reconoce las limitaciones de esta medición y señala que no basta conocer únicamente el nivel general de escolaridad que requieren las ocupaciones como medida de competencia, puesto que existen otros indicadores de igual importancia para que el trabajo se desempeñe de forma correcta. Menciona que hay que considerar otros requerimientos tales como las habilidades específicas de los individuos, así como los aprendizajes adquiridos directamente en los puestos de trabajo (experiencia laboral) o por relaciones interpersonales entre trabajadores.

Por su parte, Spenner (1983) señala que hay tres formas de medición de competencias laborales: simple, indirecta y directa. En la simple sólo se consideran dos grupos específicos de trabajadores y los compara entre sí para determinar cuál de ellos tiene mayor nivel de competencia laboral. Entre los autores que utilizaron esta técnica están Jaffe y Froomkin (1968), Bluestone y Harrison (1982), y Braverman (1974: 424-449). Las medidas indirectas de competencias laborales más utilizadas son, por un lado, el nivel de escolaridad y, por otro, las tasas salariales de los grupos ocupacionales. Entre los autores que utilizan esta metodología de análisis están Wallace y Kalleberg (1982), y Field (1980). Según Spenner (1983), estas dos estrategias de análisis no determinan con precisión el nivel de competencias, puesto que su forma de medición es unidimensional y, por ello, son consideradas como evaluaciones indirectas de las competencias laborales.

Finalmente, el autor señala que una forma adecuada para estimar las competencias de los trabajadores es el método directo de estimación. En este método se utiliza una estrategia multidimensional y los resultados muestran mayor validez y confiabilidad. Mediante la herramienta estadística de componentes principales, el autor encuentra dos dimensiones de las competencias laborales: 1) las competencias esencialmente complejas que engloban los esfuerzos físicos, esfuerzos mentales, destreza manipulativa, la variación de tareas, exposición a riesgos y condiciones de trabajo no deseables; y 2) las competencias consideradas de control y autonomía que incluyen la responsabilidad y toma de decisiones del trabajador.

Form (1987) hace una reflexión crítica sobre la metodología directa de Spenner (1983) y señala algunos factores que limitan su aplicación.⁶ En términos genera-

⁶ El autor hace referencia a Steiger (1985) para señalar que la diversidad de conceptos incluidos en el término de competencias afecta la aplicación de la definición propuesta por Spenner, sobre “competencias esencialmente complejas de las ocupaciones”.

les, el autor comenta que muchos investigadores coinciden con las dos dimensiones propuestas por Spenner (1983), pero enfatiza que ambas presentan una fuerte correlación entre sí. Al respecto, menciona que sólo es necesario considerar una sola de estas dos dimensiones: las habilidades esencialmente complejas. El autor hace hincapié en que esta forma de medición es la más adecuada, pero únicamente cuando se dispone de información desagregada para realizarla. Sin embargo, menciona que si el interés de la investigación es de tipo histórico longitudinal es preferible utilizar otro tipo de indicador de competencias; menciona el autor que probablemente lo mejor sería utilizar el tiempo promedio de preparación que tiene un trabajador para desempeñar eficientemente una ocupación. Esto podría incluir los años de educación general, el tiempo de una capacitación vocacional o profesional y/o la experiencia en los puestos de trabajo.

Otro estudio interesante es el de Gallie (1996), donde se enfatiza la complejidad de la medición de competencias laborales. Este autor señala que un incremento en las competencias de los individuos generalmente se percibe como un cambio en la estructura ocupacional hacia ocupaciones que requieren mayores niveles de educación general (principalmente en el conjunto de ocupaciones no manuales, administrativas o profesionales). Añade el autor que, para medir el cambio de las competencias laborales en el tiempo debería adoptarse una metodología de indicadores múltiples, con tres indicadores de competencia: la calificación de los trabajadores (medida por el nivel educativo), la capacitación recibida y la experiencia laboral en dos periodos de tiempo. En el análisis empírico realizado por este autor se utiliza información de encuestas nacionales en Gran Bretaña diseñadas por *The Social Change and Economic Life of Britain*.

Esta propuesta nos parece interesante dados los objetivos de nuestra investigación, además de que analiza el fenómeno de manera longitudinal. Sin embargo, tiene una limitación: cada una de las variables se trabaja y analiza por separado. Nuestro objetivo es desarrollar una metodología que permita una medición única del nivel de competencias laborales de un trabajador.

Una propuesta metodológica para medir las competencias laborales

A diferencia de los autores Gallie (1996) y Form (1987), quienes trabajan de manera separada cada uno de los determinantes de las competencias laborales de los trabajadores: nivel de escolaridad, cursos de capacitación en el trabajo y para el trabajo y la experiencia laboral, en esta sección presentamos una metodología que per-

mite considerar a dichos determinantes de manera conjunta a través de un indicador integral.

La propuesta considera características individuales —diferencias de formación y adquisición de conocimientos, habilidades, destrezas y aptitudes que tuvieron cada uno de los individuos a lo largo de su vida—,⁷ pero analizadas desde una perspectiva agregada.

La generación del indicador único de competencias laborales individuales (IUCLI) simplifica el entendimiento del complejo proceso de adquisición de competencias que tiene un trabajador a lo largo de su vida laboral. En el indicador propuesto en esta investigación cada trabajador dispondrá de un índice de competencia laboral⁸ que, a diferencia de otro tipo de indicadores, resultará del proceso de agregación ponderada de cada uno de los elementos que lo integran; la ponderación se realizará con el valor monetario estandarizado que el mercado asigna a cada uno de dichos elementos. Con ello, el indicador pierde la noción de tratamiento simple de los determinantes de las competencias.

La reducción a una escala única del índice permitirá conocer el nivel predominante de competencias de la fuerza de trabajo y su distribución en el mercado laboral, así como entre sectores de actividad económica, ocupación y/o entidades federativas. Además, la utilización de un indicador único permitirá hacer comparaciones entre sectores o regiones y dar seguimiento de su evolución a través del tiempo.

Para una sociedad es de vital importancia conocer la dimensión de las competencias laborales de la fuerza de trabajo y su evolución. Algunas de las razones se mencionan a continuación:

1. Son un determinante de los niveles de competitividad internacional y entre sectores de actividad económica, regiones, ocupaciones, profesiones.
2. Son un determinante del nivel de ingresos laborales y, por tanto, su medición permite, a su vez, medir la parte de los ingresos laborales explicada por dichos niveles de competencias laborales.
3. Permite la clasificación de cada trabajador; por ejemplo, en bajo, medio bajo, medio, medio alto y alto nivel de competencia laboral.
4. Permite clasificar a los sectores y ocupaciones por nivel de competencias laborales de los trabajadores ocupados.

⁷ Aspectos que se encuentran en los microdatos de las Encuestas Nacionales de Empleo, Educación y Capacitación levantadas por INEGI y que hacen referencia a la población económicamente activa.

⁸ Cabe destacar que el indicador obedece el principio de parsimonia y por tanto puede generarse un índice para la población económicamente activa, ya sea que se encuentre ocupada o desempleada. Para esta investigación sólo se trabajó con la población ocupada remunerada.

5. Permite observar y analizar la dinámica de las competencias a través del tiempo. Por tanto, posibilita la generación de propuestas de políticas públicas enfocadas a la mejora continua, individual y social del recurso humano y la competitividad de la mano de obra (Llamas, 2004).

Ventajas y limitaciones del indicador único de competencias laborales individuales (IUCLI)

Entre las ventajas se pueden mencionar las siguientes:

1. Es un indicador único que simplifica el análisis y homogeneiza las variables que lo integran: educación, capacitación para el trabajo, capacitación en el trabajo y experiencia laboral.
2. Es endógeno porque se genera a partir de la dinámica de las variables que lo componen y de la valoración social que de las mismas resulta del funcionamiento del mercado laboral.
3. Simplifica la medición de las competencias laborales. Aun introduciendo variables adicionales de competencia laboral, tales como los años de escolaridad en el sector público y privado, permanencia en el mercado laboral, en el último empleo, capacitación durante el desempleo, duración de cada especialidad, etc., el indicador mantiene su simplicidad.
4. Es comparable a través del tiempo. La metodología de su medición permite hacer comparaciones en el tiempo.

Entre las limitaciones se pueden mencionar las siguientes:

1. Los ponderadores estimados son válidos para un punto en el tiempo porque se estiman con información de corte transversal. La estimación del IUCLI para cada año implica estimar ponderadores de ese año en particular. Esto se debe a que los rendimientos monetarios varían de un periodo a otro con las condiciones del mercado laboral. A pesar de lo anterior, el indicador es comparable en el tiempo.
2. Los ponderadores reflejan el rendimiento monetario de los componentes de la competencia laboral y no necesariamente el impacto de ésta en la productividad debido, entre otros factores, a la probable existencia del credencialismo en las certificaciones. La existencia del credencialismo introduciría un sesgo de los rendimientos de la escolaridad y de la capacitación formal debido a la

disociación de los mismos con respecto a la productividad (Llamas y Garro, 2002). El sesgo no sería igual para todos los componentes de la competencia laboral. Cabe destacar la insuficiencia de información y la dificultad de medir el grado de credencialismo en las remuneraciones a partir de las encuestas laborales disponibles.

3. La medición se hace con información limitada. Así, se consideran los años de escolaridad, la duración de los cursos de capacitación y el tiempo de inserción en el mercado laboral como las variables que permiten medir el nivel de competencias laborales adquiridas correspondientemente en el sistema educativo, en el proceso de capacitación y en la experiencia laboral, lo cual no incluye una medición de la calidad de las competencias adquiridas. Asimismo, al igual que en otras metodologías propuestas, no se incluyen componentes de las habilidades, destrezas y aptitudes innatas del individuo y las adquiridas en el ámbito familiar debido principalmente a la ausencia de información.

Construcción del IUCLI. Una aplicación para el caso de México, 1999

El IUCLI se puede calcular a nivel individual de la siguiente manera:

$$IUCLI_i = \sum_{j=1}^k \delta_j CL_{ij}.$$

Para agregar las competencias individuales correspondientes a “n” trabajadores se utiliza la fórmula:

$$IUCLI = \sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^k \delta_j CL_{ij},$$

donde $\delta_j = \frac{\beta_j}{\sum_{j=1}^k \beta_j}$ y $\sum_{j=1}^k \delta_j = 1$.

Especificando:

IUCLI es el indicador único de competencia laboral individual de cada trabajador “i” formado con los elementos de competencia “j”.

δ_j es el factor de ponderación que se determina al normalizar el premio o valuación monetaria " β_j " instituida por el mercado laboral nacional en un periodo dado de tiempo. La suma total de los ponderadores δ_j ($\delta_1, \delta_2, \delta_3, \delta_4$) es igual a la unidad.

β_j es el rendimiento o valor monetario promedio que asigna el mercado laboral a cada una de las variables "j" formadoras de competencias laborales.

CL_{ij} corresponde al nivel de las "j" competencias laborales que cada individuo "i" ha acumulado a lo largo de su vida hasta el periodo analizado.

"i" es la población ocupada remunerada incorporada al análisis en el año.

"j" se refiere a un componente de las competencias laborales.

"k" es el número de variables que forman las competencias laborales de una persona. Para esta aplicación utilizamos cuatro: Escolaridad, Capacitación para el trabajo, Experiencia laboral y Capacitación en el trabajo.

Desarrollando la primera ecuación se tiene lo siguiente:

$$IUCLI_i = \delta_1 ESCOL_i + \delta_2 CAPPTRB_i + \delta_3 CAPENTR_i + \delta_4 EXPLAB_i$$

Para obtener los ponderadores δ_j se estimaron previamente los coeficientes β_j de cada una de las variables. La metodología empleada para la estimación de los coeficientes fue la regresión semilogarítmica del ingreso laboral por hora trabajada.

La ecuación de regresión permite estimar el efecto directo de cada variable explicativa (manteniendo constante la influencia de otras) en la variable dependiente, en este caso, el logaritmo natural del ingreso por hora. Los β 's de interés representan el cambio porcentual en el ingreso laboral por hora ante el aumento en un año de educación, de capacitación o de experiencia laboral, respectivamente. En la ecuación se consideran elementos de control, incorporando variables de tipo social, económico y de mercado laboral para la población ocupada remunerada: sexo, sector económico, ocupación, puesto de trabajo, tamaño de empresa y probabilidad de encontrar empleo. Esta última se incorpora como variable de control en la ecuación con la finalidad de evitar sesgos de muestreo por trabajar sólo con población ocupada (Heckman, 1979). La información utilizada son los microdatos de la ENE y ENECE del INEGI para el año 1999. La muestra considerada es de 78 825 registros, que corresponde a una población ocupada remunerada expandida de 33 187 705 personas a nivel nacional.

El modelo de regresión econométrico es el siguiente:

$$\begin{aligned} \text{LNINGXHR}_i = & \alpha_i + \beta_1 \text{ESCOL}_i + \beta_2 \text{EXPLAB}_i + \beta_3 \text{CAPENTR}_i + \\ & \beta_4 \text{CAPPTRB}_i + \beta_5 \text{SEX}_i + \beta_6 \text{GDE}_i + \beta_7 \text{SECTIND}_i + \beta_8 \text{OCUPPRF}_i + \\ & \beta_9 \text{PROBEMP}_i + \beta_{10} \text{ASALAR}_i + U_i. \end{aligned}$$

ESTUDIOS LABORALES EN MÉXICO

Donde el subíndice “i” representa a un trabajador; el modelo se aplica a “n” trabajadores ocupados en el periodo de estudio.

LNINGXHR	Logaritmo natural del ingreso por hora trabajada.
ESCOL	Años de escolaridad formal.
EXPLAB	Años de experiencia laboral. Se construyó como una variable <i>proxy</i> a partir de la fórmula minceriana [Edad-Escolaridad-6] (Hernández, Garro y Llamas, 2000).
CAPENTR	Capacitación en el trabajo en forma de cursos proporcionados dentro de la empresa. Se incorpora esta variable transformada en años. ⁹
CAPTRB	Capacitación para el trabajo en forma de cursos fuera de la empresa en instituciones que ofrecen este tipo de servicios. Se incorpora esta variable transformada en años. ¹⁰
SEX	Es el sexo de la persona; variable <i>dummy</i> donde 1: hombre, 0: mujer.
GDE	Tamaño de la empresa como variable <i>dummy</i> donde 1: labora en empresa grande (más de 250 trabajadores), y 0: labora en cualquier otro tamaño de empresa.
SECTIND	Sector donde trabaja como variable <i>dummy</i> donde 1: labora en el sector industrial, y 0: en cualquier otro sector.
OCUPROF	Tipo de ocupación del trabajador como variable <i>dummy</i> donde 1: ocupación profesionista, técnico, educador o en el arte, y 0: cualquier otra ocupación.
PROBEMP	Es la probabilidad de encontrar empleo. Esta variable se estima con un modelo de regresión de tipo logístico donde se considera a toda la población ocupada y desempleada; las variables explicativas son las mismas que en la regresión semilogarítmica de ingreso por hora.
ASALAR	Condición de empleo como variable <i>dummy</i> donde 1: asalariado, y 0: cualquier otra condición.

⁹ Para transformar esta variable en años, primero se obtuvo el número total de horas promedio de la capacitación recibida en el trabajo de la población ocupada remunerada, el cual es resultado de multiplicar el total de cursos asistidos de cada trabajador por la duración en horas promedio de un curso —según la ENECE para este año, la duración promedio de cada curso proporcionado en el trabajo fue de siete horas—. Segundo, el resultado anterior se dividió por el total de horas que tiene el año —8 760 horas.

¹⁰ Es el mismo procedimiento anterior, con la salvedad de que es capacitación para el trabajo y la duración de cada curso, según datos de ENECE, fue de 35.5 horas promedio.

Estimaciones para el año 1999

Previo a la obtención de los resultados definitivos, se aplicaron pruebas econométricas para determinar la validez y confiabilidad de los coeficientes de regresión (β 's). Se aplicaron pruebas de Multicolinealidad,¹¹ de Autocorrelación, de Heteroscedasticidad y de errores de especificación. El modelo presentaba problemas de heteroscedasticidad debido a la diversidad creciente en el ingreso de las personas en cada nivel de escolaridad, la cual sesga las estimaciones de las varianzas y covarianzas de los coeficientes de regresión estimados y con ello la significancia de las pruebas estadísticas. Para resolver el problema, se detectó a través de la prueba de White¹² que la varianza del error era proporcional al cuadrado del valor medio del ingreso y, a continuación, se aplicó el método de mínimos cuadrados ponderados con la regresión dividida entre el valor medio del ingreso, con lo cual se resolvió el problema de heteroscedasticidad.

Los resultados obtenidos son los siguientes:

Cuadro 1. Rendimiento monetario y ponderadores de los componentes de competencias laborales incluidos en el IUCLI, 1999

<i>Elementos que integran la formación de competencias</i>	<i>Rendimiento monetario (β_{j*100})*</i>	<i>Ponderadores (δ_j)</i>
Escolaridad (ESCOL)	10.4	0.259
Experiencia laboral (EXPLAB)	0.4	0.009
Capacitación en el trabajo (CAPENTR)	21.5	0.536
Capacitación para el trabajo (CAPPTRB)	7.9	0.196
Σ	40.1	1

Fuente: elaboración propia con información de la ENE-ENECE, 1999.

* Los coeficientes son estadísticamente significativos con una confiabilidad de 95 por ciento.

Los coeficientes Betas estimados indican el premio o rendimiento porcentual en los ingresos laborales que otorga el mercado laboral por el cambio de una uni-

¹¹ En la primera versión del modelo se había incorporado una variable de permanencia en el empleo, sin embargo, esta variable mostró problemas de multicolinealidad con la variable experiencia laboral. En virtud de que esta última la consideramos más importante en este estudio, se optó por excluir la primera.

¹² También se aplicaron pruebas de autocorrelación de residuos (Durbin-Watson y correlogramas) y la de Ramsey-Reset para detectar la existencia de errores de especificación o sesgos en el modelo seleccionado. Estas pruebas no mostraron resultados relevantes. Para mayor consulta sobre estos métodos, véase Gujarati (1997) y Wooldridge (2001).

dad en las variables explicativas (por ejemplo, el rendimiento promedio por un año adicional de escolaridad es de 10.4%; por un año adicional de capacitación en el trabajo, 21.5%). Estos resultados son compatibles con los reportados en otros estudios realizados en México. Garro y Llamas (1995) encontraron que en el área metropolitana de Monterrey, el premio por un año de capacitación en el trabajo era de 21.6% en los ingresos laborales; en otro estudio, Llamas y Garro (2005) encuentran que el premio promedio entre 1991 y 1999 a esta capacitación es de 23.9% en el sector formal del mercado laboral urbano mexicano.

Para generar el indicador único de competencias individuales, se normalizan los rendimientos para obtener los ponderadores de cada uno de los componentes. Dichos ponderadores muestran el peso socioeconómico de cada componente en la formación de competencias laborales individuales.

Así, la fórmula del índice es la siguiente:¹³

$$IUCLI_i = 0.259*ESCOL_i + 0.196*CAPTRB_i + 0.536*CAPENTR_i + 0.009*EXPLAB_i$$

Se advierte que la capacitación en el trabajo tiene el mayor ponderador (0.54). El segundo lugar en magnitud lo tiene el nivel de escolaridad de la persona (0.26), seguido por la capacitación para el trabajo (0.19) y finalmente la experiencia laboral (0.01).

Estos resultados indican el rendimiento proporcionalmente mayor que tiene la capacitación en el trabajo con respecto a los otros componentes de las competencias laborales. Sin embargo, este rendimiento tiende a ser poco significativo en el IUCLI cuando existe un bajo nivel de capacitación. En efecto, en México sólo 22.8% de la población ocupada remunerada en 1999 reportó haber recibido capacitación (véase cuadro 2). De este porcentaje, 16.3% de los trabajadores se capacitó en la empresa. Este indicador demuestra el poco compromiso de empresarios y gobierno para proporcionar y fomentar eficazmente la capacitación en el trabajo a pesar de que se estableció como obligación legal en 1978. Lo mismo sucede con los niveles de escolaridad, pues, a pesar de la obligación legal de impartir educación básica a toda la población en edad escolar, casi 80% de la población ocupada remunerada en 1999 cuenta con tan sólo estudios de secundaria terminada o menos.

¹³ Cabe destacar que una metodología alternativa para calcular un índice único de competencias laborales es la de componentes principales. Sin embargo, la metodología propuesta en este artículo incorpora el peso social y económico asignado por el mercado laboral a los componentes de las competencias laborales, lo cual no sería posible estimar con la técnica de componentes principales.

Cuadro 2. Competencias laborales de la población ocupada remunerada, 1999 (miles)

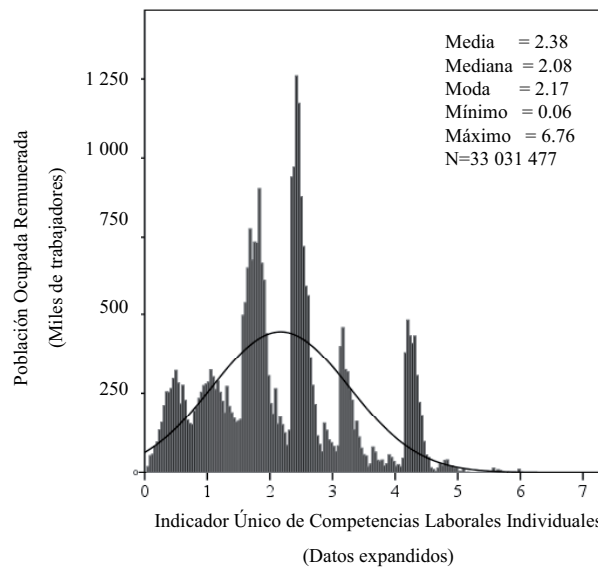
	Mujeres		Hombres		Total		
	Miles	%	Miles	%	Miles	%	
Escolaridad	Sin estudios	832	7.8	2 003	8.9	2 834	8.5
	Primaria	3 864	36.5	9 260	41.0	13 124	39.5
	Secundaria	3 293	31.1	6 070	26.9	9 363	28.2
	Media superior	1 089	10.3	2 576	11.4	3 665	11.0
	Superior y más	1 520	14.3	2 682	11.9	4 201	12.7
	Total	10 598	100.0	22 591	100.1	33 187	99.9
Capacitación en el trabajo	Sin capacitación	8 636	81.5	19 148	84.8	27 784	83.7
	Con capacitación	1 961	18.5	3 442	15.2	5 404	16.3
	Total	10 597	100	22 591	100	33 188	100
Capacitación para el trabajo	Sin capacitación	9 690	91.4	21 331	94.4	31 021	93.5
	Con capacitación	907	8.6	1 260	5.6	2 167	6.5
	Total	10 597	100	22 591	100	33 188	100
Experiencial laboral	Hasta 10 años	4 427	45.0	5 647	25.8	10 074	31.8
	Más de 10 años hasta 20 años	2 548	25.9	5 455	25.0	8 003	25.2
	Más de 20 años hasta 30 años	1 493	15.2	4 529	20.7	6 022	19.0
	Más de 30 años	1 376	14.0	6 227	28.5	7 603	24.0
	Total	9 844	100.1	21 858	100	31 702	100

Fuente: elaboración propia con datos expandidos de la ENE-ENECE, 1999.

Análisis transversal de las competencias laborales en México, 1999

Los resultados para este año sugieren una distribución del IUCLI sesgada hacia el bajo nivel de competencias (gráfica 1). Los valores del IUCLI se localizan entre el rango mínimo de 0.06 y máximo de 6.76 y la mediana alcanza el valor de 2.08.¹⁴

Gráfico 1. Distribución del IUCLI para 1999



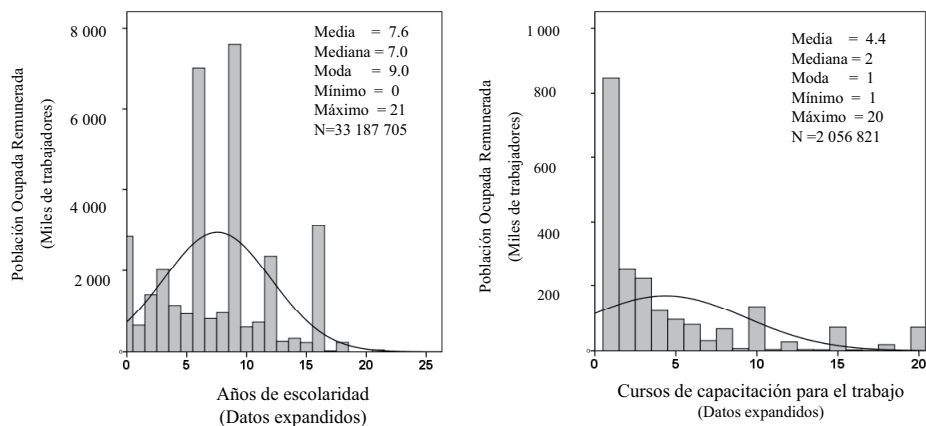
Fuente: elaboración propia con información de la ENE-ENECE, 1999.

La distribución de cada uno de los componentes de las competencias presenta un comportamiento similar sesgado hacia el bajo nivel de formación. En el gráfico 2 se presenta la correspondiente distribución de la escolaridad y capacitación

¹⁴ La distribución de una variable es normal si coincide el valor de los parámetros media, mediana y moda. Cuando esto no sucede, estadísticamente se dice que la distribución está sesgada a la izquierda cuando el valor de la media es menor respecto al valor de la mediana y la moda. Por el contrario, está sesgada a la derecha si el valor de la media es mayor que los otros dos parámetros. En estos resultados, las diferencias que muestran los parámetros son estadísticamente significativos a 95% de confianza.

para el trabajo. Ambas son componentes formales de competencia por el carácter presencial en instituciones específicas asignadas para la formación y por el hecho de que éstas otorgan al individuo un documento de certificación de la adquisición de dichas competencias. La población ocupada en promedio posee educación a nivel básico, la mediana es de siete años de escolaridad. De la pequeña parte de la población ocupada que recibió capacitación para el trabajo (6.5%), su mediana es de dos cursos.

Gráfico 2. Distribución de la escolaridad y la capacitación para el trabajo, 1999

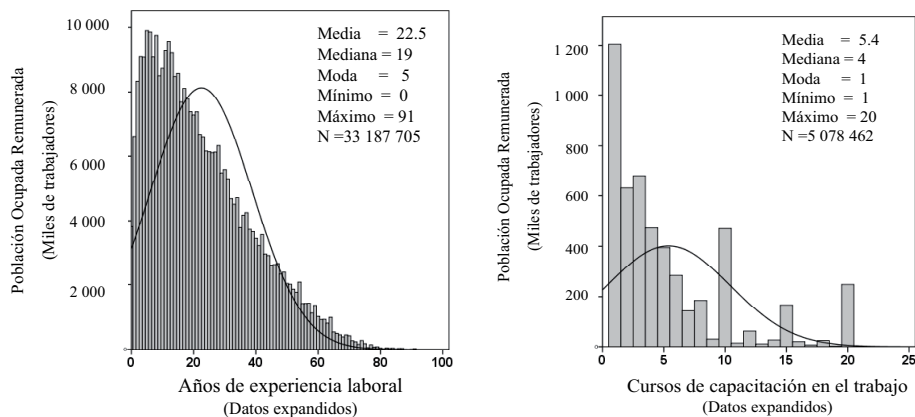


Fuente: elaboración propia con información de la ENE-ENECE, 1999.

Respecto a los componentes informales de competencia laboral: la experiencia laboral individual y los cursos de capacitación proporcionados en la empresa, se observa que la experiencia laboral observada en la población ocupada remunerada no parece estar reforzada ni complementada por medio de cursos de capacitación (véase gráfico 3). En efecto, la experiencia laboral presenta una mediana de 19 años y sólo 16.5% de los trabajadores ocupados remunerados ha recibido cursos de capacitación en el trabajo—con una mediana de cuatro cursos.

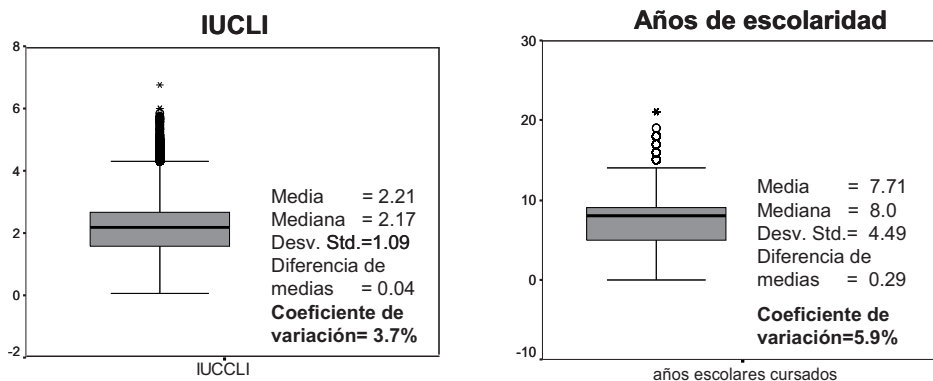
En el gráfico 4 se muestran los llamados *diagramas de caja y bigotes* de los cuartiles de la distribución del IUCLI y la escolaridad.

Gráfico 3. Distribución de la experiencia laboral y la capacitación en el trabajo, 1999



Fuente: elaboración propia con información de la ENE-ENECE, 1999.

Gráfico 4. Distribución del IUCLI y Escolaridad para 1999



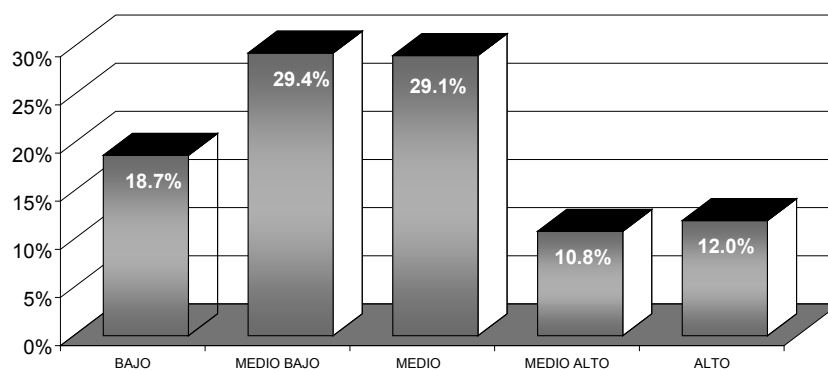
Fuente: elaboración propia con datos expandidos de la ENE-ENECE, 1999.

Se observa que la distribución del IUCLI es más cercana a la normal que la educación, pues la diferencia entre la media y la mediana es significativamente menor en la distribución del IUCLI que en la escolaridad. Esto significa que las personas que ingresan al mercado laboral con bajo nivel educativo tienen posibilidades de mejorar

el nivel de sus competencias laborales a través de los otros componentes; es decir, el bajo nivel de educación con la que ingresa el individuo al mercado laboral no es una barrera absoluta que impide mejorar su posición laboral.

En el gráfico 5 se presenta una clasificación de las competencias laborales según el índice.

Gráfico 5. Clasificación del nivel de competencias laborales de los trabajadores mexicanos ocupados remunerados según el IUCLI, 1999



Fuente: Elaboración propia con información de la ENE-ENECE, 1999.

El IUCLI se dividió en cinco niveles: Bajo, Medio Bajo, Medio, Medio Alto y Alto.¹⁵ Se obtiene que 77.2% de la población ocupada tiene un perfil de medio a bajo nivel. Tan sólo 22.8% de los trabajadores puede considerarse con un nivel medio alto y alto de competencias laborales.

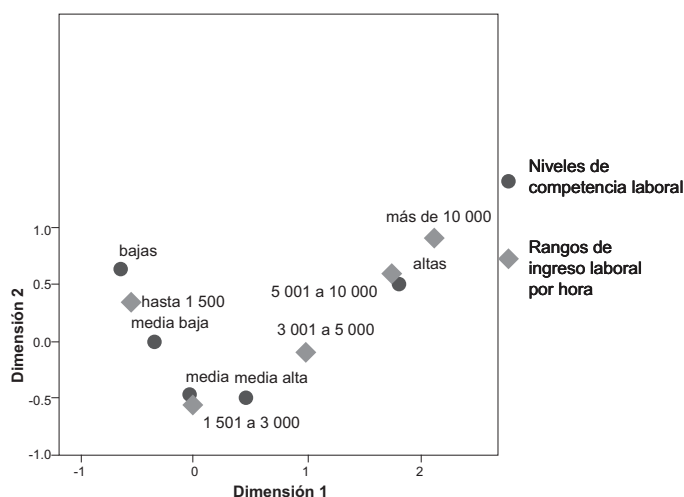
Al incorporar el indicador de competencias IUCLI como variable explicativa del ingreso laboral por hora se advierte una relación positiva entre ambos; o sea, a medida que se incrementa este indicador en una unidad porcentual, los ingresos monetarios aumentan 40.3%.¹⁶ Este resultado confirma el hecho de que el mercado laboral pre-

¹⁵ Se utilizó la técnica de conglomerados de K-Medias para clasificar el IUCLI. Estos cinco niveles fueron determinados por el procedimiento de conglomerados de dos etapas.

¹⁶ Se incorpora el IUCLI en la regresión de ingreso laboral además de las variables de control económicas y de mercado respectivas. Los resultados muestran nuevamente heterocedasticidad que es corregida dividiendo el modelo entre el valor medio del ingreso estimado.

mia significativamente las competencias laborales. El gráfico 6 confirma esta relación mediante un diagrama de dispersión matricial que proviene de un análisis de correspondencia simple entre el IUCLI y el ingreso por hora.¹⁷

Gráfica 6. Relación entre rangos de ingreso por hora y el IUCLI, 1999



Fuente: elaboración propia con datos expandidos de la ENE-ENECE, 1999.

Claramente se observa la relación positiva entre el IUCLI y los ingresos laborales: un alto nivel del índice se asocia con altos ingresos laborales por hora y un bajo nivel del índice con bajo niveles de ingresos.

El cuadro 3 muestra la distribución porcentual de trabajadores según la ocupación y el nivel del índice único de competencias laborales individuales.

¹⁷ Se trata de un diagrama de dispersión matricial con las puntuaciones ponderadas del IUCLI e ingreso laboral que proviene del análisis de correspondencia simple. Es un espacio factorial que, a través de dos dimensiones, simplifica la asociación entre los individuos y las variables. Esta técnica estadística permite contrastar la hipótesis de homogeneidad entre las categorías de cada una de las variables respecto a las categorías de la otra. Si las distancias entre categorías están próximas entre sí reflejan relación —para el caso de distintas variables y similitud para el caso de una variable—. La cercanía de los puntos al origen debilita la relación (Joaristi y Lizasoain, 2000).

Cuadro 3. El IUCL por ocupación de los trabajadores, 1999 (% de trabajadores ocupados remunerados)

Ocupación*	IUCL (%)					Total	Distribución por ocupación (%)
	Bajo	Medio bajo	Medio	Medio alto	Alto		
Profesionista	0.0	0.0	0.5	0.2	99.3	100	2.9
Técnicos	3.4	9.0	40.6	27.1	19.9	100	3.2
Educadores	0.0	2.6	20.7	11.8	64.9	100	3.5
Arte, espectáculos, deportes	7.9	16.3	27.0	19.6	29.2	100	0.6
Funcionarios, directivos públicos y privados	3.0	8.7	16.3	14.5	57.4	99.9	2.0
Agricultores, ganaderos, silvicultura, caza y pesca	51.2	35.0	11.5	1.8	0.5	100	16.0
Jefes y supervisores artesanales e industriales	3.8	22.7	30.3	20.1	23.1	100	2.1
Artisanos, obreros, mantenimiento	23.3	38.2	28.6	8.2	1.7	100	14.8
Operadores de maquinaria fija y equipos de proceso industriales	7.9	35.1	47.6	8.4	1.0	100	5.5
Ayudantes, peones en industria o mantenimiento	20.3	39.4	33.2	6.4	0.6	99.9	6.5
Conductores y ayudantes de conductor en maquinaria móvil o transporte	12.8	35.2	37.0	12.0	2.9	99.9	4.9
Jefes dpto., coordinadores, supervisores administrativos y de servicio	0.8	6.4	20.7	17.8	54.3	100	2.2
Ayudantes de oficina	1.3	12.0	44.0	31.6	11.1	100	6.7
Comerciantes, empleados de tiendas o agentes de ventas	13.2	30.0	34.3	15.7	6.9	100.1	11.5
Vendedores ambulantes	28.6	38.5	22.0	7.5	3.4	100	3.2

Continúa...

...continuación

Ocupación*	IUCLI (%)					Total	Distribución por ocupación (%)
	Bajo	Medio bajo	Medio	Medio alto	Alto		
Empleados para servicios personales en establecimientos	16.7	36.6	34.6	10.6	1.5	100	7.2
Empleados domésticos	35.0	43.8	18.4	2.5	0.3	100	5.1
Policías, vigilantes y soldados	11.3	27.1	42.2	15.7	3.6	99.9	2.3
Otros	0.0	1.0	10.3	24.2	64.5	100	0.0
Distribución del IUCLI	20.1	29.7	28.2	10.9	11.2	100.1	100.0

Fuente: elaboración propia con datos de las encuestas de empleo ENE y ENECE, 1999.

* Agrupación de acuerdo con la Clasificación Mexicana de Ocupaciones (CMO).

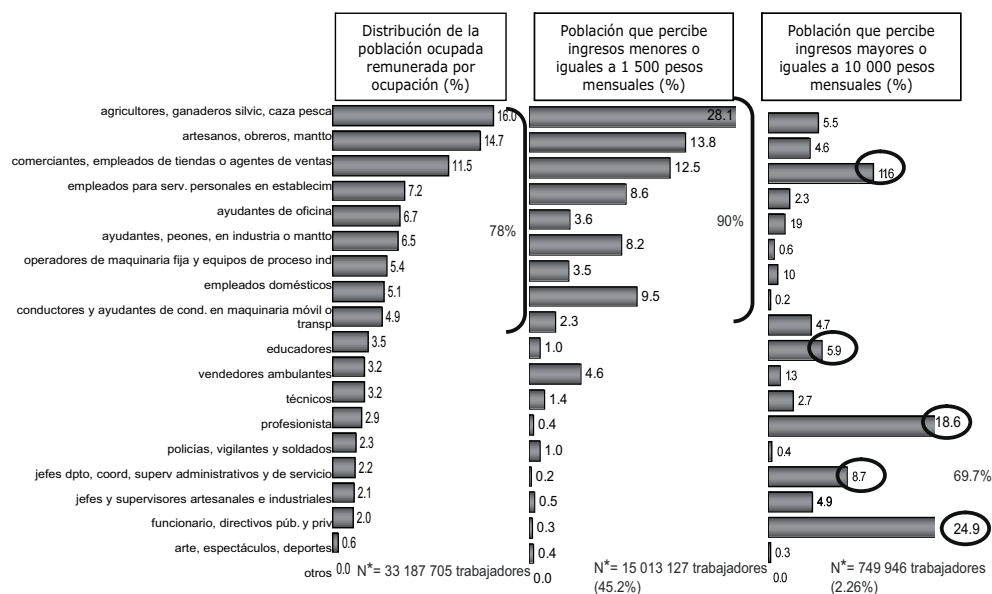
Destacan cuatro grupos de trabajadores. Primero, aquellos que poseen niveles altos de competencia laboral están ocupados generalmente en actividades que implican habilidades intelectuales, de dirección y de gestión, tales como las ejercidas por profesionistas, educadores, funcionarios públicos y privados, jefes de departamento, supervisores, trabajadores del arte y espectáculos. Segundo, los trabajadores que poseen niveles medios de competencia laboral son trabajadores incorporados en los procesos industriales o artesanales ejecutando actividades técnicas-operativas, en las ocupaciones de supervisión, operadores de maquinaria y equipo, conductores de maquinaria móvil, ayudantes de oficina, empleados o comerciantes. Tercero, los trabajadores de medio bajo nivel de competencias realizan un trabajo más operativo con actividades y tareas muy simples. Las ocupaciones requieren mínimas habilidades para desarrollarse e interrelacionarse con sus semejantes. Entre éstas destacan los artesanos, obreros, personal de limpieza, ayudantes, peones, vendedores ambulantes, empleados domésticos y para servicios personales en establecimientos. Finalmente, los trabajadores considerados de bajo nivel de competencia laboral ejercen actividades rurales como son los agricultores, ganaderos y trabajadores que realizan actividades de silvicultura, caza y pesca.

Analizando la distribución de los trabajadores ocupados remunerados por ocupación (última columna del cuadro 3), se advierte que las ocupaciones que predominan en el mercado laboral mexicano son principalmente las del grupo tres antes mencionado. Es decir, 36.7% de la población ocupada remunerada desarrolla actividades más operativas y simples, que requieren mínimas habilidades para ejercer e interrelacionarse: artesanos, obreros, personal de limpieza, ayudantes, peones, vendedores ambulantes, empleados domésticos y para servicios personales en establecimientos. Del total, 36.1% de la población ocupada remunerada está en el grupo dos: trabajadores en procesos industriales o artesanales ejecutando actividades técnicas-operativas, ayudantes de oficina, empleados o comerciantes. Así, 16% de trabajadores ejercen actividades rurales como agricultores, ganaderos y pescadores y, tan sólo 11.1%, de los trabajadores realizan actividades de tipo intelectual, de dirección y de gestión.

Aunado a lo anterior, una gran parte de la población ocupada remunerada en 1999 percibe los ingresos más bajos, pues 45% de los trabajadores reporta salarios de 1 500 pesos o menos al mes. Por el contrario, los que perciben los más altos ingresos constituyen una minoría, pues sólo 2.27% de la población ocupada remunerada reporta ingresos mensuales de diez mil pesos o más (véase gráfico 7). Cabe destacar que las ocupaciones más redituables en términos de ingreso laboral son las

de funcionarios públicos o privados y profesionistas, así como algunos comerciantes y agentes de ventas.

Gráfico 7. Distribución de la población ocupada según su ocupación e ingreso laboral, 1999



Fuente: elaboración propia a partir de la ENOE, 1999.

También se advierte relación entre los sectores primario y de la construcción con un nivel bajo del IUCLI. Ambos sectores concentran poco más de 20% de la población ocupada remunerada (véase cuadro 4). Las actividades económicas industrial y de comercio concentran una cantidad similar de 19.5 y 21.6%, respectivamente. En estos sectores no hay una correspondencia definida de competencias, debido a que éstos contratan trabajadores de todo tipo de competencias. El sector servicios concentra la mayor cantidad de mano de obra (36.9%) con niveles medios de competencia laboral.

En el gráfico 8 se presenta un diagrama de dispersión matricial que proviene de un análisis de correspondencia simple entre el IUCLI y el tamaño del establecimiento empleador.¹⁸

¹⁸ Véase nota al pie número 14.

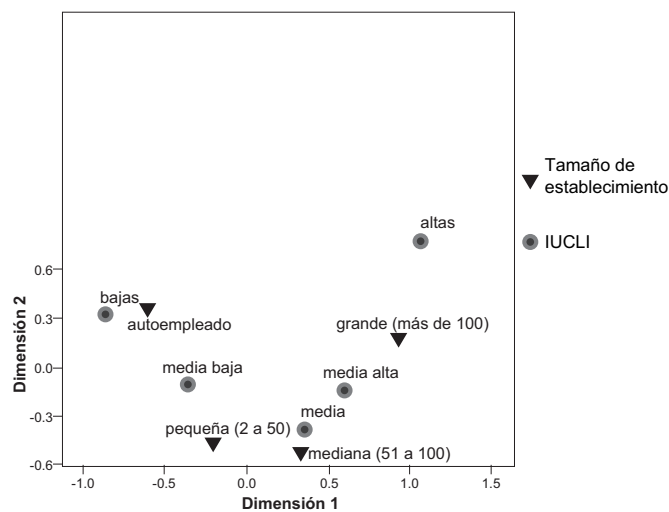
Cuadro 4. Distribución de trabajadores ocupados remunerados por sector y por nivel del IUCLI, 1999 (%)

Sector de actividad económica	IUCLI (%)						Distribución por sector (%)
	Bajo	Medio bajo	Medio	Medio alto	Alto	Total	
Agropecuario	41.8	41.5	13.9	2.4	0.5	100.1	15.1
Industrial	12.0	36.5	42.2	8.5	0.8	100	19.5
Construcción	24.8	45.5	23.3	5.5	0.9	100	6.8
Comercio	13.6	34.4	41.2	9.9	0.9	100	21.6
Servicios	10.0	26.4	37.0	22.0	4.7	100.1	36.9
Distribución del IUCLI	17.0	33.7	34.5	12.6	2.2	100	100.0

Los datos en negritas identifican los porcentajes más significativos de cada sector.

Fuente: elaboración propia con base en los microdatos de las encuestas de empleo ENE-ENECE, 1999.

Gráfico 8. Relación entre el tamaño del establecimiento empleador y el IUCLI



Fuente: elaboración propia con datos expandidos de la ENE-ENECE, 1999.

Por un lado, los grandes establecimientos (con más de 100 empleados) absorben a personas con altos niveles de competencia laboral. Esto confirma los resultados obtenidos por Garro y Llamas (1995) cuando mencionan que las empresas más grandes son las que proporcionan mayor formación a sus trabajadores. Éstas concentran 28.5% de los trabajadores (cuadro 5). Por otro lado, los autoempleados y quienes trabajan en pequeños establecimientos se caracterizan por ser mano de obra de bajo nivel de competencias (gráfico 8).

Cuadro 5. El IUCLI de los trabajadores ocupados por tamaño de establecimiento, 1999 (%)

<i>Tamaño de establecimiento</i>	<i>IUCLI (%)</i>						<i>Distribución por tamaño de establecimiento (%)</i>
	<i>Bajo</i>	<i>Medio bajo</i>	<i>Medio</i>	<i>Medio alto</i>	<i>Alto</i>	<i>Total</i>	
Autoempleado	33.1	35.1	18.3	6.4	7.1	100	33.8
Pequeña (2 a 50 empleados)	20.6	33.5	31.0	10.2	4.7	100	34.1
Mediana (51 a 100 empleados)	11.5	26.5	37.7	13.7	10.6	100	3.6
Grande (más de 100 empleados)	5.0	19.1	35.4	16.6	23.9	100	28.5
Distribución del IUCLI	20.1	29.7	28.2	10.9	11.2	100.1	100.0

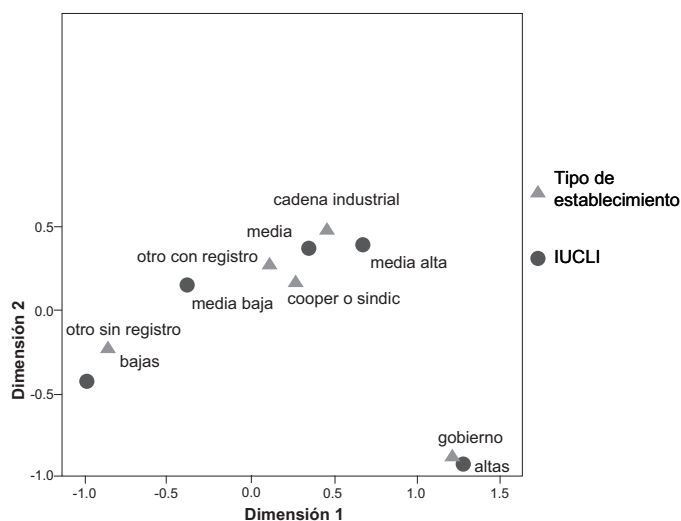
Fuente: elaboración propia con base en los microdatos de las encuestas de empleo ENE-ENECE 1999.

Es preocupante que los autoempleados y las pequeñas empresas estén asociados con una fuerza laboral de bajo nivel de competencias laborales. Ambos tienen una amplia presencia en el mercado de trabajo, tan sólo los pequeños establecimientos concentran 34.1% de la población ocupada y en conjunto absorben casi 70%. A pesar de que las políticas de educación técnico-vocacional y capacitación desde principios de los noventa se encaminaron hacia la formación de competencias laborales, los resultados presentados aquí señalan que aún se enfrentan serias carencias en la formación de la población ocupada. En 1999, México continúa siendo un país en el que predomina la mano de obra con bajo nivel de competencias laborales.

En el gráfico 9 se presenta la relación entre los tipos de establecimientos donde labora la población ocupada —cadena industrial, gobierno, cooperativo o sindicato, otro con registro y sin registro— y el IUCLI, en un diagrama de dispersión matricial que proviene de un análisis de correspondencia simple.¹⁹ Se advierten dos aspectos importantes:

1. Los trabajadores del sector público poseen altos niveles de competencia laboral. Este resultado probablemente se deba a la necesidad que existe en el sector de contratar profesionales capaces de elaborar y evaluar las políticas que el gobierno pone en operación; pero también puede deberse a que en dicho sector se implementan las políticas de capacitación recomendadas en la legislación.
2. Por otro lado, los trabajadores en cooperativas o sindicatos están asociados con un nivel medio y medio bajo de competencias laborales. Este resultado sugiere una carencia de interés por parte de los sindicatos en proporcionar y fomentar el aumento de las competencias laborales de sus agremiados.

Gráfico 9. Relación entre el tipo de establecimiento y el IUCLI, 1999



Fuente: elaboración propia con datos expandidos de la ENE-ENECE, 1999.

¹⁹ Véase nota al pie número 14.

Conclusiones

Conocer la dimensión y la evolución de las competencias laborales de la fuerza de trabajo involucrada en el mercado laboral de un país es de vital importancia. Ello es así porque las competencias laborales son un determinante de la competitividad internacional y nacional entre sectores económicos, ocupaciones y profesiones. Además, estas competencias laborales están fuertemente relacionadas con el ingreso laboral de los trabajadores.

En este artículo se han presentado las dificultades a las que se enfrentan los investigadores para definir y medir las competencias laborales de los trabajadores debido principalmente a los componentes subjetivos, innatos y sociales involucrados, así como a la ausencia de información relacionada con dichos componentes. Entre los componentes objetivos y con posibilidades de medición destacan los siguientes: educación formal, capacitación para el trabajo, capacitación en el trabajo y experiencia laboral. La medición de estos componentes a menudo se basa en el tiempo dedicado a cada uno de ellos.

La principal característica de la metodología para medir las competencias laborales presentadas en este artículo es la agregación de componentes en un solo indicador. Esta metodología tiene sus propias ventajas y desventajas; entre las ventajas destacan la simplicidad, la homogeneización de la medición de los componentes, la endogeneidad de los ponderadores, la posibilidad de incluir componentes adicionales sin perder la simplicidad, la posibilidad de estimación a nivel de trabajador y a nivel de agregación, y la posibilidad de comparación a nivel dinámico a través del tiempo. Entre las desventajas destacan las usuales en este tipo de mediciones: los ponderadores deben ser estimados en cada periodo de tiempo analizado, pues los rendimientos económicos pueden variar en el tiempo —sin embargo, el IUCLI es comparable en el tiempo—; los ponderadores no necesariamente están relacionados con la productividad, causa de la probable existencia de credencialismo y otros sesgos no cuantificables y, finalmente, no se incluye una medida de la calidad de los respectivos componentes debido a la falta de información disponible.

La distribución del IUCLI entre estos trabajadores es más igualitaria que la de sus componentes; destaca, en particular, la mejor distribución del índice con respecto a la escolaridad. Dada la característica de esta última de ser un componente adquirido por lo general antes de la inserción en el mercado laboral, este resultado confirma la intuición de que la capacitación y la experiencia laboral facilitan una mejor distribución de las competencias laborales que las debidas exclusivamente a la escolaridad.

Bibliografía

- Bluestone, B. y B. Harrison (1982), *The Deindustrialization of America*, Nueva York, Basic Books.
- Braverman, H. (1974), *Labor and Monopoly Capital: The Degradation of work in the Twentieth Century*, Nueva York, Monthly Review Press.
- Brunet, I. y A. Morell (1998), *Clases, educación y trabajo*, España, Trotta, pp. 333-344.
- Brunner, J. (2000), *Globalización y el futuro de la educación: tendencias, desafíos y estrategias*, Santiago de Chile, UNESCO, mimeo.
- Carnoy, M. (1980), "International Institutions and Educational Policy: A Review of Education-Sector Policy", *Prospects*, núm. 10, pp. 265-283.
- Castells, M. (1997), *The Information Age: The Rise of the Network Society*, Oxford, Blackwell Publisher.
- De la Garza, E. (1992), "La polarización del aparato productivo en México", *El Cotidiano*, año 7, núm. 46, marzo-abril, México, pp. 3-9.
- Field, A. (1980), "Industrialization and Skill Intensity: The Case of Massachusetts", *Journal of Human Resources*, vol. 15, núm. 2, pp. 149-175.
- Form, William (1987), "On the Degradations of Skills", *Annual Review of Sociology*, núm. 13, pp. 29-47.
- Freyssenet, M. (1977), *La division capitaliste du travail*, París.
- Frobel F., J. Hendricks y O. Kreye (1981), *La nueva división internacional del trabajo*, México, Siglo XXI.
- Gallie, Duncan (1996), "Skill, Gender and the Quality of Employment", en Rosemary Crompton, Duncan Gallie y Kate Purcell (eds.), *Changing Forms of Employment. Organizations, Skills and Gender*, cap. 7, Routledge.
- Garro, N. e I. Llamas (1995), "El rendimiento de la escolaridad, la capacitación y la experiencia laboral en el Área Metropolitana de Monterrey", *Revista Ensayos*, vol. XIV, núm. 1, mayo, Facultad de Economía, Universidad de Nuevo León, pp. 79-106.
- Gaspar, H. e I. Llamas (2004), "Capacitación en la frontera norte de México. Un estudio comparativo por estados", en A. Montoya (ed.), *México hacia el 2025*, Noriega, pp. 97-130.
- Gujarati, D. (1997), "Econometría básica", 3a. ed., México, McGraw-Hill.
- Heckman, James J. (1979), "Sample Selection Bias as a Specification Error", *Econometrica*, vol. 47, núm. 1, pp. 153-161.

- Hernández Laos, E., N. Garro e I. Llamas (2000), “El mercado de trabajo en México. Diagnóstico, proyecciones y políticas al año 2010”, *México 2010: pensar y decidir una década*, México, Noriega, UAM e IPN.
- _____ e I. Llamas (2006), *Mercado laboral y capacitación. Un análisis regional para México*, México, UAM-I y Plaza y Valdés.
- Howell, D. y E. Wolff (1991), “Trends in the Growth and Distributions of Skills in the U. S. Workplace, 1960-1985”, *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 44, núm. 3, abril, pp. 486-502.
- Jaffe, A. y J. Froomkin (1968), *Technology and Jobs, Automation in Perspective*, Nueva York, Praeger.
- Joaristi, O. Luis y H. Luis Lizasoain (2000), “Análisis de correspondencias”, *Cuadernos de Estadística*, núm. 5, Madrid, La muralla.
- Llamas, I. (1999), “La inversión en capital humano en México”, *Revista de Comercio Exterior, Lecturas sobre economía y desarrollo II*, vol. 49, núm. 4, abril, México, Bancomex, SNC.
- _____ (2004), “Teoría y realidad del mercado laboral. La visión de un economista”, *Boletín Electrónico de la Asociación Mexicana de Estudios del Trabajo*, disponible en: <http://www.iztapalapa.uam.mx/amet/debate/llamas.html>
- _____ y N. Garro (2002), “El mercado laboral mexicano 1991-1996: ¿cambio tecnológico o credencialismo?”, *Revista Ensayos*, vol. XXI, núm. 1, mayo, México, Facultad de Economía, Centro de Investigaciones Económicas, Universidad Autónoma de Nuevo León, pp. 17-36.
- _____ y N. Garro (2005), “Mercado laboral mexicano 1991-1999. Escolaridad, capacitación en el último empleo y formalidad de los puestos de trabajo”, en I. Llamas (coord.), *Lecturas sobre economía de la educación, de las Antologías de Ciencias Sociales y Humanidades*, núm. 7, México, UAM-I.
- Oficina Internacional del Trabajo (1998), *Informe sobre el empleo en el mundo 1998-1999. Empleabilidad y Mundialización, papel fundamental de la formación*, Ginebra, OIT.
- Revista Europea de Formación Profesional (1994), editada por el Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional, Cedefop, disponible en: http://dialnet.unirioja.es/servlet/revista?tipo_busqueda=CODIGO&clave_revista=599
- Rumberger, Russell W. (1981), “The Changing Skill Requirements of Jobs in the U. S. Economy”, *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 34, núm. 4, julio, pp. 578-590.
- Schultz, T. (1960), “Capital Formation by Education”, *Journal of Political Economy*, diciembre.

- Spenner, Kenneth (1983), "Deciphering Prometheus: Temporal Change in the Skill Level of Work", *American Sociological Review*, vol. 48, núm. 6, diciembre, pp. 824-837.
- Steiger, T. (1985), *Ideologies of Skill in the division of labor*, Nueva York, Monthly Review Press.
- Villavicencio, D. (2005), "El conocimiento tácito y la valorización del trabajo colectivo en los procesos de innovación", *Téchnologies, idéologies, pratiques, érés*, vol. XIV-1, Francia, Aix-en-Provence, pp. 71-92.
- Wallace, M. y A. Kalleberg (1982), "Industrial Transformation and the Decline of Craft: The Decomposition of Skill in the Printing Industry, 1931-1978", *American Sociological Review*, vol. 47, núm. 3, pp. 307-324.
- Wooldridge, J. (2001), "Introducción a la econometría. Un enfoque moderno", México, Thomson-Learning.

Estudios laborales en México

se terminó de imprimir en el mes de septiembre de 2010
en los talleres de Master Copy, S. A. de C. V.
Av. Coyoacán núm. 1450,
colonia Del Valle, delegación Benito Juárez,
C.P. 03220, México, D.F.
Tiraje: 1 000 ejemplares.