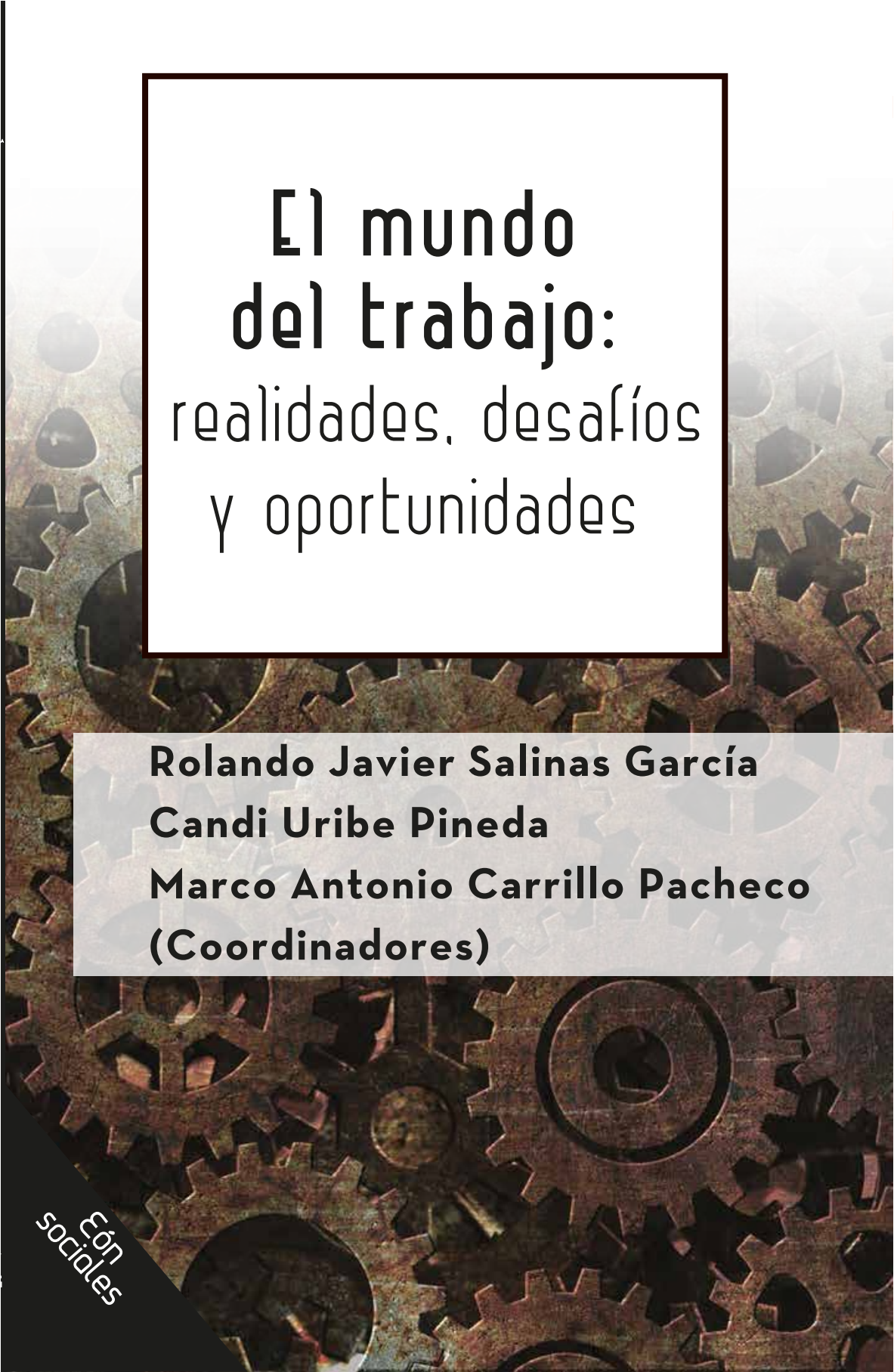




El mundo del trabajo: realidades, desafíos y oportunidades

Rolando Javier Salinas García
Candi Uribe Pineda
Marco Antonio Carrillo Pacheco
(Coordinadores)

**Con
sociales**

El mundo del trabajo: realidades, desafíos y oportunidades

El mundo del trabajo: realidades, desafíos y oportunidades

Rolando Javier Salinas García
Candi Uribe Pineda
Marco Antonio Carrillo Pacheco
(*Coordinadores*)



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA
DE QUERÉTARO

Este libro fue financiado con recursos PFCE 2018.

Los artículos que componen la obra fueron sometidos a dictaminación de pares académicos pertenecientes a los Cuerpos Acad, “Desarrollo del Potencial Humano” de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, “Transformación Social” y “Psicología y Educación” de la Universidad de Guadalajara.

Primera edición: noviembre 2018

ISBN UAQ: 978-607-513-419-2

ISBN EÓN: 978-607-8559-62-6

© Ediciones y Gráficos Eón, S.A. de C.V.
Av. México Coyoacán núm. 421.
Col. Xoco General Anaya, Deleg. Benito Juárez,
México, Ciudad de México, C.P. 03330
Tels.: 56 04 12 04, 56 88 91 12
administracion@edicioneon.com.mx
www.edicioneon.com

Prohibida la reproducción total o parcial por cualquier medio, sin la autorización escrita del titular de los derechos patrimoniales.

Impreso en México
Printed in Mexico

ÍNDICE

Presentación	9
<i>Rolando Javier Salinas García</i>	
<i>Candi Uribe Pineda</i>	
<i>Marco Antonio Carrillo Pacheco</i>	
La industria aeroespacial en Querétaro: la huella local de una industria global.	13
<i>Adrián Gutiérrez Godínez</i>	
<i>Rolando Javier Salinas García</i>	
Un atisbo a la relación entre responsabilidad social corporativa y trabajo en empresas de la manufactura queretana automotriz.	27
<i>Oscar Gerardo Alvarado González</i>	
<i>Alejandra Elizabeth Urbiola Solís</i>	
El clúster como categoría estructurante del análisis para el estudio de la gestión ambiental de la industria queretana de autopartes.	41
<i>José Jaime Paulín Larracoechea</i>	
<i>Marco Antonio Carrillo Pacheco</i>	
La dimensión de vulnerabilidad y la subjetivación a partir de los trabajadores operativos hoteleros.	57
<i>Andrés González Pereda</i>	
<i>Blanca Yasmín Montúfar Corona</i>	
<i>Eduardo Luna Ruiz</i>	
Carga de trabajo y control sobre el proceso de trabajo en una empresa de autopartes. La percepción de los trabajadores.	71
<i>Leonor Adriana Montes Guerrero</i>	
<i>Marco Antonio Carrillo Pacheco</i>	

Identidades profesionales de los docentes del idioma inglés, el caso de una institución de educación superior tecnológica descentralizada	89
<i>Luis Miguel Cortez Ibarra</i>	
<i>Candi Uribe Pineda</i>	
Motivaciones, condiciones y estrategias para el trabajo académico de los profesores-investigadores adscritos al Sistema Nacional de Investigadores (SNI)	107
<i>Norberto Peñaloza García</i>	
<i>Marco Antonio Carrillo Pacheco</i>	
La influencia del capital social en los empresarios agroindustriales del Bajío	123
<i>Melissa Macías Mejía</i>	
<i>Marja Teresita González Juárez</i>	
Inclusión laboral de personas con discapacidad en el municipio de Querétaro	137
<i>Daniel Rojas Navarrete</i>	
Lo visible del trabajo invisible: sobrecarga de trabajo, explotación y sentimientos de injusticia.	155
<i>Elba Rosario Martínez Romero</i>	
<i>Edgar Israel Belmont Cortés</i>	
<i>Karla Andrea Jiménez Romero</i>	
El significado de trabajar en las líneas de producción. Mujeres operarias de una empresa de la industria electrónica de Jalisco	173
<i>Júpiter Ramos Esquivel</i>	
<i>Adriana Marcela Meza Calleja</i>	
<i>Verónica Magdalena Marín Martínez</i>	
Inserción profesional de jóvenes. Un acercamiento desde la fenomenología	191
<i>Juan Manuel Godínez Flores</i>	

PRESENTACIÓN

El mundo del trabajo: realidades, desafíos y oportunidades representa, en su conjunto, el esfuerzo científico por atender al estudio riguroso y multidisciplinario de las complejas realidades del trabajo en el entorno local y regional; en su interacción con las dinámicas económicas y geopolíticas globales. Se presentan doce estudios de caso que abordan una región compleja, el bajío central mexicano, principalmente, aunque también se incluye un estudio situado en el estado de Jalisco. Los enfoques metodológicos son diversos, cuantitativos, cualitativos y mixtos; así también las propuestas teóricas son diversas y nutridas, desde diversas perspectivas sociológicas, psicológicas, antropológicas, económicas y políticas, sin pasar desapercibidos los debates actuales en torno al desarrollo, la democracia, los aportes de la teoría de género y de la identidad.

El libro muestra un recorrido por realidades actuales del mundo laboral en distintos sectores como el automotriz, el manufacturero y el aeronáutico, la agroindustria y la industria electrónica. También sobresalen los estudios en el ámbito de la educación pública y tecnológica, el sector servicios e incluso el ámbito del trabajo doméstico. Así también visibiliza diversos rostros del trabajo: jóvenes, mujeres y hombres, además de personas discapacitadas y los retos para su inclusión laboral. De este modo, el mundo del trabajo, en constante transformación, involucra múltiples actores sociales, empresariales y gubernamentales.

Las investigaciones que se presentan exploran distintas articulaciones del trabajo con, por ejemplo, el desarrollo regional, la esfera de la salud, la construcción de identidades profesionales, el impacto ambiental, el trabajo decente y la responsabilidad social corporativa, el desarrollo sectorial de enclaves tecnológicos, el acceso al bien-

estar social y la seguridad, la inserción profesional, así como el vínculo problemático entre trabajo y género, o bien, entre subjetividad, vulnerabilidad y precariedad y, finalmente, entre la carga de trabajo y el control sobre el proceso de trabajo.

La obra materializa la investigación multidisciplinaria reciente en doce capítulos que exponen los recorridos que, desde el posgrado integrado de Estudios Multidisciplinarios sobre el Trabajo de la Universidad Autónoma de Querétaro, realizan estudiantes y docentes investigadores. Los estudios de caso son el resultado de los diversos ensambles logrados entre los andamiajes teóricos y metodológicos; el desarrollo de aproximaciones empíricas a realidades sociales y laborales concretas y el trabajo conjunto entre investigadores en formación y quienes les acompañan en su proceso de construcción de conocimiento. Podemos decir también que las tres líneas de generación y aplicación de conocimiento LGAC: 1) Procesos de trabajo, riesgos psicosociales y salud ocupacional; 2) Trabajo, territorio y política pública y 3) Género, educación y trabajo; respaldan los trabajos que aquí se presentan.

“La industria aeroespacial en Querétaro: la huella local de una industria global”, de Adrián Gutiérrez y Rolando Javier Salinas, efectúa un análisis por las transformaciones recientes en la industria aeroespacial visibilizando el campo social que se configura entre la participación de actores empresariales, asociaciones civiles y representantes del poder público. Los autores se cuestionan en torno a las posibilidades de maduración industrial del sector aeronáutico en Querétaro, la cual se encuentra atravesada por los procesos de negociación, construcción de acuerdos intersectoriales, de frente a los retos estructurales y posibles escenarios futuros de consolidación. “Un atisbo a la relación entre responsabilidad social corporativa y trabajo en empresas de la manufactura queretana automotriz”, de Oscar Gerardo Alvarado y Alejandra Elizabeth Urbiola identifica las influencias de la *responsabilidad social corporativa (RSC)* en el sector manufacturero automotriz en Querétaro y su vínculo analítico con el trabajo decente. Los autores problematizan la RSC en las empresas del sector manufacturero en Querétaro mediante el análisis de la filosofía empresarial, las políticas corporativas, los convenios con organismos sociales así como el papel que juegan las certificaciones. Su estrategia metodológica se aproxima al caso de estudio de una empresa manufacturera de autopartes Tier 1, analizando la participación de los actores locales y la configuración de la RSC en relación con el trabajo decente.

“El clúster como categoría estructurante del análisis para el estudio de la gestión ambiental de la industria queretana de autopartes”, de José Jaime Paulín y Marco Antonio Carrillo, propone el clúster como unidad de análisis para explorar las condiciones de posibilidad y los retos actuales en torno a la gestión ambiental como uno de los ejes rectores de la industria de autopartes en Querétaro y en el centro de México. El configuracionismo es la mirada articuladora propuesta para el abordaje de las articulaciones entre las estrategias empresariales y la gestión de los retos ambientales que enfrenta actualmente el sector automotriz, inmerso en un campo social caracterizado por condiciones estructurales, económicas y políticas complejas. “La dimensión de vulnerabilidad y la subjetivación a partir de los trabajadores operativos hoteleros”,

de Andrés González, Blanca Yasmín Montúfar y Eduardo Luna, presenta la investigación realizada en un hotel cinco estrellas en la ciudad de Querétaro, con trabajadores de nivel operativo. La investigación problematiza la precariedad como un fenómeno sociológico y laboral y se enfoca a visibilizar la *vulnerabilidad* en la dimensión de la salud física y mental de los trabajadores. Así también, se cuestiona cómo subjetivan los trabajadores las consecuencias de la precariedad y la vulnerabilidad.

“Carga de trabajo y control sobre el proceso de trabajo en una empresa de autopartes. La percepción de los trabajadores”, de Leonor Adriana Montes y Marco Antonio Carrillo, expone la importancia del sector de autopartes en Querétaro, en términos económicos y en la generación de empleos. Así también explora las percepciones del personal operativo del área de producción en torno al control sobre el proceso de trabajo y a la carga de trabajo, en un entorno en el cual los altos niveles tecnológicos y la flexibilidad de las estructuras organizacionales exigen trabajadores multifuncionales y capaces de adaptarse a las exigencias del proceso productivo. Se aplicó una encuesta a 36 trabajadores, la cual tomó como guía la referencia III de la NOM-035 de la STPS para identificar factores de riesgo psicosocial. “Identidades profesionales de los docentes del idioma inglés, el caso de una institución de educación superior tecnológica descentralizada”, de Luis Miguel Cortez y Candi Uribe, da cuenta de las configuraciones identitarias entre los docentes del idioma inglés en el ámbito de la educación tecnológica, la cual atraviesa fuertes procesos de centralización y precarización laboral. La propuesta teórica del *trabajo sobre los otros* de François Dubet posibilita discutir la complejidad del proceso de trabajo docente y encuentra la escasez de investigaciones que visibilicen al docente como un actor laboral que ha sido delegado a un segundo plano de estudio frente a la centralidad del estudio de los procesos educativos y de aprendizaje. La propuesta metodológica es cualitativa, utiliza el método biográfico, así como una encuesta dirigida a directivos de la institución.

“Motivaciones, condiciones y estrategias para el trabajo académico de los profesores-investigadores adscritos al Sistema Nacional de Investigadores (SNI)”, de Norberto Peñaloza y Marco Antonio Carrillo, se pregunta cuáles son las motivaciones que los profesores-investigadores tienen para adherirse a un sistema de deshomologación o diferenciación salarial como el SIN. Desde una perspectiva compleja, incluye el análisis de las condiciones laborales, las políticas institucionales, así como las estrategias de los propios actores frente a las cargas de trabajo provenientes del Sistema Nacional de Investigadores (SNI) y de su institución de adscripción. El estudio es cualitativo, con base en la realización de 22 entrevistas en profundidad y 21 cuestionarios sociodemográficos a profesores adscritos al SNI de diferentes facultades de la Universidad Autónoma de Querétaro. “La influencia del capital social en los empresarios agroindustriales del Bajío”, de Melissa Macías y Marja Teresita González, analiza la inversión de los empresarios agroindustriales del bajío en capitales no sólo económicos sino también culturales y sociales, que permiten explicar los diversos posicionamientos de dichos actores en un campo social y político local complejo. La

estrategia metodológica pone en relación la vida social, académica y laboral de los empresarios para dar cuenta del uso y preservación de distintos capitales.

En “Inclusión laboral de personas con discapacidad en el municipio de Querétaro”, Daniel Rojas cuestiona las acciones gubernamentales, la discriminación en el empleo, así como la implementación de políticas públicas para la inclusión laboral de personas con discapacidad. La problemática en cuestión involucra modelos de atención, cambios jurídicos y formas de intervención de agencias gubernamentales y del sector social. “Lo visible del trabajo invisible: sobrecarga de trabajo, explotación y sentimientos de injusticia”, de Elba Rosario Martínez, Edgar Israel Belmont y Karla Andrea Jiménez, trae al centro del debate la relación entre el sufrimiento y el trabajo. Es urgente generar aproximaciones multidisciplinarias al campo de la salud; específicamente, la investigación presenta narrativa de mujeres acerca de las exigencias productivas y las expectativas sociales en torno a las mujeres en la esfera del trabajo productivo y reproductivo.

“El significado de trabajar en las líneas de producción. Mujeres operarias de una empresa de la industria electrónica de Jalisco”, de Júpiter Ramos, Adriana Marcela Meza y Verónica Magdalena Marín, expone la experiencia de las mujeres a través de la configuración de representaciones sociales del trabajo, así como identidades y proyectos de vida en condiciones laborales flexibles de operarias calificadas de una empresa de servicios de manufactura electrónica por contrato (EMS) en la región de Jalisco, México. La perspectiva teórica conjunta debate en torno al sentido del trabajo, las representaciones sociales, así como los aportes de los estudios sobre las condiciones laborales y las relaciones de género. El diseño de la investigación es cualitativo. “Inserción profesional de jóvenes. Un acercamiento desde la fenomenología”, de Juan Manuel Godínez, expone los retos de inclusión laboral para este segmento de la población, problematiza las tendencias actuales del mercado de trabajo y las encrucijadas para que las y los jóvenes construyan planes de carrera dentro de las empresas o accedan a programas de seguridad social. La investigación analiza las experiencias de jóvenes en torno al proceso de inserción profesional desde un enfoque fenomenológico.

Rolando Javier Salinas García
Candi Uribe Pineda
Marco Antonio Carillo Pacheco

LA INDUSTRIA AEROESPACIAL EN QUERÉTARO: LA HUELLA LOCAL DE UNA INDUSTRIA GLOBAL

*Adrián Gutiérrez Godínez
Rolando Javier Salinas García*

Resumen

Durante los últimos 12 años, el estado de Querétaro se ha posicionado como un referente en México para la industria aeroespacial, pasando de contar con prácticamente nula experiencia en el sector, a ser considerado como el mercado nacional más dinámico y uno de los diez más relevantes a nivel mundial en términos de atracción de inversiones, este meteórico desarrollo de la industria aeroespacial queretana se encuentra sustentado en un modelo de relaciones tripartitas que involucra a actores empresariales, asociaciones civiles y representantes del poder público. Estos actores han logrado establecer metas comunes, partiendo de intereses y necesidades diversas, para lograr posicionar a Querétaro como una importante sede de un sector industrial caracterizado por la complejidad de sus operaciones y su avance tecnológico. No obstante, este proceso de maduración de la industria aeroespacial en Querétaro no puede considerarse como una historia lineal trazada de 2006 a la fecha; esta historia se ha construido entre los distintos actores sociales en procesos de constante negociación, de mediación de los conflictos y construcción de acuerdos, los cuales se abordarán en lo sucesivo, así como un balance de posibilidades y retos en el espacio de posibilidades futuras de este sector.

* Estudiante de la Maestría en Estudios Multidisciplinarios Sobre el Trabajo (Programa PNP-Conacyt) de la Facultad de Psicología de la Universidad Autónoma de Querétaro. Contacto: <adrian.gutierrez.godinez@gmail.com>.

** Director de la Facultad de Psicología, UAQ; coordinador de la Unidad Multidisciplinaria en Estudios Sobre el Trabajo. Contacto: <javier.salinas.uaq@gmail.com>.

Palabras clave: configuración industrial, configuración sociotécnica del trabajo, proceso de maduración industrial.

Introducción

La historia de la inserción de Querétaro en la industria aeroespacial puede rastrearse hasta un periodo de tiempo relativamente corto, a finales de la década de los noventa, más precisamente hacia 1998. Entonces en el estado se encontraban —recién instaladas— dos empresas del giro aeronáutico, ITP y GEIQ, junto a éstas se dio inicio a la construcción del Aeropuerto Intercontinental de Querétaro (AIQ), estos hechos constituirían los primeros esfuerzos en la edificación de un proyecto ambicioso y de larga data: la conformación de la industria aeroespacial queretana.

En el periodo que va de 1998 a 2006 ubicaremos la etapa de gestación del proyecto aeroespacial queretano. Durante la década de los noventa, “Querétaro adquiere una característica netamente industrial con la consolidación de la industria manufacturera, en especial el sector manufacturero de autopartes, y el amplio crecimiento de la industria maquiladora de exportación con el sector textil a la cabeza” (Carrillo y Salinas, 2010: 340). La consolidación de estos sectores durante los noventa permitieron paulatinamente introducir en ciertos círculos —como el de la política estatal y la academia— discusiones en torno a las posibilidades alternativas de desarrollo económico y social para la entidad, que se agudizarían con la crisis nacional que viviría a partir del inicio del siglo XXI la Industria Maquiladora de Exportación (IME) a causa de factores como los graduales aumentos en los costos operativos, fundamentalmente el costo de la mano de obra, las rígidas regulaciones a la participación de terceros ajenos al TLCAN en las exportaciones hacia Estados Unidos, el deterioro de la infraestructura física e institucional para el comercio en México, la aparición de nuevos competidores internacionales como China, India y los países del sudeste asiático, y la propia desaceleración de la economía estadounidense como los más influyentes (Carrillo, 2003).

En su apogeo, hacia finales de los noventa, la IME llegó a contar con más de 3,000 empresas instaladas y era fuente de trabajo para más de 800,000 empleados; no obstante, en los primeros tres años del siglo XXI, este estado idílico comenzó a decaer: durante este periodo se perdieron aproximadamente 230,000 empleos y una cantidad importante de empresas trasladaron sus operaciones a regiones más competitivas (Pérez, 2006). Ante este escenario, los debates sobre las alternativas al desarrollo económico distintas al modelo maquilador cobraron mucho mayor peso, pues éste había demostrado ser insostenible a largo plazo debido a que su principal sustento se encontraba en la explotación de ventajas competitivas directas, fundamentalmente los bajos costos del mercado de trabajo para actividades de uso intensivo de mano de obra.

La alternativa en la entidad queretana pasaba por el impulso al desarrollo de los Sectores Industriales Emergentes (SIE), mediante la promoción de estrategias de

atracción de la Inversión Extranjera Directa (IED) de sectores productivos de escasa tradición, pero que permitieran fomentar el empleo y diversificar la vocación productiva de la entidad centrada en la industria, fundamentalmente las autopartes, los SIE que se beneficiarían con esta reconfiguración productiva y las nuevas políticas de desarrollo serían el clúster aeroespacial, el del software, en los servicios los *call centers* y el corredor logístico (Carrillo y Salinas 2010).

A partir de 2006 comienza la segunda fase—etapa de expansión— en el desarrollo de la industria aeroespacial en Querétaro, cuando los esfuerzos realizados por atraer IED del sector al estado logran el acuerdo para la instalación de la planta de Bombardier Aerospace, empresa productora de equipo original (OEM, por sus siglas en inglés) que se establecería como la piedra angular sobre la que se estructuraría el proceso de expansión de la industria aeroespacial en la entidad. Con la instalación de la firma canadiense se lograron concretar las llegadas para el mismo año de dos firmas proveedoras de ésta Grupo Safran y Aernnova, mismas que se integrarían al Complejo Aeroespacial que incluiría la reestructuración del Aeropuerto Intercontinental de Querétaro y su reubicación en el municipio de Colón, así como el desarrollo e instalación alrededor de éste de las empresas del sector con la construcción de la infraestructura de soporte a las actividades del mismo, en lo productivo con la inauguración del Parque Aeroespacial en 2006 y en lo educativo con la construcción en 2007 de las instalaciones de la Universidad Aeronáutica en Querétaro (UNAQ) (Salinas, 2016).

Estos hitos serían los responsables de conducir el desarrollo futuro del sector aeroespacial queretano, mismo que en lo sucesivo será abordado con mayor detalle incorporando los resultados obtenidos como parte del proceso de investigación que sustenta este documento.

Espacios de posibilidades y procesos de desarrollo: apuntes sobre los enfoques teóricos en los estudios de las conglomeraciones industriales

El abordaje teórico desde el cual es construida esta investigación encuentra en su centro la discusión en torno a los modelos de organización industrial, entendidos como aquellos que permiten explicar los procesos que posibilitan a un determinado sector industrial insertarse exitosamente en una región o territorio, logrando la adaptación tanto de la industria al territorio, como del territorio y la sociedad a la industria, de tal suerte que sean sustentables las prácticas organizacionales e incluso sea posible el crecimiento de las capacidades productivas y los beneficios de participación de negocio en las mismas dos vías antes mencionadas.

Partiendo de la perspectiva de las cadenas globales de valor (CGV) es posible reconocer en la dinámica de la economía global el interés por explicar cómo se integran los sectores productivos al territorio y la sociedad, y cómo ésta se adapta a su vez a los mercados de trabajo que acompañan a los conglomerados industriales, en dicho sentido, las CGV establecen que la economía global se estructura por medio de

encadenamientos productivos, es decir, por una red de relaciones comerciales establecidas entre las empresas que se ven involucradas en el procesamiento de un bien o servicio final, incluyendo en estas redes comerciales todas las actividades que van desde la investigación y el desarrollo del producto final hasta los servicios post-venta (Gereffi y Fernandez-Stark, 2016). En este sentido, las cadenas de valor globales buscan dar cuenta de dos cosas: que el modelo productivo en la economía global ha sido estructurado mediante la fragmentación de la producción y su repartición entre distintos actores en las más diversas localidades del mundo, y que este proceso de fragmentación productivo no es aleatorio, sino que responde a una jerarquización de las actividades de acuerdo con su capacidad para generar valor al producto o servicio final a partir de la explotación de las ventajas competitivas y/o comparativas de una región determinada.

Partiendo de la perspectiva de las CGV, es posible una aproximación a la dinámica de las economías globalmente interconectadas, puesto que como teoría agrega a su marco referencial modelos explicativos de cómo se generan las interconexiones y cómo es posible generar desarrollo económico y social en éstas. Así, dos elementos centrales de las cadenas globales de valor son los modelos de gobernanza y el escalamiento industrial. Por gobernanza se entiende el ejercicio del poder en la organización de las actividades productivas entre los miembros de la cadena de valor. Sobre estos elementos la teoría destaca cinco tipos de gobernanza: jerárquica, cautiva, de mercado, modular y relacional (Gereffi, Humphrey y Sturgeon, 2005). Las dos primeras implican un control más estricto en el manejo de la información y el control del acceso a nuevos participantes a las CGV, la gobernanza de mercado se caracteriza por su flexibilidad y la inclusión del cliente, y la modular y relacional buscan un manejo del poder más horizontal.

Otra de las grandes influencias de las cadenas globales de valor se encuentra en su modelo para el desarrollo social y económico, conocido como escalamiento industrial, desde el cual se establece que el crecimiento de un nuevo actor en las cadenas globales de valor dependerá de su capacidad para generar ventajas competitivas que le permitan migrar de segmento en un determinado sector hacia actividades más complejas, cambiar de sector productivo, generar innovaciones o el desarrollo de conocimientos y tecnologías (Gereffi y Fernandez-Stark, 2016).

Como es posible apreciar tras este sumario ejercicio de acercamiento a la perspectiva de las cadenas globales de valor, se puede considerar que dicha perspectiva propone conocimientos cercanos a la realidad del funcionamiento de las industrias con presencia internacional; no obstante, es necesario mantener una perspectiva crítica en torno a algunos de sus planteamientos pues sugieren formas ideales de funcionamiento, denotando un fuerte apego a la teoría de la elección racional, en la que parece aceptarse implícitamente la noción de que la economía se conforma por actores puramente racionales que actúan con base en el procesamiento analítico de la información, y con apego irrestricto a la objetividad en las relaciones. Dicha idea se presenta como peligrosa pues naturaliza prácticas existentes en el funcionamiento del mercado

internacional que dan cuenta de que cómo otros fenómenos sociales en la economía global también entran en el establecimiento de ejercicios de poder desapegados a la racionalidad o que pertenecen más al orden de lo emocional, considerando que dichos ejercicios implican, en muchos casos, transacciones multimillonarias. De este modo, podría pensarse que el ejercicio del poder en la organización de la producción global no obedece únicamente a elementos racionales.

Es tal el apego a la teoría de la elección racional que presenta el modelo de las cadenas globales de valor que, si bien aborda problemáticas en torno a los ejercicios de poder dentro de las CGV, hace poco por cuestionarlos e incluso llega a intentar neutralizar las dudas al respecto erigiendo al modelo como una alternativa abierta a la inclusión de nuevos participantes, cuando en la práctica se puede reconocer que las dinámicas de exclusión de actores, regiones y sociedades de los proyectos productivos capaces de generar bienestar son más comunes de lo que se cree. Para ello bastaría considerar las cifras de desempleo de muchas regiones alrededor del mundo, el aumento de los índices de pobreza, los desequilibrios en la repartición de la riqueza, las brechas salariales, etcétera.

Otro elemento criticable que presentan las CGV es la lectura mecanicista-evolucionista del desarrollo. El modelo del escalamiento se basa nuevamente en una forma ideal de funcionamiento que se contradice en muchas prácticas en países en vías de desarrollo, donde comúnmente se presenta la imposición de barreras de entrada a los sectores industriales tecnológicamente demandantes o se perpetúan como centros maquiladores de las industrias globales, es decir, considerados como participantes en labores extensivas en uso de mano de obra de bajo costo, lo que acentúa las desigualdades entre las regiones más desarrolladas y aquellas periféricas. Con estas salvedades, la perspectiva de las CGV presentan un modelo capaz de dar cuenta de la dinámica macro de organización industrial en la economía global; no obstante, otras perspectivas se han sumado a la discusión en un terreno más propio de lo meso, es decir, considerando países y/o regiones dentro de estas divisiones socioterritoriales, donde además de las presiones globales entran a discusión particularidades sociales, culturales e históricas que demandan un tratamiento más cercano de la temática de la organización industrial.

Con respecto a lo anterior esta investigación incorpora en la discusión teórica las perspectivas de los clústeres, los distritos industriales y los sistemas regionales de innovación, como alternativas para considerar los procesos de organización industrial en un plano de abstracción de nivel meso. En tal sentido, dichas perspectivas no son las únicas, pero sí algunas de las más aceptadas y/o difundidas. Se agrega a la discusión la perspectiva configuracionista que no presenta un modelo propiamente dicho de comprensión de la organización industrial, sino que, desde su campo, como propuesta metodológica posibilita ejercicios críticos de las formas de abordaje de la realidad social.

Los modelos de organización industrial de nivel meso encuentran como uno de sus principales puntos de acuerdo la aceptación de que la conglomeración de firmas

productivas en un territorio definido es capaz de generar beneficios para el crecimiento de sus operaciones o sus ganancias a partir de su actividad económica, así como influir en el desarrollo social de dicha región. Para ello, desde las distintas perspectivas se han destacado casos que han constituido ejemplos paradigmáticos sobre los que descansan estos modelos teóricos, como la metalurgia en Sheffield, los textiles italianos, la industria vitivinícola californiana, hasta las industrias tecnológicamente más demandantes, como las tecnologías de la información en Silicon Valley o las industrias aeroespaciales de Seattle, Montreal, Toulouse y Sao Jose dos Campos.

No obstante este acuerdo inicial, las diferencias entre las perspectivas que buscan explicar la organización industrial a nivel meso difieren en los elementos causales que sustentan dichas prácticas de conglomeración en los modelos de relaciones que se establecen entre las firmas y el resto de organizaciones componentes del tejido social, y los objetivos de dichas conglomeraciones. Teniendo en consideración estos tres elementos, se revisará en lo sucesivo las diferencias entre distritos industriales, clústeres y sistemas regionales de innovación.

Los intentos de explicación causal del asentamiento y agrupamiento de un sector industrial en un territorio determinado en la perspectiva de los distritos industriales es abordada partiendo de que dichos fenómenos obedecen a tradiciones o trayectorias productivas cultural e históricamente arraigadas en las comunidades. Este hecho genera que desde la propia sociedad se busque concretar proyectos productivos que le permitan llevar sus bienes o servicios finales al mercado global, propiciando la generación de riqueza en beneficio del entorno, el cual es considerado un todo que envuelve en una sola esfera a las empresas y las sociedades que las sustentan (Pyke, Becattini y Sengenberger 1990).

Desde la perspectiva de los clústeres, se considera que los asentamientos industriales obedecen más a la naturaleza económica de las ventajas competitivas desarrolladas en las regiones; es decir, dentro de la lógica operativa de las industrias, éstas constantemente buscarán llevar a cabo sus actividades en territorios que les provean de los insumos necesarios para sustentar las mismas. Las ventajas van desde cuestiones tan concretas como la presencia de materias primas, hasta competencias abstractas como las capacidades innovativas de la mano de obra (Porter, 1998).

Los sistemas regionales de innovación (SRI) sugieren que la conglomeración industrial puede ser explicada a partir del atractivo que posee un territorio por su capacidad para generar y explotar conocimientos, integrarlos a actividades económico-productivas e incluso comercializarlos a escala nacional o global. A diferencia del desarrollo de innovaciones como parte de las actividades de sostenimiento de la competitividad de las empresas, esta generación de conocimientos parte de la creación de políticas públicas activas capaces de sostener ecosistemas de generación de conocimiento y tecnología como un plan estratégico de desarrollo nacional y regional (Jiménez, Fernández de Lucio y Menéndez 2011).

En cuanto al modo en que estos modelos conciben la operación de las conglomeraciones industriales, para la perspectiva de los distritos, el principio que sostiene la

práctica económico-productiva de un sector industrial es el compromiso social, es decir que concibe a las unidades económicas como parte inseparable de un contexto social al cual se deben, por lo que sus prácticas son cooperativas y consensuadas a nivel social (Becattini, 2002).

Los clústeres defienden que el éxito de las conglomeraciones industriales depende de la creación formal de una institución capaz de conjuntar en mesas de trabajo y negociación al total de actores productivos, miembros de las instituciones educativas y centros de formación, así como representantes de los gobiernos, dicha asociación industrial o clúster formará un grupo de presión (*lobby*) capaz de influir en la direccionalidad de las políticas públicas y los modelos de desarrollo en la región, de tal suerte que sean provechosos para proteger los intereses de las empresas. Además de ello, el factor de la competitividad entre empresas es una constante fundamental; es decir, más que cooperar entre sí, las empresas deben ocuparse de mantener estrategias que les permitan incrementar su competitividad (Porter, 2009). Finalmente, para los sistemas regionales de innovación, las regiones funcionan como dinamizadores en los procesos de generación de conocimientos, pues ayudan a concentrar en un mismo territorio agentes económicos públicos y privados que potencialmente se presentan como sujetos de interés en el conocimiento y la innovación que en dicha región se pueda desarrollar, generando una especie de círculo interactivo en donde el conocimiento atrae y mantiene los flujos económicos. (Jiménez, Fernández de Lucio y Menéndez, 2011).

Las finalidades perseguidas por las perspectivas de organización industrial de nivel meso van, por ejemplo, en los distritos industriales sobre nociones de desarrollo social como sustento de un modelo económico cooperativo capaz de integrar los intereses de las unidades productivas con los comunitarios. Los distritos industriales se ciñen más a una noción de la globalización de las regiones, la inserción de territorios a nivel nacional en la lógica de competencia del mercado internacional. Los sistemas regionales de innovación buscarían liderar más esfuerzos en la construcción de un ideal operativo de sociedades conducidas por el conocimiento, en el que no sólo esté basada la economía, sino sociedades completas conformadas en torno a la generación y el aprovechamiento de los conocimientos.

A esta breve síntesis sobre los posicionamientos teóricos en torno a la organización industrial es necesario añadir algunas posibilidades de posicionamiento crítico, pues se considera pertinente mantener ejercicios de reflexión críticos y constantes de la realidad social. Considerando este supuesto es posible encontrar en los modelos teóricos presentados anteriormente ciertos elementos deterministas que los vuelven susceptibles a algunas consideraciones para su apropiación en ejercicios de investigación como el que sustenta lo hasta aquí presentado. En este orden de ideas, se puede hablar de una tendencia de estos modelos a imponer lógicas deterministas sobre procesos complejos y dinámicos, que involucran a una multiplicidad de actores sociales. Éstos, como tales, establecen relaciones sociales que no se juegan exclusivamente ni pueden ser agotadas en la lógica de la racionalidad pura o balances de costos-beneficios, como

podría plantearse desde la perspectiva de los clústeres o de los sistemas regionales de innovación. Las relaciones que se establecen involucran ejercicios de poder y defensa de intereses explícitos e implícitos, los cuales podrían significar a su vez una ruptura con la idealización que proponen los distritos industriales de las dinámicas cooperativas en la organización industrial, idealización depositada de forma más clara sobre las pequeñas y medianas unidades productivas.

En suma, se considera necesario retomar los debates sobre las perspectivas de organización industrial como referentes que ayudan a posicionar los esfuerzos de investigación en esta esfera de la realidad social; no obstante, dichos modelos, o cuando menos los aquí referidos, son considerados formas ideales de funcionamiento de un apartado de realidad complejo y cambiante que requiere un esfuerzo de comprensión que no busque imponer los postulados teóricos a la realidad, sino que adecue los esfuerzos metodológicos a las particularidades que se presentan en contextos sociales concretos, como el caso del sector aeroespacial queretano.

Este posicionamiento parte de la formulación metodológica configuracionista que propone concebir los fenómenos sociales como recortes de realidad complejos, es decir, no reducibles a indicadores ni a lógicas causales, sino pensarlos en términos de procesos en construcción que incorporan ejercicios de poder, toma de decisiones, esfuerzos de negociación, regulaciones y restricciones estructurales, pero también espacios abiertos a la capacidad de agencia de los sujetos sociales (De la Garza, 2018). Esta forma de concebir la realidad social implica además un cuestionamiento de los ejercicios de predicción sobre las dinámicas y procesos sociales. De este modo, ubica que la realidad debe abrazarse como una construcción constante, formada por procesos inacabados o susceptibles de cambio: “la realidad social reconoce tendencias que pueden o no volverse reales en función de los sujetos y sus acciones, el problema no es predecir lo que la sociedad será en determinado tiempo futuro sino definir en la coyuntura del tiempo presente el espacio de posibilidades para la acción posible” (De la Garza, 2018: 213).

Estos espacios de posibilidad pueden ser entendidos como esfuerzos que apuntalan la necesidad de incorporar en el debate científico metodologías abiertas a la realidad social en su modalidad relacional más que estructurada, entendiendo por tal el reconocimiento de que el tejido social se conforma por conjuntos de relaciones entre actores, sus entornos y sus subjetividades, que a causa de ello no pueden sustentarse modelos totalizantes o deterministas. En lo social no son concebibles garantías, sino espacios abiertos a futuros posibles, que se construyen sobre las acciones presentes y las relaciones entre los actores.

Con dichos elementos, esta investigación busca plantearse una reflexión crítica del proceso de desarrollo de la industria aeroespacial de Querétaro, para lo cual se recuperan las voces de los representantes de algunas empresas e instituciones de soporte a través de entrevistas semiestructuradas. Este instrumento denominado “el estado actual de la industria aeroespacial en Querétaro” busca rescatar la experiencia de los informantes dentro del sector y su opinión con respecto al proceso de desarrollo de la organización a la que representan y del sector aeroespacial en Querétaro.

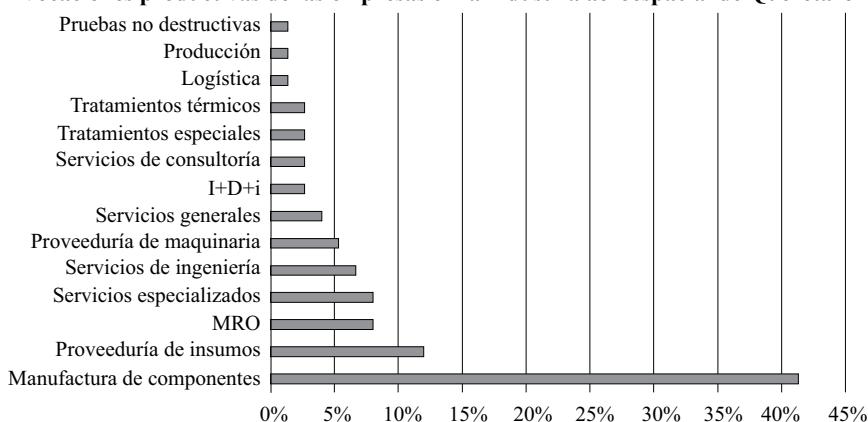
El proceso de expansión de la industria aeroespacial de Querétaro 2006-2018

La fase de expansión de la industria aeroespacial queretana cuenta una historia no lineal del desarrollo socioeconómico en la entidad, construida mediante el establecimiento de múltiples formas de relación dinámicas, cargadas de tensiones, negociaciones, toma de decisiones y conflictos por el poder entre actores, como son las unidades productivas e instituciones de soporte, los funcionarios públicos, la academia y otros sectores sociales. Así, este proceso de configuración de la industria aeroespacial de Querétaro pugna por moldear en el espacio de posibilidades la maduración de este sector industrial.

La industria aeroespacial ha buscado constituirse durante doce años como una de las nuevas vocaciones productivas de la entidad. Este proceso ha llevado a que esta industria busque posicionarse a un tiempo en la materialidad concreta del panorama productivo y en el imaginario colectivo de la sociedad. Los resultados en ese primer terreno en disputa son considerables, con remarcables tasas de crecimiento en los indicadores del desempeño y la constante aparición en el horizonte productivo de nuevos actores.

De acuerdo con el informe del Clúster Aeroespacial de Querétaro (2018), el desarrollo del sector aeroespacial en Querétaro del periodo de 2006 a 2016 ha significado el crecimiento en el número de empresas del sector en 200%. Con exportaciones por 7,000 millones de dólares y la generación de 8,500 empleos, Querétaro ha sido la entidad receptora de 50% de la inversión extranjera directa de la industria aeroespacial en el país. En la gráfica que se muestra a continuación se aprecian las principales actividades desarrolladas por las empresas que participan en la industria aeroespacial de Querétaro.

Gráfica 1
Vocaciones productivas de las empresas en la industria aeroespacial de Querétaro

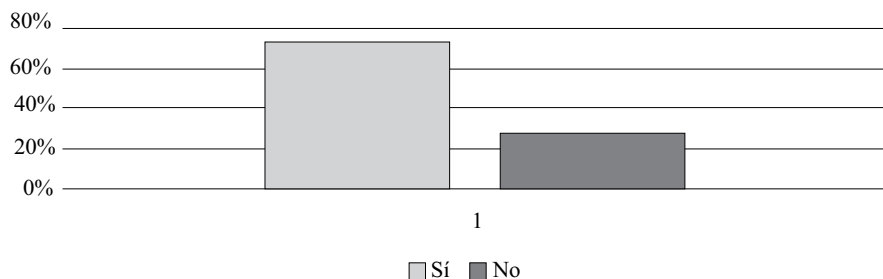


Fuente: Elaboración propia con información del DIME de Sedesu y las páginas web de las firmas (2017).

Como se puede apreciar, en el centro de las actividades de la industria aeroespacial queretana se encuentra la manufactura. Los porcentajes varían con respecto de los presentados por Aeroclúster (2018) ya que destacan 72% de las operaciones centradas en la manufactura, 13% en diseño e investigación y 11% en mantenimiento y reparación. De acuerdo con los resultados presentados en la gráfica 1, la vocación manufacturera dentro del sector corresponde a las aeropartes, con 42%; no obstante, el restante 30% podría encontrarse en la proveeduría de insumos y de maquinaria, ya que gran parte de las empresas participantes del sector dentro de este rubro manufacturan sus equipos y/o herramientas en la entidad.

Con esta consideración, en la gráfica 2 se presenta el porcentaje empresas que actualmente se dedican fundamentalmente a la industria aeroespacial en la entidad. Los resultados muestran que de las 75 empresas catalogadas como pertenecientes al sector aeroespacial, 73% se dedica de forma prioritaria a dicho sector, es decir, 20 empresas participan de forma intermitente dentro de las actividades del sector aeroespacial o son comercializadoras de insumos, maquinarias y/o servicios complementarios.

Gráfica 2
Participación de empresas en actividades directas del sector aeroespacial en Querétaro



Fuente: elaboración propia con información de DIME y páginas web de las firmas (2017).

Estos datos ayudan a apuntalar que, si bien el desempeño del sector aeroespacial en Querétaro ha demostrado un comportamiento muy superior al de otros sectores industriales en la entidad, ello no implica necesariamente un proceso de uniformidad en cuanto a la adhesión de los participantes, pues éstos han seguido trayectorias particulares, lo que resulta de gran impacto en las expectativas sociales que se construyen en torno a la industria aeroespacial de Querétaro. Una de las grandes expectativas que desde el comienzo de su expansión se ha depositado sobre el sector aeroespacial ha sido que éste abanderase, en el espacio de posibilidades futuras, la inserción de la región en la vía alta hacia el desarrollo; no obstante, el momento actual indica que durante estos doce años de proceso de expansión, y de acuerdo con lo establecido por los entrevistados, la principal preocupación ha sido la atracción de inversiones extranjeras capaces de concretar la instalación en la entidad de unidades productivas

que sustenten un conjunto de actividades de manufactura y servicios especializados, mismos que configuran industrialmente al sector aeroespacial de Querétaro.

Estas actividades económico-productivas que caracterizan y dotan de sentido al proyecto aeroespacial queretano han propiciado a su vez características particulares de ciertos elementos en esta industria, con respecto a capacidades tecnológicas, relaciones laborales, perfiles de innovación y mano de obra, etc., que como conjunto componen la configuración sociotécnica del trabajo en la industria aeroespacial de Querétaro. En esta configuración sociotécnica del trabajo, la construcción de un mercado de fuerza de trabajo y de perfiles de mano de obra ha constituido uno de los grandes retos que se han debido enfrentar para propiciar la expansión del sector aeroespacial. La información que proporcionan los entrevistados a este respecto apunta a la existencia de conflictos interinstitucionales por controlar el mercado de fuerza de trabajo, es decir, luchas por el posicionamiento de las empresas como la mejor opción en cuanto atractivo para la inserción laboral de la fuerza de trabajo calificada en la entidad. En su momento más álgido, este proceso derivó en la construcción formal de un acuerdo alcanzado mediante la negociación que ha mantenido controlado el nivel salarial en puestos operativos y técnicos.

Este conflicto permite observar dos elementos: por un lado podría indicar que la industria aeroespacial en Querétaro no ha logrado posicionarse del todo como el sector de aspiración más importante entre las opciones para la construcción de trayectorias laborales que posibiliten sustentar la movilidad social. La industria automotriz, pese a que oferta niveles salariales inferiores en 25% aproximadamente, sigue siendo depositaria de dicha expectativa. Por otro lado, se hace claro el objetivo principal de la fase de expansión de la industria aeroespacial de Querétaro, que se refuerza ante la aparición de esta negociación de estabilidad en la oferta salarial: el mantenimiento de precios competitivos para la atracción de inversiones.

Otro de los elementos conflictivos con respecto al proceso de desarrollo de la industria aeroespacial durante la última década se relaciona con la gestión y el fomento a la creación de una cadena de proveeduría local, es decir, la inserción de pequeñas y medianas empresas de la entidad en la lógica productiva de la industria aeroespacial de Querétaro. Parte de las explicaciones a este respecto coinciden en que la poca presencia de empresas locales en las actividades del sector aeroespacial corresponde a la dinámica propia de la industria, cuyos procesos de larga duración implican barreras financieras de entrada a las pymes, ello aunado a la necesidad de generar programas de desarrollo de proveedores en las empresas y la adecuación de políticas públicas y de desarrollo adaptables a la lógica del sector.

Conclusiones

A manera de cierre, como parte de la experiencia generada con el acercamiento al desarrollo de la industria aeroespacial en Querétaro durante los últimos doce años,

es posible rescatar la noción de que el desarrollo debe ser reproblematicado como un proceso complejo que ha de aceptar el debate con distintas esferas de lo social además de la económica. Debe reconocer sus responsabilidades socioterritoriales con la forma de organizar el trabajo y de relacionarse con el territorio, sus recursos y los habitantes de las regiones. Esta complejidad se extiende también a la consideración de que el desarrollo se construye como experiencia regional; por tanto, debe adaptarse a las necesidades y condiciones que se presentan en una determinada región, no sólo en la consideración de sus recursos naturales, humanos, económicos y tecnológicos, sino atendiendo al estado de las relaciones sociales e institucionales. De forma simplificada, lo anterior puede ser entendido como que el desarrollo se construye desde características particulares, por lo que los modelos generalizadores no pueden sustentarse como alternativas certeras de desarrollo y lo que ha podido funcionar en un territorio podría no encontrar sustento en otro.

El caso del desarrollo de la industria aeroespacial en Querétaro presenta matices reconocibles entre la percepción de logros importantes con miras a posicionar el sector aeroespacial como una de las nuevas vocaciones productivas de la entidad, y los opuestos que demuestran que la maduración industrial se encuentra aún distante dadas las condiciones actuales de desarrollo de las capacidades productivas y las redes de relaciones entretejidas entre actores económicos, políticos y sociales alrededor de la industria.

Estas consideraciones pueden traducirse en la necesidad de continuar con ejercicios de análisis y reflexión desde las disciplinas sociales y los estudios multidisciplinarios sobre el desenvolvimiento del sector aeroespacial. Los resultados aquí expresados buscan dar cuenta de las condiciones actuales de desarrollo de la industria; no obstante, existen grandes áreas del conocimiento poco exploradas en este terreno, en temáticas concernientes a los estudios de género, la construcción de las trayectorias laborales, los procesos educativos y culturales de configuración de la mano de obra, entre muchos más.

Referencias

- Aeroclúster Querétaro (2018). *Clúster Aeroespacial de Querétaro*. Querétaro: Sedesu/Aeroclúster.
- Becattini, G. (2002). “Del distrito industrial marshalliano a la teoría del distrito contemporánea. Una breve reconstrucción crítica”, *Investigaciones Regionales* 1: 9-32.
- Carrillo, J. (2003). “Evolución industrial y pérdidas de ventajas en las maquiladoras en México”. En E. de la Garza y C. Salas (Eds.), *NAFTA y MERCOSUR. Procesos de apertura económica y trabajo*. (123-136). Buenos Aires: Clacso.
- Carrillo, M. y Salinas, J. (2010). “Siglo XXI. Los Sectores Industriales Emergentes”. En *La ciencia, el desarrollo tecnológico y la innovación en Querétaro*. (339-354). Querétaro: Concyteq/UAQ.

- De la Garza, E. (2018). *La metodología configuracionista para la investigación*. México: Gedisa/UAM-I.
- Gereffi, G. y Fernandez-Stark, K. (2016). *Global Value Chains Analysis: A Primer*. Disponible en <https://www.researchgate.net/profile/Gary_Gereffi/publication/305719326_Global_Value_Chain_Analysis_A_Primer_2nd_Edition/links/579b6f0708ae80bf6ea3408f/Global-Value-Chain-Analysis-A-Primer-2nd-Edition.pdf>.
- Gereffi, G.; Humphrey, J. y Sturgeon, T. (2005). *The Governance of Global Value Chains*. Disponible en <http://www.fao.org/fileadmin/user_upload/fisheries/docs/GVC_Governance.pdf>.
- Jiménez, F.; Fernández de Lucio, I. y Menéndez, A. (2011). “Los Sistemas Regionales de Innovación: revisión conceptual e implicaciones en América Latina”. En J. Larristi y C. Pietrobelli (Eds.), *Los sistemas regionales de innovación en América Latina*. (8-27). Nueva York: BID.
- Pérez, C. (2006). “Crisis y recuperación de la Industria Maquiladora de Exportación, 2000-2004”, *Análisis Económico XXI* (48): 229-256.
- Porter, M. (1998). “Clusters and the New Economics of Competition”. *Harvard Business Review* 76 (6): 77-90.
- Porter, M. (2009). *Clusters and Economic Policy: Aligning Public Policy with the New Economics of Competition*. Institute for Strategy and Competitiveness, pp. 1-10.
- Pyke, F.; Becattini, G. y Sengenberger, W. (Eds.) (1990). *Industrial Districts and Inter-Firm Co-Operation in Italy*. Genova: ILO.
- Salinas, R. (2016). *La configuración industrial del sector aeroespacial en el estado de Querétaro, México. Retos y posibilidades de desarrollo*. México: Fontamara.
- Sedesu (2017). *Directorio Maestro Empresarial (DIME)*. Querétaro: Secretaría de Desarrollo Sustentable.

UN ATISBO A LA RELACIÓN ENTRE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA Y TRABAJO EN EMPRESAS DE LA MANUFACTURA QUERETANA AUTOMOTRIZ

*Oscar Gerado Alvarado González**
*Alejandra Elizabeth Urbiola Solís***

Resumen

El presente trabajo expone parte de los resultados obtenidos en una investigación realizada en una empresa del sector manufacturero automotriz queretano durante el año 2018. Dicha investigación tuvo el objetivo de identificar cómo influye la RSC en las condiciones de trabajo decente en empresas manufactureras ubicadas en Querétaro. Los dos ejes que conforman la investigación son el constructo de Responsabilidad Social Corporativa (RSC) y el concepto de trabajo decente de la OIT. En los resultados expuestos, se presenta qué es la RSC para la empresa investigada, cómo participan sus trabajadores y las partes involucradas, y cuál es el seguimiento realizado por los actores locales (instituciones gubernamentales) a estas políticas empresariales.

Palabras clave: responsabilidad social corporativa, trabajo decente, sector automotriz.

* Estudiante de la Maestría en Estudios Multidisciplinarios sobre el Trabajo (Programa PNP-Conacyt) de la Facultad de Psicología de la Universidad Autónoma de Querétaro. Contacto: <beatphones@gmail.com>.

** Profesora-Investigadora de la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Querétaro. Contacto: <alex-urbiola@hotmail.com>.

Introducción

La encomienda del presente artículo es divulgar parte de los resultados de una investigación realizada a través de un estudio de caso que tiene como objetivo identificar la relación entre Responsabilidad Social Corporativa (RSC) y trabajo en el sector manufacturero automotriz queretano, y cómo esta relación influye en la mejora del trabajo. La investigación parte del supuesto de que una empresa denominada socialmente responsable, en términos de trabajo, es capaz de ofrecer condiciones decentes de trabajo. La pregunta guía de la investigación es: ¿de qué manera influye en el trabajo la RSC que llevan a cabo las empresas manufactureras ubicadas en el estado de Querétaro? Uno de los principales objetivos de la investigación es responder la pregunta: ¿qué es la RSC para las empresas manufactureras ubicadas en Querétaro? Para dar respuesta a las anteriores interrogantes, los investigadores recabaron información de cómo se lleva a cabo la RSC en la empresa donde se realizó el estudio de caso. La filosofía de la empresa, las políticas corporativas, los convenios con organismos representantes de la sociedad, las prácticas realizadas o certificaciones forman parte de la información que fue necesario recabar para cumplir con el objetivo de la investigación. Este documento es un acercamiento a los resultados de la investigación. Los resultados completos serán publicados en formato de tesis por los investigadores a mediados del año 2019.

Un constructo teórico de la Responsabilidad Social Corporativa

Un par de décadas preceden la importancia que la RSC ha adquirido en la investigación y comportamiento organizacional. Desde su repunte, a principios del nuevo siglo, la RSC conserva una impronta adornada de una gran cantidad de definiciones abiertas y de alcances nebulosos que complejizan la idea que funge como común denominador de las definiciones creadas por empresas y diversos organismos públicos y privados: la responsabilidad y preocupación del impacto que genera en una sociedad la acción empresarial. Esta idea centra en sí misma es un horizonte de posibilidades tanto en la práctica organizacional como en la investigativa. No obstante, en un ejercicio de estructuración de ideas, se pueden identificar dos grandes dimensiones de la RSC: la empresa (o corporación) y la sociedad. ¿Qué relación existe entre este binomio?, ¿qué importancia tiene una con respecto de la otra?

Teóricos como Jean-Pascal Gond (2012) analizan las posibilidades y proponen considerar este binomio o relación para el estudio y aplicación de la RSC, mientras en el binomio donde la dimensión empresa es prioritaria se pueden suscribir gran parte de las estrategias empresariales en las que la RSC funge como un modelo de gestión empresarial y *management*. Un ejemplo de ello es el modelo que Archie B. Carroll (1979) propone, en el que la base de la RSC es la dimensión que él llama *economic*

responsibility, a la que describe como la solidez económica que la empresa genera a través de la comercialización de productos y servicios a una sociedad. En otras palabras, el primer paso para ser socialmente responsable en el modelo de RSC de Carroll es la estabilidad económica.

En el binomio donde la sociedad prioriza a la empresa se pueden encontrar las acciones protagonizadas por instituciones públicas que condicionan a las empresas. Un ejemplo es la participación del Estado benefactor en la regulación de las acciones de las empresas para con la sociedad. El binomio que equipara la relación entre empresa y sociedad supone una influencia mutua. Una dialéctica que transforma a estas dimensiones inseparables. Un ejemplo es el análisis de Prakrash Sethi (1975) de las acciones que las empresas hacen a título de responsabilidad social. Sethi puntualiza que dichas acciones, para la evaluación de su *performance*, están culturalmente determinadas, es decir, una acción es más o menos socialmente responsable de acuerdo con el aspecto cultural, espacial y temporal de las personas involucradas. La dimensión sociedad y la dimensión empresa tienen cualitativamente la misma importancia al abordar el tema de acciones socialmente responsables.

También se puede reflexionar acerca de quién es ese actor a quien le atañe la preocupación y responsabilidad del impacto de sus acciones en la sociedad. Si se habla de RSC, pareciera que la respuesta es obvia: la empresa; sin embargo, exige especificación. Howard Bowen, quien para muchos es el padre de la RSC, contempla a la empresa, ese ente conformado por trabajadores, infraestructura, directrices, etc., como aquel gran actor a quien se le encomienda esa preocupación y responsabilidad. Bowen define la RSC como las obligaciones de los empresarios para impulsar políticas corporativas para tomar decisiones o para seguir líneas de acción que son deseables en términos de los objetivos y valores de la sociedad (Bowen, 2013). No obstante, Milton Friedman pone a debate este supuesto al argumentar que en las sociedades modernas el único fin de la empresa es la acumulación de capital (Friedman, 1970). Friedman muda esa responsabilidad y preocupación del impacto de las acciones de la empresa, como ese gran actor, a los trabajadores que la conforman, puesto que los trabajadores son parte de una sociedad demandante de ciertas responsabilidades para generar bienestar (Friedman, 1970).

Más allá de la dicotomía que este debate genera, se abre la posibilidad de plantearse el papel que juega cada uno de los involucrados en la RSC. Desde la empresa en sí misma, como los actores localizados en los círculos de la empresa (los trabajadores, directores, inversionistas, proveedores, etc.), hasta aquellos actores que forman parte de la sociedad (ciudadanos, instituciones gubernamentales, no gubernamentales, etcétera). Al respecto, los aportes de Edward Freeman (1983) toman relevancia al teorizar en torno al concepto de *stakeholders* o *grupos de interés*. Este concepto explora el campo de los actores que deben ser partícipes en las responsabilidades corporativas para con la sociedad. El concepto de *stakeholders* ha ido evolucionando de acuerdo con el universo teórico en el que el concepto se ha desenvuelto (los estudios

organizacionales), por lo que existen diversas definiciones con alcances diferentes. Sin embargo, ya sea en la labor del *management* o en la academia, este cuerpo teórico tiene la utilidad de brindar solidez para construir un mapa de responsabilidades de los actores involucrados y, a la par, delimitar los alcances del concepto de RSC en relación con estas participaciones.

Finalmente, es preciso enfatizar que el constructo de RSC no es una imagine-ría aislada; va acompañada de la historia que lo precede, de quien la adoptó. De acuerdo con Sethi, y como se comentó líneas arriba, un acto específico es más o menos socialmente responsable únicamente dentro de un encuadre determinado por el tiempo, el entorno y la relación entre las partes involucradas (Sethi, 1975). Sin embargo, en este encuadre en constante movimiento, está inmersa la corporación. En la época moderna, se exige a las empresas una constante transformación. Sethi caracteriza a las empresas como parte importante de la sociedad, pero éstas dependen de su propia existencia y crecimiento. En esta dialéctica, las empresas se reestructuran, desde la parte técnica y administrativa hasta la parte de sus sistemas de valores, para tener congruencia con los objetivos generales del sistema social al que pertenece (Sethi, 1975). Este cambio, desde luego, impacta en lo que la empresa denomina RSC.

El trabajo decente

En 1999, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) dio a conocer en las memorias de la conferencia internacional del trabajo el proyecto del *trabajo decente*. El trabajo decente es un esfuerzo por contrarrestar la situación económica, política y social que trajo consigo el libre mercado y la globalización desde principios de los años ochenta y que ha repercutido en las condiciones de trabajo en todo el mundo, como el acceso al empleo, la salud, la estabilidad laboral, entre otras. A finales del siglo pasado, la OIT reconoció que el neoliberalismo imperante transformó las relaciones entre el Estado, el trabajo y el sector empresarial. En la economía mundial, las fuerzas del mercado tienen más relevancia que la agencia de actores sociales y las intervenciones del Estado a través de sus normas legales. Esto suscitó nuevas exigencias para el quehacer de los organismos que salvaguardan el trabajo (OIT, 1999).

El desarrollo tecnológico y de producción cambió la perspectiva social y creó un nuevo modo de entender la relación entre cotidianidad y trabajo dentro de las sociedades. La creciente capacidad de elección que ahora tienen los consumidores y el acceso a infinidad de medios de comunicación de los actores (ciudadanos de a pie e instituciones sociales) no sólo juegan en un plano local, sino en uno global. Como consecuencia, las preferencias sociales influyen en el funcionamiento del mercado. Un ejemplo es el impacto que las preferencias sociales tienen en el prestigio de las empresas, las cuales contemplan en sus estrategias la imagen que generan para ase-

gurar el éxito (OIT, 1999). Sin embargo, este efecto global a veces no tiene resultados beneficiosos. El mercado global también se caracteriza por generar condiciones de desigualdad, de distribución de capital y de influencias, disparidad que puede traer grandes problemas sociales en mercados de trabajos locales. Un ejemplo es el establecimiento de una empresa extranjera que cambia de manera violenta la dinámica de trabajo de la sociedad que la aloja. Esto puede traer diversas consecuencias sociales negativas en la cotidianidad de los ciudadanos.

Por otra parte, la OIT ha reconocido también que existen grandes problemas de inseguridad en el trabajo, así como la dificultad de emplearse en un trabajo bien remunerado. Aunado a esto, la OIT también percibe la crisis que vive el trabajo en relación con la protección social y el difícil acceso a condiciones adecuadas para el diálogo social entre actores (OIT, 1999). La protección social que se ha ido precarizando es un factor clave que se debe de atacar para resolver la vulnerabilidad que hoy en día caracteriza a los mercados de trabajo en cualquier latitud del planeta. El libre mercado también ha afectado la dinámica de llevar a cabo el diálogo social. La diversificación de nuevos actores y la deslocalización de procesos de producción han contribuido a aligerar la relación entre empleadores, mandantes y trabajadores (OIT, 1999). La aparición de las *outsourcings* ha ayudado a complejizar las relaciones laborales descentralizando la figura de patrón, por un lado, e imposibilitando la unión de trabajadores para formar relaciones sólidas que culminen en la creación de sindicatos, por otro.

Bajo este panorama, la OIT contempló en la herramienta del *trabajo decente* cuatro pilares u objetivos que reestructuraron el quehacer y alinearon la agenda y los esfuerzos de cada uno de los miembros de esta organización para fortalecer el mundo del trabajo. Estos cuatro pilares u objetivos son los siguientes:

1. *Los principios y derechos fundamentales en el trabajo*: con la meta de llevar a cabo los derechos humanos en el marco del trabajo.
2. *El empleo e ingresos*: con la meta de crear mayores oportunidades en materia de empleo y de ingresos para mujeres y hombres.
3. *Fortalecimiento de la protección social y de la seguridad social*: resulta vital para los mercados de trabajo fomentar el desarrollo de la protección social.
4. *Diálogo social*: pretende realzar la capacidad institucional de los mandantes sociales que pugnan a favor de la mejora de las condiciones de trabajo.

En la siguiente tabla se muestran algunas de las estrategias de los cuatro pilares u objetivos del trabajo decente que la OIT está llevando a cabo desde su creación en 1999:

Tabla 1
Objetivos, metas y estrategias del trabajo decente

Objetivos	Meta/Descripción	Prioridades / Estrategias de la OIT
Los principios y derechos fundamentales en el trabajo	Llevar a cabo los derechos humanos en el marco del trabajo.	Promoción de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.
		Lucha contra el trabajo infantil.
		Promoción de la normatividad de la OIT.
El empleo e ingresos	La creación de mayores oportunidades en materia de empleo y de ingresos para las mujeres y los hombres.	Fomentar la importancia del tema del trabajo en la política macroeconómica.
		La transformación de los sistemas de producción.
		La estrategia empresarial, y la desigualdad de acceso al empleo y al mercado de trabajo.
Fortalecimiento de la protección social y de la seguridad social	Fomentar el desarrollo de naciones en tanto a la protección social resulta vital.	Cobertura de los servicios de sanidad.
		La economía de la prestación de cuidados.
		Cuestiones de género.
		Seguro de desempleo.
		Seguridad y salud en el trabajo.
		Migración.
Diálogo social	Se pretende realzar la capacidad institucional de los mandantes sociales que pugnan a favor de la mejora de las condiciones de trabajo.	Propugnar por el diálogo social.
		Fortalecer los interlocutores sociales.
		Establecimiento de vínculos con la sociedad civil.
		Difusión de ejemplos fecundos del diálogo social.

Fuente: OIT, 1999.

El contexto: Querétaro, el sector manufacturero automotriz y el trabajo

Actualmente, el estado de Querétaro es reconocido por ser un estado industrializado que ha tenido un desarrollo dinámico del sector secundario durante las últimas cuatro décadas. Esto le ha permitido mudar su estrategia económica del sector tradicional (actividades agropecuarias o la industria textil) al sector manufacturero, principalmente los sectores industriales emergentes como son la manufactura de autopartes, la aeronáutica, el software y la biotecnología, por nombrar algunos (Carrillo, 2017). Económicamente hablando, el *sector industrial manufacturero* es el más importante del estado. A pesar de que en el periodo 2003-2014 decreció su aportación al PIB estatal de 31% a 28.7%, es el sector con la mayor aportación al PIB estatal, con un crecimiento anual real de 4.4%, a diferencia de otros sectores terciarios como el de

información de medios masivos y servicios financieros, cuyo crecimiento promedio anual estuvo arriba del 10% pero con una aportación al PIB de menor porcentaje (INEGI, 2016).

De acuerdo con los datos ofrecidos en el *Anuario estadístico y geográfico de Querétaro 2017* (INEGI, 2017), la industria manufacturera ocupó, durante 2016, a más de 100 mil trabajadores. Más del 30% de éstos fueron contratados para el subsector de fabricación de equipo de transporte, entre ellos el sector manufacturero automotriz o de autopartes. Estos números han sido respaldados por la estrategia del gobierno de Querétaro al realizar una apuesta por el desarrollo de la manufactura, principalmente automotriz (desde los años ochenta) y la manufactura aeroespacial (desde hace más de una década).

El dinamismo en el sector manufacturero, entre ellos el automotriz, supondría pensar que existe un entorno apto para la generación de oportunidades de desarrollo de empresas locales, el establecimiento de empresas extranjeras y la articulación de cadenas de proveedores capaces de fomentar un desarrollo constante en la economía con un impacto positivo en el mercado laboral, creando mejores condiciones de trabajo. Si bien esta estrategia le ha permitido a Querétaro modernizarse y contar con varios indicadores de desarrollo que están por arriba de la media nacional y que demuestran un alto desempeño económico, este desarrollo no se ha reflejado del todo en el bienestar social y en la mejora condiciones de vida para los ciudadanos, específicamente en la mejora de condiciones de trabajo. Se puede constatar cuando se revisan datos del trabajo en términos de ingresos donde más del 54% de la población ocupada recibe un máximo de tres salarios mínimos al día, es decir, percibe un sueldo menor a \$7,200 mensuales, o si comparamos la tasa de desocupación del estado de Querétaro con la media nacional: 4.6% y 3.6%, respectivamente (datos del tercer trimestre de 2017) (Carrillo, 2017). Este indicador fluctúa con tendencia hacia arriba si tomamos como punto de partida el primer trimestre de 2015, con una tasa de 4.0% (INEGI, 2017).

La industria manufacturera automotriz, al ser impulsada por la estrategia gubernamental estatal, representa un nicho importante de estudio, ya que comprende una gran cantidad de fuerza laboral del estado. De la misma manera, con los resultados del desarrollo económico que lo respaldan, tiene la posibilidad de generar un impacto positivo en el mercado de trabajo queretano. Por esta razón, la necesidad del estudio del comportamiento de este sector en temas laborales resulta vital.

Breviario metodológico

La investigación realizada está inscrita en el *paradigma metodológico cualitativo* y en un encuadre teórico basado en el neoinstitucionalismo sociológico (Powell, 1999). Asimismo, se contempló el *estudio de caso o estudio cualitativo de caso* como la estrategia adecuada para abordar al objeto de estudio. De acuerdo con Galeano (2012),

el objetivo de la estrategia del estudio de caso es “comprender el significado de una experiencia, e implica el examen intenso y profundo de diversos aspectos de un mismo fenómeno [...] es un examen de un fenómeno específico” (Galeano, 2012, 66). Con esta estrategia, los investigadores se alejaron de obtener resultados capaces de hacer generalidades y de contemplar un gran número de actores. Sin embargo, de acuerdo con Galeano (2012), los investigadores se acercaron a la particularidad del objeto de estudio a través de una acción creativa, discursivamente estructurada, usando un contexto histórico y social, lo cual genera la necesidad de realizar marcos de análisis más incisivos para que fueran comprensibles en un lugar y un tiempo determinados. De esta forma, el estudio de caso permitió a los investigadores abordar al objeto de estudio desde diversas dimensiones posibilitando un abordaje holístico y *complejo* (Morin, 1998).

Para la recolección de información, se utilizó la técnica de entrevista semiestructurada, el análisis documental y la observación participante. Para el uso de estas herramientas y el correcto ordenamiento de la información recolectada, los investigadores crearon tres dimensiones de análisis: una dimensión donde se analizan actores globales que inciden en el objeto de estudio, otra dimensión donde se analiza el objeto de estudio situado en un lugar y tiempo determinado: la empresa; y una dimensión en la que se analiza el ambiente o el contexto del objeto de estudio.

Caso de estudio. Una empresa manufacturera de autopartes Tier 1 y la configuración de política de RSC: la “empresa A”

La “empresa A” es una empresa Tier 1 manufacturera de autopartes de capital alemán. Su principal actividad es la fabricación de piezas metálicas simples y estructuras metálicas complejas para carrocería tanto de autos comerciales (de carga), como de autos turísticos (coches sedán y camionetas, por ejemplo). Entre sus productos se destacan paneles de control frontal, sistemas de parachoques, barras transversales, largueros y travesaños, conjuntos de montaje de suelo y bases para tableros. Estos productos son hechos con lo que esta empresa llama “competencias básicas”, las cuales son el *conformado* con prensas de alta tecnología, la *unión* o soldadura con robots, *creación de superficies o recubrimientos* con el proceso de “e-coating”, *fabricación de piezas de alta resistencia de peso ligero* y el *desarrollo técnico* para la producción de piezas. La “empresa A” tiene situadas sus oficinas centrales en Alemania y forma parte de un corporativo compuesto de otras tres unidades de negocio (“empresa B”, “empresa C” y “empresa D”), las cuales tienen menor presencia mundial y centran su actividad en el continente europeo. La “empresa B”, se dedica instalar y fabricar piezas de autos para personas con poca movilidad, mientras que la “empresa C” se dedica a la fabricación de autos recolectores de basura. La “empresa D” se encarga de la fabricación de herramientas para montaje de tornillería.

La “empresa A” cuenta con 30 plantas de producción ubicadas en 11 países, con una fuerza laboral de más de 9,200 empleados. México es el quinto país con mayor cantidad empleados, ofreciendo trabajo a más de 900 personas de manera directa entre sus tres plantas ubicadas en Querétaro, Puebla y Hermosillo. La “empresa A” representa la unidad de negocio de más importancia del grupo corporativo. De acuerdo con los datos ofrecidos por los informantes clave e información brindada a personal de nuevo ingreso en la inducción, el volumen de ventas de 2017 fue de aproximadamente 1,550 millones de euros y la meta del año en curso es alcanzar los 1,650 millones de euros. Esta meta fue respaldada, al menos en la planta de Querétaro, con expansiones en la infraestructura, contratación y capacitación de personal e instalación de equipo como prensas y robots de soldadura.

La planta de Querétaro está ubicada en el parque industrial Querétaro 2000, a unos kilómetros de la capital del estado. Cuenta con certificaciones de estándares internacionales exigidas por la cadena productiva automotriz, como la IATS 16949 o la ISO 14001, que obliga a estructurar y ordenar sus actividades productivas en términos de calidad, seguridad y medioambiente. La planta tiene alrededor de 600 empleados distribuidos en tres categorías: de confianza, sindicalizados y personal técnico no sindicalizado. Estos dos últimos representan más de dos terceras partes de su plantilla. Existen varios turnos que cubren seis días de la semana. Las áreas operativas se enrolan en turnos que cambian cada dos semanas entre mañana, tarde y noche, mientras que las áreas administrativas se enrolan en un turno mixto que permite descansar fines de semana.

Las prestaciones ofrecidas a todo el personal son superiores a las de la ley y cuentan con ellas desde su primer contrato. La contratación es directa con la empresa; sin embargo, ésta cuenta con dos razones sociales: una para administrar al personal y la otra para realizar las actividades comerciales. Los servicios y prestaciones con los que cuenta el personal son transporte, comedor (subsidiado para el personal sindicalizado), fondo de ahorro y seguro de gastos médicos. El sueldo que percibe el personal operativo de nuevo ingreso ronda los \$1,200 semanales, aunque es un sueldo relativamente bajo, es considerado un sueldo competitivo por el personal de RRHH puesto que resultó colocarse por arriba de la media en un estudio de sueldos realizado a principios de año. Aún así, el principal problema de la rotación en la planta es la renuncia por trabajar en otras empresas del ramo automotriz ubicadas en el mismo parque que ofrecen un sueldo un poco más elevado.

La RSC en la “empresa A”

La “empresa A”, al igual que el grupo corporativo al que pertenece, se cataloga como socialmente responsable. En su filosofía describe a sus trabajadores como la base fundamental y la razón de ser de la empresa. La *honestidad y fiabilidad*, la *confianza y el respeto* y la *responsabilidad social, ambiental y cultural* son los valores que rigen

el accionar de la empresa. En la descripción de estos valores se explica el compromiso que tiene la empresa hacia sus trabajadores, clientes, proveedores y sociedad en general. En el valor de *responsabilidad social, ambiental y cultural* la empresa hace explícito que apoya el desarrollo de la sociedad cumpliendo más allá de los requisitos legales en temas de seguridad social, ambiental y de acceso a la información. Comenta ser partícipe de acciones sociales fomentadas por sus trabajadores. En cuestiones culturales, la “empresa A” se compromete con el respeto a la diversidad cultural y a las tradiciones de las sociedades que albergan sus plantas.

La empresa también cuenta con normas de conducta corporativas donde ofrecen y exigen: *a) integridad en el tráfico comercial*, abogando por la eliminación de la corrupción dentro y fuera de la empresa; *b) competitividad justa*: no acuerdan precios en el mercado y están en contra de los monopolios; *c) condiciones laborales y compromiso al respeto mutuo*: no se discrimina por ninguna característica de la persona (raza, creencia religiosa, sexo, etc.); *d) conflicto de intereses*: las decisiones concernientes al negocio van en función del beneficio de la empresa y de todos aquellos que la conforman y no de intereses personales; *e) proteger, sobre todo, la salud y el medio ambiente*: la salud y la seguridad de los trabajadores es lo más importante para la empresa, así como el compromiso de utilizar los recursos necesarios para producir de una manera que salvaguarde el medio ambiente; *f) protección de la propiedad intelectual*: protege la información de sus trabajadores, clientes y proveedores.

La “empresa A” forma parte del pacto mundial de las Naciones Unidas desde el año 2010. Con ello, la empresa se compromete ante este organismo a cumplir con los siguientes principios:

- 1) Apoyar y respetar los derechos humanos internacionales en su esfera de influencia.
- 2) Garantizar que su propia empresa no participe en violaciones de derechos humanos.
- 3) Preservar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.
- 4) Eliminar todo tipo de trabajo forzado.
- 5) Abolir el trabajo infantil.
- 6) Eliminar la discriminación en el empleo.
- 7) Apoyar un enfoque de precaución para hacer frente a los problemas ambientales.
- 8) Promover el uso responsable del medio ambiente.
- 9) Promover y fomentar el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente.
- 10) Oponerse a todas las formas de corrupción, incluida la extorsión y el soborno.

A nivel local, en la planta de Querétaro, la “empresa A” ha realizado varias acciones encaminadas a observar la filosofía corporativa socialmente responsable. Hace tres años logró adquirir el distintivo “Gilberto Rincón Gallardo” de empresa incluyente, otorgado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS). La planta

se hizo acreedora a este distintivo por la implementación que realizó en áreas operativas para poder contratar a personal sordo o con dificultades motrices. El departamento de RRHH ha hecho convenios con algunos asilos de niñas ubicados en la ciudad de Querétaro para realizar distintas donaciones en especie. De la misma manera, la empresa realiza donaciones a organismos e instituciones que tengan como objetivo ayudar o educar.

En términos generales, estas son las formas de cómo la “empresa A”, expone su compromiso socialmente responsable desde dentro de la empresa hacia afuera. A través de sus canales de comunicación, como redes sociales, revistas impresas y virtuales, tableros informativos, charlas informativas, inducciones, etc., la empresa da a conocer a sus trabajadores el compromiso que tiene con ellos, con los clientes, los proveedores y la sociedad en general. Sin embargo, ¿qué es lo que dice la otra parte? ¿La empresa contempla a su audiencia? ¿La comunicación es bilateral?

La participación de los actores y la perspectiva completa de la RSC en la empresa “A”

La información brindada por los informantes clave revela que no existe una relación directa con el entorno de la empresa, al menos no de manera directa. Es decir, la mayoría de las acciones realizadas por la empresa no están avaladas por los actores sociales, ni han sido requeridas o exigidas por los actores o partes interesadas. Las acciones que se realizan de manera local a título de socialmente responsable son decididas por la persona encargada del departamento de RRHH, a quien se le encomendó llevar a cabo todo lo relacionado con el tema RSC en la planta de Querétaro. Esta persona, en entrevista, dice tomar las decisiones al realizar donaciones contemplando la participación del personal de la planta a través de sus representantes.

¿La “empresa A” define a sus stakeholders ?

A pesar de que la persona responsable de la RSC en la planta Querétaro comenta que el interés de la empresa se centra únicamente en los trabajadores, sus familias y el cliente, el corporativo de la “empresa A” hace extensivo este interés a las sociedades que albergan las plantas de la empresa. Aunque carente de puntualización, las acciones que la empresa realiza pueden llegar a dimensionar cuáles son los actores o las partes interesadas que contempla en relación con los valores corporativos. En Europa, la “empresa A” es reconocida por su participación en la protección de refugiados, principalmente en Alemania. En conjunto con las oficinas de empleo alemanas, se han realizado diversas acciones con la finalidad de concientizar a la sociedad en el tema e integrar y brindar trabajo a refugiados. En la parte cultural, “la empresa A” ha realizado acciones junto con museos e instituciones culturales que involucran a

la sociedad para fomentar la diversidad cultural y étnica en ciudades de Alemania (principalmente en Iserlohn, ciudad de origen de la empresa) y Hungría, por nombrar algunas. En cuestiones de trabajo, la empresa durante el periodo 2015-2016 participó en el programa de la Unión Europea llamado *In Charge: Focus Youth Unemployment South Europe* para combatir los altos niveles de desempleo en jóvenes al sur del continente.

En el continente europeo es evidente el diálogo entre necesidades sociales de los actores externos y la “empresa A”, quizá para los expertos en el tema de RSC de aquellas latitudes existen fundamentos suficientes para catalogar a la empresa como socialmente responsable. Sin embargo, este diálogo entre actores sociales y la empresa no es tan fluido en la ciudad de Querétaro. La persona responsable de la RSC comenta que no conoce el entorno laboral, por lo que no cuenta con herramientas que le permitan configurar acciones para mejorarlo. El desconocimiento es justificado por el actor puesto que no es del interés de la empresa. Si bien el trabajo en la industria manufacturera automotriz puede ser considerado privilegiado para una gran cantidad de trabajadores en el estado de Querétaro, no se aleja mucho de los trabajos que son considerados precarios. En la planta de la “empresa A” ubicada en Querétaro, al menos una tercera parte de la plantilla de trabajadores gana alrededor \$6,000 al mes.

En términos laborales, si bien la “empresa A” en la ciudad de Querétaro no cuenta con proyectos de gran impacto para mejorar alguna necesidad social como los tiene en el continente europeo, no son desdeñables las acciones que la empresa ha realizado para poder contratar personas de grupos vulnerables, específicamente trabajadores sordos o con problemas motrices. Aunque esta acción no se aleja del aspecto instrumental fiduciario (Sacconi, 2012) utilizado para legitimarse como incluyentes ante sus clientes catalogados como OEM, al interior de la planta, en palabras de informantes clave, se percibe como una acción positiva que permite a los trabajadores sentirse responsables de participar.

El seguimiento de los actores locales a las acciones de RSC en términos de trabajo

El peso de los actores, como ya se mencionó, no sólo radica en los actores al interior de la empresa, sino en aquellos actores sociales que se ven involucrados en el impacto de la empresa. ¿Qué dicen estos actores? En esta investigación se contemplaron actores locales como la STPS, la Secretaría del Trabajo del estado de Querétaro y la SEDESU. En términos de RSC, el actor más involucrado es la STPS puesto que es el organismo gubernamental que a través de diversos distintivos promueve acciones socialmente responsables. Los distintivos “Gilberto Rincón Gallardo” y “Empresa Familiarmente Responsable” son algunos de ellos. Desafortunadamente, de acuerdo con la información proporcionada por el titular del área que otorga los distintivos, la

participación es poca. El titular, quien se encarga de llevar a cabo la evaluación para ser merecedor de los distintivos en el estado, comenta que en Querétaro tan sólo un promedio de 20 empresas participan de manera anual.

En general, el seguimiento del tema de RSC por estos actores es laxo. La incidencia de sus acciones radica en el seguimiento del cumplimiento de la normatividad aplicable, en el mejor de los casos. Con esto se da pie a que las acciones socialmente responsables de las empresas queden en manos de su propia voluntad. Por otro lado, es necesario especificar que, en términos de trabajo, el contexto laboral de nuestro país en el que se ofrecen salarios bajos está soportado por una estrategia nacional para la atracción de inversión extranjera desde décadas atrás. Difícil será mejorar las condiciones de trabajo, en este caso de salarios, si para algunos actores sociales (organismos gubernamentales) no representa una mejora para la sociedad. La empresa, por su parte, se puede apegar a la normatividad aplicable y realizar sus actividades productivas dentro de un marco donde su forma de actuar se puede considerar hasta ejemplar.

Y es que a la empresa no se le puede exigir más de lo que el contexto que la alberga ofrece. La OIT, en 2017, actualizó la “Declaración Tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social”. En ella refrenda algunas recomendaciones a gobiernos y a empresas multinacionales para mejorar las condiciones sociales en términos de empleo, y recomienda a las empresas multinacionales que realizan actividades productivas en países en vías de desarrollo aplicar la tecnología necesaria para generar empleos de calidad, así como ofrecer salarios, prestaciones y condiciones de trabajo en igualdad con las que se brindan en el país de origen, siempre y cuando el contexto les permita hacerlo. De no existir las condiciones, la empresa deberá ofrecer las mejores condiciones posibles (OIT, 2017). Con este argumento las empresas, al menos en México, pueden ofrecer salarios realmente bajos avalados por la ley.

Nota para finalizar

Teóricos de la RSC como Fernando Navarro (2012) han cuestionado el impacto que la RSC tiene fuera del país de origen de la empresa que la promulga. Pareciera que las buenas intenciones de la RSC alcanzan sólo para las ciudades donde se fundó la empresa y tiene instalado su corporativo. Por otro lado, en ciudades (principalmente pertenecientes a países en vías de desarrollo) que albergan a las plantas productivas la RSC pasa desapercibida. La afirmación de Navarro no se aleja a los resultados obtenidos en la presente investigación; no obstante, existen diversos motivos dentro y fuera de la empresa por los que el impacto de la RSC no es el esperado. Entre ellos, el compromiso social derivado de formar parte de esta misma sociedad que se ve beneficiada o impactada por la acción de la empresa.

Referencias

- Carrillo, M. (2017). "Introducción. El empleo en Querétaro 2009-2016". En M. Carrillo (Ed.), *Expresiones del trabajo en Querétaro*. (1-12). Querétaro: Concyteq.
- Carroll, A. B. (1979). "A three-dimensional conceptual model of corporate performance", *Academy of Management Review* IV(4): 497-505.
- Bowen, H. (2013). *Social Responsibilities of the Businessman*. Iowa: Iowa Press.
- Freeman, E. (1983). "Stockholders and Stakeholders: a new perspective on Corporate Governance", *California Management Review* XXV(3): 88-106.
- Friedman, M. (1970). "Social responsibility of business is to increase its profits", *The New York Times Magazine* (septiembre): 32-33.
- Galeano, M. (2012). *Estrategias de investigación social cualitativa. El giro de la mirada*. Medellín: La Carretera Editores.
- Gond, J.-P. (2012). "Cuatro perspectivas de la RSE". En G. D. Chávez (Ed.), *La responsabilidad social empresarial*. (29-42). Estado de México: Pearson Educación.
- INEGI (2016). *Estructura económica de Querétaro en síntesis*. Ciudad de México: autor.
- INEGI (2017). *Anuario estadístico geográfico de Querétaro 2017*. Aguascalientes: autor.
- INEGI (2017). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2017 (tercer trimestre)*. Aguascalientes: autor.
- Morin, E. (1998). *Introducción al pensamiento complejo*. Barcelona: Gedisa.
- Navarro, F. (2012). *Responsabilidad social corporativa: teoría y práctica*. Madrid: ESIC.
- OIT (1999). *Memoria del director general: Trabajo decente*. Ginebra: autor.
- OIT (2017). *Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social*. Ginebra: autor.
- Powell, W. y D. P. (1999). "Introducción". En *El nuevo institucionalismo en el análisis organizacional*. (22-75). México: FCE.
- Sacconi, L. (2012). "Corporate Social Responsibility and Corporate Governance", *Economía y Ética* 38: 1-42.
- Sethi, P. (1975). "Dimensions of corporate performance: an analytical framework", *California Management Review* XVII (3): 58-64.

EL CLÚSTER COMO CATEGORÍA ESTRUCTURANTE DEL ANÁLISIS PARA EL ESTUDIO DE LA GESTIÓN AMBIENTAL DE LA INDUSTRIA QUERETANA DE AUTOPARTES

*José Jaime Paulín Larracoechea**
*Marco Antonio Carrillo Pacheco***

Resumen

El objetivo de este trabajo es presentar al clúster como una categoría estructurante pertinente y útil dentro del análisis para el estudio de la gestión ambiental de la industria queretana de autopartes (centro de México), pues se trata de un tema imprescindible dentro de las decisiones que toman y seguirán tomando en los próximos años las empresas OEM, TR1 y TR2 en un contexto global, nacional y local de fuertes presiones económicas, políticas, sociales y ambientales.

Partiendo de la propuesta configurativa de Enrique De la Garza y teórica de Michael Porter se muestran los principales resultados de una entrevista presencial realizada al director general del Clúster Automotriz de Querétaro, los cuales exponen la preocupación, retos, trabajo y cooperación en la temática ambiental de dicho clúster con diferentes actores como la autoridad ambiental y el empresariado local. Se concluye que el clúster es una categoría importante que permite visibilizar distintas direccionalidades e intensidades en las relaciones de la configuración y que serán necesarios más estudios que lo relacionen con la esfera ambiental para estudiar las estrategias empresariales que se seguirán en la materia.

Palabras clave: clúster, gestión ambiental, autopartes.

* Profesor de la Facultad de Psicología de la Universidad Autónoma de Querétaro (UAQ); estudiante del doctorado en Estudios Multidisciplinarios sobre el Trabajo en la Unidad Multidisciplinaria de Estudios sobre el Trabajo de la UAQ (PNPC-Conacyt). Contacto: <jose.jaime@uaq.mx>.

** Investigador del Consejo de Ciencia y Tecnología del Estado de Querétaro (Concyteq). Contacto: <macarrillop@concyteq.edu.mx>.

Introducción

La difícil situación ambiental y climática que padece nuestro planeta está transformando paulatinamente nuestra vida cotidiana: la forma en que, por ejemplo, consumimos, habitamos nuestro hogar, nos alimentamos, paseamos, separamos los desperdicios o educamos a los más jóvenes es distinta a como lo hacíamos hace sólo unos años. Lo mismo está ocurriendo con la manera en la que nos movilizamos al interior de las ciudades o de una a otra, ya que nuestra forma de transportarnos, gracias al uso de combustibles fósiles, contribuye de manera importante al total de emisiones de gases de efecto invernadero (GEI).¹ La descripción anterior nos permite ubicar como tema de interés para los estudios laborales lo que sucede al interior de los procesos productivos en la industria automotriz (una de las más dinámicas en México y el mundo), espacio en el cual el tema ambiental es ahora una constante preocupación y establece tendencias organizacionales para que se le dediquen mayores recursos humanos y materiales.

Los intereses y la presión social, política y económica a la que están sometidos en general los principales fabricantes de equipos originales (OEM, por las siglas en inglés de *Original Equipment Manufacturer*), así como en el tema ambiental en particular, aunado al hecho de que el automóvil continúa siendo un objeto cultural de enorme relevancia y gran visibilidad, ha puesto a las empresas OEM en el centro del debate público y, más de una vez, en el ojo del huracán, tal como lo demuestra:

1. El escándalo en septiembre de 2015 con Volkswagen (conocido como *dieselgate*), compañía que autorizó la instalación de un programa ilegal para mentir respecto del nivel de emisiones contaminantes de miles de sus coches vendidos en la Unión Americana.
2. La noticia en enero de 2018 de que Volkswagen, BMW y Daimler “financiaron experimentos en los que se hizo inhalar gases emitidos por motores diésel a monos y a seres humanos” (Müller, 2018).
3. El reconocimiento de Nissan, en julio de 2018, de que algunos de sus trabajadores alteraron resultados de pruebas anticontaminación realizadas en plantas japonesas (Nissan Motor Corporation, 2018).
4. El anuncio, en agosto de 2018, por parte del Ministerio del Transporte de Japón de que Mazda, Suzuki y Yamaha realizaron pruebas inadecuadas sobre eficiencia en el consumo de combustible y emisiones en sus vehículos (Shiraki, 2018).

¹ La Quinta Comunicación Nacional ante la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre Cambio Climático (Semarnat-INECC, 2012: 196) plantea que el transporte es la subcategoría que contribuyó con 22.2% del total de emisiones de GEI (el autotransporte con 21.01%, la aviación con 0.65% y la navegación y ferrocarril con 0.67%); también plantea que hacia 2020 y 2030 los sectores “con mayor crecimiento y emisiones de GEI serán la generación eléctrica y el transporte” (Semarnat-INECC, 2012: 34).

5. La publicación, también en agosto de 2018, del documento *The Safer Affordable Fuel-Efficient (SAFE) Vehicles Rule for Model Years 2021-2026. Passenger Cars and Light Trucks*, emitido por la Agencia de Protección del Medio Ambiente del Gobierno de los Estados Unidos de América (EPA, 2018), el cual propone normas menos estrictas en los estándares de consumo y emisiones contaminantes de los automóviles respecto a los previamente establecidos en la administración del presidente Barak Obama (lo que augura una feroz batalla legal al respecto en los próximos años, particularmente entre el gobierno federal y el estado de California, el cual defiende una normatividad más estricta al respecto).²

Así entonces, investigar lo que está ocurriendo con la gestión ambiental en el sector automotriz y de autopartes resulta fundamental, sobre todo en países y ciudades como México y Querétaro, en donde de él dependen laboral y económicamente miles de familias de manera directa e indirecta, pues nos permitirá no sólo conocer lo que está pasando en dicho sector y los desafíos hacia un mañana en el que la cuestión ambiental seguirá modificando nuestra forma de vivir, movilizarnos, socializar, trabajar y consumir, sino sobre todo ubicar cómo se configura el sector al ampliar la mirada a la relación que las empresas del ramo mantienen entre ellas, así como con el gobierno, la academia y otros actores, desde una perspectiva multidisciplinaria que tiene su centro en los estudios sobre el trabajo.

Una categoría fundamental de análisis que teórica y metodológicamente resulta de gran relevancia y ayuda para poder comprender la configuración que emerge con el propósito antes señalado es la del clúster automotriz.

Desarrollo

El estudio de la gestión ambiental en la industria automotriz y de autopartes ha sido tradicionalmente abordado desde las ingenierías y las ciencias “exactas”, por lo que su comprensión desde las ciencias sociales y los estudios multidisciplinarios sobre el trabajo es todavía un reto pendiente (J.P. Durand, comunicación personal, 31 de enero de 2018), aunque, desde luego, no inexistente (García, 2015; Covarrubias, García-Jiménez, 2017). En 2017 se inició al interior del programa de doctorado de la Unidad Multidisciplinaria de Estudios sobre el Trabajo (UMEST) de la Universidad Autónoma de Querétaro la investigación en curso titulada “Gestión ambiental en la industria de autopartes en Querétaro”, la cual busca dar respuesta a la pregunta: ¿cómo se configura la industria de autopartes en Querétaro en cuanto a la gestión ambiental?,

² La incertidumbre que habrá mientras tanto, y sobre todo el resultado legal final, tendrá potencialmente importantes repercusiones económicas para este sector y los consumidores en todas partes del mundo, además de obvias consecuencias ambientales y climáticas.

partiendo de que en dicha configuración inciden diferentes tipos de relaciones no necesariamente armónicas o continuas (unas fuertes y otras débiles).³

Esta investigación se inscribe en la propuesta configuracionista de Enrique De la Garza (2018) y no plantea una hipótesis, pues “el camino de la construcción de conocimiento no sería el de la prueba de las hipótesis, sino la reconstrucción de la Totalidad concreta al objeto, que traducimos como construcción de configuraciones de configuraciones” (De la Garza, 2012: 343). El configuracionismo pone énfasis en una lógica relacional y no dicotómica o sistémica, ya que esta metodología entiende que la configuración puede presentar en su interior contradicciones, por lo que no se asume la idea de una tendencia al equilibrio, homeostasis o balance. Lo anterior es importante para nuestro trabajo porque nos permite tener en cuenta una situación presente cuando se aborda el tema ambiental: la contradicción en discursos, posiciones, datos o fenómenos que coexisten y deben considerarse relacionamente desde la propia tensión que generan.⁴ Sin tener en cuenta esas contradicciones no podemos entender temas como la gestión ambiental y la sustentabilidad. El configuracionismo plantea que siempre es posible ubicar al objeto de estudio “en los cruces entre estructuras-subjetividades-acciones” (De la Garza, 2018: 352). Para los fines de este texto, pondremos el acento en las estructuras, las cuales se entienden aquí como “aquel resultado de las acciones humanas que se objetivan, independizándose relativamente de sus creadores y volviéndose sobre estos” (De la Garza, 2018: 352), y pueden ser materiales o simbólicas (De la Garza, 2018: 353).

Uno de los desafíos que suelen encontrarse al querer investigar lo que ocurre al respecto en una zona delimitada (como la del estado de Querétaro, en el centro de la República Mexicana, que aquí nos ocupa) es cómo pensar y acercarse a la mediación macro-meso-micro cuando tanto la industria automotriz y de autopartes como la cuestión ambiental y su gestión tienen una complejidad tal que acaban desbordando dicha zona geográfica: hoy la automotriz es una de las empresas transnacionales por excelencia con “una cadena internacional de producción, comercialización, distribución y servicios” (Gutiérrez, 2016: 14) extremadamente sofisticada y versátil, mientras que el tema ambiental no puede dejar de pensarse en términos globales (*e.g.* contaminación atmosférica resultante de un auto ensamblado en Norteamérica y vendido en otro continente; cambio climático producto de los gases de efecto invernadero generados por el motor de combustión interna; residuos y desechos industriales consecuencia de la manufactura del vehículo, etcétera). ¿Cómo proceder entonces?

³ En la presente investigación sólo es motivo de interés la industria automotriz y de autopartes de vehículos ligeros, definidos como “vehículos de motor utilizados para el transporte de pasajeros que no contienen más de ocho asientos (incluido el del conductor)” (Secretaría de Economía, 2016: 19).

⁴ Recordemos simplemente que como consecuencia del cambio climático antropogénico hemos alcanzado “unas concentraciones atmosféricas de dióxido de carbono, metano y óxido nitroso sin parangón en por lo menos los últimos 800,000 años” (IPCC, 2014: 4); al mismo tiempo, se espera que en las próximas décadas el número de vehículos en el mundo alcance la cifra de 2 mil millones de unidades en circulación (Covarrubias, 2015: 8).

Antes de avanzar, recordemos que el trabajo (como el que implica la producción de un automóvil) nunca se da en el vacío, sino que siempre está situado en algún lugar: el mundo de las cosas, de la naturaleza, de la *tierra*, es decir en el territorio; para ser más precisos: en *un* territorio. En el fondo, hablar del trabajo es hablar de lo que ocurre en un espacio territorial delimitado (la fábrica, el corporativo, la casa, el parque industrial, la calle, el taller, el clúster, etcétera). Al menos así había sido hasta hace algunas décadas, pues el alcance global de las acciones humanas que se consiguió en el siglo XX ha amplificado esta situación. Ahora lo que ocurre en un determinado punto territorial puede tener repercusiones inmediatas en lejanas coordenadas de la geografía del planeta, sino es que en todo el globo (*e.g.* accidentes en plantas de energía nuclear; derrames de buques o plataformas petroleras; despidos en varios países decididos en oficinas corporativas de empresas transnacionales). La globalización no es sólo un discurso, tiene impactos cotidianos, cercanos e identitarios. Y esto aplica de manera particular a la cuestión del trabajo y la naturaleza: uno de los focos de atención de las empresas, productores, corporativos y sindicatos atraviesa hoy (en mayor o menor medida) la cuestión ambiental. Todo trabajo, entonces, está permanentemente situado en un territorio, siempre se realiza *en él* y *con él* (*e.g.* su orografía, disponibilidad hídrica, infraestructura, espacio aéreo). De por medio no hay sólo una situación geográfica, sino que se encuentra también la situación social que incluye, entre otras, la producción y el consumo, tema que ha sido de interés, por ejemplo para la economía (*e.g.* Alfred Marshall), la geografía económica (*e.g.* Richard Hartshorne) y la llamada nueva geografía económica (*e.g.* Paul Krugman).

La importancia económica del sector autopartes

Veamos, por consiguiente, lo que ocurre a nivel nacional y estatal con la industria de nuestro interés. México es el séptimo productor y el cuarto exportador mundial de vehículos ligeros en el mundo. El sector “aporta más de 3% del Producto Interno Bruto (PIB) nacional y 18% del PIB manufacturero, genera divisas por más de 52,000 millones de dólares al año y es responsable de alrededor de 900,000 empleos directos en todo el país” (Secretaría de Economía, 2016: 9). En números absolutos, la producción total de vehículos ligeros entre 1990 y 2016 se cuadruplicó “al pasar de 803 mil 691 unidades en 1990 a 3 millones 465 mil 615 unidades en 2016, con lo que se marcó un nuevo récord histórico” (CEFP, 2017: 3). Para 2020 se espera que “la industria automotriz mexicana produzca cerca de 5 millones de vehículos ligeros de 13 marcas diferentes, en más de 30 plantas de manufactura” (Secretaría de Economía, 2016: 9).

Al acercarnos a conocer la industria de autopartes en Querétaro como espacio determinado de nuestra elección, nos encontramos con un estado en el cual el sector primario representa 2.2% del PIB estatal, el sector secundario 41.8% y el terciario 56%; la manufactura (ubicada dentro del sector secundario) representa 26.8% del mismo (Plan Estatal de Desarrollo 2016-2021: 53-54). Concretamente, la rama de

autopartes emplea a entre 50,000 (Anuario Económico 2017: 216) y 67,000 personas (Becerril, 2018) y aporta 28.5% del total de las exportaciones de la entidad (Becerril, 2018). Querétaro hoy cuenta con cuatro centros de desarrollo e investigación, 104 proveedoras de primer nivel (TR1) y más de 200 de segundo nivel (TR2), recibiendo de 2010 a 2017 la cifra de 2,281 millones de dólares de inversión extranjera de países como Alemania (27% de las 104 empresas TR1), Japón (20%) y Estados Unidos (13%), junto con otras naciones como España, Francia, Holanda y Corea del Sur (Becerril, 2018).

Estos datos presentan un sector de autopartes local, dinámico y competitivo, compuesto por más de tres centenares de empresas de más de una decena de países de tres continentes, que deben responder a políticas, normativas, autoridades, legislaciones, programas y presiones internas y externas de carácter ambiental internacionales, nacionales y locales, que corresponden (en esta investigación) a los niveles macro, meso y micro. Pues bien, una estructura fundamental a partir de la cual se puede avanzar en este panorama complejo es el clúster, entendido como “un conjunto de empresas interrelacionadas que trabajan en un mismo sector y que, además, colaboran de manera estratégica para obtener beneficios comunes” (Anuario Económico, 2017: 216).

El concepto de clúster

A finales del siglo XX, el ingeniero y economista Michael Porter se convirtió en el autor de la teoría del clúster (traducido frecuentemente al español como cúmulo o conglomerado), la cual señala la importancia de la cercanía territorial de las empresas para su competitividad en un entorno globalizado. Lejos de perder importancia en un mundo de libre comercio –como alguna vez se imaginó–, la ubicación geográfica de las empresas sigue siendo un tema primordial. La logística adecuada y precisa de la cadena de valor es fundamental para la competitividad.

Porter parte de una paradoja: “en una economía global, las ventajas competitivas duraderas tienen que ver, cada día más, con factores locales” (1999: 130), para explicar que “los clústers son concentraciones geográficas de empresas e instituciones interconectadas, que actúan en determinado campo. Agrupan a una amplia gama de industrias y otras entidades relacionadas que son importantes para competir” (1999: 132), entre los que menciona a los proveedores de insumos críticos, de infraestructura especializada, fabricantes de productos complementarios, organismos gubernamentales, universidades, proveedores de capacitación y asociaciones de comercio (1999: 132). Los clústeres alientan la competencia y la cooperación (1999: 132) y se pueden pensar como “una manera alternativa de organizar la cadena de valor” (1999: 134). Ellos “juegan un papel vital en la capacidad de innovar continuamente de las empresas” (1999: 137); necesitan “una década o más para crear una profunda y real ventaja competitiva” (1999: 141) y las discontinuidades

tecnológicas “constituyen, quizá, la mayor amenaza externa, porque neutralizan muchas ventajas simultáneamente” (1999: 141).

Porter “presenta una teoría de la competitividad donde integra elementos del orden nacional, regional y local en el contexto de una economía mundial” (McCormick, 2005: 89), en la que demuestra que “la localización adquiere una importancia aún mayor, debido a la necesidad de innovar y a la importancia de la gestión del conocimiento” (McCormick, 2005: 90). Es sustancial subrayar aquí que, pese a la trascendencia del tema, aún es escasa la literatura que aborda la sustentabilidad y los clústeres, puesto que lo que se ha privilegiado es el enfoque “a nivel de una sola empresa” (De Chiara, 2017: 50).

Sólo en los últimos años, la teoría ha comenzado a centrarse en los vínculos existentes entre los clústeres y la sostenibilidad (Knorringa y Nadvi 2016; Lund-Thomsen y Pillay 2012) haciendo hincapié en el rol de las pequeñas y medianas empresas (Battaglia *et al.* 2010; Hoivik y Shankar 2011; Testa *et al.* 2012) o en el cumplimiento con un enfoque de sostenibilidad para clústeres en países en desarrollo (Knorringa y Nadvi 2016; Lund-Thomsen *et al.* 2016) (De Chiara, 2017: 50).

Una posibilidad novedosa, interesante y viable, por tanto, para estudiar la gestión ambiental en la industria automotriz y de autopartes en un contexto y espacio determinado como Querétaro, es considerar al clúster automotriz como una categoría estructurante del análisis en la investigación: el clúster no es el objeto de estudio de nuestro trabajo, sino la industria queretana de autopartes en general, pero se toma de inicio como un nodo fundamental y articulador que media entre el nivel macro (empresas OEM, asociaciones globales, organismos multinacionales, normatividad internacional), meso (empresariado, asociaciones y centros de investigación e innovación nacionales, autoridades y normatividad federal) y micro (empresariado, asociaciones, universidades, autoridades y normatividad tanto estatal como municipal), pues su nivel de interlocución, cooperación y operatividad⁵ permite al investigador proveerse de valiosa información de otros nodos y actores, así como ir comprendiendo la intensidad y direccionalidad de las relaciones emergentes en dicha configuración.

El clúster automotriz de Querétaro

El primer clúster automotriz en el país se formó en Nuevo León en julio de 2007 con siete empresas, dos universidades y dos organismos de Gobierno (Montoya, 2014: 15). Desde entonces se han constituido otros más, como el de Chihuahua, Coahuila, Estado

⁵ Si un clúster no cumple con estas características, decae considerablemente su utilidad como instrumento de análisis para la investigación.

de México, Guanajuato, Puebla-Tlaxcala, Querétaro, San Luis Potosí y Jalisco, los cuales han intensificado su colaboración al realizar encuentros o formar asociaciones como la Red de Clústeres Automotrices de México, establecida en 2016 (Silva, 2016).

Concretamente, el Clúster Automotriz de Querétaro, S.A., nació en 2013 bajo un modelo de interacción Industria-Academia-Gobierno en el que participan escuelas técnicas y universidades, gobierno estatal, empresas OEM, TR1 y TR2, así como centros I+D (2018); entre sus aliados estratégicos se encuentra (de manera relevante para nosotros) la Procuraduría Federal de Protección al Medio Ambiente, así como la Agencia Internacional de Cooperación del Japón (JICA) y la Fundación México-Estados Unidos para la Ciencia (FUMEC). El clúster promueve “el aumento de la competitividad del sector en la región mediante proyectos y acciones que han impactado el desarrollo de recursos humanos, la integración de empresas locales a las cadenas de suministro y la generación de información estratégica que facilite la toma de decisiones de negocios” (Silva, 2016), sus asociados representan más de 32,000 empleos, producen 3,200 MDD al año y compran más de 2,120 MDD al año (Silva, 2016).

Resultados de trabajo de campo

El ingeniero Daniel Hernández es el director general del Clúster Automotriz de Querétaro⁶ desde 2015; ha estado cerca del clúster desde sus inicios, cuando formó parte del equipo de trabajo gubernamental que empujó este proyecto. En ese entonces (2011-2012), se planteó desde el gobierno estatal qué seguía después del impulso que se le había dado a la industria de autopartes en cuanto a vinculación, acercamiento de empresas, atracción de proyectos, programas de capacitación y certificación. La respuesta fue la clusterización bajo el principio de cooperación empresa-empresa e identificación y solución de problemas comunes: “Vimos lo que estaban haciendo en Europa, otros estados aquí en México, y de ahí tratamos de sacar un modelo que pudiera aplicarse a las empresas. Es un modelo basado en la cooperación y sobre todo en la generación de resultados”. Uno de los obstáculos a los que se enfrentaron al establecer la asociación clúster (“porque los clústeres ya existen: no se inventan”) fueron las implicaciones legales, puesto que en el sector automotriz hay grandes empresas extranjeras “donde muchas de las veces la toma de decisiones final no está en Querétaro sino en otro lado”.

Superado ese escollo, se constituyó formalmente el clúster en junio de 2013 con doce empresas, dos universidades, un centro de investigación y el propio gobierno del estado (Anuario Económico, 2017: 216). El ingeniero Hernández es enfático en señalar que el buen trabajo realizado por el clúster hasta ahora y su consolidación se

⁶ Entrevista presencial realizada el 03 de mayo de 2018 en las oficinas del clúster automotriz en la ciudad de Santiago de Querétaro.

han dado gracias a “una muy buena estructura de gobernanza que es la clave para que esto funcione”, pues, según dijo, a partir de ella se dan el involucramiento, la responsabilidad, el compromiso con la gente y con los resultados que se plantean. Más que el número de miembros, lo importante son “los resultados que podemos estar generando”, reconociendo en todo momento que “cada clúster es diferente, cada clúster nace en realidades diferentes, cada región es diferente”, y que, al mismo tiempo, tienen objetivos comunes, lo que hizo que el clúster queretano fuera uno de los que impulsaran la Red de Clústeres Automotrices de México.

El Clúster Automotriz de Querétaro actualmente cuenta con 67 miembros, tiene seis grupos de trabajo con temas que han sido considerados relevantes: capital humano, cadena de suministro, empresas TR2, desarrollo tecnológico, finanzas y excelencia operativa,⁷ esto dentro de una industria global que tiene retos muy claros: “La parte medioambiental, las concentraciones en la ciudad y la seguridad en el automóvil, y con ellos hay una serie de herramientas que el sector está tratando de empujar y de bajar hacia la cadena de valor, que es donde nosotros como Querétaro ya jugamos porque no estamos en los niveles altos de la cadena de valor, estamos más abajo, no en cuanto al valor de la producción, sino en la manera de la integración: no tenemos una armadora de vehículos ligeros [...] Hay ciertas obligaciones y regulaciones que tienen que cumplir las armadoras para poder hacer frente a estos retos”.

El tema ambiental “es clave y conlleva grandes retos tecnológicos para tener autos más eficientes o autos con energías alternativas”, y todos los clústeres están alineados a tratar de atender la cuestión de alguna u otra manera: “facilitando conocimiento, acceso a financiamiento, el *know-how*, la capacitación y el desarrollo del personal, la adopción de nuevas tecnologías, etcétera”. Hay aquí un nivel macro que se reconoce (“la reducción de la contaminación que producen los autos, un gran reto por ejemplo de las armadoras y sus áreas de innovación y desarrollo”) y uno micro (“retos tecnológicos hacia los proveedores”). “No basta tener solamente un auto que no contamine o contamine menos, sino que el proceso de manufactura en sí mismo también debe ser *ecofriendly*, debe ser correcto con el medio ambiente, y ahí están obviamente las regulaciones, los estándares internacionales que se han establecido para esto”. Esto genera una “cascada”: “las empresas armadoras son las que ponen el ejemplo y después lo bajan como obligatoriedad, como un modelo de negocios hacia las empresas TR1”. En esta *cascada*, el clúster queretano tiene como prioridad el apoyo a las empresas locales TR2 (dedicadas a la inyección de plástico, maquinado, estampado, forja, hule, etc.), tradicionalmente “no tan ocupadas de este tema”, pues sus prioridades han estado más en la tecnología o el flujo de capital, por ejemplo, que en la implementación de sistemas de gestión ambiental. “Vemos que en el corto plazo (no más de cinco años) sí será una condicionante de negocios el que las empresas TR2

⁷ El Clúster Automotriz de Nuevo León, por ejemplo, sí considera como uno de sus ocho comités el tema de sustentabilidad, además de cadena de suministro, desarrollo humano, desarrollo de proveedores, finanzas, innovación, operaciones y empresas TR2.

tengan alineada una política de gestión ambiental en su interior para garantizar sus procesos, el manejo de sus desperdicios, el uso de los recursos, etcétera. Y ahí es donde nosotros hemos tratado de poner bases para ello”. El trabajo ha consistido en cursos de ISO14001 y acercamiento con la autoridad ambiental para ir acercando a las empresas al programa de Industria Limpia⁸ y que se den cuenta de sus beneficios (de competitividad y ahorros).⁹ Algunas empresas de compradores líderes “están queriendo empujar a sus proveedores para que estén alineados a tiempo, y eso es algo muy loable de grandes empresas de otros orígenes de inversión que están aquí en Querétaro y que buscan cómo sus proveedores no queden fuera de la jugada”. Estas empresas TRI “les muestran el camino a las más chicas” en todo lo necesario para el cumplimiento legal ambiental.

Ante la idea de un futuro próximo, donde el auto eléctrico llegue a dominar el mercado, el ingeniero Hernández es categórico: “Hay cambios, y es una cuestión tecnológica normal. [...] ¿Qué sucederá tecnológicamente con la base de proveeduría ya establecida? Que muchos de ellos seguirán siendo proveeduría (un automóvil va a seguir teniendo rines, llantas, asientos y (al menos en una primera etapa) volantes (en una segunda etapa ya ni eso) [...] Hay unos casos muy particulares que en definitiva su modelo de negocios sí cambiará (no se necesitarán tal vez marchas, alternadores), pero al final del día es una cuestión tecnológica en la que las empresas evolucionan o van cambiando para explorar otras cuestiones del negocio”. Inclusive las empresas perjudicadas por esta transformación “van a tener todavía un amplísimo margen de repuestos y refaccionamientos” con los millones de autos de combustión interna que no desaparecerán de la noche a la mañana. No hay que olvidar que “el hito de la industria es el auto eléctrico, autónomo, compartido y sin controles, hacia allá es a donde vamos”.

¿Quién está impulsando los cambios en materia ambiental en la industria? “Normalmente la armadora es quien ha empujado todos los cambios tecnológicos, de materiales, de conocimiento, hacia los siguientes niveles de la cadena de valor y ella es quien va marcando la pauta; al final podrá haber regulaciones, pero si las armadoras no trabajan en cumplir con eso, no se logra”, esto debido a que –sin perder de vista que esta industria “es un negocio al final de cuentas”– las empresas OEM enfrentan grandes ciclos de presión de sus tradicionales competidores y de nuevos rivales (*e.g.* Tesla, Google, Apple) ante un mercado cada vez más exigente, y de cara a los cambios en patrones de consumo que muchas veces las lleva a cometer ilegalidades o trampas como las que ya se comentaban en la introducción de este documento. El

⁸ El Programa Nacional de Auditoría Ambiental (PNAA), conocido como “Industria Limpia”, otorga a las empresas que voluntariamente deciden someterse a una auditoría ambiental un certificado de industria limpia con validez de dos años, el cual se puede renovar.

⁹ En el Reporte Anual 2017 de actividades del clúster se indica que se impartió el curso “Cumplimiento legal ambiental” los días 23 y 24 de febrero y 9, 10 y 11 de agosto (Clúster Automotriz de Querétaro, 2017: 9).

precedente que se marcó con el escándalo de Volkswagen “va a obligar a las empresas [...] a alinear sus esfuerzos como es debido porque el mercado se está comportando de esa manera. El mercado va a obligar a que cada vez tengan que ser más eficientes, competitivas y amigables con el medio ambiente”.

¿Se dan prácticas ilegales en cuanto al tema ambiental en la industria local? Para el director del clúster en Querétaro puede haberlas, pero considera que en general “hay una vigilancia importante por parte de la autoridad [ambiental]”, así como “cada vez más cumplimiento” de la normatividad al respecto. En su opinión, las empresas llegan al estado no porque aquí se incumpla la legislación ambiental ni porque la mano de obra sea barata (“aquí en Querétaro se paga mejor que en la región”),¹⁰ sino por “cuestión logística, conectividad, calidad de vida y mano de obra que venimos desarrollando en México y particularmente en Querétaro desde los años 60”, así como por “la gran base de universidades que tenemos”.

Análisis de los resultados

La entrevista realizada nos permite plantear las siguientes observaciones:

1. La decisión por parte del gobierno estatal (actor local) para conformar la asociación clúster fue clave; sin embargo, frecuentemente la decisión de los departamentos legales de las empresas (actores nacionales o transnacionales) no se encontraban aquí, aunque su planta sí. Esto permite delinear una problemática específica y una lógica que aquí llamaremos global-local-global¹¹ del “nuevo modelo de acumulación de la ETA [empresa transnacional automotriz] caracterizada por su estructura global, flexible y en red, a lo largo de sus cadenas de producción y distribución en las que están implícitos profundos cambios en sus sistemas de gestión, organización y funcionamiento” (Gutiérrez, 2016: 185).
2. Cada clúster se asienta en una región con particularidades únicas tales como “desarrollo, salarios, precios, divisas, recursos naturales, infraestructura e incentivos en general, así como proveedores” (Gutiérrez, 2016: 185), fuerza de trabajo, personal calificado, centros de investigación y universidades, que son parte del nivel de análisis.

¹⁰ Los datos indican que en México “el salario por hora en la industria manufacturera en 2015 fue de 2.42 dólares por hora en promedio, más de diez veces por debajo que el de Estados Unidos (19.92 dls/hr)” (CEFP, 2017: 6).

¹¹ Una lógica de análisis relacional que busca no ser dicotómica bajo la cual en las últimas décadas las empresas transnacionales (globales) dedicadas al sector automotriz y de autopartes han relocalizado sus plantas ensambladoras y distintas fases de sus procesos productivos en muy diversas regiones (locales) alrededor del mundo. El producto final –automóvil– puede ser vendido en otra latitud, pero independientemente de ello varias de sus externalidades negativas (a consecuencia de la expulsión de CO₂, NOx, CO, etcétera) se convierten en problemas globales (e.g. ambientales, climáticos, de salud) que afectan a todos de igual manera, posean o no un automóvil.

sis micro en que se centra el trabajo en curso, pero que no se puede entender sin las redes de cooperación y factores de presión que a su vez recibe de los niveles meso y macro. En algunos clústeres la cuestión ambiental o relacionada con la sustentabilidad está mencionada explícitamente como central (caso Nuevo León), mientras que en otros (como Querétaro) se menciona su importancia como un tema transversal. Sus experiencias se comparten y enriquecen ahora en la Red de Clústeres Automotrices de México (nivel de análisis meso).

3. La presión económica, social, política y científica ha impuesto nuevas regulaciones y estándares internacionales hacia las empresas OEM, aunque no todas tienen la misma intensidad, pues para el clúster en cuestión destaca sobre todo la primera (el mercado).
4. Hay una intención que presiona al cuidado ambiental (una direccionalidad) por parte de actores globales (*e.g.* Naciones Unidas, organizaciones de la sociedad civil) y nacionales (gobiernos y sus autoridades ambientales) hacia las armadoras; éstas la reciben y *deciden incorporarla* como parte de su modelo de negocio (a veces no sin resistencias, simulaciones o ilegalidades para cumplirlas medianamente o incluso incumplirlas, como lo ejemplificó el caso Volkswagen), bajando a su vez “en cascada” los cambios y obligatoriedad resultante a su cadena de producción y distribución dispersa en distintos países y regiones, como ocurre con la industria de autopartes en el estado de Querétaro.
5. Se vislumbra en el corto plazo (cinco años) la obligatoriedad de que las empresas TR2 (que son sobre todo locales) tengan como condicionante de negocio una política de gestión ambiental incorporada en sus procesos, tema del que no se han ocupado mayormente hasta hoy, por lo que el clúster está asumiendo un papel fundamental en apoyar esta transición.
6. El clúster queretano de autopartes cumple, en su experiencia, con la función principal propuesta por Porter, pues fomenta la competencia (*e.g.* con otros clústeres de la región) y cooperación (empresas exitosas en implementar sistemas de gestión ambiental comparten de manera “loable” su experiencia con las que inician el proceso); además, se presenta como un intermediario entre la autoridad ambiental competente y el empresariado local.
7. Aunque en cuanto al cuidado y preservación del patrimonio natural a nivel nacional algunas voces han señalado una “evidente” corrupción (Ramírez, 2018), la dirección del Clúster Automotriz de Querétaro (sin descartar posibles casos de ella), no la señala como un problema primario en la industria local de autopartes.

Conclusiones

Las múltiples y variadas adversidades ambientales y climáticas que seguiremos enfrentando en las próximas décadas —con sus efectos sobre las diversas esferas de la vida humana, entre las cuales, desde luego, está la del mundo del trabajo—, hacen que los interesados en los estudios laborales deban considerar seriamente esta nueva

realidad. Pasar de investigar el capital y los obreros como sujetos de la transformación social produciendo bienes materiales al interior de una fábrica (como ocurrió durante gran parte del siglo XX) a pensar ahora nuevos territorios, instituciones, redes sociales, subjetividades, configuraciones y actores (como los clústeres), genera no sólo valiosos aportes al conocimiento en términos disciplinarios, sino también contribuciones útiles para los propios actores involucrados, las cuales les permiten tomar decisiones ante un mercado global hondamente competido, muy cambiante y sujeto a fuertes presiones económicas, políticas, sociales y ambientales.

Desde la constitución del Clúster Automotriz de Querétaro en 2013, a partir del impulso del gobierno estatal, esta asociación ha buscado exitosamente (en términos económicos, de número de miembros y de imagen pública): a) posicionar a las empresas de autopartes con ventajas comparativas en la competencia nacional e internacional, y b) mostrar que Querétaro cuenta con un entorno favorable para la inversión productiva. Este clúster se presenta y se toma de inicio, en nuestro caso, como un nodo articulador (gracias a su interlocución, cooperación y operatividad con otros nodos) que permite ir advirtiendo una parte del entramado de relaciones existentes que darán lugar a una configuración específica sobre la gestión ambiental en la industria queretana de autopartes; es, por tanto y en este sentido, una categoría estructurante útil con la cual es posible mirar y comprender (a partir de análisis de entrevistas como la que aquí se muestra) relaciones o realidades que pueden ser contradictorias (*e.g.* capital que busca su reproducción infinita en un mundo con recursos finitos). Para el trabajo de campo, es una categoría que también permite empezar a visibilizar distintas direccionalidades e intensidades en las relaciones de la configuración (*e.g.* normatividad, mercado, universidades, gobierno local). Metodológicamente, el clúster permite a los investigadores ir entretejiendo el análisis micro, meso y macro (en temas los que esa articulación presenta alta complejidad como el de la industria automotriz y de autopartes, así como el ambiental), sin dejar de considerar, desde luego, centrales las mediaciones presentes (culturales, simbólicas, políticas, económicas, históricas, etcétera).

La configuración es el horizonte único y siempre en movimiento bajo el cual se presentan una serie de relaciones que incluyen a la estructura, subjetividad y acción: ante la gravedad de la crisis ecológica y climática, y por la importancia de la industria automotriz y de autopartes (en el mundo, México y Querétaro), es necesario profundizar en investigaciones que analicen la gestión ambiental en dicha industria, en la cual los clústeres pueden ser (como en el caso que nos ocupa) una categoría estructurante a considerar por lo que apoya (para el trabajo de campo) y devela (para la propia configuración). Queda abierta la puerta para continuar con trabajos de esta naturaleza que permitan conocer, comprender y explicar el tipo de estrategias empresariales que, sin duda, están marcando la pauta para las actuales transformaciones y futuros éxitos o fracasos de importantes negocios (como el del gas, petróleo, automotriz y de autopartes) que moldearon un tipo específico de sociedad en el siglo XX: con toda seguridad, el último de la historia moderna en el que el tema ambiental fue

dejado de lado más veces de lo que era necesario, con consecuencias que debemos enfrentar sin demora.

Referencias

- Anuario Económico (2017). *Querétaro competitivo*. Santiago de Querétaro: Secretaría de Desarrollo Sustentable.
- Becerril, D. (2018). “Industria automotriz de Querétaro, en auge”, *El economista*, disponible en: <<https://www.eleconomista.com.mx/estados/Industria-automotriz-de-Queretaro-en-auge-20180603-0091.html>>.
- Centro de Estudios de las Finanzas Públicas (CEFP) (2017). *La industria automotriz en México y el Tratado de Libre Comercio con América del Norte (TLCAN) (Boletín industrial)*. Ciudad de México: Cámara de Diputados LXIII Legislatura.
- Clúster Automotriz de Querétaro (2017). *Reporte anual 2017*. Santiago de Querétaro.
- Clúster Automotriz de Querétaro (2018). *Santiago de Querétaro*, disponible en: <<http://autoqro.mx/>>.
- Covarrubias, A. (2015). “Introducción”. En Covarrubias, A. y A. Arteaga-García (coords.), *La industria automotriz en México frente al nuevo siglo*. Hermosillo: UAM/Porrúa/El Colegio de Sonora.
- Covarrubias, A. y H. García-Jiménez, H. (2017). “El mercado y la regulación como determinantes de la innovación ambiental del sector automotriz en México”, *Entreciencias: diálogos en la Sociedad del Conocimiento* 5 (12).
- De Chiara, A. (2017). *Implementing Sustainability Strategies in Networks and Clusters*. Switzerland, Springer International Publishing.
- Environmental Protection Agency (EPA) (2018). *The Safer Affordable Fuel-Efficient (SAFE) Vehicles Rule for Model Years 2021-2026. Passenger Cars and Light Trucks*. Washington, D.C.
- De la Garza, E. (2012). “La metodología marxista y el configuracionismo en América Latina”. En De la Garza, E. y G. Leyva (coords.), *Tratado de metodología de las ciencias sociales: perspectivas actuales*. México: FCE-UAM.
- De la Garza, E. (2018). *La metodología configuracionista para la investigación*. Ciudad de México/Barcelona: UAM/Gedisa.
- García, H. (2015). *Sistemas complejos e innovación ambiental del sector automotriz en México*. Ciudad de México/Cuernavaca: El Colegio de México/Universidad Autónoma del Estado de Morelos.
- Gutiérrez, A. (2016). *La empresa transnacional automotriz*. Ciudad de México: UNAM.
- Panel Intergubernamental de Expertos sobre el Cambio Climático (IPCC) (2014). *Cambio climático 2014, Informe de síntesis*.
- McCormick, D. (2005). “El futuro de los clústers y las cadenas productivas”, *Semestre Económico* 8 (15): 87-102.

- Montoya, M. (2014). “Análisis del aporte al desarrollo empresarial regional del clúster automotriz de Nuevo León México”, *Cuadernos Latinoamericanos de Administración* X (19): 7-21.
- Müller, E. (2018). “Los fabricantes de coches alemanes, acusados de pagar experimentos con monos y humanos”, *El País*, disponible en: <https://elpais.com/economia/2018/01/29/actualidad/1517237965_024764.html>.
- Nissan Motor Corporation (2018). *Regarding Misconduct in Exhaust Gas Measurement within Final Vehicle Inspections in Japan*. Comunicado de prensa.
- Plan Estatal de Desarrollo Querétaro 2016-2021. Santiago de Querétaro, Gobierno del estado de Querétaro.
- Porter, M. (1999). “Los clústers y la competencia”, *Estrategia* 1 (2): 130-145.
- Ramírez, C. (2018). “Expertos denuncian ‘corrupción ambiental’ en México”, *El Universal*, disponible en: <<http://www.eluniversal.com.mx/ciencia-y-salud/ciencia/expertos-denuncian-corrupcion-ambiental-en-mexico>>.
- Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales/Instituto Nacional de Ecología y Cambio Climático (Semarnat/INECC) (2012). *Quinta Comunicación Nacional ante la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre Cambio Climático*. Ciudad de México.
- Secretaría de Economía (2016). *La industria automotriz mexicana: situación actual, retos y oportunidades*. Ciudad de México: ProMéxico.
- Shiraki, M. (2018). “Mazda, Suzuki, Yamaha Motor apologize for improper vehicle tests”, *Reuters*, disponible en: <<https://uk.reuters.com/article/us-mazda-suzuki-motor-emissions/mazda-suzuki-yamaha-motor-cheated-on-fuel-economy-emissions-testing-japan-government-idUKKBN1KU023>>.
- Silva, M.A. (2016). “Firman INA y CLAUT Edomex primer convenio pro Red Clúster Automotriz de México”, *Auto Motores*, disponible en: <<http://www.automotores-rev.com/firman-ina-claut-edomex-primer-convenio-pro-red-cluster-automotriz-mexico/>>.

LA DIMENSIÓN DE VULNERABILIDAD Y LA SUBJETIVACIÓN A PARTIR DE LOS TRABAJADORES OPERATIVOS HOTELEROS

*Andrés González Pereda**

*Blanca Yasmín Montúfar Corona***

*Eduardo Luna Ruiz****

Resumen

La precariedad laboral es un fenómeno con amplia presencia en los estudios laborales que presenta una interesante perspectiva si se estudia desde sus dimensiones. Por ello, el presente artículo se centra en la dimensión de *vulnerabilidad*, focalizada en elementos de la salud física y mental de los trabajadores. Asimismo, aborda los componentes de esta dimensión y su relación con la salud ocupacional, y por qué es importante identificar la forma de subjetivar dicho fenómeno. El artículo se basa en un proyecto de investigación realizado en un hotel de 5 estrellas en la ciudad de Querétaro, y a partir de los resultados preliminares de dicho proyecto se irá ejemplificando cómo impacta la dimensión de *vulnerabilidad* en los trabajadores que laboran en este sector y fueron objeto de estudio, cuáles son las problemáticas relacionadas con la dimensión *vulnerabilidad* más recurrentes y cómo las subjetivan los trabajadores operativos de este sector. De igual manera, se aborda lo que teóricamente se ha revisado sobre precariedad como un fenómeno sociológico y laboral, estudiándolo desde el enfoque de dimensiones, así como lo que se ha explorado acerca de la subjetividad desde un sentido teórico.

Palabras clave: vulnerabilidad, precariedad, subjetividad, salud ocupacional.

* Estudiante de la maestría en Estudios Multidisciplinarios sobre el Trabajo (PNPC-Conacyt) de la Facultad de Psicología de la Universidad Autónoma de Querétaro. Contacto: <andresgonzalezp12@gmail.com>.

** Profesora-Investigadora de la Facultad de Psicología de la Universidad Autónoma de Querétaro. Contacto: <bayamontu@hotmail.com>.

*** Profesor-Investigador de la Facultad de Psicología de la Universidad Autónoma de Querétaro. Contacto: <elunaruiz@yahoo.com>.

Introducción

La *vulnerabilidad* es una dimensión de la precariedad inicialmente introducida por Cano (1998), quien propuso el estudio de este fenómeno a partir de diversas perspectivas para obtener un mayor alcance. Dicha forma de visibilizar la precariedad fue retomada por autores como Mora (2012) y Rubio (2010) en sus trabajos, a partir de los cuales se reformularon las cuatro dimensiones de la precariedad para el proyecto de investigación “Trabajadores operativos del sector hotelero y las formas de subjetivar la precariedad laboral”, de 2017. El objetivo principal de dicho proyecto fue explorar las formas en las que los trabajadores operativos del sector hotelero de la ciudad de Querétaro subjetivan la precariedad laboral a partir de sus diversas dimensiones. Dicho esto, se puede mencionar que los resultados obtenidos de la investigación van más allá de la dimensión de *vulnerabilidad*, explorando también las otras tres dimensiones, las cuales se categorizaron como *insuficiencia salarial*, *desprotección laboral* e *incertidumbre*.

Este texto se centraliza en la dimensión *vulnerabilidad* debido al impacto que esta dimensión tuvo durante el proceso de investigación, ya sea desde el discurso de los trabajadores que participaron en el proyecto o desde las respuestas que ellos eligieron durante la aplicación de los instrumentos de medición. La *vulnerabilidad* se presentó como una dimensión que generó debate en los trabajadores, irregularidades, quejas y argumentos que favorecían o perjudicaban las características que definen a esta dimensión. Principalmente, generó discusión debido al discurso que en ocasiones parecía contraponerse con algunos elementos que los mismos trabajadores indicaban. A diferencia del resto de las dimensiones, la *vulnerabilidad* fue la dimensión que aportó más indicadores al fenómeno precariedad, por lo que se resalta la importancia en los resultados preliminares de este estudio.

Antes de continuar, es preciso señalar lo que la dimensión de *vulnerabilidad* refiere y por qué se diferencia de las otras tres dimensiones. La *vulnerabilidad* se centra en las condiciones de trabajo desfavorables, principalmente aquellas que perjudiquen la salud física y mental de los trabajadores. La dimensión de *insuficiencia salarial* refiere a las cuestiones salariales de los trabajadores para su reproducción social; la *desprotección laboral* se centraliza en la carencia de las prestaciones de ley a las que todos los trabajadores deben tener acceso, y la *incertidumbre* está relacionada con las irregularidades en las formas de contratación de los trabajadores. Todas estas características recopiladas a partir de lo documentado por Cano (1998), Mora (2012) y Rubio (2010). La dimensión de *vulnerabilidad* resalta debido a que no presenta parámetros exactos o legales, o al menos no de manera directa. Si bien se indican condiciones que degradan la salud de los trabajadores, sólo se hace mención de cuáles pueden ser, pero no en qué grado. Caso contrario a la *desprotección laboral*, donde la Ley Federal del Trabajo (LFT) es clara al momento de indicar las prestaciones laborales, o la *incertidumbre*, donde los parámetros y lineamientos de contratación pueden encontrarse nuevamente en la LFT.

Quizá la única característica de la *vulnerabilidad* que se podría encontrar regulada por la ley es la concerniente a jornadas laborales, característica que, no obstante, Mora (2012) separa de la dimensión de *vulnerabilidad*, conceptualizándola como una quinta dimensión. Por su parte, Rubio (2010) conceptualiza la *vulnerabilidad* de la misma manera que Cano (1998), pero en su trabajo señala que es una dimensión poco trabajada en los estudios de precariedad, elemento que nuevamente resalta la diferencia de esta dimensión en relación con las otras tres. Como se ha mencionado, la *vulnerabilidad* se puede presenciar a partir del impacto que tienen las diversas condiciones laborales en los trabajadores, pero el grado en que se manifieste la degradación física y mental a partir de éstas varía dependiendo de los mismos. Ello puede explicar por qué dentro de la LFT no se encuentran parámetros específicos para esta categoría (salvo los parámetros de las jornadas de trabajo). Sin embargo, Peiró y Prieto (1996) sí categorizan y definen las condiciones de trabajo y la tipología de condiciones que éstos autores enuncian, ha servido como parte del sustento teórico de esta investigación, el diseño de los instrumentos y la fundamentación de preguntas para las entrevistas. Dichos autores clasifican las condiciones laborales de la siguiente manera:

- Condiciones de empleo: enfocadas a los tipos de contratos, horarios y turnos.
- Condiciones ambientales: enfocadas a ruido, temperatura, humedad, iluminación, vibraciones y elementos tóxicos.
- Carga física: enfocadas a posturas, esfuerzos, cargas pesadas y movimientos repetitivos.
- Carga mental: enfocadas a ritmos de trabajo, niveles de atención exigidos y trabajo rutinario.
- Condiciones de seguridad: actividades de prevención, controles médicos, formación recibida en seguridad, riesgos de accidentes y enfermedades profesionales.

Con la anterior clasificación es posible una mejor comprensión de las condiciones de trabajo a las que la *vulnerabilidad* hace referencia. Todas estas condiciones y su definición ayudaron a problematizar esta dimensión en el proyecto de investigación. Sin embargo, la *vulnerabilidad* de las condiciones de trabajo no representan totalmente lo que se define teóricamente como precariedad laboral, pero, en el caso de las experiencias laborales que los trabajadores operativos de un hotel de 5 estrellas de la ciudad de Querétaro manifiestan, sí supone una dimensión que genera posibilidades de discusión.

Vulnerabilidad como degradación de las condiciones de trabajo

Como se ha mencionado a lo largo del documento, el impacto de las condiciones laborales hacia los trabajadores se puede experimentar de diversas maneras. Y, aunque

—salvo por las ya mencionadas regulaciones de las jornadas laborales— la LFT no especifica que pudiera entenderse como degradación de las condiciones de trabajo, existen otros organismos que han ayudado a visibilizar este indicador de precariedad.

La Asociación de Psicología Americana (APA) y el Instituto Nacional de Salud y Seguridad Ocupacional (NIOSH) han propuesto un nuevo campo para la psicología, relacionado con la psicología de la salud ocupacional (Uribe, 2014). Esto último debido a los argumentos que Juárez (2007) refiere en cuanto a algunas de las reacciones ante condiciones laborales adversas a la integridad de los trabajadores. El autor menciona que este tipo de condiciones generan una serie de problemas de salud crónica, de las cuales pueden llegar a destacar aquellas descritas como enfermedades metabólicas o cardiovasculares. Estas enfermedades son causadas por los mismos efectos negativos de las condiciones laborales, las cuales se traducen en estados mentales o personales como el estrés, el síndrome de desgaste profesional (*burn out*), la violencia ocupacional (*mobbing*) y la muerte súbita o *karoshi*, ocasionada por el trabajo.

Entonces, se puede decir que los elementos de salud que el campo de la salud ocupacional se encarga de estudiar podrían manifestarse como la etapa en la que se proyecta la degradación de las condiciones laborales del trabajador y, por tanto, la presencia de la *vulnerabilidad* en el trabajo como dimensión de la precariedad. La salud del trabajador (tanto física como mental) sería el detonante último para detectar aquella degradación de lo que primeramente se entiende como condición de trabajo. Aunque, de cierta manera, la misma salud del trabajador también supone algunas confusiones para catalogarlas como degradantes o no. ¿Cómo es que la existencia de una enfermedad no podría evidenciar en su totalidad la degradación de una condición laboral?

La respuesta dependería de múltiples factores, como la salud misma del trabajador, factor principal que ha fungido como obstáculo para concientizar sobre la salud ocupacional, pues gran parte de las enfermedades del ser humano se relacionan con todo tipo de elementos que transcurren en nuestra vida y rara vez se toma en cuenta al trabajo. Por una parte, esta perspectiva es válida, pues la resistencia que pudiera tener un trabajador ante ciertas adversidades podría partir de su experiencia previa en la actividad, pero también con la salud personal que el trabajador presente. Y si los cuidados personales del individuo no son los adecuados, podría llegarse a confundir una condición laboral degradante con un descuido personal.

Por otra parte, el cuidado de la salud personal de los trabajadores puede partir de diversos elementos. Lo más común es relacionarlo con cuestiones culturales a partir de las cuales los trabajadores obedecen ciertos patrones impuestos por su contexto cultural y social (de una manera casi estructurante). Pero recordemos que la precariedad en el trabajo, descrita por Cano (1998), parte de otras dimensiones además de la de *vulnerabilidad*, como la *insuficiencia salarial* o la *desprotección del trabajador*, que podrían condicionar el cuidado y salud personal del trabajador. ¿De qué forma? La falta de un sueldo digno para la reproducción familiar y social puede llevar a estilos de alimentación no adecuados, así como la carencia de protección social (por

ejemplo, aquella relacionada con el seguro médico) puede poner en riesgo la salud del trabajador. La *vulnerabilidad* es entonces una dimensión que puede estar condicionada por las otras tres dimensiones. Los planteamientos previamente realizados pueden ejemplificar lo complejo que es la conceptualización de la *vulnerabilidad*, y si, como se dijo anteriormente, el impacto a la salud del trabajador es la forma de resaltar la erosión de las condiciones laborales, se trata de una dimensión que requiere de un gran análisis.

Precariedad y subjetividad

Como el objetivo de este artículo es enfatizar la dimensión de *vulnerabilidad* y los resultados que hasta el momento se han obtenido sobre dicha dimensión en la investigación realizada, es preciso recordar que el objetivo principal del proyecto de investigación fue conocer cómo los trabajadores operativos del sector hotelero en la ciudad de Querétaro subjetivan la precariedad en el trabajo. ¿Por qué conocer las formas de subjetivar este fenómeno? Porque se trata de una problemática que, a pesar de que parte de premisas negativas, no siempre se experimenta de esa forma. En el sentido sociológico del concepto, el cual se deslinda de lo laboral, Levinas (1967) lo establece como una emoción de pérdida o un sentimiento abismal, lo cual se puede interpretar como cierto tipo de emociones que no se deberían experimentar de manera satisfactoria. Este elemento de *pérdida* que el autor conceptualiza en la precariedad se ha retomado para el concepto de precariedad en el trabajo, junto con el cual, por lo regular, también se habla de pérdidas o carencias de ciertos elementos a los que los trabajadores deberían tener acceso.

Para referir algunas definiciones que se le han asignado a la precariedad en el trabajo, se puede mencionar a De Oliveira (2006), quien conceptualiza el fenómeno como inseguridad, falta de protección social, reducción de salarios, incertidumbre y pérdida de los derechos laborales. Por otra parte, Perelman (2001) la define por medio de las contrataciones temporales, abaratamiento del despido, reducciones en los aportes patronales de la seguridad social y restricciones ante la negociación salarial. Los conceptos que ambos autores retoman comparten ciertas similitudes. Especifican en distintos elementos, pero ambos hacen alusión a la falta de derechos laborales. Sin embargo, algo que no mencionan de manera específica son las carencias que pueden surgir en relación con las condiciones laborales. En este punto, Dasten (2014), en su definición de precariedad, además de mencionar características como la inseguridad e insuficiencia, añade las condiciones de trabajo erosionadas como parte del fenómeno. Lo anterior ayuda a identificar la cuarta dimensión de la precariedad: *vulnerabilidad*, como una característica que no sólo Cano (1998), Mora (2012) o Rubio (2010) han integrado para su estudio.

Volviendo al tema de la subjetivación de este fenómeno, se puede observar que, desde su definición sociológica hasta la retomada en los estudios del trabajo, existen

características de carencia y múltiples elementos negativos que se puede esperar que se experimenten de esta misma forma. Sin embargo, estudios como los de Piñeiro (2008; 2011) mencionan que no siempre puede ser negativa la forma de experimentar la precariedad. En dichos estudios se ha mostrado que, a pesar de la existencia de empleos donde las condiciones precarias son bajas, y que por ende se puede experimentar el trabajo de manera satisfactoria en su mayoría, existen algunas minorías que no lo viven de esa manera. Por tanto, lo anterior también puede indicar la existencia de empleos con altos grados de precariedad laboral, pero que se experimenten de manera satisfactoria.

Piñeiro (2011) mencionó que la precariedad se constituye al momento de combinar elementos objetivos y subjetivos dentro del trabajo. Partiendo de esto, a pesar de que las múltiples definiciones de la precariedad laboral refieran a características negativas, la forma de experimentar este fenómeno puede manifestarse a partir de lo objetivo, en las condiciones mismas del empleo, y lo subjetivo. La precariedad se puede presentar como estímulos externos al individuo. En relación con ello, Mead (1999) mencionó que están dotados de significaciones constituidas en la forma de reaccionar ante dichos estímulos. Las formas de significar toda clase de estímulos, símbolos o signos que se presentan de manera externa al individuo derivan de la forma en que se subjetivan dichos fenómenos.

A estas formas de subjetivar los estímulos el autor añadió la importancia de las experiencias previas de los individuos. Por lo tanto, la subjetivación es un elemento personal, y no necesariamente colectivo, pues deriva de las diversas experiencias de vida que cada sujeto pueda tener.

Si esto se implementa en los estudios laborales y se habla de un fenómeno que se experimenta en el trabajo, sería pertinente indicar que para conocer la forma de subjetivar un fenómeno como la precariedad laboral es necesario conocer la experiencia previa de los trabajadores, principalmente a través de su trayectoria de trabajo, pero sin descartar todo tipo de experiencias de vida que éstos hayan tenido y pudieran relacionarse con el fenómeno. Con todo lo que ha sido redactado en relación con la subjetividad, se infiere que las formas de subjetivar un fenómeno pueden mostrar una problemática. En el caso en particular de la ciudad de Querétaro, existe un problema al momento de cuestionarse las formas en que se subjetiva la precariedad laboral en el sector hotelero. Este problema surge por parte de la Asociación Queretana de Hoteles (AQH), ya que durante 2016 se proyectó como un inconveniente fuerte la alta rotación del personal operativo de los hoteles de la ciudad (o al menos los pertenecientes a la AQH). Los motivos de deserción de estos trabajadores estaban relacionados con características de precariedad laboral, información que fue sostenida principalmente por medio de encuestas de salida, realizadas por las áreas de RH de los hoteles. Sin embargo, estos trabajadores continuaban laborando dentro del sector hotelero (en otro hotel, otra cadena hotelera o con otro puesto operativo), por lo que se llegó a cuestionar los verdaderos motivos de deserción o la necesidad de explorar cómo se estaban experimentando estas condiciones por las que comúnmente renunciaban.

Existe un aparente problema superficial de alta rotación que llamó la atención de la AQH, pero dentro de esta problemática existe una serie de significaciones ante un estímulo como la precariedad que se están constituyendo de una manera que aún se debe de explorar. Si se retoma a Mead (1999), es claro que estas formas de subjetivación se encuentran relacionadas con la experiencia previa que hayan tenido este tipo de trabajadores, desde su experiencia en el sector hotelero en general, hasta sus acercamientos con otros tipos de trabajos en los que se hayan desempeñado.

Finalmente, es importante mencionar que la precariedad en el trabajo es una problemática cotidiana en los estudios laborales, como lo menciona Ovejero (2014), quien considera el fenómeno de la precariedad como producto de lo que se conoce como *flexibilización* en el trabajo, fenómeno ocasionado por los nuevos modelos económicos neoliberales en los que actualmente está inmerso el sector de los servicios, como es el sector hotelero. De hecho, el autor ha relacionado la flexibilización con la precarización del empleo, debido a sus características y la naturaleza por la que se originan. Esta problemática, contemplada desde la visión de Ovejero (2014), se refuerza con el análisis que hace Sennett (2010), quien introduce un concepto más específico de la flexibilización, pues lo refiere como una resistencia a la tensión, la cual es adaptable a diversas circunstancias cambiantes. Para su comprensión en los estudios del trabajo, Sennett (2010) conceptualiza la flexibilización a partir de la necesidad de las empresas a volverse más flexibles ante las demandas externas; de esta forma, la flexibilidad termina siendo una fuerza que doblega al individuo.

La precariedad y la flexibilidad en el trabajo comparten similitudes y se derivan de un mismo origen: la transformación del capitalismo en su filosofía neoliberal. Sin embargo, la flexibilización ayuda a comprender un poco más algunas características de la precariedad, como aquellas determinadas en la dimensión de *vulnerabilidad*. Pues si se habla de una fuerza que obliga a las empresas y trabajadores a adaptarse a ciertas situaciones y/o circunstancias, estas circunstancias pueden desembocar directamente en las condiciones laborales del trabajador. De aquí se pueden derivar los puestos mixtos o actividades mixtas, el incremento oportuno de jornadas laborales y la presión física o mental que se les pueda ejercer a los trabajadores para adaptarse a estas situaciones de manera rápida. Si donde se presenta flexibilidad en las relaciones laborales existe precariedad laboral, es pertinente resaltar el sector terciario y de los servicios para estos estudios. Desde Dasten (2014) y De Oliveira y Ariza (1999), dicho sector presenta mayor impacto de la precarización, debido a la falta de contratos, la existencia de trabajos clandestinos e informales y, en algunos casos, la carencia de salario y prestaciones.

Si bien la división hotelera se puede presentar como un trabajo formal dentro del sector terciario, las demandas que surgen a raíz del actual sistema económico flexibilizan y precarizan de igual manera las relaciones laborales. Además de mencionar que, en el sentido de relacionar la flexibilidad y la dimensión de *vulnerabilidad* con la precariedad, el sector hotelero maneja demandas laborales muy distintas a las que se presentan en los sectores económicos primario o secundario. En el caso de los hoteles,

existe una continua línea temporal donde el trabajo se incrementa y se reduce por temporadas, siendo las vacacionales las que comúnmente aumentan las actividades que realizan los trabajadores, impactando directamente en las condiciones laborales y la dimensión de *vulnerabilidad*. Aunque también la ausencia de trabajo o la reducción de jornadas laborales pueden suponer un riesgo en la estabilidad del trabajador, en este caso impactarán a la dimensión de *incertidumbre*, o a la dimensión de *insuficiencia salarial* para quienes trabajan por propinas o comisiones.

Sin embargo, en la ciudad de Querétaro no sólo existe la variable vacacional que impacta y modera o acelera el trabajo de los hoteles, también se presenta la vocación de negocios y convenciones, manteniendo jornadas laborales activas y de alta demanda cualquier día de la semana, sin importar que se trate de una época vacacional o festiva. Las condiciones de precarización y flexibilización –además de la problemática que surge al momento de cuestionarse qué impacto tienen estas condiciones en los trabajadores y, por tanto, cómo es que las subjetivan– constituyen el actual problema de esta investigación. Un problema que se centra en la exploración de las formas de subjetivación de este fenómeno, los motivantes que tienen los trabajadores para continuar trabajando para el mismo sector y, en el caso particular de este artículo, precisar el estudio y el impacto que ofrece la dimensión de *vulnerabilidad*.

Resultados preliminares

En sentido metodológico, el proyecto se ha llevado a cabo desde un enfoque mixto, con estudios paralelos y con mayor orientación hacia el enfoque cualitativo. Para tal fin, se desarrollaron tres instrumentos para recabar y triangular la información: un *check list* basado en la precisiones que hacen los autores acerca de cada una de las dimensiones de la precariedad y que se estructuró mediante afirmaciones negativas y positivas; un censo socioeconómico basado en la versión del INEGI, que tuvo la función de identificar el nivel y la calidad de vida de los trabajadores encuestados, y una entrevista semiestructurada, con preguntas orientadas a las trayectorias laborales de los entrevistados y a identificar y precisar las dimensiones de la precariedad que los mismos participantes resaltaron en su discurso.

El proyecto fue diseñado como un estudio de caso, tomando como escenario un hotel de 5 estrellas de la ciudad de Querétaro. Para fines de criterio de inclusión de la muestra con la que se trabajó, se consideraron los trabajadores operativos que tuvieron desempeño en el sector hotelero mínimo de dos años y que, dentro de su experiencia, hubiesen desempeñado puestos operativos principalmente. Como puestos operativos se entienden todos aquellos que estuvieran dentro de las actividades de operación de un hotel, los cuales son puestos que cambian de nombre dependiendo del hotel, en algunos casos, pero que, para fines del estudio, se enlistarán como: cocinero, lava loza, camarista, auxiliar de áreas públicas, auxiliar de lavandería, operario de mantenimiento, guardia de seguridad, recepcionista y surtidor de ropa. Es importante

señalar que se enlistan estos puestos con la idea de abarcar todas las actividades que se pueden realizar desde los puestos operativos de cualquier hotel, y no para indicar que se exploraría cada puesto a profundidad.

El trabajo de campo inició en enero de 2018 y concluyó en julio del mismo año. El primer procedimiento fue la aplicación del *check list*, ya que además de ayudar en la función cuantitativa del proyecto, fue útil para configurar algunas de las preguntas en la entrevista, retomando los reactivos que generaron contradicciones o un mayor número de respuestas negativas. El censo se aplicó en segundo lugar, con la misma finalidad del *check list*, aunque con mayor énfasis en la dimensión de *insuficiencia salarial*, mientras que la entrevista fue el último instrumento en aplicarse. Se trabajó mediante el principio de saturación, por lo que, después del sujeto entrevistado No. 13, se encontró que la información obtenida era repetitiva, así que se concluyó con el muestreo.

A pesar de que en este apartado se presentan solamente los resultados preliminares, la información que se muestra ayuda a resaltar el impacto de la dimensión de *vulnerabilidad*. El *check list* contó con 40 reactivos que indicaron respuestas alusivas a la precariedad y otras en sentido contrario. En ese sentido, de las 13 personas con las que se trabajó, el número total de respuestas de precariedad se mostró mayormente por debajo de la media. Sólo un participante presentó 23 de 40 respuestas de precariedad. A pesar de que el número pudiera interpretarse como bajo, esta prueba evidencia la existencia del fenómeno en la población-muestra estudiada. Tomando en cuenta los resultados preliminares, la dimensión *vulnerabilidad* arrojó el mayor número de participantes que superaron la media en respuestas, siendo cinco de 13 participantes los que manifestaron este resultado. Se debe enfatizar en que el resto de los participantes, que no superó la media en respuestas de precariedad para esta dimensión, señaló al menos una de las respuestas alusivas a este fenómeno, por lo que se trata de una dimensión presente sin ninguna excepción.

Si se desglosa cada uno de los reactivos en el instrumento, se puede observar cuántos de los 13 participantes dieron respuestas orientadas hacia la precariedad reactivo por reactivo. De esta manera, se muestra que 14 de los 40 reactivos del instrumento superaron la media en participantes que dieron respuesta orientada hacia la precariedad. De estos 14, cinco reactivos tuvieron un número alto de participantes que brindaron la respuesta que señala precarización, en reactivos que indican diferentes dimensiones del fenómeno, y dos de éstos apuntan hacia la dimensión de *vulnerabilidad*. El reactivo 24 (*Mi jornada laboral no ha rebasado las 48 horas semanales*) y 28 (*En mi trayectoria laboral no he tenido accidentes laborales*) presentaron 10 de 13 y 9 de 13 participantes, respectivamente, que proyectaron la respuesta orientada hacia la presencia de precariedad.

Estos dos últimos reactivos fueron de gran ayuda al momento de formular algunas preguntas en la entrevista. Lo mismo sucedió con otros reactivos y temáticas relacionadas con la dimensión de *vulnerabilidad*, que si bien no siempre eran marcadas con la respuesta de precariedad, mostraban contradicciones con las respuestas obtenidas

a través de los otros instrumentos de medición. Por mencionar un ejemplo, había ocasiones en que los participantes mencionaban nunca haber tenido una enfermedad por motivos de su trabajo, pero sí indicaban que su trabajo era estresante (o viceversa). También surgieron discursos en los que se relacionaba el trabajo con algunas enfermedades que los empleados hubieran desarrollado, pero, en contraparte, dos de los participantes mencionaron que si ellos dejaran de trabajar, enfermarían.

Desde la perspectiva cuantitativa, se obtienen resultados que apuntalan también hacia la dimensión de *vulnerabilidad*. El análisis del censo socioeconómico presenta bases que complementan la dimensión de *insuficiencia salarial*, pero que en este artículo no se precisan, aunque sí abonan a la dimensión *vulnerabilidad*. Las categorías de orden cualitativo del estudio y enfocadas a la dimensión *vulnerabilidad* han explorado hasta el momento algunos datos que son llamativos, como las contradicciones que se reflejaron en algunos de los reactivos del *check list* o la situación de salud y enfermedad que fue vital en este punto y que se argumentó al respecto con los entrevistados.

Llama la atención que algunos de estos elementos fueron relacionados por los participantes con el reactivo 24, que se refiere a sobrepasar las jornadas laborales, pero no se mostró molestia por esta característica precisamente. Lo que algunos participantes comentaron fue el conflicto que les ocasionaba el rol de turnos, especialmente cuando los horarios se empalmaban. Ellos mencionaron que incluso preferían tener jornadas laborales más extensas de lo acostumbrado que rolar turnos con horarios normales. Esto afectaba directamente su salud (debido a los estados de sueño) y a situaciones familiares y personales. Sin duda, se trata de un elemento a destacar para la parte teórica de la dimensión de *vulnerabilidad*, donde teóricos como Cano (1998), Mora (2012) y Rubio (2010) precarizan la jornada laboral a partir de su reducción o ampliación, pero nunca se pronuncian sobre los turnos rolados y su impacto. Posiblemente se trate más de un tema relacionado con el sector servicios, específicamente el hotelero, por las demandas de ese tipo de horarios, especialmente en puestos como meseros, guardias de seguridad o recepcionistas, los cuales varios de los participantes desempeñaron en su trayectoria en hotelería.

A pesar de lo anterior, las extensas jornadas laborales tampoco fueron tomadas a la ligera por parte de los participantes. Quienes desempeñaron puestos como cocineros o camaristas durante su trayectoria, lo normalizaban, por una parte, pero también lo relacionaron con accidentes de trabajo o enfermedades. Ejemplos de esto son desde quemaduras, golpes, torceduras o lesiones en el cuerpo ocasionadas por el cansancio o distracción debido al sobre esfuerzo, hasta la mención de problemas alimenticios por parte quienes se llegaron a desempeñar como camaristas. El problema surge debido a que el horario de trabajo no es fijo o depende de la demanda en épocas de saturación del servicio. Es verdad que este tipo de problemáticas se ha llegado a normalizar por parte de los participantes en algunos casos, como si de un sacrificio se tratara. Sin embargo, este tipo de respuestas se obtiene principalmente con los participantes de estudio que rebasan los 35 años de edad.

Se debe mencionar que los participantes que presentaban esta característica también fueron quienes tenían mayor experiencia laboral, tanto general como en el campo hotelero, lo cual puede implicar parte de lo que menciona Mead (1999) en relación con las experiencias. Si bien cada participante presentó elementos muy particulares al momento de mencionar las problemáticas de salud que tenían, la trayectoria laboral parecía influenciar la forma en que experimentaban esta dimensión de la precariedad, así como la experiencia, no sólo medida de manera temporal, sino también en lo que se desempeñaba. Las problemáticas que presenta la dimensión de *vulnerabilidad* fueron experimentadas de forma distinta en relación con quienes desempeñaron puestos en cocina, camaristas, comenzando por el hecho de que el tipo de accidentes o problemas de salud que mencionaban eran distintos. No obstante, sin importar la forma de experimentar estas problemáticas, en su mayoría se visualizaron como algo que es de esa manera y no tendría por qué cambiar.

El acotamiento o la saturación de la información recabada se proyectaron por parte de los motivantes de los entrevistados para continuar en el campo hotelero. Si bien se trata de una temática que no se contemplaba trabajar, el clima laboral, el trato con compañeros y especialmente el contacto que éstos tienen con el cliente fueron los principales motivantes que los participantes mencionaron. En lo que respecta a los clientes, es por medio de ellos que los trabajadores tienen contacto con culturas diferentes, tanto del país como del mundo, lo que los mantiene en activo en este sector. Aunque los resultados son preliminares, ha sido importante señalar lo anterior, pues puede ser uno de los motivos por los cuales, a pesar de que son empleos que generan rotación debido a la precariedad, los trabajadores se mantienen en este campo.

Comentarios finales

El objetivo de este artículo ha sido contextualizar al lector sobre una propuesta de estudiar la precariedad a partir de diversas dimensiones en el estado de Querétaro en relación con el sector hotelero y el impacto que ha tenido la *vulnerabilidad* en el proyecto de investigación que se ha trabajado. Los resultados preliminares muestran elementos importantes para esto, de los cuales es necesario resaltar algunas cuestiones. Como primer punto, no se debe normalizar la precariedad laboral aun en bajos niveles. El *check list* ayudó a presentar en números lo que pareciera ser un bajo nivel de precariedad, pero mientras se especificaban los reactivos por dimensiones o por lo que cada reactivo cuestionaba, se pudieron encontrar elementos de vital importancia. El fuerte impacto de la *vulnerabilidad* está representado en este desglose. Asimismo, el resto de dimensiones de precariedad comprende algunos reactivos que se pueden discutir de manera más amplia en el documento escrito de la investigación.

Un segundo punto consiste en empalmar lo que los teóricos han referenciado como precariedad y lo que realmente está generando problemáticas en los trabajadores (al menos en los que participaron). Al hablar de *vulnerabilidad* ya se ejemplificaba esto

último con el tema de las jornadas laborales; sin embargo, es posible intuir que es uno de los puntos en los que interviene la subjetividad. Las formas de subjetivar este fenómeno son necesarias para continuar con los estudios de precariedad, pues pueden presentar problemáticas nuevas que algunos autores pudieran no haber tomado en cuenta. Asimismo, se debe mencionar que había temáticas relacionadas con el resto de las dimensiones donde fungía el criterio de los entrevistados, y a partir de este criterio se calificó como adecuadas algunas características que para los teóricos era una evidencia de precariedad. Pero esto último se puede conectar con los estudios de Piñeiro (2008; 2011) que se mencionaron en este artículo.

Como un tercer punto, se debe hablar sobre la normalización por parte de los trabajadores hacia las diversas formas en que las condiciones laborales degradan algunos aspectos de su salud. Aquí entra nuevamente la importancia de la experiencia, ya que al menos por lo que comunicaron los participantes, una de las formas en que los trabajadores de este sector han subjetivado esta problemática ha sido, en su mayoría, como una condición necesaria para moldearse de manera adecuada a su profesión. El nivel de normalización de esta condición varía dependiendo el puesto que hayan desempeñado y el tiempo que hayan trabajado en el sector hotelero, pero aun tomando en cuenta esas variables, esta forma de subjetivar dicha condición está presente en todos.

Los resultados preliminares que se muestran en este artículo pueden brindar un primer acercamiento a la exploración de motivantes de los trabajadores para continuar en el sector hotelero, los cuales están deslindados de la forma en que subjetivan la precarización. Posiblemente, eso pudiera explicar de algún modo por qué, a pesar de que salen debido a características precarias que presentan las empresas hoteleras, regresan a este sector. Como se mencionaba en el apartado de los resultados, se trata de temáticas que no se contemplaban para el proyecto (clima laboral, relaciones con los trabajadores y tipo de relación que llevan con los clientes de estos servicios); sin embargo, podría abordarse en futuras investigaciones posicionadas en continuar esta línea de investigación.

La subjetivación de la precariedad vista desde diferentes dimensiones y diversos tipos de experiencias en el sector hotelero muestra muchas particularidades. Pero desde los resultados que se plasman en este artículo, la *vulnerabilidad* y las características que la conforman denotan varios escenarios que aún se deben estudiar a mayor profundidad. Una vez que se haya concluido el documento escrito de esta investigación, se podrán debatir a mayor profundidad estos escenarios.

Referencias

- Cano, E. (1998). "La lógica de la precariedad laboral: El caso de la industria valenciana del mueble", *Cuadernos de Relaciones Laborales* 13: 207-227.
- Dasten, J. (2014). "La precariedad laboral y la modernización capitalista: una contribución desde América Latina", *Trabajo y Sociedad* 23.

- De Oliveira, O. (2006). "Jóvenes y precariedad laboral en México", *Papeles de población* 12 (49): 37-73.
- De Oliveira, O. y Ariza, M. (1999). "Trabajo, familia y condición femenina: una revisión de las principales perspectivas de análisis", *Papeles de población* 5 (20).
- Juárez, G. (2007). "Psicología de la salud ocupacional: Área de oportunidad en México. 2012", *Revista de la facultad de salud pública y nutrición*.
- Levinas, E. (1967). *La huella del otro*. México: Taurus.
- Mead, G. (1999). *Espíritu, persona y sociedad: desde el punto de vista del conductismo social*. S.l.: Paidós Básica.
- Mora, M. (2012). "La medición de la precariedad laboral: problemas metodológicos y alternativas de solución", *Revista de trabajo* (9): 89-124.
- Ovejero, A. (2014). *Los perdedores del nuevo capitalismo*. Madrid: Biblioteca Nueva.
- Peiró, J. y Prieto, F. (1996). *Tratado de psicología del trabajo. Vol. I. La actividad laboral en su contexto*. S.l.: Síntesis Psicología.
- Perelman, L. (2001). "El empleo no permanente en la Argentina", *Desarrollo Económico* 41 (161).
- Piñeiro, D. (2008). "El trabajo precario en el campo uruguayo", *Comisión Sectorial de Investigación Científica*, p. 213.
- Piñeiro, D. (2011). "Precariedad objetiva y subjetiva en el trabajo rural: nuevas evidencias", *Revista de Ciencias Sociales*.
- Rubio, J. (2010). "Precariedad laboral en México: una propuesta de medición integral", *Revista Enfoques* VIII (13): 77-87.
- Sennett, R. (2010). *La corrosión del carácter: las consecuencias del trabajo en el nuevo capitalismo*. Barcelona.
- Uribe, J. (2014). *Clima y ambiente organizacional. Trabajo, salud y factores psicosociales*. S.l.: Manual Moderno.

CARGA DE TRABAJO Y CONTROL SOBRE EL PROCESO DE TRABAJO EN UNA EMPRESA DE AUTOPARTES. LA PERCEPCIÓN DE LOS TRABAJADORES

*Leonor Adriana Montes Guerrero**

*Marco Antonio Carrillo Pacheco***

Resumen

En 2017, Querétaro se posicionó como el octavo productor de autopartes a nivel nacional (*El Economista*, 2018). Con una planta laboral de 55 mil personas que trabajan en empresas dedicadas a la manufactura de este sector, es el que más empleos genera en el estado. Debido a la competencia extrema por la conquista de mercados, los procesos productivos de las empresas de autopartes se caracterizan por sus altos niveles tecnológicos, por exigentes parámetros de precisión y calidad en los procesos y productos, y una marcada tendencia hacia la flexibilidad de las estructuras organizacionales. La correspondencia con esta lógica productiva es contar con trabajadores altamente capacitados, multifuncionales y adaptables a condiciones de trabajo cambiantes. En concordancia con las tendencias de los estudios multidisciplinarios sobre el trabajo, el propósito de este ensayo es exponer los resultados obtenidos en la investigación sobre la percepción que tiene el personal operativo de la empresa analizada sobre los factores propios de la actividad que desempeñan dentro de la empresa, con referencia especial a la carga de trabajo y el control sobre el proceso de trabajo.

La metodología utilizada consistió en el diseño de un instrumento cuantitativo propio, denominado “Encuesta Sobre Riesgos Psicosociales en el Trabajo, 2018” (ESRPST, 2018). Tomamos como base la Guía de referencia III de la NOM-035 de la Secretaría

* Estudiante de la maestría en Estudios Multidisciplinarios sobre el Trabajo (Programa PNPC-Conacyt), de la Facultad de Psicología Universidad Autónoma de Querétaro. Contacto: <sona.mongro@gmail.com>.

** Investigador del Consejo de Ciencia y Tecnología del Estado de Querétaro (Concyteq). Contacto: <macarrillop@concyteq.edu.mx>.

del Trabajo y Previsión Social, para identificar los factores de riesgo psicosocial y la evaluación del entorno organizacional en los centros de trabajo. La encuesta se aplicó a 36 trabajadores del área de producción. Los resultados nos permitieron identificar la percepción que tienen los trabajadores sobre las condiciones en las que realizan su trabajo en el área de producción de una empresa del sector de autopartes de la Zona Metropolitana de Querétaro (ZMQ). El capítulo da cuenta del análisis de la categoría “Factores propios de la actividad” en lo que respecta a las cargas de trabajo, el esfuerzo mental y el nivel de responsabilidades adyacentes a su función.

Palabras clave: trabajo, carga de trabajo, control sobre el proceso de trabajo.

Introducción

Para los estudios laborales, los constantes cambios en los procesos productivos y la dinámica generada entre los diferentes actores laborales son temas relevantes para investigar y sugerir explicaciones novedosas a lo hasta ahora identificado. En el mundo del trabajo, es de interés académico los estudios sobre empresarios, trabajadores (sean de piso de la fábrica o empleados en las oficinas), la estructura jerárquica, la forma en que se toman las decisiones, las interrelaciones entre todos los que intervienen en la producción o en el sector de los servicios, el clima organizacional y, en relación con el tema que se aborda en el estudio, los factores de riesgo psicosocial en el trabajo (FRPST).

En la actualidad, los nuevos inventos, la comunicación y la interacción global han cambiado las estructuras organizacionales de las empresas, las formas de trabajar y las necesidades de espacio para ello. Todo gira alrededor de la búsqueda de innovación en los diferentes ámbitos de los procesos de trabajo: el producto, el proceso, las formas de organización, donde el uso de tecnologías de vanguardia en conjunto con las acciones de comunicación y el intercambio de conocimiento son elementos esenciales. Lo anterior debería derivar en un mayor rendimiento y mejores resultados para las empresas, las cuales deberían volverse más productivas y mejorar su posición competitiva en los mercados locales e internacionales. Sin embargo, esto no ocurre siempre así; hay factores objetivos /estructurales y subjetivos que pueden desviar el rumbo de las acciones esperadas y diseñadas para el beneficio de la empresa. Los FRPST han estado adquiriendo una importancia crucial gracias a la comprensión que se tiene sobre el papel que cumplen en la productividad de las personas y para el logro de los objetivos de las organizaciones. La salud emocional, el comportamiento laboral y la dinámica de las relaciones interpersonales constituyen actualmente temas relevantes para las ciencias sociales. Nuestro objetivo fue analizar el entorno de trabajo de la empresa para identificar y explicar la dinámica de los FRPST que se encuentran en su interior. Nos interesó de manera específica reconocer la percepción, las estrategias de adaptación y la resistencia de los trabajadores ante los factores causantes de problemas emocionales.

Contextualización

El crecimiento del estado de Querétaro en los últimos 20 años ha sido exponencial, dada la posición geográfica estratégica y su infraestructura instalada (vías férreas, carreteras, parques industriales, universidades, centros de investigación y desarrollo, conectividad, etc.), empresas de todos tamaños y nacionalidades de los sectores industrial y de servicios se han asentado en el estado, originando nuevos polos de desarrollo productivo y áreas comerciales. Sin embargo, al mismo tiempo se han generado problemas urbanos y sociales producto del crecimiento demográfico desmedido, aumento en el sector informal, surgimiento de nuevos asentamientos en la periferia de la ciudad, generando grupos urbanos con pocos servicios de infraestructura, equipamiento y vías de comunicación, así como un mayor tiempo de traslado para realizar las actividades cotidianas, etcétera.

El gobernador Francisco Domínguez dio a conocer que durante 2016 la industria de autopartes creció 226% respecto de 2015. Los datos reflejan la importancia de este sector: en 2016 el estado recibió 807 millones de dólares en inversiones, de las cuales la mayoría fueron para el sector automotriz y sus componentes; dicho sector genera 55 mil empleos directos formales en sus 300 empresas (AM, 2017). Dentro del ámbito de las relaciones laborales, se experimentan cambios significativos; se constata una tendencia a actuar en grupo para obtener beneficios individuales, se introducen nuevas estrategias de flexibilidad laboral, se incorporan prácticas como las concesiones y franquicias, la subcontratación, los contratos flexibles, etc. (Silla *et al.*, 2005). También se redefine el papel de los sindicatos en las empresas, con una clara tendencia hacia la alineación y subordinación con los intereses empresariales.

Estos cambios requieren la ampliación, redefinición y reorganización de modelos y dominios de investigación sobre la temática de la salud en el trabajo, abordándola desde una perspectiva multidisciplinaria para comprender el papel del sujeto en el trabajo en la época actual, donde se incluyan los aspectos económico-organizacionales, las políticas y prácticas de recursos humanos, los cambios estructurales (fusiones, adquisiciones, privatizaciones, reducción de plantillas, relocalizaciones, etc.), las políticas de flexibilidad (contractual, re-ubicación, etc.), la inseguridad (Peiró, 1999; Silla *et al.*, 2005; Sora *et al.*, 2009), las nuevas carreras profesionales y sus perspectivas, y los estilos de dirección de supervisores y mandos medios. Por otra parte, hay temas emergentes que están cobrando interés para la investigación social, por ejemplo la conciliación y el equilibrio entre trabajo y otras esferas de la vida cotidiana, la pérdida de estatus en determinados trabajos o profesiones, así como el equilibrio en las relaciones entre la empresa y el trabajador, entre otros.

En el campo concreto de los estudios relacionados con los FRSPST, hemos identificado que, el 26 de octubre de 2016, el Diario Oficial de la Federación (DOF, 2016) publicó la iniciativa de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) sobre la instauración de la Norma Oficial Mexicana PROY-NOM-035-STPS-2016, Factores de Riesgo Psicosociales-Identificación y Prevención, donde menciona:

Dentro del marco del Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo (2016, la OIT) la atención de FRPST representa un problema global que afecta a todos los países, a todas las profesiones y a todos los trabajadores. En este contexto el centro de trabajo representa una fuente importante de riesgos psicosociales y del mismo modo el lugar idóneo para tratarlos y proteger la salud y el bienestar de los trabajadores (STPS, 2016: 1).

Esto significa que la problemática de la salud emocional se ha convertido en una cuestión de política pública y, en consecuencia, trasciende a la esfera de la investigación psicosocial, dándole nuevas connotaciones al estudio del trabajo y su relación con la salud.

Puntualizaciones conceptuales

El trabajo representa una valiosa fuente de bienestar económico, psicológico y social para los seres humanos. En un sentido ideal, el trabajador debe disfrutar de una alta calidad de vida como premio y reconocimiento a su desempeño laboral. La salud física de los trabajadores y las condiciones del lugar de trabajo son aspectos que deben tomarse en cuenta en toda organización, ya que ciertos agentes externos como ruido, aire, temperatura, humedad, iluminación y equipos de trabajo llegan a afectar significativamente al organismo. Por otro lado, es un hecho que los FRPST germinan y se extienden como consecuencia de un desequilibrio entre las demandas del ambiente y los recursos disponibles de los individuos; además, en ocasiones, los factores que originan estrés pueden producir síntomas adversos a la salud de los trabajadores y manifestarse en niveles poco favorables para el buen desempeño de los mismos.

El sentido del trabajo

Partimos de la consideración epistemológica de pensar al trabajador como persona y no como un objeto. Concebirlo como un activo (objeto) de la empresa es partir de una visión enajenante del sujeto, en la cual no interesa el bienestar del trabajador sino su rentabilidad. En el ámbito de la salud, los padecimientos de la persona se consideran pérdidas económicas de la empresa e impactos negativos en la productividad. Por el contrario, desde nuestra perspectiva crítica, el trabajador cumple un rol activo, cuya participación en los procesos productivos es trascendente; interactúa y se interrelaciona con todos los actores laborales para configurar nuevas formas de trabajo y dinámicas interpersonales inéditas. En este sentido, para nosotros, el trabajador es un ser que vive y disfruta su trabajo, pero también sufre y se enferma a causa de él; y es justamente en esa intersección donde las ciencias sociales intervienen para comprender dichas problemáticas y proponen alternativas para crear un entorno laboral saludable.

Las dimensiones de la vida social son múltiples, se encuentran en movimiento y cambio constantes, determinados por las transformaciones políticas, económicas y socioculturales que se producen en el mundo, cuyas características globales generan tensiones y conflictos por el control económico y, por esa vía, el trabajador está presionado a cumplir con elevados estándares de habilidades y competencias para ser lo más productivos posibles. Estos cambios han dado paso a la creencia de la autorrealización personal y social a través del trabajo, sin importar el entorno organizacional ni las presiones del mercado; no obstante, esta imagen ideal carga con la ambivalencia creada entre concepciones emancipadoras que conciben la centralidad del trabajo en la vida humana como parte del proyecto racional de la modernidad y las que rescatan otras áreas de la actividad humana, cuyo potencial creativo conduce a la superación del trabajo tradicional, aquel que separa tajantemente las tareas de ejecución de las de diseño y toma de decisiones.

Sobre este tema, Osorio (2006: 79) señala que el trabajo, como condición de vida del hombre, faculta la gestación de valores de uso y emocionales que permitan su vida y la reproducción de la sociedad. Sin embargo, esta circunstancia natural de intercambio orgánico entre el hombre y la naturaleza asume un rasgo particular en el capitalismo, convirtiéndose en una actividad donde la vida misma de los trabajadores queda expuesta y en entredicho. Actualmente es común que las empresas difundan valores afectivos y motivacionales, buscando la incorporación de modelos de comportamiento humano que se correspondan con el orden normativo propuesto por la institución, a la vez que la disposición de nuevas exigencias de innovación y creatividad que requieren del involucramiento afectivo y exaltado por parte de los trabajadores.

Partiendo de la disyuntiva ontológica concerniente a si el trabajo es un fin en sí mismo o un medio para la preproducción social, podemos retratar distintas significaciones del trabajo. Siguiendo la propuesta de Neffa (2003), el trabajo no constituye un fin absoluto y duradero, sino un fin intermedio orientado hacia algo exterior al ser humano. El concepto de trabajo puede entenderse desde un enfoque analítico que considere las dimensiones objetivas y subjetivas. La dimensión objetiva alude a la acción orientada hacia la producción material que implica gasto de energía humana y de sus facultades físicas, psíquicas y mentales, es una actividad socialmente necesaria, en tanto transformación de la naturaleza como prerrequisito para la reproducción de la especie humana y trascendente en virtud de las capacidades de generar nuevas condiciones de vida que conducen a estadios superiores de la humanidad.

En la dimensión subjetiva, el trabajo es imaginado como la actividad de un ser humano pensante que experimenta diversas emociones de manera dual como el sufrimiento y el placer, la alegría y la tristeza, el éxito y la frustración, la ilusión y la desilusión, la esperanza y la desesperanza; puede sentirse motivado a hacer las cosas o caer en situaciones de desaliento y asumir actitudes negativas. Bajo estas reflexiones, se concibe al ser humano como un sujeto cognoscente y cuya actividad laboral tiene consecuencias directas e inmediatas en su forma de vida, en sus interrelaciones personales y en su salud. En efecto estas dimensiones alrededor del concepto del

trabajo pueden darse, o no, simultáneamente en el sujeto; en general se presentan en diferentes momentos: en un mismo trabajo, un sujeto tiene conocimientos y asume diversas percepciones y sentimientos acerca de su labor, según su historia de vida y las circunstancias que lo rodean.

El concepto de Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo (FRPST)

Los riesgos son parte intrínseca en la vida cotidiana de los seres humanos. Los FRPST están inmersos en la actividad laboral, es posible que las exigencias, necesidades y demandas impuestas en el trabajo produzcan en las personas algún tipo de presión y se dejen llevar por la apatía y el desgano, incrementando, de este modo, los problemas asociados a las complejas relaciones humanas en los centros laborales. Se llegan a desarrollar varios síntomas que pueden influir tanto en la salud como en el desempeño laboral, y generar diferentes alteraciones en su comportamiento. Como consecuencia de las innovaciones en las estructuras de las organizaciones y de los procesos de globalización actual, la exposición a los factores de riesgos psicosociales se ha hecho más evidente, más frecuente e intensa, haciendo conveniente y necesaria su identificación, evaluación y control con el fin de evitar sus riesgos asociados para la salud y la seguridad en el trabajo (EU-OSHA, 2007).

En uno de los primeros documentos internacionales oficiales en abordar el tema de los FRPST, “Los Factores Psicosociales en el Trabajo: Reconocimiento y Control” (OIT, 1986: 3), se propone la siguiente definición:

Los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, puede influir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción en el trabajo.

La importancia concedida por la OIT al trabajador real y concreto y a sus necesidades es digna de tomar en consideración; de hecho, se insiste igualmente en que las consecuencias negativas del descuido de tales factores recaen tanto en la salud de los trabajadores como sobre la empresa. Otros autores (Martín y Pérez, 1997) definen los riesgos psicosociales como aquellas condiciones presentes en una situación laboral directamente relacionada con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, con capacidad para afectar tanto al bienestar físico, psíquico y social del trabajador como al desarrollo de su trabajo. Cuando tales condiciones son adecuadas, facilitan el trabajo, el desarrollo de las competencias personales laborales y altos niveles de satisfacción laboral, de productividad empresarial y de estados de motivación en los que los trabajadores alcanzan mayor experiencia y competencia profesional. Por el contrario, cuando los factores organizacionales y psicosociales son

disfuncionales, provocan respuestas de inadaptación, de tensión, de conflicto o apatía, que pasan a ser FRPST. Éstos, cuando son factores con probabilidad de perturbar la salud y el bienestar del trabajador, son reconocidos como riesgos psicosociales a los que están expuestos los trabajadores (Benavides *et al.*, 2002), es decir, cuando actúan como factores desencadenantes de tensión y de estrés laboral (Peiró, 1993). Desde este enfoque, los factores de riesgo psicosocial estarían definidos como aspectos organizacionales que pueden propiciar entornos perjudiciales sobre la salud.

Los determinantes estructurales de los FRPST son, principalmente, las características del empleo, la organización y el contenido del proceso de trabajo, las condiciones de seguridad e higiene, la estructura administrativa de la organización, las relaciones interpersonales de los actores laborales. La configuración de estos elementos inciden en el entorno de las organizaciones y crean espacios idóneos para orientar el funcionamiento psíquico y mental de los trabajadores, incidiendo, en sentido positivo y negativo, en la salud mental, social e incluso física de los trabajadores (Neffa, 2015). Además, existen determinantes individuales que, bajo la presencia de ciertos riesgos, alteran a los trabajadores de distinta manera. Este impacto dependerá del tiempo de exposición a los mismos (ocasional o frecuente), y si el trabajador puede disponer de recursos que le permitan procesarlos y hacerles frente.

Siguiendo el planteamiento de Cox y Griffiths (1996), cada una de las categorías principales puede dar lugar a innumerables factores psicosociales de riesgo. A continuación, presentamos algunos de los factores que en el campo de la psicología y la salud laboral han sido utilizados en estudios de esta naturaleza.

Tabla 1
Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo (FRPST)

Contenido del trabajo	Ciclos de trabajo, variedad de actividades, uso de habilidades.
Sobrecarga y ritmo	Ritmo del trabajo, apremio de tiempo, carga de trabajo.
Horarios	Cambio de turnos, cambio nocturno, horarios flexibles, tiempo de jornada.
Control	Trabajo en equipo, iniciativa, participación en la toma de decisiones, control sobre la carga de trabajo.
Ambiente y equipos	Condiciones de trabajo, equipos de trabajo, mantenimiento de los equipos, espacio personal, iluminación, ruido.
Cultura organizacional y funciones	Flujos de comunicación, apoyo, funciones, capacitación, reconocimiento.
Relaciones interpersonales	Clima laboral, relación con los jefes, cooperación.
Rol en la organización	Adecuación persona-trabajo, descripción del puesto, responsabilidad sobre otras personas.
Desarrollo de carreras	Certidumbre de la carrera profesional, promoción laboral, remuneración.
Relación Trabajo-Familia	Equilibrio entre el trabajo y la familia, apoyo familiar.
Seguridad contractual	Trabajo precario, trabajo temporal, futuro laboral, remuneración adecuada.

Fuente: Elaboración propia con información tomada de Cox y Griffiths (1996).

La definición de los FRPST propuesta por Neffa (2015: 113-114) pone el acento en su complejidad y repercusiones:

Los FRPST hacen referencia a las condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral vigente en empresas u organizaciones que se desenvuelven en un contexto histórico, económico y social determinado y esencialmente a la configuración de los factores que incluye el proceso de trabajo (fuerza de trabajo, objetos, medios de trabajo) como factor determinante. Están directamente relacionadas con factores condicionantes: los riesgos del medio ambiente (agentes físicos, químicos y biológicos, tecnológicos y de seguridad), y las condiciones de trabajo, que incluyen el contenido y la organización del trabajo, la duración y configuración del tiempo de trabajo, el sistema de remuneración, las características de los medios de producción y el impacto de las nuevas tecnologías, los servicios sociales y de bienestar ofrecidos por la empresa, la relación salarial y los modos de gestión de la fuerza de trabajo, la aplicación de la ergonomía y las posibilidades de participar en la prevención de los riesgos).

Asimismo, existen autores (Neffa, 2015; Peiró, 2009) que coinciden en que los FRPST se relacionan con las transformaciones impulsadas por los mercados de trabajo. Las relaciones laborales, las empresas, el contenido y la organización del proceso de trabajo, la globalización de la economía y los mercados, la crisis financiera, los cambios tecnológicos y los demográficos y sociales tienen importantes repercusiones sobre las formas organizacionales, así como las relaciones entre la empresa y el trabajador, el contexto del puesto y la propia actividad laboral, pues éstos intervienen en el funcionamiento psíquico y mental de los mismos.

La propuesta metodológica

Para fines de la investigación, se consideró a la industria automotriz y su correspondiente segmento de autopartes, ya que representa una de las ramas más dinámicas de la actividad económica. Es un sector estratégico para el desarrollo del país por su capacidad para generar empleos directos e indirectos, por su alto nivel tecnológico y porque sus condiciones laborales favorecen la manifestación de fenómenos de seguridad y salud dignos de ser estudiados. También consideramos las formas en que repercute el desarrollo de la industria de autopartes en el crecimiento industrial en la Zona Metropolitana de Querétaro (ZMQ), en el empleo y en las figuras laborales, debido a que esta región del estado es la que concentra cerca del 70% de la inversión y el empleo manufacturero. El objetivo general de la investigación fue analizar el entorno de trabajo en empresas de autopartes para identificar y explicar la dinámica de los FRPST que se encuentran en su interior. Con base en este objetivo general, desprendimos algunos objetivos particulares; de ellos, tres están directamente relacionados con los resultados que presentamos en este documento:

1. Identificar los FRPST que pueden propiciar la aparición de estrés laboral.
2. Reconocer las estrategias de adaptación y resistencia que utilizan los trabajadores ante los factores causantes de estrés.
3. Proponer medidas que lleven a la detección de problemas y sus posibles soluciones como consecuencia de FRPST.

Instrumentos y técnicas

Se construyó un cuestionario de características propias que hemos denominado “Encuesta sobre Riesgos Psicosociales en el Trabajo, 2018” (esrpst 2018), adecuando la Guía de Referencia III de PROY-NOM-035-STPS-2016 “Identificación de los factores de riesgo psicosocial y evaluación del entorno organizacional en los centros de trabajo”. En la Tabla 2 se pueden identificar las categorías, las dimensiones y los indicadores que hemos incluido en el cuestionario.

Tabla 2
Categorías, dimensiones e indicadores del estudio

<i>Categoría</i>	<i>Dimensiones</i>	<i>Indicadores</i>
Ambiente de trabajo	Condiciones en el ambiente de trabajo	Condiciones de seguridad e higiene
		Condiciones deficientes e insalubres
		Trabajos peligrosos
Factores inherentes a la actividad	Carga de trabajo	Cargas cuantitativas
		Ritmos de trabajo
		Carga mental
		Cargas de alta responsabilidad
		Cargas contradictorias o inconsistentes
	Control sobre el proceso de trabajo	Control y autonomía sobre el trabajo
		Posibilidades de desarrollo
		Oportunidades de capacitación
Organización del tiempo de trabajo	Jornada de trabajo	Duración de la jornada de trabajo
	Interferencia en la relación trabajo-familia	Influencia del trabajo fuera del centro laboral
		Influencia de las responsabilidades familiares
Liderazgo y relaciones en el trabajo	Liderazgo	Claridad de funciones
		Características del liderazgo
	Relaciones en el trabajo	Relaciones sociales en el trabajo
	Violencia	Violencia laboral

Fuente: Elaboración propia a partir de PROY-NOM-035-STPS-2016, Guía de Referencia III Identificación de los Factores de Riesgo Psicosocial y Evaluación del Entorno Organizacional en los Centros de Trabajo.

En la columna “categoría” se comprenden las características más generales del trabajo. Se seleccionaron cuatro categorías. La categoría “ambiente de trabajo” se refiere al grado de interés que la organización demuestra por los trabajadores, facilitando el flujo de información necesaria para el desarrollo correcto de las tareas; la siguiente categoría corresponde a los “factores propios de la actividad” y nos ayuda a entender el grado de libertad e independencia que tiene el trabajador para controlar y organizar su propio trabajo, grado de autonomía, capacitación, etc.; es la categoría que hemos seleccionado para exponer en esta ocasión. En lo que refiere a la tercera categoría, “organización del tiempo de trabajo”, se establece el nivel del ritmo de trabajo, la distribución de pausas y la influencia del trabajo fuera del centro laboral. La cuarta categoría es “liderazgo y relaciones en el trabajo”, donde hemos incluido aspectos como solidaridad, ética, clima o sentido de comunidad, así como violencia laboral. En las columnas “dimensiones” e “indicadores”, se presentan los elementos que integran cada una de las categorías analíticas que nos permiten ir concretando los diversos niveles de análisis que de ellos se desprenden.

Descripción y análisis de resultados

Como lo hemos mencionado en apartados anteriores, nos estamos avocando a la descripción y explicación de la categoría “factores propios de la actividad”, con sus respectivas dimensiones e indicadores. Para validar nuestra encuesta recurrimos a la prueba estadística de confiabilidad Alfa de Cronbach, el resultado obtenido bajo este método dio como resultado un valor de .947 de un total de 1, lo que significa un alto nivel de confiabilidad. En consecuencia, establecimos que la utilización del cuestionario con sus variables cumple satisfactoriamente con los parámetros de validez y confiabilidad. Por otro lado, la información obtenida nos ayudó a detectar aquellos casos específicos donde existen factores de riesgo psicosocial en el ambiente de trabajo.

Obtener la información no fue sencillo, la gerencia negó el ingreso a la planta para aplicar las encuestas; su aplicación se realizó fuera de las instalaciones de la empresa, la actividad consistió en acercarnos a los trabajadores fuera de su horario de trabajo, solicitándoles que respondieran voluntariamente el cuestionario; fue un trabajo arduo y difícil dado que había desconfianza de los trabajadores respecto al destino de dichas encuestas, algunos mencionaron que pensaban la empresa nos había enviado para obtener información de lo que hacen sus empleados. Se aplicaron 36 encuestas en total. Una vez aplicadas, vaciamos la información en una base de datos y agrupamos la información en tablas estadísticas para describir y analizar los datos.

Datos generales de los trabajadores encuestados

Un primer bloque de datos nos permite identificar el perfil sociodemográfico de los trabajadores de la empresa de autopartes; registramos la condición de vida de las personas sujetas a estudio, lo cual involucra aspectos como la edad, los estudios, el género, el estado civil, aspectos de la vida cotidiana que, cruzados con las categorías seleccionadas, se constituyen en valiosos elementos de análisis para establecer trayectorias de comportamiento y formas de percepción social sobre las actividades laborales que desempeñan los trabajadores.

Tabla 3
Información sociodemográfica de los trabajadores de la empresa

<i>Indicador</i>		<i>Absolutos</i>	<i>Porcentaje</i>
Sexo	Hombres	19	52.8
	Mujeres	16	44.4
	No especifica	1	2.8
Edad	19-28 años	9	25.0
	29-38 años	14	38.9
	39-48 años	8	22.3
	49 años y más	3	8.3
	No especifica	2	5.5
Estado civil	Soltero	13	36.1
	Casado	16	44.4
	Unión libre	4	11.1
	No especifica	3	8.3
Escolaridad	Primaria	1	2.8
	Secundaria	18	50.0
	Preparatoria	8	22.2
	Técnico	3	8.3
	Licenciatura	3	8.3
	No especifica	3	8.3

Fuente: ESRPST (2018).

Para fines del trabajo, el hecho de que haya casi el mismo número de mujeres (44.4%) que de hombres (52.8%) nos indica no sólo la creciente participación de la

mujer en el trabajo, sino también un entorno económico que las impulsa a incorporarse al mercado laboral para incrementar el ingreso familiar. Comparando nuestros datos, vemos que en los países con mayor poder adquisitivo, la fuerza de trabajo femenina representa la tercera parte del personal empleado en el sector comercial (33.9%), mientras que en el sector manufacturero representa solamente 12.4% (OIT, 2016). Aunado a esto, el hecho de que 55.5% de los trabajadores de la empresa sea casado o viva en unión libre alude a otros desencadenantes de FRPST que impactan principalmente en las mujeres, quienes realizan tareas domésticas y labores de cuidado.

Las condiciones en las cuales las personas realizan su actividad laboral tienen un efecto diferencial según la edad, las dos terceras partes de los trabajadores tienen menos de 38 años, lo que pone de manifiesto que la salud se fragiliza más rápidamente a medida que van envejeciendo, generando un desgaste que provoca que su vida quede expuesta (Osorio, 2006). En cuanto a la escolaridad, más del 80% tiene un nivel de estudios de secundaria o más, cuando los trabajadores operativos realizan tareas de ejecución relativamente sencillas, requieren de capacitación, y cuando esa actividad es más compleja, es necesario que alcancen algún nivel de especialización y habilidades cada vez más altos, teniendo generalmente exposiciones físicas y psicosociales más desfavorables para la salud. Debe entenderse que la salud y la seguridad en el trabajo, se refiere a la relación existente entre la actividad laboral y los riesgos a los que se expone el trabajador. Este concepto está ligado a la existencia de condiciones laborales que se han encontrado y constituyen algún tipo de riesgo para la salud (Peiró y Prieto, 1996).

En lo que respecta a su situación laboral, encontramos que tienen puestos de operadores y auxiliares de operador, están ubicados en los departamentos de producción de motores y pre-ensamble; 70% de los entrevistados tienen dos años o menos de antigüedad en la empresa, cuestión que refleja una situación de relativa inestabilidad en el empleo, factor que incide en las condiciones emocionales de los trabajadores y que potencialmente repercute en la manera en que éstos encaran el trabajo.

La inseguridad e inestabilidad en el empleo, los bajos ingresos salariales y la menor accesibilidad de los trabajadores precarizados a prestaciones y beneficios sociales los hace más propensos a contraer enfermedades y a los accidentes de trabajo, elevando la tasa de ausentismo por problemas de salud. Las consecuencias no son solamente de índole económica, pues el trabajador reacciona emocionalmente, se enoja, se muestra decepcionado, impotente, desesperado, o bien asume conductas de indiferencia frente al trabajo, sus jefes inmediatos y sus compañeros; bajo estas circunstancias, cuerpo y psique son presionados y ello puede tener como consecuencia algunos efectos negativos en la salud física y emocional (Peiró, 2009).

Factores inherentes a la actividad

En este apartado se tomaron los siguientes indicadores: cantidad y ritmo de trabajo, esfuerzo mental y nivel de responsabilidades.

Tabla 4
Cantidad y ritmo de trabajo

<i>Pregunta</i>	<i>Siempre (%)</i>	<i>Casi siempre (%)</i>	<i>Algunas veces (%)</i>	<i>Casi nunca (%)</i>	<i>Nunca (%)</i>	<i>No contesta (%)</i>
Trabajo adicional al turno de trabajo	0.0	0.0	50.0	22.2	25.0	2.8
Actividad sin tiempo de descanso	16.7	19.4	25.0	8.3	27.8	2.8
Ritmo de trabajo intenso	11.1	13.9	33.3	5.6	33.3	2.8

Fuente: ESRPST (2018).

De acuerdo con los datos, 50% de los entrevistados afirma que realiza trabajo adicional algunas veces, mientras que 25% menciona que nunca realiza trabajo adicional; por otro lado, 33.3% considera que algunas veces tiene un ritmo de trabajo intenso, en contraste con el 33.3%, que señala nunca trabajar a ritmos intensos. En cuanto a la actividad sin tiempo de descanso nuevamente se aprecia un contraste entre el 25% que señala algunas veces trabajar así, mientras 27.8% nunca lo hace. Las respuestas se explican por las funciones que realizan, por el ritmo de trabajo que se imprime en las diferentes líneas de producción, por el tiempo que tienen de trabajar en la empresa, o bien por la confianza de los supervisores para pedirles que realicen actividades que están más allá de sus funciones.

Los determinantes estructurales de los FRPST dentro de las organizaciones tienen la capacidad de impactar sobre la salud mental e incluso física de los trabajadores. Además, no podemos dejar de lado que existen determinantes individuales, donde ciertos riesgos pueden alterar a los trabajadores de distinta manera. Este impacto dependerá del tiempo de exposición a los mismos (ocasional o frecuente), y de la posibilidad que tenga el trabajador de disponer de recursos que le permitan procesarlos y hacerles frente (Neffa, 2015). En los trabajos de ejecución, por lo general, la exposición a los riesgos del medio ambiente son mayores y deben llevar a cabo un cierto número de operaciones o generar productos, sufriendo una fuerte tensión, por la naturaleza de los bienes y servicios que producen. La información obtenida en el perfil sociodemográfico pone de manifiesto que esta situación puede vivirse diferenciadamente según la edad, el sexo, el momento de su trayectoria profesional o las responsabilidades familiares de cada trabajador, e incluso pueden determinar condiciones más exigentes para acceder a una promoción dentro de su área.

Tabla 5
Esfuerzo mental

<i>Pregunta</i>	<i>Siempre (%)</i>	<i>Casi siempre (%)</i>	<i>Algunas veces (%)</i>	<i>Casi nunca (%)</i>	<i>Nunca (%)</i>	<i>No contesta (%)</i>
Altos niveles de concentración	55.6	22.2	16.6	0.0	0.0	5.6
Esfuerzo de memorización	13.9	13.9	36.1	13.9	16.6	5.6
Toma de decisiones difíciles	11.1	11.1	25.0	27.8	19.4	5.6
Actividad multifuncional	8.3	2.8	27.8	22.2	33.3	5.6

Fuente: ESRPST (2018).

De acuerdo con la Tabla 5, 55.6% considera siempre trabajar con altos niveles de concentración, mientras que 16.6% sólo lo hace algunas veces; respecto al esfuerzo de memorización, identificamos que 36.1% de la población algunas veces lo hace, en contraste con 16.6% que afirma nunca requerir de este esfuerzo; por otro lado, 25% afirma que algunas veces se ve obligado a tomar decisiones difíciles dentro del trabajo, mientras que 27.8% casi nunca lo hace. Finalmente, en cuanto a la actividad multifuncional, 27.8% considera que algunas veces realiza actividades multifuncionales, mientras que 22.2% opina que casi nunca tiene que hacerlo. El hecho de hacer o no dichas actividades obedece a los niveles tecnológicos que se manejan en la empresa, pues ahí se combinan tecnologías tradicionales con tecnologías de última generación.

Tenemos, entonces, que la configuración de factores técnicos, decisiones administrativas y organizacionales determinan la especificidad que adopta el trabajo de ejecución que se lleva a cabo. Es posible corroborar que el tipo de actividad laboral del personal entrevistado, al reducirse a las actividades de ejecución, no requiere ni de grandes esfuerzos mentales ni de la responsabilidad de tomar decisiones; sin embargo, la estructura y filosofía organizacional de la empresa generan y promueven discursos de involucramiento de todos los trabajadores sin importar su lugar en el escalafón. La gerencia ha instaurado una ética del trabajo mediante la cual los trabajadores se sienten obligados y/o motivados a comprometerse con la empresa y su trabajo más allá de lo que establece su contrato laboral, aspectos que, a su vez, repercuten en un esfuerzo psíquico y mental cada vez mayor (Neffa, 2015). En contraparte, se les ofrece una remuneración según el rendimiento individual, promoviendo la competencia interpersonal dentro de la misma unidad de trabajo y requiriendo un mayor esfuerzo psíquico y mental, lo que los predispone a RPST y a ciertas enfermedades.

Tabla 6
Nivel de responsabilidades

<i>Pregunta</i>	<i>Siempre (%)</i>	<i>Casi siempre (%)</i>	<i>Algunas veces (%)</i>	<i>Casi nunca (%)</i>	<i>Nunca (%)</i>	<i>No contesta (%)</i>
Responsabilidad en cosas materiales de valor	38.9	5.5	13.9	11.1	30.6	0.0
Responsable de mi área de trabajo	25.0	8.3	22.2	13.9	30.6	0.0
Se dan indicaciones contradictorias	2.8	33.3	11.1	52.8	0.0	0.0
Se realiza trabajo innecesario	0.0	0.0	38.9	16.7	44.4	0.0

Fuente: ESRPST (2018).

Por su parte, 38.9% de los encuestados considera que sí tiene responsabilidad en cosas de valor, en contraste, 30.6% que afirma no tener ningún nivel de responsabilidad. Por otro lado, 25% se siente responsable de su área de trabajo siempre, mientras que 30.6% no se siente responsable; respecto a que se den indicaciones contradictorias, 33.3% considera que casi siempre sucede, mientras que 52.8% opina que casi nunca; en cuanto a realizar trabajo innecesario, 38.9% indica “algunas veces”, mientras que 44.4% afirma que nunca realiza trabajo innecesario. Observamos respuestas contrastantes de los trabajadores, claro indicador de la diferenciación en la percepción que tienen de su materia de trabajo. Los datos obtenidos nos hacen pensar que las empresas requieren del involucramiento afectivo y emocional por parte de los trabajadores para mejorar sus posibilidades productivas y, por tanto, la calidad, reducir costos y evitar tensiones al interior de la empresa. Retomando las dimensiones objetivas y subjetivas (Neffa, 2015), identificamos que son introyectadas por el trabajador simultáneamente, introduciendo una especie de “servidumbre voluntaria” (Siegrist, 1990: citado en Neffa, 2015), puesto que hay trabajadores que sobreinvierten sus energías con la expectativa de obtener algún resultado posteriormente, trabajan de manera más intensa y prolongada de lo normal, asumiendo mayores responsabilidades sin que se les exija y sin contar con las garantías de mejora.

Conclusiones y reflexiones para futuros debates

Lo aquí expuesto representa el primer nivel de análisis descriptivo de las primeras encuestas realizadas. Aún queda más información por procesar; sin embargo, podemos adelantar algunas conclusiones. Dentro de las ciencias sociales, la realización de estudios de esta índole es determinante porque abarca a la empresa en sí misma como creadora de empleos, la jerarquía, los jefes y los compañeros de trabajo. El clima laboral debe ser adecuado y estimulante para que el trabajador se involucre; éste necesita un reconocimiento por parte de los demás, no ser objeto de injusticias,

necesita insertarse como integrante del grupo de trabajo, comunicarse y cooperar con otros para transmitir conocimientos y seguir aprendiendo, así como recibir el apoyo social (de los compañeros) y técnico (de los jefes o la jerarquía) para hacer frente a las dificultades laborales y, en consecuencia, mejorar su salud y calidad de vida.

La demanda psicológica y el esfuerzo mental requerido, la cantidad, el ritmo y la intensidad del trabajo que determinan la carga psíquica y mental del trabajo, la duración del tiempo de trabajo y su configuración, la complejidad de la actividad que implica el uso de sus recursos y competencias para hacer un trabajo exigente asumiendo responsabilidades, conlleva asumir riesgos para resolver problemas no previstos. Como consideración general, puede decirse que los FRPST no afectan de manera similar a todos los trabajadores, aunque ocupen puestos equivalentes en los mismos sectores o ramas de actividad, no sólo por su capacidad individual de resistencia y de adaptación a los riesgos y por las características de su personalidad, sino porque hay factores estructurales que los diferencian como la clase social en la cual están insertos, la edad y el género. Sin embargo, los determinantes socioeconómicos, la organización y el contenido del proceso de trabajo, las condiciones de empleo y las relaciones sociales en el trabajo actúan por medio de los FRPST, interactuando con los mecanismos psíquicos y mentales de los sujetos y están en el origen de las perturbaciones de la salud.

Para quienes están interesados e inmersos en investigaciones sobre del trabajo, el bienestar y la satisfacción son condiciones que no se alcanzan automáticamente sin el compromiso activo de los trabajadores, es necesaria la preocupación y acciones genuinas de las organizaciones por alcanzar la calidad del proceso de trabajo sin deteriorar la salud física y emocional de sus trabajadores, lo cual requiere de una sensibilización y concientización de ambos que les permita ser los precursores de su propio cambio. Finalmente, el tema de FRPST no queda agotado; al contrario, deja la puerta abierta a desarrollar distintas investigaciones de tipo cuantitativo y cualitativo, pues permite acercarse desde distintas perspectivas a la explicación de las causas que dan lugar a dichos FRPST. La solución que como sociedad brindemos a estos problemas marcará nuestro futuro y las formas de funcionamiento en la era de la industria 4.0.

Referencias

- Benavides, F. *et al.* (2002). “Descripción de los factores de riesgo psicosocial en cuatro empresas”, *Gaceta Sanitaria* 16: 222-229. Disponible en: <<http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0213911102716658>>. Consultado el 2 de septiembre de 2016.
- Cox, T. y A. Griffiths (1996). “The assessment of psychosocial hazards at work”. En M.J. Schabracq, J. A. M. Winnubst y C. L. Cooper (Eds.), *Handbook of Work and Health Psychology*. (127-146). Chichester: Wiley and Sons.

- Diario Oficial de la Federación (2016). Proyecto de Norma Oficial Mexicana PROY-NOM-035-STPS-2016, Factores de riesgo psicosocial-Identificación y prevención. Disponible en: <http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5458430&fecha=26/10/2016>. Consultado el 2 de febrero de 2017.
- European Agency for Safety and Health at Work OSHA-EU (2007). Annual Report 2007. Disponible en: <<https://osha.europa.eu/sub/esener/en/front-page>>. Consultado el 19 de mayo de 2017.
- Martín, F. y J. Pérez (1997). *Factores psicosociales: metodología de evaluación*. Barcelona: INSHT/Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Neffa, J. (2003). *El trabajo humano. Contribuciones al estudio de un valor que permanece*. Buenos Aires: CEIL/PIETTE/Conicet.
- Neffa, J. (2015). *Los riesgos psicosociales en el trabajo: contribución a su estudio*. Buenos Aires: CEIL/Conicet.
- Organización Internacional del Trabajo (1986). *Factores psicosociales en el trabajo: reconocimiento y control*. Ginebra: OIT.
- Organización Internacional del Trabajo (2016). *Las mujeres en el trabajo, tendencias de 2016, resumen ejecutivo*. Ginebra: OIT.
- Osorio, J. (2006). “Biopoder y biocapital. El trabajador como moderno homo sacer”, *Argumentos* 19 (52): 77-98.
- Peiró, J. (1993). *Desencadenantes del estrés laboral*. Madrid: Eudema.
- Peiró, J. (2009). *Estrés laboral y riesgos psicosociales. Investigaciones recientes para su análisis y prevención*. Universidad de Valencia.
- AM de Querétaro (31 de marzo 2017). “Sector de autopartes creció 226% FDS”. Disponible en: <<http://amqueretaro.com/queretaro/2017/03/31/sector-de-autopartes-crecio-226-fds>>. Consultado el 2 de abril de 2017.
- El Economista* (22 de abril 2018). “Qro., octavo productor de autopartes”. Disponible en: <<https://www.eleconomista.com.mx/estados/Qro-octavo-productor-de-autopartes-20180422-0116.html>>. Consultado el 23 de abril de 2018.
- Silla, I., F. Gracia y J. Peiró (2005). “Job insecurity and health-related outcomes among different types of temporary workers”, *Economic and Industrial Democracy* 26(1): 89-117. Disponible en: <http://www.uv.es/~psycon/documentacion/publications/temporaries_EID.pdf>. Consultado el 2 de septiembre de 2016.
- Sora, B. et al. (2009). “Job insecurity climate’s influence on employees’ job attitudes: Evidence from two European countries”, *European Journal of Work and Organizational Psychology* 18(2): 125-147. Disponible en: <https://www.researchgate.net/publication/211394393_Job_insecurity_climate%27s_influence_on_employees%27_job_attitudes_Evidence_from_two_European_countries>. Consultado el 3 de septiembre de 2016.

IDENTIDADES PROFESIONALES DE LOS DOCENTES DEL IDIOMA INGLÉS: EL CASO DE UNA INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICA DESCENTRALIZADA

*Luis Miguel Cortez Ibarra**
*Candi Uribe Pineda***

Resumen

En el presente artículo se da cuenta de un avance de los elementos que configuran la identidad profesional de un grupo de docentes de inglés de una institución de educación superior tecnológica descentralizada, en el contexto de la flexibilización, precarización y descentralización de la educación superior tecnológica. El objeto de estudio gira en torno a los sentidos y significados que estos docentes construyen en relación con sus condiciones actuales de trabajo. Finalmente, se presenta parte de los hallazgos obtenidos al momento, los cuales dan cuenta de condiciones de vulnerabilidad hacia los docentes, reconocidas por los mismos directivos de la institución.

Palabras clave: identidad laboral, flexibilidad, precarización, descentralización y docentes.

Introducción

La puesta en marcha del proyecto neoliberal en América Latina y México provocó repercusiones en distintas dimensiones sociales, y la educación no ha sido la excepción.

* Estudiante de la maestría en Estudios Multidisciplinarios sobre el Trabajo (Programa PNPC-Conacyt) de la Facultad de Psicología, Universidad Autónoma de Querétaro. Contacto: <Imcoriba@gmail.com>.

** Profesora-Investigadora de la Facultad de Psicología de la Universidad Autónoma de Querétaro. Contacto: <upcandi@outlook.com>.

A partir de la década de 1990, la nueva lógica de mercantilización del conocimiento ha impactado en las condiciones materiales y subjetivas del trabajador docente (Tello *et al.*, 2009). En este contexto, el presente capítulo expone la problematización en torno a los docentes que integran la academia de inglés de una Institución de Educación Superior Tecnológica (IEST), en el contexto de la descentralización educativa tecnológica. La pregunta cardinal es: ¿de qué manera los y las docentes de la enseñanza del idioma inglés experimentan las transformaciones de la descentralización en la educación superior tecnológica (EST)?

También enuncia los conceptos centrales, como la descentralización de la educación superior tecnológica en México, el trabajo sobre los otros, los significados y construcción de la identidad, así como también expone la estrategia metodológica y el reporte de trabajo de campo desarrollado en el periodo enero-mayo 2018. El proyecto se encuentra en la fase de sistematización y construcción de datos cualitativos, para dar paso a una estrategia de análisis integral de la información obtenida en torno a las condiciones laborales presentes en el trabajo de los docentes de IEST.

Problematización

En el marco de la inserción del conocimiento a una economía globalizada, el manejo de la lengua extranjera se convierte en un recurso estratégico y elemento indispensable de las competencias que se requieren para la inserción laboral en una sociedad productiva y dinámica. La enseñanza del inglés a nivel superior promueve que los egresados cuenten con capacidades suficientes para ser admitidos en los mejores programas educativos de México y el mundo. No obstante la centralidad de la enseñanza del inglés a nivel superior, el trabajo docente se encamina hacia condiciones contractuales cada vez más flexibles y precarias. Lo anterior se observa en los contratos por tiempo determinado o nombramientos de trabajo semestral por horas de docencia ejercida, prestaciones limitadas y temporales, condicionados a las inscripciones de los estudiantes para poder armar grupos de clase; de lo contrario, no habría trabajo para el docente.

Así también, en esta década se aprecia la emergencia del modelo educativo centrado en el desarrollo de competencias y habilidades, lo cual plantea nuevas exigencias a la labor docente, tales como presentar su actualización semestral de su nivel del dominio de idioma y enseñanza requerido. Asimismo, nos interesa conocer las estrategias que llevan a cabo para mantenerse y superar las situaciones de flexibilidad y precariedad en su trabajo como docentes de inglés, analizar no sólo los ajustes en la relación entre su formación y su actual trabajo, sino también los procesos de inserción laboral que hayan experimentado (Santamaría, 2010). Es fundamental conocer los significados que los docentes de la institución educativa asignan a los fenómenos de precarización y flexibilidad de los procesos de contratación, puesto

que dichas condiciones, al ser producto de una política educativa neoliberal, se mantendrán como una constante en la política laboral de la institución de cara al corto y mediano plazo.

Para esta investigación, el centro de análisis es el docente como trabajador y como actor social, ya que éste ha sido invisibilizado históricamente en aras de atender otros aspectos del proceso educativo considerados más relevantes. Así pues, Guerrero (1992) señala que la sociología de la educación no consideró, por mucho tiempo, al profesorado como un objeto de estudio, a diferencia del análisis del currículum o el alumnado. Así, las y los docentes, actores sociales centrales de la educación a nivel nacional y en todas las regiones y sectores del país, son partícipes de la vida institucional y la política educativa y son quienes, como trabajadores y profesionales, enfrentan los retos educativos imperantes. Las dimensiones que articulan la propuesta de campo problemático son: a) precariedad y flexibilidad del trabajo docente, b) identidad profesional del docente de inglés y c) descentralización de la educación superior tecnológica.

a) Precariedad y flexibilidad del trabajo docente del idioma inglés

La presente investigación se desarrolla en una institución de educación superior tecnológica descentralizada. Se enfoca particularmente a los docentes que integran la academia de inglés, quienes tienen las condiciones más precarias, flexibles y diferentes al resto de los docentes de las áreas de ingeniería. Con precariedad del trabajo hacemos referencia a la inestabilidad e inseguridad del empleo en condiciones de poco o nulo acceso a la seguridad social (Guadarrama, 2012). Por su parte, Marco Gómez enfatiza que la precariedad se relaciona con

una serie de efectos negativos que llegan a afectar el conjunto del cuerpo social: degradación de las condiciones de trabajo (el trabajador en situación de precariedad no está en una posición de fuerza para defender sus derechos); dificultades para desarrollar una vida social; degradación de la salud física y mental, vulnerabilidad de la autoestima, sentimiento de desvalorización personal, de no poder utilizar todas las competencias personales; falta de autonomía y control sobre el trabajo, falta de la estima de otros por lo que uno hace (2007: 41).

Así pues, los docentes de inglés tienen condiciones precarias de trabajo que se relacionan tanto con el proceso de descentralización de la educación tecnológica como con la tendencia regional y mundial hacia la precarización del empleo y agudización de la flexibilidad. Señalar que docentes de otras asignaturas diferentes al inglés, que cuentan con un grado de maestría y/o doctorado y que pertenecen a una academia en los distintos programas académicos, pueden aspirar a un ingreso extraordinario como

Profesor de Tiempo Completo (PTC), participar en el estímulo docente, aplicar a un perfil deseable en el programa para el desarrollo profesional docente, logrando así una remuneración mayor. Sin embargo, los docentes de inglés, debido a que no pertenecen a un programa académico, pues su labor se denomina *asignatura de apoyo*, no pueden participar en los programas antes mencionados.

Otro aspecto importante a considerar es que la asignatura de inglés en todos sus niveles, desde Básico I y II, Intermedio I y II y Avanzado I y II, no forma parte del plan de estudios de ningún programa académico, sólo es una materia extracurricular o no curricular y de requerimiento para que los estudiantes, al término de sus asignaturas curriculares o créditos, puedan obtener su título profesional. Por ello, los docentes de inglés tienen una contratación distinta, con la justificación de que no existe un programa académico como el de una licenciatura en enseñanza de lenguas o su similar. Los docentes de inglés son vulnerables a ser eliminados de la nómina y a trabajar bajo el régimen de honorarios, remuneración que obtienen en su totalidad por prestar un servicio profesional desde una o varias horas de trabajo frente a grupo de manera independiente.

Así, el acuerdo de la Octogésima Novena Sesión Ordinaria de la Junta Directiva, de un Tecnológico de Estudios Superiores Descentralizado, de fecha febrero 2012 código TES/089/009, indica: “La Junta Directiva autorizó realizar las gestiones para la contratación de profesores de inglés y e instructores de otros cursos, bajo el régimen de honorarios para el ejercicio fiscal 2012” (Ipomex 2012). Existen casos donde los docentes de la enseñanza del inglés son contratados todavía por periodos determinados de seis meses (enero-junio y julio-diciembre), cuando son obligados a firmar su renovación de contrato y, en caso de no hacerlo, sus servicios por horas prestadas no serán cubiertos, condenándolos a perder todo el derecho a su antigüedad laboral cada seis meses y las pocas prestaciones a las cuales tienen derecho estando en la nómina, como la seguridad social, la cual se ve afectada entre un contrato y el inicio de otro. Actualmente, hay una tendencia a que todos los docentes de inglés en el país sean contratados bajo el régimen de honorarios.

La identidad profesional del docente de inglés

Parte del análisis de la implicación que forma parte de la presente investigación es que el investigador participa activamente en la academia de inglés en la institución en cuestión. Así, en algunos casos, fue posible observar la manera de impartir clases y reuniones formales e informales entre los docentes. De este modo, se hizo observable el grado de insatisfacción, así como la distancia crítica respecto a las políticas laborales de la institución y de la coordinación de inglés. Los docentes hablan de las múltiples tareas y sobreexigencias que no se traducen en una mayor retribución económica o incentivos por parte de la institución. Los docentes se muestran estresados

y malhumorados por las cargas de trabajo. Lo anterior tiene consecuencias en la planeación de clases y efectos no deseables visibles en la improvisación en el aula, afectando la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Aunado a lo anterior, el proceso de evaluación de las asignaturas también se ve impactado, por ejemplo, por criterios de calificación no acordes con el reglamento institucional; o bien, cuando la rúbrica de evaluación no se respeta y las calificaciones se asignan de acuerdo con criterios subjetivos. Las consecuencias de lo anterior se materializan en la carencia del nivel requerido del idioma inglés aun cuando los estudiantes aprueban las asignaturas. Estos alumnos llegan al siguiente nivel del idioma sin contar con las competencias necesarias para un nivel de inglés superior, por lo que su desempeño es bajo o nulo en el aula y su aprendizaje no es óptimo. Esta dinámica propia del proceso enseñanza-aprendizaje exige un cuestionamiento en torno al análisis de aquellos aspectos en la vida personal y profesional de los docentes que integran la academia de inglés y que inciden en su desempeño laboral. Para lograrlo, es importante conocer acerca de su identidad como docentes de su profesión y las razones por las cuales llegan a experimentar ciertas situaciones incómodas en su vida personal y profesional, impactando éstas en su práctica laboral.

Las identidades profesionales de los y las docentes operan a un nivel individual y colectivo, así como institucional y social; sin embargo, es necesaria una postura crítica ante las miradas que proponen al trabajador docente únicamente como un facilitador de metodologías pedagógicas previamente definidas y sistematizadas. Ello implicaría una baja autoestima, escasa motivación y poca capacidad de repensar la profesión (Sime, 2006). En contraparte, desde la presente investigación, el docente es pensado como un agente reflexivo en torno a su propia práctica y a su trayectoria profesional y de vida. De esta manera, proponemos un acercamiento al estudio de las trayectorias profesionales de los docentes como una de las vías posibles a la comprensión de su identidad profesional. Para ello, consideramos la dimensión subjetiva o psíquica desde un enfoque sociológico. Siguiendo el planteamiento de Adriana Gewerc, se trata de una posibilidad para desentrañar las representaciones y los rasgos que identifican y pueden ayudar a definir el significado de la docencia (Gewerc, 2001).

b) La descentralización de la educación superior tecnológica

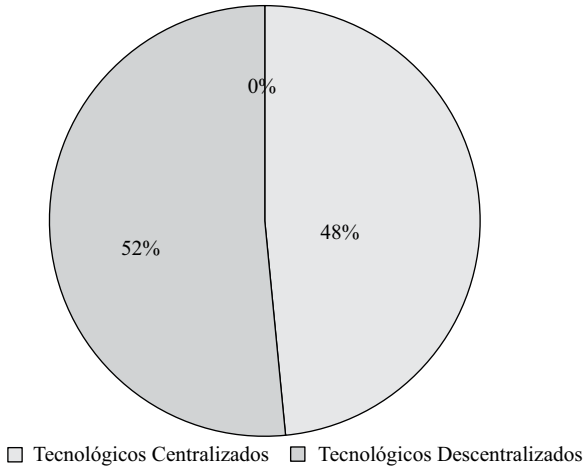
Es posible relacionar el proceso de descentralización de la educación superior tecnológica con la crisis económica, los conflictos laborales y el debilitamiento de los Estados nacionales como entidades económicamente soberanas que actualmente experimentan serias dificultades políticas para mantener y aumentar las cuotas de bienestar social. En América Latina, recordemos, experimentamos un proceso de industrialización inacabado o fallido con claras consecuencias en un mercado de trabajo caracterizado por la informalidad laboral y la precariedad, acompañado por la instauración de un Estado neoliberal.

lo que se observa son diversas formas de precariedad laboral con raíces ancestrales que durante la modernización convivieron con el Estado de bienestar y que, a partir de la crisis de este modelo, en los años ochenta, se mezclaron con nuevas formas de precariedad surgidas con la apertura subordinada de América Latina al mercado internacional (Guadarrama, 2012: 214).

En los años noventa en México, se comienzan a implantar nuevas políticas de empleo de tipo neoliberal que vienen a sustituir a las tradicionales políticas keynesianas. Inscritas en el proceso de transición política, estas políticas económicas propician la desregulación de algunos de los derechos que habían adquirido los trabajadores docentes en épocas anteriores y refuerzan formas de gestión de la fuerza de trabajo que, si bien no eran desconocidas anteriormente, como pueden ser los procesos de flexibilización, comenzaron a ser reguladas y, por tanto, a estar legitimadas en el contexto del cambio social (Santamaría, 2011). La competitividad comercial internacional y la introducción de las nuevas tecnologías en la productividad obligarían al sector empresarial industrial a reorganizar esquemas y líneas de producción. De este modo, en el marco de la competitividad, la formación de técnicos y profesionales en los campos de la operación de tecnologías en la producción, el Estado buscaría elevar la escolaridad de la población joven en edad de cursar los estudios superiores (Ruiz-Larraguivel, 2011). “Así, la calidad de la educación se convirtió en una meta mayor porque de ella se esperaba una contribución sustantiva para la modernización de la economía, la producción de conocimiento e innovaciones y la formación de una fuerza de trabajo calificada” (Tuiran y Christian, 2010: 372),

La sociedad mexicana estaba imbuida en un proceso de transformaciones que incluía la privatización de empresas públicas, la descentralización de servicios sociales (como la salud y la educación), la apertura comercial y la desregulación (Tuiran y Christian, 2010). Con estas expectativas, se fortalece la política de ampliar las oportunidades de los estudios profesionales mediante la apertura de nuevas instituciones tecnológicas, principalmente en lugares donde la presencia de escuelas superiores era aún reducida. En la primera mitad de los noventa inicia el fortalecimiento de la educación superior tecnológica, con la creación de nuevas instituciones descentralizadas con esquemas de financiamiento compartidos y de organización flexibles (Ruiz-Larraguivel, 2011). En el subsistema tecnológico aumentó el número de instituciones de educación superior no agremiadas, es decir las IES de nueva creación, como los tecnológicos descentralizados o estatales y las universidades tecnológicas, instituciones que no contemplan la figura de ningún sindicato (Martínez, 2001). Actualmente, el Tecnológico Nacional de México (TECNM) cuenta con 260 institutos tecnológicos, de los cuales 126 son Institutos Tecnológicos federales, y 134 Institutos Tecnológicos Descentralizados (TECNM), como se representa en la Gráfica 1.

Gráfica 1
Relación actual de tecnológicos centralizados y descentralizados en México



Fuente: Elaboración propia con datos tomados del Tecnológico Nacional de México.

La descentralización, pues, es un proceso reciente que ha transformado el escenario nacional de la educación tecnológica y trae consigo fuertes implicaciones para los trabajadores docentes, específicamente para los docentes del idioma inglés.

Perspectiva teórica

El trabajo sobre los otros

Una de las propuestas teóricas más importantes es la de François Dubet en torno al *trabajo sobre los otros*. En su obra *El declive de las instituciones*, sostiene que el trabajo docente suele ser un trabajo difícil de objetivar y complicado respecto a la evaluación de su producción. Todas las formas de medirlo, prescindiendo de su utilidad y precisión, fallan al cuenta de ese trabajo; aunado a ello, para los actores sociales involucrados, el factor que encuentran más fundamental es la relación cara a cara con los otros. Este trabajo docente se presenta como una actividad crítica que es atravesada por la dimensión ética en tanto se adecúa constantemente al encuentro con los otros; de ahí la importancia de la intersubjetividad y la dificultad de objetivarla del todo. Además, el trabajo docente se inscribe en la vida y las redes de instituciones complejas (Dubet, 2006).

Para Dubet (2006), el trabajo involucra dimensiones subjetivas complejas que superan el rígido esquema de la compraventa de la fuerza de trabajo. Para un análisis profundo acerca de cómo el trabajo en la sociedad capitalista supera el esquema de la compraventa de fuerza de trabajo véase el planteamiento de Jaime Osorio (2006), *Biopoder y biocapital. El trabajador como moderno homo sacer*, cuya idea central es que el trabajo humano es una mercancía de excepción en tanto que toda venta de una mercancía supone para el vendedor desprenderse de la misma, al consumarse el proceso, y su entrega al comprador, para que éste disponga de la misma como mejor le convenga. [Sin embargo] las capacidades físicas y creativas que permiten trabajar no son ajenas a la *corporeidad viva del trabajador* [...] No hay desprendimiento posible entre su cuerpo vivo y su capacidad de trabajo y entre su existencia como ser vivo y dicha capacidad (Osorio, 2006: 80).

El trabajo, pues, involucra el establecimiento de un contrato social, debido a que el trabajo es la única propiedad del individuo, incluso para los más desposeídos, por lo que se trata de un valor social central. Entonces, además de la dimensión de vida inseparable de esa mercancía denominada fuerza de trabajo, es necesario considerar la dimensión subjetiva que insiste en el proceso de trabajo. De ahí que Dubet se cuestiona en torno a la realización del individuo y señala que no sólo se trabaja por un salario, sino que, a la vez, todos, formadores, docentes, etc., buscan en su trabajo una forma de realización personal (Dubet, 2006). Esta dimensión es también conflictiva ya que el reconocimiento social y educativo del trabajo docente se encuentra en un momento de crisis debido a múltiples factores: un contexto global de crisis en las instituciones educativas, el cuestionamiento social a su formación y herramientas pedagógicas, la pertinencia curricular y la idea de que cuentan con escasa actualización. Así, el docente se enfrenta al trabajo en las aulas con una autoridad socavada, en condiciones laborales flexibles y de cara a un proceso global de tecnificación y virtualización de la educación (Daroach, 2012).

Una propuesta de análisis del trabajo docente es la se refiere a su estatus de semiprofesión; de hecho, Etzioni y Freidson definen el trabajo sobre otros “como un conjunto de semiprofesionales” (en Dubet, 2006: 375). El profesor, al igual que una verdadera profesión, tiene una fuerte cualificación académica, posee títulos y certificaciones que le garantizan un cierto cierre del mercado profesional, salvo el número limitado de plazas o escuelas para laborar. Entre otras características, el profesor posee principios y se rige por una ética formalizada, y en el desempeño de su labor goza de libre cátedra. Sin embargo, el docente labora en grandes instituciones, se regula bajo un control jerárquico, sus alumnos son impuestos, su ascenso no depende de su desempeño, al contrario de lo que sucede en las verdaderas profesiones (Dubet, 2006).

Respecto a la organización escolar y las implicaciones en el trabajo docente es fundamental considerar la dimensión de la doble autoridad: respecto a sus empleadores existe una relación contractual y respecto a sus estudiantes (a quienes no elige de manera libre). Sin embargo, Guerrero (1992), desde la perspectiva crítica, apunta el carácter histórico y coyuntural del denominado profesionalismo, éste “no es sino

un concepto complejo y cambiante históricamente, que ha sido utilizado por el Estado como medio de controlar las acciones radicales del profesorado en relación con sus condiciones de trabajo, pero también por parte de los profesores como un medio de resistencia contra el mismo estado” (Guerrero, 1992: 51). Por su parte, Camargo *et al.* (2004) describen que el proceso de semiprofesionalización o desprofesionalización articula, por una parte, escasas ratificaciones al trabajo docente, erosión de la motivación debido a la presencia de dos o más empleos, así como un bajo estándar salarial; también refiere al bajo prestigio y estatus social y a bajas condiciones para la competitividad.

Sobre la construcción de la identidad

La identidad es un concepto complejo, ambiguo, que puede adoptar diversos significados de acuerdo con la posición, la perspectiva y la intención con la que se aplique (Wenger, 2001). Por estas razones, se explora, en primer lugar, el concepto de identidad con sus variados matices, para mostrar los significados que asume en la presente investigación. La definición que arroja el diccionario de la Real Academia Española destaca tres acepciones interesantes para someter a discusión y a análisis: «identidad», del latín tardío *identitas*, -ātis, y éste derivado del latín *idem*, “lo mismo”. La primera acepción es un conjunto de rasgos propios de un individuo o colectividad que los caracterizan frente a los demás; la segunda refiere a la conciencia que una persona tiene de ser ella misma y distinta a las demás. Finalmente, es el hecho de ser alguien o algo, el mismo que se supone o se busca. Las perspectivas sociológicas reconocen la identidad desde la idea de la diferenciación de los individuos entre sí (Goffman, 1970). Por las particularidades de las trayectorias o biografías (Giddens, 1994), supone la influencia de los procesos sociohistóricos, desplazamientos por el espacio social y por acontecimientos que inciden en la imagen de sí mismo.

Wenger (2001) aborda la identidad en términos sociales; no supone negar la individualidad, sino ver la definición misma de individualidad como algo que forma parte de las prácticas de unas comunidades concretas y donde la discusión sobre si la identidad pasa por el sujeto o por la comunidad puede llevarnos a miradas erróneas que nos alejarían del proceso de constitución mutua. Longo (2005) plantea que las identidades se nutren constantemente de identificaciones que cimientan la subjetividad, y con ello construyen microscópicamente las prácticas de cada persona. En esta construcción se advierte la invisibilidad de microprocesos que actúan incesantemente, hasta pasar inadvertidos para los propios sujetos, los cuales pueden ir descubriéndose en la medida que pueden relatarse a los demás, lo cual, al mismo tiempo, es una forma de contarse a sí mismos. Estos microprocesos se refieren al conjunto de discursos, relaciones y acciones con las que los sujetos se enfrentan y conviven cotidianamente, generando adhesiones, resistencias, indiferencia, afiliación o aversión.

Por otro lado, las fuentes significativas e identificatorias de la subjetividad pueden ser múltiples, es decir, “existe un abanico de discursos interpelantes que materializan actos permanentes de atribución a los sujetos” (Longo, 2005: 3). Así, tenemos a la familia como la instancia más temprana que provee un amplio caudal de identificaciones, atribuciones, mandatos y prácticas. Luego, aparecen otros referentes, como el grupo generacional, el grupo étnico, la formación escolar, la pertenencia política, la comunidad o el barrio, la religión, el género y el espacio de trabajo.

Dubar (2002) focaliza en los procesos de identificación los mecanismos de construcción de las identidades. Los dos procesos fundamentales de identificación son: identificaciones atribuidas por los otros, la identidad para otros, las identidades virtuales en términos de Goffman (1995), susceptibles de constituir un estigma e identificaciones reivindicadas por uno, la identidad para sí. Aunque siempre se pueden rechazar o aceptar las identidades que son atribuidas a uno mismo, como también se puede fracasar en lo proyectado para uno mismo, es en la relación, en la conjugación, en la lucha entre ambos procesos identificatorios donde encontramos el fundamento de diversas formas identitarias que constituyen sistemas apelativos, históricamente variables mediante los cuales actuamos, pensamos, miramos el mundo y, al mismo tiempo, somos pensados, actuados, mirados y situados por los otros. Desde los argumentos expuestos y de acuerdo con Dubar (2002), nadie puede construir su identidad al margen de las identificaciones que los otros formulan sobre él, sin que esto suponga caer en un determinismo colectivo. La identidad para sí como proceso biográfico reclama complementarse, como proceso social y relacional, con la confirmación por los otros de la significación que el actor otorga a su identidad.

Metodología

Método biográfico narrativo

Para abordar la presente investigación se adoptó un enfoque mixto, con mayor peso cualitativo con la intención de analizar los significados del trabajo docente del idioma inglés en la educación superior descentralizada y la comprensión de cómo esta situación de precariedad impacta en la construcción de su identidad profesional. Se utilizaron como instrumentos de recolección de datos nueve entrevistas a docentes, 16 entrevistas a directivos y 160 encuestas a estudiantes, proceso que se representa en las tablas 1, 2 y 3. Lo anterior posibilitó la reconstrucción narrativa y la reflexión autobiográfica y proyectiva del propio sujeto, quien, a través de sus capacidades de narrar, describir, proyectar y reflexionar, provocó procesos de autoconciencia (Sime, 2006). A continuación, se exponen las etapas en las que se realizó el trabajo de campo.

Tabla 1
Primera etapa del desarrollo de trabajo de campo

<i>Grupo principal de investigación</i>	<i>Docentes de inglés</i>
Dos instrumentos aplicados a nueve participantes:	1. Perfil sociodemográfico: contiene el propósito de la investigación y datos generales, dependientes económicos, educación, actividades que realiza, capacitación y trayectoria laboral.
	2. Guía de entrevista: Consta de 41 preguntas en 4 categorías: Identidad, sentidos y significados, condiciones y normatividad laboral.
Se aplicaron en dos fases:	1. Prueba piloto para considerar viabilidad y aspectos a considerar. 2. Aplicación de los instrumentos de acuerdo a citas programadas, aproximadamente de una hora.
Periodo de aplicación:	2 meses

Fuente: Elaboración propia.

La segunda etapa se enfocó directamente en entrevistas con directivos institucionales como lo muestra la siguiente tabla.

Tabla 2
Segunda etapa

<i>Grupo principal de investigación</i>	<i>Directivos</i>
Un solo instrumento aplicado a quince participantes:	1. Solicitud de apoyo mediante oficio, para participar en el proyecto de investigación a la directora general y a 15 directivos del plantel. 2. Cuestionario con preguntas mixtas abiertas y cerradas en escala de Likert. 3. Quince preguntas de información complementaria.
Fase única:	1. Aplicación de los instrumentos de acuerdo a citas programadas. 2. Cada entrevista tuvo una duración aproximada 20 minutos. 3. Directivos proporcionaron información documental complementaria.
Periodo de aplicación:	1 mes.

Fuente: Elaboración propia.

Finalmente, la tercera etapa se enfocó en el encuentro con estudiantes de la institución de educación tecnológica.

Tabla 3
Tercera etapa

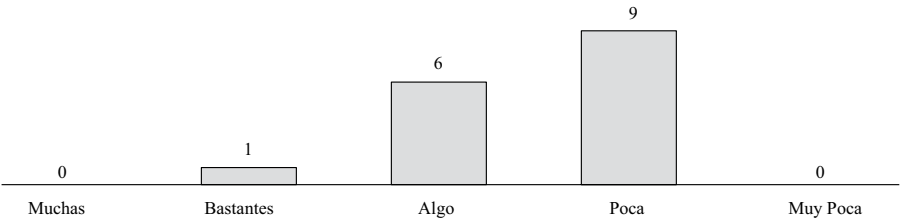
<i>Grupo principal de investigación</i>	<i>Estudiantes de nivel avanzado</i>
Un solo instrumento	Cuestionario con preguntas en escala tipo Likert. Se aborda a 160 estudiantes de 10 grupos del nivel avanzado de inglés, quienes responden a 10 preguntas, información complementaria a la investigación principal.
Se aplicó en una única fase	1. Aplicación de los instrumentos de acuerdo con grupos disponibles. 2. Por cada grupo el instrumento tomó aproximadamente 20 minutos.
Periodo de aplicación	2 semanas.

Fuente: Elaboración propia.

Análisis de los resultados

El proceso de investigación se encuentra en la fase de sistematización de la información. Al momento sólo se han transcrito las nueve entrevistas a profundidad de los docentes de inglés, quienes son los principales sujetos de estudio. A continuación, se detalla el análisis correspondiente al segundo grupo de estudio (16 directivos). El cuestionario incluyó preguntas abiertas con el fin de que ampliar la información obtenida. Con las transcripciones se procedió a la codificación e identificación de fragmentos y respuestas relevantes, hasta llegar a la descripción de los resultados por categorías; se recurrió al sistema de colores para clasificar relatos y favorecer el proceso de reducción de datos. Con lo anterior, se procede a proporcionar los resultados relevantes obtenidos del instrumento aplicado al grupo de los directivos, representados con las siguientes gráficas. Según la perspectiva de la mayoría de los directivos, los estudiantes otorgan poca importancia o importancia moderada al inglés durante su carrera profesional.

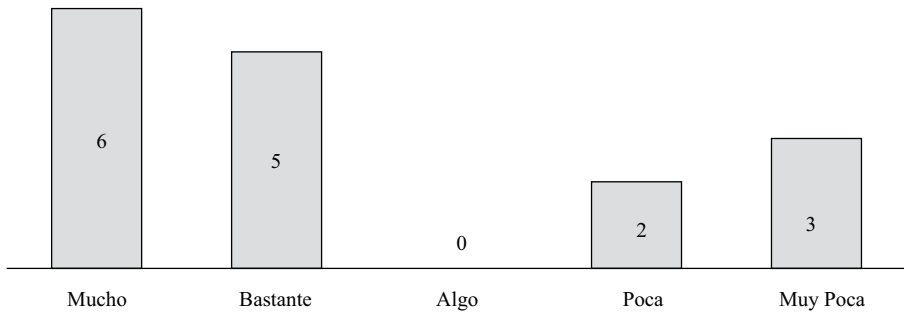
Gráfica 2
Importancia que el alumnado activo otorga al idioma inglés



Fuente: Elaboración propia con base en resultados de trabajo de campo.

Así, debido a la poca o algo de importancia que le otorgan a la asignatura de inglés, los estudiantes muestran poca exigencia e interés a sus docentes; y viceversa: los docentes, al no tener alumnos interesados en aprender la lengua, se desentienden de preparar actividades extraordinarias o de poner un mayor empeño en sus clases. Desde la perspectiva de los directivos, una vez que los estudiantes egresan, se percatan de la falta del dominio de la lengua al enfrentar entrevistas y evaluaciones en inglés; sin embargo, es demasiado tarde para exigirle a sus maestros. Otro de los aspectos que el instrumento dirigido a directivos abordó fue el grado de conocimiento que poseen sobre estándar internacional denominado Marco Común Europeo de Referencia (MCER) para las lenguas, que mide la competencia de una lengua extranjera.

Gráfica 3
Porcentaje de directivos que tienen conocimiento del MCER

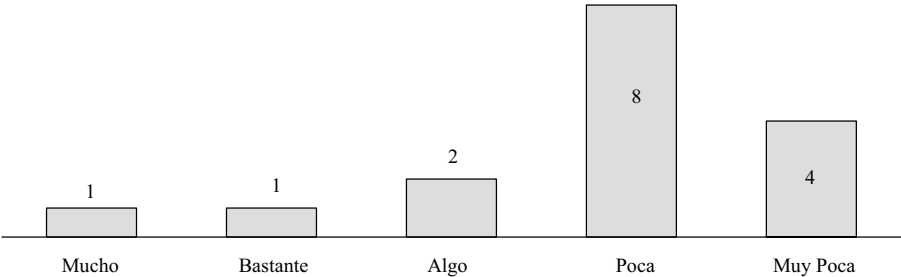


Fuente: Elaboración propia con base en los resultados del trabajo de campo.

La gráfica revela que la mayoría de los directivos aseguraron conocer mucho y bastante el MCER; sin embargo, al profundizar con las preguntas abiertas en qué consistía, los directivos contestaron de manera inconsistente. Esto denota la falta de involucramiento en el idioma por parte de la mayoría de los directivos.

Los directivos responsables de los diferentes programas de la institución desconocen los organismos y las certificaciones con los que deben contar los docentes de inglés. Estas certificaciones garantizarían las competencias en enseñanza de la lengua. Así pues, los coordinadores de los diferentes programas tienen pleno desconocimiento de los organismos certificadores que miden la enseñanza de la lengua. Ante el cuestionamiento sobre los organismos que certifican los diferentes niveles del idioma inglés, más del 80% contestó al menos una evaluación que mide el nivel de inglés: Test of English as a Foreign Language (TOEFL), que certifica el nivel de competencia del idioma. Otros mencionaron el International English Language Testing System (IELTS), lo cual muestra que estas certificaciones son las más requeridas y mencionadas en cuanto al nivel de idioma se refiere. La mayoría de los directivos admitió tener poco dominio en inglés.

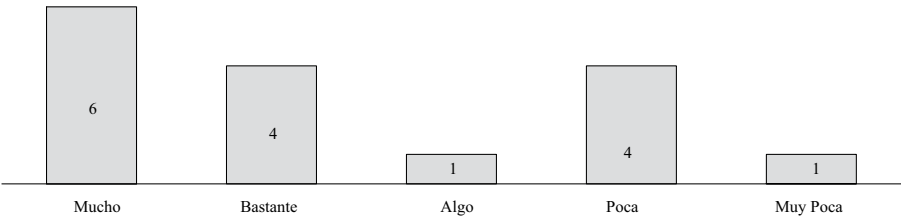
Gráfica 4
Dominio del idioma inglés para iniciar clases con una metodología bilingüe



Fuente: Elaboración propia con base en los resultados del trabajo de campo.

El reconocimiento de escaso dominio del requisito de inglés para iniciar con una metodología bilingüe conduce finalmente a la pregunta obligada sobre el tema de las condiciones de trabajo actual para los docentes de inglés. Una de las preguntas cuestionó directamente si consideran atractivas las condiciones de trabajo actuales que ofrece la institución para atraer y retener a docentes de inglés.

Gráfica 4
Perspectiva de directivos sobre las condiciones laborales para los docentes de inglés



Fuente: Elaboración propia con base en los resultados del trabajo de campo.

En cuanto a las condiciones de trabajo, la gráfica nos dice que seis de los directivos refieren que son muy atractivas las condiciones laborales; cuatro de ellos contestaron que son bastante atractivas. El resto no está de acuerdo con que estas condiciones sean atractivas para los docentes de inglés con el perfil deseable. Al momento de profundizar en torno a por qué consideran atractivas las condiciones laborales para los docentes de inglés, uno de los entrevistados señaló que lo son en comparación con las universidades privadas, donde se paga por honorarios y sin prestaciones básicas. Además, porque en la región los profesionistas consideran a la institución como una de las únicas opciones laborales, aunque reconocen también que los tecnológicos

federales y universidades públicas del estado ofrecen mejores condiciones de trabajo. Asimismo, consideran necesario mejorar las condiciones en las que laboran los docentes de inglés, desde el reconocimiento personal por parte de la institución hasta la retribución económica, para que los docentes le den la importancia que merece la enseñanza del idioma.

Finalmente, en torno a la pregunta: ¿cuáles son los retos que enfrentan los tecnológicos descentralizados?, uno de los informantes señaló que es necesario cambiar los modelos de permanencia en cuanto a los contratos eventuales, además de acelerar la ampliación de plazas de titulares; otro declaró la cuestión sindical y las prestaciones.

Conclusiones

La descentralización de la educación tecnológica trajo consigo un proceso de flexibilización del trabajo docente, específicamente para los profesores de inglés, quienes en la estructura organizacional y curricular de la educación tecnológica se encuentran en uno de los peldaños más vulnerables. Lo anterior resulta complejo desde la perspectiva de análisis que reconoce que la competitividad y el ingreso al mercado laboral de las áreas tecnológicas requieren fundamentalmente del manejo del idioma inglés. Como lo muestran los resultados de la segunda fase de trabajo de campo, la carencia de una política educativa sólida en materia de la enseñanza del inglés se encuentra desarticulada a nivel regional, lo cual se hace evidente en la falta de dominio del conocimiento y claridad por parte de los directivos en torno a las certificaciones y competencias que el cuerpo docente de inglés requiere para brindar una educación de calidad a sus estudiantes.

Así, la educación tecnológica descentralizada se diversifica en nuestro país, al tiempo que se expanden los nuevos trabajos flexibles o empleos atípicos y precarios. Este tipo de empleos se vinculan con ingresos bajos e insuficientes para asegurar la subsistencia de los trabajadores y trabajadoras docentes, así también restringen la protección laboral y social. El trabajo del docente de inglés en las IEST es por tiempo determinado, contratados por semestre académico, con un número de horas establecido e ingresos salariales bajos e insuficientes. Los resultados preliminares visibilizan cómo es que los directivos reconocen que hace falta reconocimiento y apoyo a la figura del docente de inglés y que la brecha respecto a los tecnológicos centralizados se materializa en condiciones laborales desiguales. También se puede concluir que las dificultades y los logros que se presentan en y sobre la práctica producen satisfacciones y frustraciones que dirigen las intenciones del docente hacia esfuerzos para mejorar su desempeño o para potenciar lo que sí le funcionó.

Los problemas e incertidumbres que experimentan los docentes disminuyen en la medida que ocurre un mejor involucramiento en la práctica misma, es decir, a medida que los docentes realizan mejor su labor, aseguran su trabajo por más tiempo. Otro ejemplo es que al aprovechar los apoyos recibidos en capacitación se fortalece el

sentimiento de confianza y, a la vez, los docentes se imaginan a sí mismos con más competencia para desempeñarse en dicho quehacer. Además, existen en el país muy pocos docentes con las cualificaciones requeridas, tal como lo reflejan las gráficas donde se muestra que los jefes de departamento y coordinadores de áreas poseen un nivel muy bajo en el idioma inglés.

Cabe destacar que el docente se mantiene en un proceso de constante disposición, compromiso hacia su quehacer, hacia la mejora de su formación, pero sobre todo hacia la búsqueda de alternativas para contribuir a la formación de los estudiantes. Es oportuno aclarar que la reflexión puede ser una experiencia de aprendizaje muy valiosa y significativa en el proceso de la construcción de la identidad del docente de inglés en las IEST descentralizadas. La identidad docente se desarrolla a partir de experiencias de aprendizaje derivadas de una práctica situada en contexto. Las principales experiencias que forman parte del proceso de la construcción de la identidad del docente se desarrollan en socialización e interacción con los sujetos y los objetos culturales. Es urgente valorar más el trabajo y ofrecer al docente de inglés condiciones de estabilidad laboral. Es apremiante un cambio en la política educativa en cuanto a la flexibilidad del trabajo docente en la educación tecnológica, puesto que acarrea consecuencias nocivas para la enseñanza de la lengua y para la calidad de vida de los docentes y de la educación.

Los docentes de inglés sufren de incertidumbre debido a que en cualquier momento no tendrán trabajo; experimentan emociones y sentimientos que deben ser escuchados, y se debe hacer lo posible para otorgarle al docente esa seguridad que busca y requiere para hacer frente a las exigencias laborales en torno a las actualizaciones y certificaciones, así como respecto a la preparación de clases, lo cual, en su conjunto, puede causar muchos malestares psicológicos y físicos. El ritmo de vida, el tiempo libre y la convivencia familiar se ponen en entredicho. Aspiremos, pues, a tener una vida personal y profesional balanceada, pues estar bien física y mentalmente traerá consigo bienestar y trabajo de calidad a las instituciones.

Referencias

- Camargo (2004). Disponible en: <<http://educacionyeducadores.unisabana.edu.co/index.php/eye/issue/view/99>>.
- Daroch, F. V. (2012). *Percepción de prestigio y valoración social de la profesión docente Una mirada desde los profesores de colegios municipales y profesores jubilados, en el año 2010*.
- Dubar, C. (2002). *La crisis de identidades. La interpretación de una mutación*. Barcelona: Ediciones Bellaterra.
- Dubet, F. (2006). *El declive de la institución; profesiones, sujetos e individuos en la modernidad*. España: Gedisa.

- Gewerc, A. (2001). "Identidad profesional y trayectoria en la universidad", *Profesorado. Revista de curriculum y formación de profesorado* 5 (2).
- Giddens, A. (1995). *Modernidad e identidad del yo: el yo y la sociedad en la época contemporánea*. Barcelona: Península.
- Goffman, E. (1993). *La presentación de la persona en la vida cotidiana*. Buenos Aires: Amorrortu.
- Gómez Solorzano, M. A. (2007). "La precariedad siempre existente". En M. Burin, M. L. Jiménez Guzmán e I. Meler, *Precariedad laboral y crisis de la masculinidad. Impacto sobre las relaciones de género*. (33-44). Buenos Aires: Universidad de Ciencias Empresariales y Sociales.
- Guadarrama Olivera, R., Hualde Alfaro, A. y López Estrada, S. (2012). "Precariedad laboral y heterogeneidad ocupacional: una propuesta teórico-metodológica", *Revista mexicana de sociología* 74(2): 213-243.
- Guerrero, Serón, A. (1992). "Perspectivas teóricas sobre la profesión docente", *Revista Complutense de Educación* (3 de enero). Disponible en: <<http://revistas.ucm.es/index.php/RCED/article/view/RCED9292110043A/18017>>. Consultado el 21 de agosto de 2018.
- Información Pública de Oficio Mexiquense (Ipomex) (2012). Disponible en <<http://www.ipomex.org.mx/ipo/archivos/downloadAttach/97816.web;jsessionid=44BFFB074A75811EACADC593FE0F748D>>.
- Longo, M. A. (2005). "Un tiempo incierto. La socialización en el trabajo en un contexto de transformación". Ponencia presentada en el 7mo. Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del Trabajo. Buenos Aires, Argentina.
- Martínez Rizo, F. (2001). "Federalización y subsistemas estatales de educación superior. Las políticas educativas mexicanas en los años noventa", *Revista Mexicana de Investigación Educativa* 6 (13).
- Osorio, J. (2006). "Biopoder y Biocapital. El trabajador como moderno homo sacer", *Argumentos* (19).
- Ruiz-Larraguivel, E. (2011). "La educación superior tecnológica en México. Historia, situación actual y perspectivas", *Revista Iberoamericana de Educación Superior* II(3).
- Santamaría López, E. (2011). *Trayectorias laborales en los márgenes del empleo: políticas, subjetividades y experiencias de jóvenes en la precariedad laboral*. País Vasco: Eusko Jaurlaritzaren Argitalpen Zerbitzu Nagusia.
- Sime Poma, L. (2006). "Explorando el trabajo y la trayectoria docente a través del portafolio", en Seminario da Redestrado. Regulacao Educacional e Trabalho Docente, Rio de Janeiro, 06-07 de noviembre.
- Tello, A. M. *et al.* (2009). "Trabajo docente en la universidad. Regulaciones, subjetividad y sentidos, inscriptos en los ciclos de una investigación", *Fundamentos en Humanidades* X.II (20): 241-264.

Tecnológico Nacional de México (TECNM) (s.a.). *Breve historia de los Institutos Tecnológicos*. Disponible en: <<http://www.tecnm.mx/informacion/sistema-nacional-de-educacion-superior-tecnologica-dpl>>.

Tuirán, R. & Christian, M. (2010). “La política de educación superior: trayectoria reciente y escenarios futuros”. En A. Arnaut y S. Giorguli (Coords.), *Los grandes problemas de México. Educación VII*. (359-390). México: El Colegio de México.

Wenger, E. (2001). *Comunidades de práctica. Aprendizaje, significado e identidad*. Barcelona: Paidós.

MOTIVACIONES, CONDICIONES Y ESTRATEGIAS PARA EL TRABAJO ACADÉMICO DE LOS PROFESORES- INVESTIGADORES ADSCRITOS AL SISTEMA NACIONAL DE INVESTIGADORES (SNI)

*Norberto Peñaloza García**
*Marco Antonio Carrillo Pacheco***

Resumen

El presente artículo tiene como objetivo analizar 1) las motivaciones que los profesores-investigadores tienen para adherirse a un sistema de deshomologación o diferenciación salarial como el SNI, 2) las condiciones laborales e institucionales en las que desempeñan sus actividades académicas, y 3) las estrategias que implementan para poder cumplir con las cargas de trabajo y funciones diversas que les son asignadas tanto por parte del Sistema Nacional de Investigadores (SNI) como de su institución de adscripción. Para este estudio se realizaron 22 entrevistas en profundidad y 21 cuestionarios sociodemográficos a profesores adscritos al SNI de las facultades de Ciencias Políticas y Sociales, Contaduría y Administración, Ciencias Naturales e Ingeniería de la Universidad Autónoma de Querétaro. En el artículo se detalla el contexto y las condiciones en que surgió el SNI, así como la experiencia de los docentes-investigadores que pertenecen a este sistema en una universidad estatal como la Autónoma de Querétaro (UAQ). Se analizan también las formas en que un Programa de Deshomologación Salarial (PDS) como el SNI ha influido en la contratación, ingreso, promoción y salida del personal académico

* Estudiante de la maestría en Estudios Multidisciplinarios sobre el Trabajo (Programa PNPC-Conacyt) de la Facultad de Psicología Universidad Autónoma de Querétaro. Contacto: <norberto_p_g@outlook.es>.

** Investigador del Consejo de Ciencia y Tecnología del Estado de Querétaro (Concyteq). Contacto: <macarrillop@concyteq.edu.mx>.

en una universidad pública, así como su relación en el desarrollo y consolidación de las trayectorias laborales.

Palabras clave: Sistema Nacional de Investigadores, motivaciones, condiciones, estrategias, universidad pública.

Introducción

A pesar de la importancia que actualmente ha cobrado el trabajo académico, específicamente la educación superior, como objeto de estudio, son pocos los trabajos que sobre esta temática se han llevado a cabo en la Universidad Autónoma de Querétaro (UAQ). La escasa producción de estudios respecto a la situación laboral y a los factores motivacionales de los académicos SNI¹ realizados en la ciudad de Querétaro, particularmente en la UAQ, es relevante si se asocia al hecho de que esta entidad ocupó en los años 2010 y 2013 el onceavo lugar de importancia en número de investigadores SNI por estado, con 353 y 486 respectivamente (Campos y Martínez, 2014). Esto implica un aumento de 153 investigadores en sólo tres años. Una cifra considerable que a la vez da cuenta de un interés creciente por pertenecer a este programa.

En relación con lo anteriormente expuesto, en este artículo se tienen como preguntas centrales para la reconstrucción de la experiencia del investigador SNI: 1) ¿de qué forma y en qué sentido la implementación de estímulos económicos a través de un programa de deshomologación salarial como el SNI ha influido en las motivaciones, las condiciones y las estrategias de los académicos para generar investigación científica?, 2) ¿la variable económica estimula o determina la motivación de los académicos para pertenecer al Sistema Nacional de Investigadores?, 3) ¿la motivación de los académicos para producir investigación puede ser reducida únicamente a elementos económicos o involucra también factores sociales (prestigio), institucionales (compromiso institucional) y morales (compromiso con el conocimiento y la educación)?, y 4) ¿la implementación de la variable económica a partir de PDS como el SNI ha afectado directa o indirectamente las condiciones y las estrategias para la realización del trabajo académico?

Como resultados de relieve de nuestra investigación, encontramos que las tres categorías aquí indagadas –motivaciones, condiciones y estrategias– están atravesadas y constituidas por elementos sociales, laborales, educativos, culturales, familiares y políticos, por nombrar sólo algunos, lo cual pone en perspectiva la complejidad de dimensiones y factores que se entrelazan para constituir y dar cuenta de una *experiencia intersubjetiva*, y al mismo tiempo pone en entredicho la pertinencia de caracterizar la

¹ Es importante puntualizar que la elección del SNI como el programa a partir del cual se analizará el impacto en la generación de productos académicos a raíz de las políticas de deshomologación obedece básicamente a dos puntos: a) es el primero y más antiguo programa de deshomologación salarial; b) es el programa de estímulos extraordinarios al que más comúnmente acuden los académicos-investigadores.

variable económica como la motivación determinante y unívoca que guía la acción de los profesores-investigadores.

Articulación teórica y marco contextual

En las instituciones de educación superior (particularmente en las universidades públicas) se ha vuelto modular la implementación de prácticas operativas para medir la “calidad”, la “excelencia” y el “mérito” académico. Sin duda, la más sobresaliente de estas denominadas “tecnologías del mérito” es el Sistema Nacional de Investigadores (SNI), el cual basa la inclusión/exclusión de los profesores-investigadores en este sistema en tabuladores, índices de impacto, factores numéricos, rankings e indicadores bibliométricos (Vera, 2017). Fue en 1983 que el entonces presidente de la República, Miguel de la Madrid, presentó el “Programa Nacional de Educación, Recreación, Cultura y Deporte” (Moreno, 2010), en el que se introdujo por primera ocasión el concepto de *calidad* en relación con la educación pública, dejando en segundo plano el incremento de la infraestructura física, privilegiado en anteriores sexenios. La crisis de 1982 fue un elemento decisivo para que el factor económico comenzara a ocupar un papel central en la agenda educativa.

En julio de 1984, fue creado y puesto en marcha por acuerdo presidencial el Sistema Nacional de Investigadores. Desde sus inicios, más que una propuesta de mejorar la calidad educativa en la educación superior, el SNI tuvo la finalidad de detener la caída del salario real de los docentes de tiempo completo, evitar la fuga de cerebros al extranjero y crear nuevas condiciones de regulación salarial, lo cual puede ser también entendido como una diferenciación en las percepciones económicas recibidas por los trabajadores académicos. Con la creación e implementación de *Programas de Deshomologación Salarial* (PDS) como el SNI, a mediados de los años ochenta en la Universidad Autónoma Metropolitana Xochimilco (UAM-X) comenzó en México una profunda, aunque paulatina, transformación del trabajo académico. Esta transformación influyó de manera especial en las formas, los contenidos, las motivaciones y las estrategias bajo las cuales sería realizada la investigación científica y la correspondiente evaluación y difusión de sus resultados (Rondero, 2007).

Como se puede analizar, derivado de lo expuesto, la creación e implementación del SNI no fue una planeación estratégicamente diseñada y pensada con años de antelación por las autoridades educativas para modificar las condiciones académicas y laborales en la educación superior. Primordialmente, el problema que se intentaba resolver por medio del SNI no era de orden educativo, sino salarial. Para especialistas en el tema, como Gil Antón (2013) e Ibarra Colado y Porter Galetar (2007), el aspecto económico o monetario es de gran relevancia para entender la reconfiguración del trabajo académico, particularmente la investigación como actividad sustancial de éste.

El SNI distingue a los profesores adscritos con el nombramiento de Aspirante, Investigador Nivel 1, Nivel 2 o Nivel 3, o de Investigador Emérito a sus agremia-

dos, además de que otorga estímulos económicos extraordinarios al sueldo que el investigador recibe parte de una IES. La remuneración económica recibida por el investigador está sujeta al nivel de este programa en el que se encuentre y condicionada a la generación y evaluación periódica de productos tangibles y susceptibles de ser medidos en un tabulador. Entre estos productos científicos podemos mencionar artículos, libros de autor, capítulos de un libro, ponencias, formación de grupos de investigación, investigaciones realizadas, además de las actividades de docencia y vinculación.

Los estímulos económicos para la investigación científica, como su nombre lo sugiere, pueden estar ligados estrechamente a la *motivación* que el investigador tiene para la realización de su actividad. La motivación para generar investigación detonada a raíz del retorno monetario que promueve el SNI es uno de los elementos que más han puesto a debate los críticos de este sistema, ya que consideran que el SNI ha promovido la simulación, el cinismo y la monetarización en la investigación académica. Hay quienes consideran que la introducción de la variable económica en el ámbito académico generó “un desplazamiento de las finalidades sustantivas por las consecuencias materiales, produciéndose una gran confusión sobre las motivaciones del trabajo académico” (Ibarra y Porter, 2007: 35).

El señalamiento hecho por estos autores respecto a las motivaciones para la realización de investigación académica a partir de la implementación de este sistema es un asunto de primer orden en nuestras indagaciones, ya que una de las categorías centrales en nuestro estudio es precisamente la de motivaciones. El concepto motivaciones al que aquí recurrimos se caracteriza por una fuerte carga subjetiva ya que pone énfasis en los procesos de dar sentido (finalidad o intencionalidad de la acción) y significado (elementos simbólicos de la acción) a la realidad social por parte del actor. Para Alfred Schutz, la motivación no se reduce a un proceso intrapsíquico del individuo; se articula más bien desde una perspectiva psicosocial, lo cual quiere decir hacer en relación con el otro, ya sea alguien o algo.

Es precisamente el filósofo y sociólogo austriaco anteriormente mencionado quien nos posibilita hacer un abordaje sobre las decisiones de los individuos centrándonos en las motivaciones que impulsan, sirven de guía y posibilitan sus acciones. En cuanto a las acciones de los individuos, Schutz considera que éstas están dotadas de sentido, pero para dar cuenta de este sentido debemos recurrir primeramente a los aspectos motivacionales de la actividad humana, considerando incluso que es inadecuado intentar comprender los actos de otras personas sin conocer los motivos “porque” y “para” de tales actos (Schutz, 2012).

Desde la perspectiva de este sociólogo, el motivo o “motivación-para” “se refiere al futuro y es idéntico al objeto o propósito para cuya realización la acción misma es un medio: es un *terminus ad quem*” (Schutz, 2012: 26). El “motivo-porque” “se refiere al pasado y puede ser denominado razón o causa: es un *terminum a quo*” (Schutz, 2012: 26). Además los “motivos porque” son a la vez los impulsores y la causa de la acción. En cuanto a los “motivos para”, adicionales a algunos de sus elementos

definitorios que ya hemos mencionado, están también el propósito de la acción y la expectativa que tenemos de ésta.

Por condiciones entendemos tanto los elementos físico-espaciales donde desarrolla sus actividades el investigador, tales como la facultad, las aulas, el cubículo, la cafetería, así como elementos temporales, es decir, horas frente a grupo, horas dedicadas a la investigación y horas dedicadas a trabajo administrativo o de extensión. Las condiciones laborales aquí también son concebidas como las relaciones interpersonales, el clima laboral e incluso la política interna en la facultad o universidad donde se desenvuelve el profesor-investigador, pues consideramos que éstas influyen o pueden influir en el desenvolvimiento y desempeño del investigador al mismo grado que las condiciones materiales. Por ello, asumimos que las condiciones laborales son a la vez objetivas y subjetivas, abstractas y concretas. El concepto condiciones está estrechamente relacionado con el de exigencias laborales, las cuales se traducen o materializan en los productos académicos que les son requeridos (tanto por el SNI como por la IES de adscripción), las funciones que deben realizar y las cargas horarias que deben cumplir.

Si partimos del hecho de que la estructura restringe y condiciona al sujeto, pero no determina las acciones de éste, y —yendo más allá— si consideramos que las estructuras propias de la cultura en la que nos desenvolvemos nos proporcionan la materia prima a partir de la cual interactuamos con el mundo, y esto a su vez nos posibilita ser algo más que organismos que responden al ambiente por medio de meros actos reflejos, partimos de una consideración ontológica en la cual las personas tienen la posibilidad de ser actores más que simplemente individuos pasivos o, como menciona Merton (1949) siguiendo a Garfinkel, estúpidos culturales determinados por las estructuras.

En consonancia con esta lógica argumentativa, consideramos que el investigador del SNI no es solamente un individuo constreñido por las estructuras institucionales (ya sea el Conacyt o su IES de adscripción) incapaz de tomar decisiones. Entendemos más bien que es un actor que puede tomar decisiones, aunque su campo de acción esté delimitado. Estas decisiones están imbuidas o dotadas de sentido. El investigador no sólo se adapta, sino que adopta estrategias ante las condiciones laborales concretas que se le presentan. Consecuentemente, recurrimos al constructo de estrategias para caracterizar la interacción realizada por el actor con su entorno, pero no desde las circunstancias elegidas y decididas por él mismo, sino más bien desde la emergencia de las situaciones en las que se encuentra, en las cuales indudablemente el sujeto tiene distintas opciones generadas al interior de una estructura que si bien lo limita, no lo determina. Como mencionan Orlandina de Oliveira y Vania Salles, “el concepto de estrategias remite al de opciones, y no al de acciones racionales guiadas por normas y valores interiorizados” (De Oliveira y Salles, 2000: 619), aunque podríamos agregar que la noción de estrategias también remite a las *acciones implementadas* por los investigadores del SNI y que les sirven para poder cumplir o paliar las exigencias laborales que tienen que cumplir.

Es importante señalar que el trabajo académico es una modalidad de trabajo que no puede caracterizarse de forma clásica, como fue concebido por Karl Marx (1976), es decir, como aquel trabajo asalariado capitalista que implica la compraventa de la fuerza de trabajo y la generación de *valores de uso* que tienen como destino el intercambio en el mercado (De la Garza, 2006). El trabajo académico debe ser considerado más bien como un *trabajo no clásico o inmaterial*, lo cual implica que la producción “no existe separada de la propia actividad de producir y que de manera ideal comprime las fases económicas tradicionales de producción, circulación y consumo en un sólo acto” (De la Garza, 2006: 30).

Aproximación metodológica

La investigación que sirvió de base empírica para la realización de este artículo es de carácter eminentemente cualitativo y parte de la idea de que la coherencia y articulación entre los supuestos metateóricos (epistemológico, ontológico y metodológico) son fundamentales para realizar un adecuado abordaje a la parcela de la realidad social que se piensa investigar. Podemos resumir esta idea en la consideración de que la concepción que tengamos de la realidad influirá en alto grado en la construcción de nuestra propuesta de conocimiento (De la Garza, 2018). El supuesto metodológico del que se parte asume que debe existir en todo momento una articulación entre las categorías centrales (motivaciones, condiciones y estrategias), las dimensiones o niveles de la realidad social que se piensa abordar (social, laboral, académica, familiar), y la pertinente elección de los instrumentos o técnicas de recolección de información, en este caso la entrevista en profundidad y el cuestionario sociodemográfico.

En cuanto a la estructuración propia del SNI, éste se divide en siete las áreas de conocimiento: físico-matemáticas y ciencias de la tierra, biología y química; medicina y ciencias de la salud; humanidades y ciencias de la conducta; biotecnología y ciencias agropecuarias; ciencias sociales; e ingenierías. Sin embargo, por finalidades prácticas, en este estudio recurriremos a una división en dos grandes áreas: *ciencias naturales, exactas e ingenierías*, en las que se englobarán las ciencias físico-matemáticas y ciencias de la tierra, biología y química; medicina y ciencias de la salud, biotecnología, ciencias agropecuarias, e ingenierías; y *ciencias sociales y humanidades*, en las que incluiremos humanidades, ciencias de la conducta, ciencias sociales y administrativas. De cada una de estas dos grandes áreas de conocimiento se eligió un grupo muestra.

La cantidad de sujetos de análisis en cada uno de los grupos se rigió por el criterio de representatividad, en el cual se valoró seguir una muestra que representara cualitativamente el fenómeno a estudiar y, en concordancia, se siguió un *criterio de saturación* como el sugerido por Hernández Sampieri (2010), el cual implica que en el momento en que las entrevistas a profundidad dejen de arrojar elementos de análisis cualitativamente diferentes, divergentes y relevantes, éstas se dejarán de aplicar. Para

la selección de las muestras se eligió un criterio aleatorio en cada uno de los dos grupos. La diferenciación de las dos grandes áreas mencionadas obedece al hecho de que se buscaba analizar si entre las denominadas ciencias duras o exactas y las ciencias sociales o humanas existen diferencias cualitativas y cuantitativas respecto a las motivaciones, condiciones y estrategias de producción académica de los profesores-investigadores.

Específicamente, fueron elegidas las facultades de Ingeniería y de Ciencias Naturales como muestra de las ciencias naturales, exactas e ingenierías, y a las facultades de Ciencias Políticas y Sociales, y Contaduría y Administración como muestra de ciencias sociales y humanidades. La elección fue tomada considerando que estas facultades contaban con un número elevado de investigadores del SNI, lo cual aseguraba que el criterio de saturación buscado para lograr una representación cualitativa pudiera obtenerse. Metodológicamente se procedió de la siguiente forma. Teniendo como base la última lista proporcionada por la UAQ (2018) respecto a los investigadores del SNI vigentes, la cual cuenta con un total de 302 investigadores adscritos, se procedió al contacto vía correo electrónico y concertación de citas con los profesores-investigadores, siguiendo en todo momento el orden alfabético de la base de datos de la UAQ, lo cual aseguró (debido a la revisión previa que se hizo del documento señalado) que dentro de los profesores entrevistados estuvieran representados tanto hombres como mujeres, así como niveles SNI I, II, III, y candidatos a investigador del SNI. Se privilegió el hecho de que la participación en el estudio fuera de carácter voluntario por parte de los participantes.

Respecto a los instrumentos de captación de información, fueron elegidos dos: la entrevista en profundidad y el cuestionario sociodemográfico. La entrevista en profundidad (por mucho el más importante de los dos instrumentos) proporcionó la información para el análisis y la comprensión cualitativa de las categorías *motivación, condiciones y estrategias*, las cuales se articulan desde los constructos teóricos de la fenomenología de Alfred Schutz y de la sociología académica. Los conceptos o categorías de análisis que guiaron la elaboración de las preguntas para la entrevista en profundidad fueron motivaciones, condiciones y estrategias. El instrumento contó con un total de 14 preguntas. El cuestionario sociodemográfico contó con un total de 12 ítems que permitieron recabar información referente a nombre completo, edad, estado civil, lugar de nacimiento, dependientes económicos, formación académica, nivel dentro del SNI, antigüedad en el SNI, tipo de contrato, entre otros.

El periodo de aplicación de estos instrumentos fue del 16 de abril (fecha de la primera entrevista) hasta el 30 de mayo (fecha de la última entrevista). Fueron enviados 73 correos electrónicos, obteniendo respuesta de 24 de ellos y logrando realizar 23 entrevistas en total. Todas las entrevistas fueron audiograbadas y una de ellas no pudo ser utilizada para fines analíticos debido a la mala calidad del audio; por tal razón, la sistematización y análisis de la información para la elaboración de los resultados se basó exclusivamente en las 22 entrevistas cuyo audio permitió tales fines. Las entrevistas en profundidad y cuestionarios sociodemográficos fueron aplicados en su

mayor parte en los cubículos de los profesores y en menor medida en las oficinas o salones de clase de la facultad a la que pertenecía el docente-investigador.

Resultados de trabajo de campo

Los resultados más relevantes respecto al cuestionario sociodemográfico nos sirven para ilustrar y caracterizar a los sujetos de investigación, es decir, a los profesores-investigadores del SNI. De las 22 personas entrevistadas, 11 pertenecen al área de las Ciencias Sociales y Humanidades y las otras 11 al área de las Ciencias Exactas, Naturales e Ingeniería. En cuanto a sus datos generales, 12 de ellas son del género femenino y 10 del género masculino. Respecto a su estadio civil, 10 de las 12 mujeres son casadas y 2 son solteras; de igual forma, 7 hombres están casados y 3 viven en soltería. El intervalo de edades va desde los 36 años hasta los 67 años al día de la entrevista. Asimismo, 4 de los entrevistados tienen nacionalidad extranjera (Colombia, Alemania, Argentina, Bélgica) y 18 nacionalidad mexicana. De los 18 con nacionalidad mexicana, solamente 2 son nacidos en el estado de Querétaro. En lo referente a la formación académica, vale la pena subrayar que todos los entrevistados cuentan con nivel doctoral. Por otro lado, 4 de los entrevistados son candidatos a investigador del SNI, 14 son SNI I, dos son SNI II y dos son SNI III. Todos tienen contrato de tiempo completo, con excepción de uno de ellos, quien tiene contrato de tiempo libre. En cuanto a la antigüedad en el SNI, la persona que menos tiempo tiene dentro del sistema al día de la realización de la entrevista es de apenas dos meses, en contraparte del que más tiempo tiene dentro del SNI que es de 25 años.

En cuanto a la información arrojada en la entrevista en profundidad y referente a nuestras tres categorías de análisis –motivaciones, condiciones y estrategias– es importante señalar que las opiniones que son citadas textualmente en este artículo y que proceden de dichas entrevistas serán signadas con la letra *E* y un número correspondiente a la entrevista a la que se haga referencia. Uno de los elementos más relevantes respecto a la categoría motivaciones es el que refiere a las causas o a los detonantes de la acción, es decir la *motivación porque*. De las 22 entrevistas analizadas, una gran mayoría de los profesores-investigadores mencionaba como la principal causa por la que decidió ingresar al SNI el hecho de que éste ha llegado a ser un requisito institucional, ya sea para contratación bajo la categoría de tiempo completo o para la consolidación o crecimiento dentro de su IES de adscripción.

Es así que uno de los sujetos de estudio exponía: “Pues... es un requisito que te solicitan como parte de tu trayectoria académica, este... pues no era una exigencia ni imposición pero sí, sí se me enseñó como algo deseable” (E15). Muchos de los profesores entrevistados mencionaron haber sido profesores de honorarios o de tiempo libre por uno, tres o hasta diez años antes de obtener su tiempo completo, y el factor primordial para acceder al mismo había sido obtener un grado o nivel dentro del SNI. De esta forma podemos analizar que el SNI se ha vuelto una especie de certificado o

credencial que puede facilitar la consolidación de una trayectoria laboral al interior de una universidad pública estatal como la UAQ. Directamente entrelazada con la *motivación porque* anteriormente mencionada, se encuentra la motivación relacionada con la variable económica que proporciona el SNI. Como ya se mencionó, la mayoría de los investigadores entrevistados indicaron que antes de pertenecer al SNI su estado contractual era de honorarios o tiempo libre, lo cual conllevaba una situación laboral incierta y precaria. De esta manera, la obtención del nivel SNI posibilitó, en muchos de los casos, salir de esta condición de precariedad laboral al menos en lo referente al elemento económico.

El pasaje inmediatamente anterior puede ser interpretado al menos en dos planos. El primero es que el SNI facilitó la obtención de un tiempo completo, lo cual les granjeó mejores condiciones salariales y contractuales. El segundo aspecto es que el SNI no sólo conlleva un reconocimiento académico, sino que además proporciona un estímulo económico mensual (el cual depende del nivel en el que se esté) que hace las veces de un sobresueldo y que en muchas ocasiones sirve para completar el gasto familiar o personal. De tal forma, el ingreso al SNI cambió la situación laboral de muchos académicos que pasaron de ser profesores de tiempo libre o por honorarios a ser de tiempo completo y pertenecer a un sistema de estímulos que modificaban cuantitativa y cualitativamente su condición en la universidad pública.

El elemento motivacional *porque* que aparece en el discurso de los investigadores entrevistados es el reconocimiento académico. Este tercer elemento tiene que ver con el orgullo que genera pertenecer a un sistema de estímulos que, en palabras de los propios actores, “*representa la excelencia en las prácticas de investigación y académicas*” (E17). Para estos investigadores, el SNI no sólo es el acceso a una mejor situación laboral y económica, sino que además reconoce una práctica científica que requiere de esfuerzo, disciplina y vocación, que no puede ser realizada por cualquiera, y por medio de la cual se contribuye a combatir las problemáticas sociales y naturales.

En cuanto a las *motivaciones para* o las proyecciones de la acción a futuro, se observó que en general el SNI representa la posibilidad de mejores condiciones de vida no sólo para el investigador, sino para su familia o personas cercanas. El SNI es una vía que puede generar recursos para dar una mejor educación a los hijos, una mejor casa a la familia, o una condición de trabajo más digna al docente-investigador, y sin la cual éstas, en la perspectiva de los propios docentes-investigadores, pueden decrecer. Otro elemento conformante de la *motivación para* es que se visualiza la idea de llegar a trascender en el aspecto académico-científico y se desea que esta trascendencia vaya de la mano con una mejora de vida de la población, o al menos de una parte de ésta. Se tiene la expectativa de que la investigación no sólo tenga una relevancia científica, sino que también pueda tener una relevancia y un impacto social positivo, *pertinencia de la investigación científica*, como algunos denominan a este fenómeno.

De acuerdo con el discurso de los entrevistados, se interpreta también que ser investigador dentro del SNI significa o puede significar un compromiso individual, familiar, institucional, científico y social, y que todos estos compromisos configuran

las *motivaciones porque y para que* predisponen y proyectan la acción del docente-investigador que decide pertenecer al SNI. Todo ello sin obviar que detrás de estos compromisos pueden existir relaciones de poder o elementos políticos que, debido a los objetivos que persigue este artículo, no serán motivo de análisis del mismo.

Es importante señalar que, al menos en lo que respecta a la categoría motivaciones, no se han encontrado diferencias significativas entre el área de Ciencias Sociales y Humanidades, y el área de Ciencias Duras, Naturales e Ingenierías en tanto a por qué los sujetos de estudio deciden adscribirse a un sistema de deshomologación salarial como el SNI. Básicamente, los sujetos entrevistados en las dos áreas estudiadas exponen los motivos que hemos mencionado con anterioridad y en el mismo orden de aparición, es decir, requisito institucional, estímulo económico y reconcomiendo académico.

El análisis y muestra de resultados respecto a la categoría condiciones laborales puede o tiene que ser abordada al menos de forma tripartita: condiciones contractuales, materiales y espacio-temporales; condiciones interpersonales y políticas; y condiciones individuales. Respecto a las *condiciones de contrato, materiales y espacio-temporales*, 21 de los investigadores e investigadoras entrevistados tienen un contrato de tiempo completo y consideran que sus condiciones laborales en cuanto a contrato y prestaciones son buenas e incluso excelentes en algunos casos. Solamente una persona tiene contrato de tiempo libre y, en su caso, percibe sus condiciones laborales respecto a contrato, prestaciones laborales e incluso en cuanto a condiciones interpersonales y políticas, como malas o incluso muy malas. Lo anterior ejemplifica hasta qué punto la condición contractual del docente-investigador configura e impacta en su experiencia en relación con su institución de adscripción y el mismo SNI. En la mayoría de los casos, opinan que las condiciones materiales y espacio-temporales como cubículos, aulas de clase, cafetería, salas y edificios, áreas verdes, baños, por nombrar sólo algunas, son buenas, pero se pueden mejorar.

Consideran también que el tiempo que tienen para cumplir con sus variadas funciones correspondientes a las áreas de docencia, investigación y extensión es insuficiente; sin embargo, opinan, en su gran mayoría, que esto no es debido a las cargas o exigencias del SNI, sino más bien debido a la mala organización de la facultad o la universidad a la que pertenecen. *“Cumplir con cinco productos que me exige el SNI cada tres años es algo bastante alcanzable”*, comentaban algunos profesores, *“lo que complejiza poder cumplir en tiempo y forma con el SNI es la excesiva carga de horas frente a grupo que los investigadores tenemos que cumplir en una universidad pública estatal, la preparación de clases, el trabajo administrativo y el trabajo de extensión que ni siquiera es reconocido”* (E7).

Esto es parte de ser investigador en una universidad pública, ya que se tienen que cumplir con al menos las tres funciones sustantivas que tiene la universidad: docencia, investigación y extensión, además de trabajo administrativo en muchas ocasiones. Se menciona también por parte de algunos entrevistados que estas condiciones son propias de la universidad pública, *“esto no pasa en un centro de investigación o*

en un colegio en donde su actividad sustantiva y casi exclusiva es investigar” (E8). Esto es percibido por la mayoría de los investigadores como algo injusto e inequitativo, y consideran que el SNI, en colaboración con las universidades públicas, debería realizar una reestructuración y diferenciar las exigencias en productos y tiempos de entrega de acuerdo con las características específicas y finalidades sustantivas de cada institución. En cuanto a las *condiciones interpersonales o políticas*, se hace referencia a que, en muchas ocasiones, aunque las condiciones contractuales o materiales son buenas, éstas pasan a un segundo plano debido a lo que tres de los investigadores entrevistados denominaron el *clima laboral*. Éste hace referencia a las condiciones políticas e interpersonales que acontecen al interior de la facultad o universidad de inscripción es un factor que puede influir la experiencia de ser investigador SNI. Así es que uno de los entrevistados mencionaba: *“fui SNI en el Instituto Mora y en el CIDE y ahora soy SNI de la UAQ, y nunca había vivido la política o la grilla como en la UAQ” (E13).*

Aunque el investigador entrevistado nos hizo la advertencia de que no sabía si esto era generalizable a todas las facultades de la UAQ, afirmó que al menos en su facultad sí sucede de esa manera. Al hacer un análisis de las 22 entrevistas en su conjunto, pudimos observar que este fenómeno fue recurrentemente nombrado en las entrevistas realizadas en el área de ciencias sociales y humanidades, y no así en el área de ciencias exactas, naturales e ingenierías. Lo anterior es un elemento cualitativamente distinto y contrastante entre nuestras dos áreas de estudio. Por *condiciones individuales* nos referimos a las condiciones de vida personales, más allá de lo laboral o lo académico. Estas condiciones, de acuerdo con lo enunciado por varios investigadores e investigadoras, pueden jugar a favor o en contra de tu vida y desarrollo profesional y académico. Así es que comentaba un profesor:

soy soltero, no tengo hijos y vivo solo, por tales razones puedo dedicar mi tiempo casi de forma exclusiva a mis actividades académicas y profesionales. Considero que esto hace que las exigencias y cargas laborales impuestas por el SNI y por la universidad a la que pertenezco no las sienta tan pesadas, realmente pienso que puedo cumplir con estas cargas no de manera fácil, pero al menos no se me hace excesivamente complicado y puedo cumplir en tiempo y forma, pero pienso que esto no sería igual si yo tuviera hijos o esposa y tuviera que dedicar parte de mi tiempo a otras actividades como las familiares (E22).

De forma similar y la vez inversa, dos investigadoras mencionaban que las actividades dedicadas a la vida familiar, especialmente al cuidado de los hijos, han condicionado sus posibilidades de hacer estancias de investigación, hacer estudios en el extranjero e incluso la posibilidad de asistir a congresos. Al mismo tiempo, consideraban que este tipo de condiciones individuales y familiares en algún momento podrían frenar o impedir su ascenso dentro del SNI o en su trayectoria laboral. De esta forma, podemos analizar que distintas dimensiones de vida como la familiar, laboral, indivi-

dual y política, por nombrar sólo algunas, se imbrican o superponen, interaccionan y se afectan, y es así que conforman distintos tipos de condiciones que de una manera u otra afectan las decisiones y acciones de los sujetos. En ese sentido, el SNI es sólo un elemento más que constituye y puede constreñir al docente-investigador, pero sería ingenuo pensar que el recrudescimiento de las condiciones del investigador es resultante única y exclusivamente de las exigencias y ritmos de trabajo impuestos por el SNI. La experiencia en cuanto a las condiciones de trabajo de un investigador SNI se construye de forma multifactorial y multidimensional.

La tercera categoría de análisis, fundamental en esta investigación, es la de estrategias. La estrategia más común señalada por investigadoras e investigadores para poder cumplir con las cargas de trabajo requeridas por el SNI y la IES de adscripción (en este caso la UAQ) está relacionada con el uso del tiempo y del espacio. Se menciona que una estrategia es llevar trabajo a casa, y que esto más que ser una excepción se ha convertido en la regla. Además, el trabajo en casa no sólo tiene que ver con el hecho de que el trabajo invada un espacio de vida personal o familiar, sino que también implica hacer uso de tiempos que en teoría o idealmente tendrían que dedicarse a otras actividades. Específicamente, los tiempos a los que nos referimos son los fines de semana, los días feriados o festivos y los periodos vacacionales. A la par, se comenta que para sumar tiempo que se dedica a las actividades académico-laborales se tiene que restar tiempo a rubros fundamentales de la vida cotidiana como horas de sueño, tiempo dedicado a la recreación, al deporte y a la vida familiar. Algunos entrevistados manifestaron tener afecciones a su salud física o psicológica que relacionan directamente como docente-investigador perteneciente al SNI. Entre las afecciones más mencionadas se encuentran estrés, enfermedades cardíacas (incluidos infartos) y diabetes y obesidad, las cuales relacionan con sus malos hábitos alimenticios y la vida sedentaria que exige la vida académica.

Otra acción señalada como estrategia es realizar trabajo colaborativo. El SNI, se menciona, a pesar de que prioriza el trabajo individual, también acepta como un producto susceptible de ser tabulado las investigaciones o las publicaciones colaborativas. Para la consecución de esta finalidad se echa mano de los denominados cuerpos académicos. Publicar de forma totalmente individual, se menciona, puede ser más tardado, más complicado, más desgastante y arrojar resultados menos óptimos. También se expone que una misma base de trabajo de campo o empírico puede ser el sustento de uno o más artículos para algunos investigadores, aunque esto no es lo más indicado, pues, aunque se trata de una práctica común, denota simulación y poca responsabilidad con el trabajo académico-investigativo.

Llama la atención también el hecho de que algunos investigadores e investigadoras llevan a espacios de trabajo como aulas, cubículos o coordinaciones académicas de las que son integrantes a sus hijos de pequeña o mediana edad. En ocasiones se debe a que aunque el investigador o investigadora viven en pareja, ambos integrantes de la misma tienen que cumplir con jornadas de trabajo extensas que influyen en que el espacio laboral pueda ser una extensión del espacio familiar para sus hijos. Un ejemplo ilustra-

tivo de lo anterior lo dan dos de las personas entrevistadas que tenían a sus hijos a su cuidado en el momento en que se les aplicó la entrevista, uno de ellos comentó: *“sé que esto no es lo más sano, ni lo ideal, pero debido a mi carga laboral es común que termine trayendo a mis hijos al espacio de trabajo, por fortuna se han encariñado con una de las secretarías y ella es la que me echa la mano en ocasiones para cuidarlos mientras yo tengo que atender otros asuntos, como por ejemplo la entrevista que te estoy dando”* (E7). De esta manera observamos cómo el espacio de trabajo puede convertirse también en el espacio de la vida familiar y la vida cotidiana.

En cuanto a la categoría estrategias, no se encontraron elementos cualitativos relevantes que muestren diferencias significativas o fuertes contrastes entre nuestras dos grandes áreas de estudio respecto a los profesores-investigadores SNI, es decir, el área de ciencias sociales y humanidades y el área de las ciencias exactas, naturales e ingenierías. Las estrategias descritas y analizadas con anterioridad son utilizadas o se recurre a ellas en ambas áreas de nuestro estudio. De esta forma, podemos sostener la existencia de diferencias sustantivas entre las ciencias sociales y humanidades, por un lado, y las ciencias exactas, naturales e ingenierías, por el otro, respecto a la categoría condiciones; sin embargo, ésta no puede sostenerse respecto a las categorías motivaciones y estrategias.

Reflexiones finales

Es importante señalar que, como proponíamos en nuestra aproximación metodológica, es al menos inadecuado pensar y comprender al docente-investigador del SNI mutilando o desvinculando sus distintos espacios de vida y las distintas dimensiones de la realidad social que lo constituyen. Las tres categorías indagadas –motivaciones, condiciones y estrategias– se articulan e imbrican unas con otras constituyendo una red compleja de alicientes, la cual podemos denominar “motivación compleja” debido a la forma que ésta se estructura o construye. Los resultados del estudio aquí presentado exponen la inquietud de los profesores-investigadores del SNI respecto a varias temáticas relacionadas con este programa de estímulos o diferenciación salarial. Como un primer elemento de relieve podemos mencionar que el ser investigador del SNI es una manera de credencializarse o acreditarse por medio de un recuento curricular, lo cual puede posibilitar (no asegurar) el acceso a un contrato de tiempo completo y, por ende, a un salario y condiciones de trabajo más dignas o menos precarias. Así, el SNI es visto como un instrumento que puede ayudar a consolidar una trayectoria laboral.

Por otro lado, existe una imbricación entre las exigencias (productos y actividades) que impone el SNI y las exigencias (multifunciones) que impone la UAQ. Las exigencias provenientes de ambas entidades generan confusión respecto a aquellas actividades que deben ser priorizadas (investigación, docencia, extensión, vinculación), ya que existe la percepción generalizada por parte de los profesores-investigadores de que

en una universidad pública estatal, y debido a las funciones sustantivas que en ella deben realizarse, no pueden cumplirse con calidad todas las funciones que imponen las dos entidades mencionadas. Por tal razón, los investigadores, como ellos mismos lo enuncian, deciden a favor de una actividad (por ejemplo, investigación) en detrimento de otra (docencia), ya que el tiempo es un recurso limitado. La frase “cuando se gana en extensión se pierde en profundidad” puede ser aplicada en este caso.

Una de las críticas generalizadas hechas al SNI, y en la que también se responsabiliza a la universidad de adscripción, es la falta de sensibilidad a las finalidades sustantivas de cada institución de educación o de investigación. La exigencia del SNI es estandarizada. Por poner sólo un ejemplo, este sistema exige cinco productos que deben ser comprobados en un plazo no mayor a tres años, y no se diferencia si el investigador pertenece a una universidad pública federal, estatal, o a un centro de investigación o instituto de investigación. Sin embargo, y aunque el SNI no haga la distinción, estas instituciones cumplen con funciones sustantivas distintas, la universidad pública tiene como funciones sustantivas la docencia, la investigación y la extensión, mientras que en los centros de investigación la actividad sustantiva y casi exclusiva es la investigación, lo cual genera al menos la sospecha de que existe una carga asimétrica de funciones y tareas entre distintas instituciones, y que podrían hacerse los ajustes necesarios al sistema para atenuar esta situación.

Para finalizar, podemos decir que los temas arriba mencionados, junto con algunos otros como la regionalización de la ciencia, la “castificación” o “elitización” de la investigación, los centros-periferia en la investigación o la transparencia en los criterios de los comités evaluadores son algunas de las problemáticas que generan inquietud en los profesores entrevistados, y que al cruzar información con estudios realizados en otras universidades parecen ser temas que inquietan a los académicos en distintas latitudes y no son privativos de la UAQ. Ante estos fenómenos, el Conacyt tiene al menos dos opciones en un futuro inmediato o mediano: 1) ser sensible ante las inquietudes que los propios agremiados del SNI muestran ante el sistema y trabajar en los ajustes pertinentes buscando una mayor equidad y transparencia en sus políticas de operación, o 2) hacer caso omiso y seguir generando brechas de desigualdad entre las distintas regiones del país y los tipos de instituciones (universidades públicas estatales, federales, centros de investigación, colegios de investigación) que son beneficiarias de un programa como el SNI.

Referencias

- Campos, G.; Martínez, M. (2014). “El mercado de trabajo de los investigadores en México”. En Corona Treviño, L. (coord.), *Educación Superior en México: problemas y perspectivas ante la sociedad del conocimiento*. (151-175). México: Facultad de Economía-Universidad Nacional Autónoma de México/Juan Pablos Editor.

- De la Garza, E. (2006). *Teorías sociales y estudios del trabajo: nuevos enfoques*. México: Anthropos.
- De la Garza, E. (2018). *La metodología configuracionista para la investigación*. México: Universidad Autónoma Metropolitana/Gedisa.
- De Oliveira, O. y Salles, V. (2000). "Reflexiones teóricas para el estudio de la reproducción de la fuerza de trabajo". En De la Garza Toledo, E. (coord.), *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo*. (619-643). México: El Colegio de México.
- Gil, M. (2013). "La monetarización de la profesión académica en México: Un cuarto de siglo de transferencias monetarias condicionadas", *Espacios en Blanco, Revista de Educación* (23): 157-186.
- Ibarra, E. y Porter, L. (2007). "El debate sobre la evaluación: Del homo academicus al homo economicus", *Reencuentro* (048): 34-39.
- Hernández, R. (2010). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill/Interamericana Editores.
- Marx, K. ([1867] 1976). *El Capital. Crítica de la economía política. Libro Primero, el proceso de la producción del capital*. (5-173). Madrid: Siglo XXI de España.
- Merton, R. ([1949] 2013). *Teoría y estructuras sociales*. México: FCE.
- Moreno, L. (2010). "Los programas de estímulo (PROED y PROEPA) y la contribución de los profesores de asignatura al Desarrollo de las Funciones Sustantivas en la UAEM". Tesis de maestría. Universidad Autónoma Metropolitana-Azcapotzalco.
- Rondero, N. (2007). "Impacto de las becas y estímulos en la producción del trabajo académico: el caso de la Universidad Autónoma Metropolitana", *Sociológica* 22(65): 103-128.
- Schutz, A. ([1959] 2012). *Estudios sobre teoría social. Escritos II*. Argentina: Amorrortu.
- UAQ (2018) Informe "Investigadores de la UAQ, miembros del SNI". Recuperado de: <<http://dip.uaq.mx/docs/investigacion/SnisVigentesparaWeb.pdf>>.
- Vera, H. (2017). "El homo academicus y la máquina de sumar: profesores universitarios y la evaluación cuantitativa del mérito académico de sumar", *Perfiles Educativos* XXXIX (155).

LA INFLUENCIA DEL CAPITAL SOCIAL EN LOS EMPRESARIOS AGROINDUSTRIALES DEL BAJÍO

*Melissa Macías Mejía**
*Marja Teresita González Juárez***

Resumen

Los empresarios son actores societales, influidos por su capital social, económico y cultural, y son agentes que impactan directamente al desarrollo local. Bajo esta perspectiva, consideramos que si estudiamos al empresario como un actor meramente racional, nos estaríamos perdiendo la riqueza de la comprensión de sus acciones. Nosotros nos enfocaremos en la teoría de capital social bajo la perspectiva de Bourdieu, analizando más propiamente el campo social de los empresarios agroindustriales del Bajío y, de esta manera, cómo manejan sus recursos para posicionarse con los demás empresarios y hacer frente a las demandas del libre mercado. Cabe mencionar que su lugar dentro del campo social no necesariamente corresponde a la posición económica de su empresa, por lo que diferenciar los conceptos de empresa y empresario se vuelve imprescindible para nuestra investigación.

Palabras clave: empresario, capital social, campo social.

* Estudiante de la maestría en Estudios Multidisciplinarios sobre el Trabajo (programa PNP-C-Conacyt) de la Facultad de Psicología, Universidad Autónoma de Querétaro. Contacto: <meli_689@hotmail.com>.

** Profesora-Investigadora de la Facultad de Filosofía de la Universidad Autónoma de Querétaro. Contacto: <marjaglez@gmail.com>.

Introducción

Nos encontramos en una coyuntura de una competencia mundial feroz; las recomendaciones de políticas públicas por parte de organismos internacionales dista mucho de la realidad local de los países; por tanto, los agentes deben crear estrategias para responder estas demandas. Bajo este contexto capitalista, entender la subjetividad del empresario adquiere suma importancia, pues si continuamos viéndolo como un actor económico racional, estaríamos olvidando todo lo que conlleva su toma de decisiones. Una de las críticas que se hace a los estudiosos de los empresarios es que confunden los conceptos de empresa, empresario y emprendedor, lo cuales son diferentes. Las definiciones que se usan actualmente de empresarios ya nos hablan de puestos directivos y gerenciales, donde el actor no necesariamente es dueño del capital, pero influye en la toma de decisiones.

A partir del Tratado de Libre Comercio, las condiciones de los empresarios han cambiado, ahora la competencia se ha abierto a mercados internacionales creando un proceso complejo de trabajo con inversiones extranjeras que generan una infraestructura innovadora y con requerimientos rigurosos de calidad, las cuales muchas veces no propician un desenvolvimiento sustentable para la región en la que se desenvuelven o se proyectan, debido a que no se cuenta con los recursos necesarios tanto económicos como tecnológicos. De tal manera, los actores empresariales tienen que crear estrategias que respondan a estas configuraciones cada vez más complejas del contexto globalizador y el mercado internacional, pues anteriormente se desenvolvían en grupos cerrados, mientras que actualmente cada vez se abren más para dar paso a la multiculturalidad y las diversas formas de intercambio comercial que conlleva la globalización.

Nosotros nos enfocaremos en la industria agrícola, la cual la consideramos como una de las industrias más importantes por el simple hecho de que es la que provee de alimentos a la población; no obstante, con las políticas públicas y la Inversión Extranjera Directa (IED), así como la competencia directa con otros países causada por la globalización, los agricultores tienen que buscar medios de subsistencia, ya sea para aprovecharse de esta coyuntura o sobrevivir a ella. Asimismo, la agricultura es una industria local de tradición en el Bajío, particularmente en Guanajuato, debido a la fertilidad de sus tierras y su excelente ubicación geográfica en el centro del país. Así, algunas familias de agricultores y campesinos tienen una trayectoria muy amplia. Históricamente había temporadas para cada tipo de alimentos, ahora hay una descontextualización global de ellos (Guerrero, 2008), por lo que la manera de producir alimentos y hacer negocios ha cambiado, es decir, con los avances biotecnológicos, los productos alimenticios de temporada pueden estar al alcance en cualquier época del año, alimentos que no se encontraban en ciertas regiones son distribuidos con mayor facilidad en los centros comerciales, alejando cada vez más al consumidor del mercado local (Coakley en Guerrero, 2008) y transformando la dinámica de comercio en la región.

Merchand (en Guerrero, 2008) explica que los procesos de integración o estrategias de agronegocios globales pueden ser determinantes para el desarrollo local, a través de agroindustrias integradas a fines internacionales, como sucedió en México. Para la agroindustria, la globalización ha implicado a nivel mundial la pérdida de importancia de la agricultura como negocio familiar, así como la concentración de producción de alimentos en un número menor de firmas trasnacionales, lo cual significa que los comestibles son parte del sistema global (Guerrero, 2008). Por ello, también predispone a un bajo desarrollo económico y social, pues México está importando mucho alimento indispensable para la población, además de que las tierras que anteriormente eran para la agricultura, como sucedió en el Bajío, ahora se destinan a las naves de la industria automotriz.

A diferencia de la industria automotriz, pareciera que el ámbito rural siempre es sinónimo de pobreza, o se define como “lo que no tiene la ciudad”. Sin embargo, actualmente existen dos tipos de campo rural: el pobre y el rico. Por un lado, el campo rural rico es aquel donde se pudo hacer una inversión en tecnificación, inocuidad y producción; en el caso de Guanajuato de sembrar semillas se pasó a sembrar productos con mayor valor agregado como vegetales y hortalizas, que a su vez son más costosos y requieren de un cambio no sólo de infraestructura, sino en la visión psicosocial de negocios. Por otro lado, el campo rural pobre sigue siendo propiedad de los ejidatarios que, por falta de oportunidades, como educación, salud o dinero, no han podido tecnificarse, y debido a su baja rentabilidad, sus habitantes lo han ido abandonando poco a poco.

Ahora las propuestas de políticas públicas van dirigidas a la atracción de IED, este cambio en el paradigma del desarrollo regional se debe a la preeminencia de empresas trasnacionales que generó un proceso de liberación de mercados financieros y de mercancía como una estrategia para desplegar áreas de influencia o bloqueo económico en el contexto de la pugna por la hegemonía económica entre Estados Unidos, Alemania y Japón. Así surgió la división agrícola del trabajo, por las agroindustrias trasnacionales de los países desarrollados, a través de los establecimientos de los precios internacionales (Rubio, 2004). Coakley (en Gutiérrez, 2008) ha resaltado los cambios en la naturaleza de la producción, porque un número cada vez más reducido de corporaciones o conglomerados controlan la industria global de alimentos, con lo cual se aleja a los consumidores del mercado local. Este alejamiento se da por varias razones; podemos visualizar la cercanía de supermercados con productos internacionales todo el año: alimentos que anteriormente no se consumían ahora forman parte de la despensa de las familias; con la negociación de empresas trasnacionales con productores mexicanos, muchos de los alimentos producidos en México son para consumo extranjero. Este desarrollo de la agricultura industrial, aunado a la pérdida de importancia a nivel global de la agricultura como negocio familiar y la concentración de producción de alimentos en pocas firmas trasnacionales, ha llevado a los víveres a ser parte de un sistema global (Gutiérrez, 2008) que deja de lado el derecho de los seres humanos a la comida.

Supuestamente, con la llegada de las empresas trasnacionales se reactivaría la economía del lugar donde se instalaran, se trata de acceder a mercados y activos extranjeros para desarrollar y aplicar el conocimiento que se adquiere (OCDE en Salinas, 2011). No obstante, nos hemos dado cuenta de que no siempre es así: estas empresas presionan al Estado para generar reformas favorables para ellos, sin importar los costos laborales directos y la acentuación del trabajo precario (Forsgren y Osborne en Salinas, 2011). Así, hasta la fecha, la importancia de la industria agrícola en México es la exportación. En un primer momento las empresas trasnacionales tuvieron mucho impacto en esta nueva fase agrícola, hicieron tratos con empresarios mexicanos, les dijeron qué cosechar, cuándo y cómo, además de que les dieron las semillas. Algo que tenemos que recordar es que las empresas trasnacionales no tienen ningún vínculo afectivo con su proveedor, pues lo consideran desechable, útil sólo para sus negocios pese a la gran inversión de aquél, llevándolo a la quiebra si las condiciones no son las adecuadas para dichas empresas. Se trata de un proceso productivo que involucra una inversión en la tecnificación del campo rural, un cambio de mentalidad en forma de hacer negocios, así como más cuidados de inocuidad, aunque de esta manera se compromete la cosecha y se disminuyen los riesgos de inversión, puesto que ya existe comprador; las exigencias son muchas y no todos las pueden solventar.

Sin embargo, esta oportunidad de negocios es para unos cuantos. En México, de 5.4 millones de unidades de producción a nivel nacional, 500 mil aproximadamente tienen una actividad empresarial que sólo representa 8.4% del total de unidades. De esas 500 mil, hay un pequeño grupo de 18 mil unidades de producción que tienen una actividad muy dinámica, que es el estrato más rico, el que se encuentra en la exportación y representa 0.3% del total, de acuerdo con el documento publicado por el Gobierno Federal “Programa Especial Concurrente” 2014-2018. En el campo rural mexicano existen siete estratos de productores: del 1 al 4 son los más pobres, el 5 está en transición y del 6 al 7 participan en exportación agropecuaria tomando en cuenta que específicamente coinciden con los 18 mil (López, Escalante y López, 2017). De igual manera, algunos productores exportan indirectamente, pues se encuentran sumergidos en la cadena de valor.

Una de las principales consecuencias que ha traído el dominio de las agroindustrias trasnacionales ha sido convertir los granos básicos en productos decadentes. Existe una tendencia de cambiar los granos básicos del área de riego al temporal, mientras que los empresarios sustituyen los cultivos con baja rentabilidad y cobran importancia los pequeños agricultores con tierra de temporal, quienes generalmente son campesinos (Rubio, 2004). Para lograr una estabilidad económica es necesario eliminar la dependencia alimentaria de granos básicos y estratégicos donde los aportes del capesinado son incuestionables. Las metas del subsector, para 2018, son: producir 8 millones de toneladas de granos como maíz, frijol, sorgo y soya, de los cuales tenemos diferentes grados de dependencia, algunos con un déficit de 95% del consumo y, en menor grado, de 30% (López, Escalante y López, 2017). Por tanto, la siguiente propuesta de investigación es estudiar al empresario desde sus subjeti-

vidades, apoyándonos en la teoría del capital social. Nos interesa ver cómo funciona el campo social de los empresarios agroindustriales del Bajío, la configuración del poder que se da entre ellos y cómo utilizan los recursos que obtienen desde afuera para introducirlos a su empresa.

Problematicación teórica

El actor más importante en el sistema socioeconómico capitalista es el empresario, por ello su estudio desde diferentes ciencias es relevante, aunque el análisis desde la sociología ha sido escueto debido a que se privilegia el estudio de las empresas (Arroyo, 2004), a las que se toma como actores, olvidando quiénes son la esencia de la misma. Las ciencias que más se han preocupado por definirlo son las administrativas y las sociales, como la economía y la historia, aunque su análisis recae en su quehacer dentro la empresa y su desempeño en la misma. Si bien es un acercamiento muy útil al actor, debemos tomar en cuenta que no sólo es un ente económico y racional, sino un sujeto social e irracional en muchas de las ocasiones.

Otro de los problemas al momento de estudiar al empresario es que se utilizan indistintamente los conceptos de empresario, empresa y emprendedor, los cuales son diferentes. Cuando hablamos de la empresa, nos referimos al organismo integrado por el capital y el trabajo, generalmente con fines lucrativos. Por su parte, el emprendedor es la persona que comienza un proyecto, aunque no siempre con fines monetarios, mientras que el empresario no siempre emprende algo. Las nuevas definiciones de empresario ya nos hablan de puestos directivos y gerenciales, donde el actor no necesariamente es dueño del capital, pero influye en la toma de decisiones (Cock, 2006). Algunos críticos de la figura del empresario estudian su labor dentro del proceso de trabajo, pero si lo consideramos como una labor corriente, estaríamos olvidando que son ellos quienes asumen los riesgos, toman decisiones y crean estrategias dentro y fuera de su empresa; además, muchas de las veces, debido al poder de sus capitales económicos, culturales y sociales, influyen en el desarrollo regional, debido a que son tomados en cuenta para las decisiones gubernamentales, pues marcan el desarrollo económico de la región en la que se ubican.

Desde la perspectiva de las ciencias sociales, nos llama la atención que su estudio comienza en la escuela clásica de economía, con autores como Cantillón y Adam Smith, entre otros, pero su análisis recae en el proceso productivo. Por otra parte, desde la sociología, los estudios sobre empresarios como sujetos sociales están situados históricamente a finales del siglo XIX y principios del siglo XX. Se realiza en el contexto de la teoría de utilidad marginal, que sirviera como base para desarrollar una teoría empresarial. Al respecto, Marcela Hernández (2008) identifica tres corrientes importantes que abordan al empresario, a partir de la década de 1980: la perspectiva societal, impulsada por los representantes de la sociología del trabajo francesa (Bourdieu, Weber, Bowers, Cohen); el neoinstitucionalismo, que utiliza los costos

de transacción y derechos de propiedad (North, Williams) y la historia social, que comprende la llamada “nueva historia cultural”, la cual busca constituirse como un campo académico específico de estudio.

Nosotros intentaremos posicionarnos en la corriente societal, debido a que analiza al actor social que se desenvuelve en diferentes ámbitos, en el nivel micro de sus relaciones sociales y macrosocial en la toma de decisiones políticas. Dentro de éste, existe un debate sobre el empresario y la cultura, donde se ubican los estructuralistas, pero ellos atribuyen todo a la voluntad de los líderes de la compañía y afirman que éstos son quienes cambian las estructuras por encima de cualquier factor, pues la cultura es parte del entorno en el que actúa el empresario, aunque éste no está culturalmente determinado, por su carácter extraordinario que le permite innovar a la vez que aprovechar las ventajas (Hernández, 2007). No obstante, al tanto de estas críticas a la corriente societal, estamos de acuerdo con las teorías estructuralistas como la de Bourdieu, pues consideramos que el contexto tiene una influencia directa sobre el agente, mas no es determinante en su trayectoria de vida. Asimismo, no todos los actores tienen la misma influencia sobre la estructura, pues dependen del poder conjunto de sus capitales económicos, sociales y culturales.

Nosotros partimos de que el empresario es un ser social, influido por su entorno, a diferencia de la perspectiva de los economistas, que ven al empresario como un actor racional. Así, nos preguntamos de qué manera los empresarios agroindustriales en el Bajío utilizan sus relaciones sociales como estrategia para la integración a las diferentes dinámicas económicas actuales.

Para dar respuesta, utilizaremos la teoría del capital social. No optamos por la corriente neoinstitucionalista, debido a su preocupación por la historia económica que hace de la labor del empresario un sujeto subsumido por la lógica de una ecuación matemática en la trayectoria de tiempos y logros (Hernández, 2008), por lo que pierde el lado subjetivo que explica muchas de las acciones de estos actores, quienes no siempre tienen una racionalidad económica y pueden hacer inversión a otros capitales, como el social, del cual hablaremos más adelante. Consideramos la teoría de la racionalidad limitada, que propone el neoinstitucionalismo, como pertinente a nuestro caso de estudio de los empresarios; sin embargo, se contrapone con nuestra delimitación del problema: estudiar al empresario como un actor social, cuyas decisiones se ven influidas por su entorno, su trayectoria de vida y su visión personal. Si bien el neoinstitucionalismo propone reglas formales e informales del juego que se legitiman en la sociedad, consideramos que es una visión institucional que pierde del punto de vista al actor.

Además, otro de los grandes retos que conlleva estudiar el capital social es la diversidad de definiciones. Para Bourdieu, es el agregado de los recursos actuales o potenciales que están ligados a la posesión de una red durable de relaciones más o menos institucionalizadas de reconocimiento mutuo (Bourdieu en López y Soloaga, 2012). Por su parte, Coleman (1988) lo explica como un conjunto de recursos inherentes o relaciones sociales de la comunidad que se establecen en el desarrollo social

o cognitivo del niño. En este sentido, el fenómeno de la apropiabilidad consiste en que una relación iniciada con un propósito determinado (negocios, amistad, etc.) podría ser utilizada para otros fines, constituyendo así un importante recurso para los actores (Galán y Castro, 2002).

Asimismo, Fukuyama (1999) reduce el capital social a una norma de cooperación arraigada en los vínculos que unen a un grupo de personas. Argumenta que en las sociedades modernas las opciones para cada individuo aumentan, mientras que los lazos que los atan a una red se han aflojado; no obstante, la vida moderna no elimina estas ataduras ni tampoco es que las personas se conecten menos entre sí, más bien se relacionan con quien deciden hacerlo. Fukuyama señala que los aspectos de la vida facilitan que los participantes actúen más efectivamente para lograr objetivos en común (Chapelo y Jarillo, 2004). Del mismo modo, desde la ciencia política, Putnam (2003) considera que el capital social se presenta en múltiples formas útiles en diferentes contextos, pero esas representaciones son heterogéneas, en el sentido que sólo valen para determinados fines y no para otros.

Como podemos observar, la variedad de definiciones comparten un enfoque estructuralista en los agentes que sirven para determinados fines. Otra de las cosas comunes para nosotros es la empatía de los agentes para formar grupos, lo cual conlleva confianza, reciprocidad, normas y redes en diferentes niveles. Además son recursos que los propios agentes van creando a lo largo de su vida y, como todos los capitales, pueden ser acumulativos, disgregados y heredados.

Debido a que nuestro problema de estudio se encuentra en la utilización del capital social como estrategia de los empresarios agroindustriales en el Bajío, consideramos que la teoría del capital social, con su orientación estructuralista y constructivista que propone Bourdieu, es la más adecuada para nuestros fines, aunque este enfoque ha sido criticado sobre todo por los marxistas; sin embargo, si bien Marx enuncia una sociedad estructurada en clases sociales, Bourdieu no hace una tajante división entre proletariado y burguesía. Para él, es importante delimitar que dentro de las clases sociales existen diferencias dependiendo del campo específico del que estemos hablando, y propone una teoría de mediano alcance que sirva para describir a la mayoría de las sociedades con sus particularidades.

Desde el estructuralismo de Bourdieu, los agentes se encuentran en un espacio social. En este espacio, cada agente se coloca en diferentes posiciones de acuerdo con la posesión de sus capitales económicos y culturales, los cuales sirven como principios de diferenciación que a la vez son capital simbólico que legitima su lugar dentro del espacio. Para Bourdieu (1984), hablar de espacio social significa que no se puede agrupar cualquier cosa con otra, pues hacerlo sería ignorar sus diferenciaciones; no obstante, no excluye que se puedan organizar los agentes según otros principios de división. Por tanto, “No se puede no ver que las formas de clasificación son formas de dominación, que la sociología del conocimiento es inseparable a una sociología del conocimiento y desconocimiento, es decir de la dominación simbólica” (Bourdieu en Guerra 2010: 385). Esto hace que los agentes busquen moverse en diversas posicio-

nes sociales y tomen un lugar a través del *habitus*, que para Bourdieu puede funcionar como principio de diferenciación entre agentes. Obviamente, estas representaciones van cambiando de acuerdo con la trayectoria de vida, pero sin olvidar que la principal institución de estructuración es la familia.

En consecuencia, la posición de los agentes en el campo social específico está determinada por el volumen de su capital económico, social y cultural; ningún capital se construye de manera independiente y cada uno puede producir un efecto multiplicador sobre los otros, pues amplía la red de vínculos que puede facilitar el acceso a lo económico y/o cultural y viceversa; por tanto, el rendimiento de los capitales implica una inversión de energía social destinada a la reproducción de las relaciones sociales dominantes (Vizcarra, 2002). Dentro del campo social también podemos observar el espectro de homologías estructurales y funcionales. Cada campo social tiene sus agentes en posiciones de dominantes y dominados, sus luchas de usurpación y exclusión, así como mecanismos de reproducción; no obstante, cada una de estas características toma una forma específica e irreductible en cada campo social (Bourdieu, 2005).

Recordemos que el concepto de lucha es lo que le da dinamismo y reproduce el campo social, y el hecho de que los agentes no siempre se esfuercen por el poder vertical va dependiendo de los objetivos individuales de los agentes. Por ello, podemos deducir que el juego que se da en los campos puede ser beneficioso tanto para quienes tienen mucho poder como para quienes tienen poco; para muchos de ellos no representa una lucha de poder entre clases sociales, sino una estrategia de subsistencia. Es decir, podemos pensar en los agentes con poca estructura de capital no tengan en mente acrecentarla: les conviene estar de cierto modo pasivos en el campo social y haciendo lo que los agentes que tienen una posición dominante necesitan; por otro lado, podríamos considerar que la lucha de poder en este juego no se encuentra entre los agentes con diferentes estructuras de capital, sino con los homólogos, debido a que ellos son con quienes realmente están compitiendo.

Recordemos que una manera de justificar su posición en el espacio es por medio de la distinción, que es producto de la incorporación de la estructura a la que ellos se aplican, y el reconocimiento de la legitimidad, más absoluto, no es otra cosa que la aprehensión al mundo ordinario como evidencia que resulta de la conciencia casi perfecta de la estructura objetiva con la estructura incorporada (Bourdieu, 1984). Si bien Bourdieu describe una sociedad francesa con influencia nobiliaria, en el Bajío mexicano aún es pertinente hablar de estas distinciones sociales, pues siguen teniendo mucho arraigo en la región.

Podemos concluir que los campos sociales son espacios comunitarios donde muchas veces se buscan fines individuales. La lucha que se da dentro de éstos entre los agentes de lugares dominantes y dominados no siempre implica una subversión en contra de la estructura, pero puede ser para posicionarse dentro de la misma. Un mejor lugar dentro del campo implica para los agentes un posicionamiento económico, cultural y social que los ayude a legitimar su lugar, lo cual, a un corto o mediano plazo, puede significar más oportunidades debido a los vínculos que van desarrollando.

Planteamiento metodológico

Debido a que no tenemos un universo sobre nuestro sujeto de estudio, decidimos realizar una investigación cualitativa, con entrevistas semiestructuradas a empresarios agroindustriales, así como trabajo de observación en la Agroexpo 2017 en Irapuato, Guanajuato, y las juntas del Consejo Estatal Agropecuario de Guanajuato (CEAG). En un primer momento, pensamos que la técnica de bola de nieve nos iba a ayudar a rastrear las redes y a relacionarnos con más empresarios; no obstante, éstos son agentes conocidos por desconfianza, por lo que no fue fácil que nos proporcionaran contactos. Por ello, tuvimos que asistir a las juntas del CEAG, donde conocimos a más agentes. El trabajo de campo consta de 10 entrevistas, una visita a la Expo Agroalimentaria en Irapuato, una reunión social que se dio en el mismo lugar, dos visitas al Consejo, el diagnóstico del Consejo sobre el campo rural guanajuatense y sus propuestas al próximo gobernador del estado, así como investigación periodística y, para complementar, seguimiento en Facebook de algunos de nuestros actores entrevistados. El trabajo de campo se dividió en tres ítems:

- *Vida social.* Guanajuato es conocido por ser una comunidad cerrada, donde toda la gente se conoce por haber estudiado en las mismas escuelas, vivido en las mismas zonas, ser de familias conocidas en la localidad y, por ende, tener cierta distinción cuyas características pueden ser elementos predictivos de encuentros, afinidades, simpatías o incluso deseos (Bourdieu, 1997).
- *Vida académica.* El sistema escolar es un sistema estructurante que puede legitimar su lugar en el campo social, así como su posición de poder. Para Bourdieu (1997), el sistema escolar lleva a cabo una selección y ayuda a mantener el orden preexistente, es decir, la separación entre los alineados dotados de cantidades desiguales de capital cultural y social. Con mayor precisión, Bourdieu (1997) nos dice que mediante estas series de selección, separa a los poseedores de capital cultural heredado de los que carecen de él. Como las diferencias de aptitud son inseparables de las sociales, se tiende a mantener las diferencias sociales preexistentes.
- *Campo laboral.* Va dirigido a la forma de trabajar por medio del capital social, las redes de colaboración, las asociaciones a las que pertenecen, la confianza con otros agentes, reciprocidad, fraternidad, la creación de grupos de trabajo y de poder para mantener el dominio del campo social o, por el contrario, cómo van buscando el movimiento dentro de éste como agentes dominados.

Trabajo de campo

Nosotros habíamos delimitado el tema a los empresarios agroindustriales. Estos empresarios transforman la materia prima, se encargan del lavado, empaquetado y exportación de la misma. Nos dimos cuenta de que en el campo social de los em-

presarios agroindustriales también es importante considerar a quienes les surten las materias primas; éstos no se encuentran en el eslabón más alto de la cadena productiva, pero pueden ser de los agentes fuertes debido a su capital cultural, económico y social que legitima su opinión dentro del campo social, al tiempo que muchas de las veces tienen una inversión fuerte. La baja confianza de los empresarios, aunada al clima de inseguridad de la región, ha complicado nuestro trabajo de campo, pero nos percatamos de que los grandes empresarios más accesibles son los que tienen un capital político en la región, es decir, buscan a la Secretaría de Agricultura, fueron secretarios de la misma o apoyan abiertamente a un partido político; son personas que están acostumbradas a estar en el ojo público.

Resultados de trabajo de campo

Vida social

Nuestros empresarios eran de dos generaciones, hombres de entre 45 y 60 años, así como jóvenes de 30 años, lo cual evidenció la brecha generacional. Guanajuato es un estado con economía mixta; hasta hace pocos años la industria agrícola era la más importante. Durante el periodo del presidente Lázaro Cárdenas se planea la urbanización de México; entre los municipios que destacaron por la intervención del Estado se encuentra Irapuato, pues la estación del tren y su localización geográfica lo hacían importante para llevar a cabo estas reformas; además, se hicieron inversiones en la industria textil. Como en Guanajuato las tierras eran de temporal, los campesinos migraban a la ciudad a trabajar en las fábricas cuando no había qué hacer en el campo y regresaban cuando se les necesitaba, por lo que podemos hablar de “la nueva ruralidad”, donde la ciudad invade al campo (Arias, 1994).

Por ello, nos percatamos de que la principal diferencia generacional de los agentes es que los empresarios de más edad se desarrollaron en el campo, crecieron junto con los hijos de campesinos y son padrinos de diferentes festejos de éstos, ya sea religiosos, XV años, bautizos o matrimonios, a diferencia de los más jóvenes cuyo contexto fue más urbano y sus vínculos están en la ciudad. Debido a esta experiencia de vida, los mayores están más preocupados por los trabajadores del campo; argumentan que existen dos tipos de campo rural: el pobre y el rico, y ellos sienten la obligación de proteger al pobre, o por lo menos a sus trabajadores. En un primer momento, pensamos que el capital social que los agentes creaban durante su vida en la localidad era una base importante para el desarrollo de sus negocios. Si bien influye, nos dimos cuenta de que no es determinante. En esta distinción los agentes comparten ciertos *habitus*; y aunque el *habitus* tiene una calidad estructurante, también ayuda a la creación de afinidades (Bourdieu, 1997). Por tal motivo, aunque en un primer momento consideramos que el capital social creado en la vida social como los *country clubs*,

colegios, espacios de ocio y recreación, así como la creación de lazos familiares a través de matrimonios, por ejemplo, servían como puente para crear redes sociales y transformarlas en redes de negocios, no fue así. Los negocios se hacen en los espacios propios, como juntas de consejos, *expos* de negocios, asociaciones civiles, etc. (para las dos generaciones).

Debido a que al momento de redactar este texto estábamos en un clima electoral, uno de los rubros en los que los empresarios invertían más era el capital político, cuya importancia es capital dentro del campo social, ya que los intermediarios facilitan la obtención de créditos para los conocidos, del mismo modo que quienes están más cerca de estos puestos cuentan con mayor facilidad de crear capital social internacional, pues muchas de las veces, por medio de Sagarpa, tienen que salir en busca de creación de redes.

Vida académica

Para Bourdieu, las universidades o colegios son un sistema estructurante que tiene una influencia en la visión subjetiva de los individuos en el mundo social; por tanto, es necesario hablar de espacios académicos, no sólo para medir el capital cultural, sino para hablar de distinción, legitimación del lugar en el espacio social, así como de las diferentes perspectivas que podríamos encontrar en su manera de hacer negocios.

La mayoría de nuestros entrevistados estudiaron en universidades privadas de las que destacamos el Tec de Monterrey (ITESM) campus Querétaro. Los graduados de esta institución generalmente tienen la intención de abrir sus propios negocios y una visión racionalmente económica. Otro empresario estudió en la Universidad Iberoamericana de León, cuya formación es muy parecida, además de que ha ampliado sus estudios en comercio internacional en la Escuela Bancaria Comercial. Por otro lado, otro entrevistado realizó sus estudios universitarios en Canadá y tiene una formación más neoliberal. Para estos actores, el mercado neoliberal es un compromiso de calidad; para ellos el mercado no es desleal, sino que sólo involucra más esfuerzos para unos que para otros.

Una de las críticas que hacía el egresado de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), un hombre de 60 años, a los egresados del Tec de Monterrey es que éstos quieren salir siendo empresarios y, para él, esto se aprende con el transcurso del tiempo. Por tal motivo, inscribió a sus hijos en la Universidad Anáhuac, en Negocios Agrícolas y en la Universidad Autónoma de Guadalajara, en una licenciatura que sólo duró dos generaciones, pero que le dio la especialidad en negocios internacionales agrícolas. Quienes estudiaron en universidades públicas como la UNAM, la Universidad de Guanajuato y la Universidad Autónoma de Querétaro tienen una visión, además de empresarial, más social, están más conscientes de las desventajas que conlleva el sistema neoliberal; nos dicen que no toda la ganancia debe de ser económica, sino

también social. Obviamente, nos hablan desde un deber ser y no quiere decir que ellos mismos se desenvuelvan con base en esas críticas.

Vida laboral

Los empresarios de mayor edad vivieron el cambio de una economía regional a una internacional. En un primer momento creíamos que quienes lograron superar esta coyuntura tenían un capital económico y cultural fuerte; no obstante, la respuesta de nuestros entrevistados fue: “No se trata sólo de dinero, porque la semilla te la dan las empresas trasnacionales, es un cambio de mentalidad, fue por eso que muchos quebraron, no es tan fácil”. A diferencia de los jóvenes, que dan por sentado este sistema de libre mercado. Al respecto, uno de nuestros entrevistados decía: “Yo les vendo a los gringos, holandeses y demás, y si mi producto no tiene la calidad que ellos quieren me lo compran más barato, y está bien, pero me deberían de pagar más, si tiene más calidad de la que piden, y no es igual, mi hijo me dice que así es el mercado, pero yo les respondo ¡Qué chingados!”

Rubio (1990) nos habla de una *subordinación alimentaria* que se da en México a partir de la década de los noventa, cuando se abren las fronteras. Nos explica cómo, por medio de subsidios hacia el campo rural en Estados Unidos, lograron bajar los precios de los alimentos en el mundo, ya que los campesinos estadounidenses podían producir alimentos caros y venderlos baratos. Las empresas trasnacionales presionaron a los campesinos mexicanos a bajar sus precios a pesar de que ellos no contaban con los mismos subsidios, para comprarles a ellos el producto y ahorrarse los costos de transportación, volviendo a los granos productos decadentes. No obstante, para la mayoría de los empresarios esto no tiene nada de malo; al contrario: con la entrada de las trasnacionales, tuvieron que incrementar sus estándares de calidad, incursionar en productos nuevos y bajar sus índices de riesgos, apostando a la tecnificación del campo rural y a comprometer sus cosechas, de tal manera que ya no tienen que buscar clientes, pues su producto es perecedero. Por el contrario, los dos empresarios que contrastan con esta idea hacen una crítica desde la perspectiva social, argumentando que todos comemos granos, arroz, maíz y trigo junto con sus derivados, que no pueden faltar en la canasta básica de casi todos los países, por lo que deben dejar de ser decadentes.

Conclusiones

Como podemos observar, el empresario no es sólo un ser racional, también se encuentra inmerso en un contexto societal que tiene implicaciones en su manera de ver el mundo y las decisiones que afectan no sólo a su empresa, sino a su entorno. Recordemos que, debido a sus capitales, este actor puede ser uno de los que tengan

más impacto en la comunidad. Consideramos que a las recomendaciones de políticas económicas mundiales les hace falta la visión micro de las particularidades sociales y geográficas de las regiones donde planean implementarse, por lo que son los individuos quienes deben buscar las estrategias en la comunidad para sobrellevarlas apoyándose del capital social. Este capital, aunque no es monetario propiamente, puede convertirse en capital económico mediante las redes de cooperación que se crean dentro del campo social.

Los empresarios utilizan sus diferentes capitales y se mueven en varios campos sociales fuera de su empresa para el beneficio interno de su compañía, de tal manera que los agentes se van posicionando dentro del campo social dependiendo de sus capitales y la influencia de éstos. No obstante, aunque dentro de la cadena de valor puedan tener diferentes jerarquías, dentro del campo social se reacomodan, teniendo más importancia el capital social y cultural que el económico para el asociacionismo y la toma de decisiones del sector. Debido a su alto capital social, los agroempresarios del Bajío también cuentan con un importante capital político y tienen una intervención en el gobierno, ya sea de forma pública, con cargos burocráticos, o en asociaciones civiles, los cuales aprovechan para generar negocios e impacto político y privado; es decir, a pesar de que no tienen un cargo gubernamental, sus opiniones pueden ser determinantes para el desarrollo o las decisiones políticas y económicas en la región.

Referencias

- Arroyo, M. (2004). "Acción estratégica empresarial: los empresarios como actores protagónicos del desarrollo regional". *Globalización, posmodernismo y teoría social*, 183-231.
- Bourdieu, P. (1984). *El espacio social y la génesis de clases*.
- Bourdieu, P. (1997). *Razones prácticas sobre la teoría de la acción*. Barcelona: Anagrama.
- Bourdieu, P. (2017). *La distinción: criterio y bases sociales del gusto*. Barcelona: Taurus.
- Chapelo, M. y Jarillo, E. (2004). "El capital social en el futuro de las universidades", *Reencuentro*: 1-13.
- Cock, J. R. (2006). "De empresas y empresarios: reflexiones en torno al sentido y significado de estos conceptos desde la etimología de la teoría económica", *Semestre Económico*: 127-137.
- Coleman, J. (1988). "Social Capital in the Creation of Human Capital", *American Journal of Sociology*: 95-120.
- Fukuyama, F. (1999). *La gran ruptura: la naturaleza humana y la reconstrucción del orden mundial*. México: Atlántida.
- Galeano, M. (2012). *Estrategias de investigación social cualitativa, el giro en la mirada*. Medellín: La Carreta Editores.

- García, A. (2002). “Redes sociales y clústers empresariales”, *Revista Hispana para el Análisis de Redes Sociales*.
- Hernández, M. (2007). “Balance de los estudios de cultura empresarial en México”. En M. Hernández y J. Basave, *Los estudios de empresarios y empresas: una perspectiva internacional*. México: Plaza y Valdés.
- López, J.; Escalante, J. y López, E. (2017). *Modelos de desarrollo alternativo: análisis de coyuntura de la política agropecuaria y agroalimentaria del sexenio 2013-2018*. Universidad de Chapingo.
- OCDE (s.f.). <<http://www.oecd.org/>>; <<http://www.oecd.org/centrodemexico/laocde/>>.
- Pérez, B. (2011). “Reseña crítica del empresario en la fisiocracia y economía clásica”, *Hito de Ciencia Económica y Administrativa*: 27-38.
- Putnam, R. (2003). *El declive del capital social. Un estudio internacional sobre las sociedades y el sentido comunitario*. Galaxia Gutemberg.
- Rodríguez, J. (s.f.). *Acercamientos teóricos al empresario*.
- Rubio, B. (2004). *El sector agropecuario mexicano en los años noventa: subordinación desestructurante y nueva fase productiva*.
- Rubio, B. (2011). “Soberanía en alimentos versus las políticas frente a la crisis alimentaria en América Latina”, *Mundo Siglo XXI*: 105-118.
- Salinas, J. (2010). “Siglo XXI. Los sectores industriales emergentes en Querétaro”. En F. Meyer, *La ciencia, el desarrollo*. Querétaro.
- Vizcarra, F. (2002). “Premisas y conceptos básicos en la sociología de Pierre Bourdieu”, *Estudios Contemporáneos sobre las Culturas*: 55-68.
- Villavicencio, D. (2000). “Economía y sociología: historia reciente de una relación conflictiva, discontinua y recurrente”. En E. De la Garza, *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo*. (683-715). México: Colmex.

INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL MUNICIPIO DE QUERÉTARO

*Daniel Rojas Navarrete**

Resumen

El propósito de este capítulo es analizar las acciones gubernamentales en torno a la inclusión laboral de personas con discapacidad en el municipio de Querétaro. Para ello se da cuenta de los modelos de atención de personas con discapacidad, los cambios jurídicos, las formas de intervención de agencias gubernamentales y del sector social. La estrategia metodológica pretende explorar las experiencias de inclusión laboral de personas con discapacidad que trabajan o han trabajado. Entre los principales hallazgos encontramos los siguientes: la persistencia del modelo médico-asistencial para atender a las personas con discapacidad; la ausencia de mecanismos y procesos diseñados para cumplir con los imperativos legales en materia de personas con discapacidad; la baja coordinación entre agencias gubernamentales de los tres niveles de gobierno; y, por último, la necesidad de incluir estrategias para generar información que permita dar seguimiento a las personas que han sido contratadas por alguna empresa.

Palabras clave: inclusión laboral, personas con discapacidad, modelos de atención.

* Profesor-Investigador de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la Universidad Autónoma de Querétaro. Contacto: <danielm79@gmail.com>.

Introducción

¿Por qué importa hacer un esfuerzo por erradicar la discriminación en el empleo?, ¿cuáles son las acciones gubernamentales que se han implementado para evitar la discriminación en el empleo e impulsar la inclusión laboral de personas con discapacidad?, ¿qué actores están involucrados en la capacitación e inclusión laboral? El objetivo de este capítulo es abordar dichos cuestionamientos considerando los modelos de atención de personas con discapacidad, los cambios jurídicos, las formas de intervención de agencias gubernamentales y del sector social. La atención al problema de las personas que viven con alguna o varias discapacidades ha ganado lugar en las agendas de diferentes niveles de gobierno. Las razones principales son los cambios en la Constitución en materia de derechos humanos de 2011 y los tratados internacionales que ha signado el gobierno mexicano.¹ Con las modificaciones a la Carta Magna, el modo de entender las relaciones entre autoridades y sociedad implica grandes retos para el gobierno como garante del ejercicio de los derechos humanos. Asimismo, supone la obligación de evitar la discriminación mediante el diseño de políticas públicas que sirvan para hacerlo efectivo.

Dicho lo anterior, surgen otras preguntas sobre cómo se entiende el problema de la discapacidad, si se cuenta con información adecuada para conocer a quiénes afecta, cómo los afecta y si existe coordinación entre distintos actores involucrados en los procesos de capacitación e inclusión laboral. Vinculado a dichas inquietudes, el capítulo explora las experiencias de personas que han acudido a las agencias gubernamentales o instituciones de asistencia privada para capacitarse y conseguir empleo, así como comprender, desde la perspectiva de las personas que viven con alguna discapacidad, cuáles son los obstáculos a los que se enfrentan para conseguir un empleo y las dificultades o facilidades que existen en sus centros de trabajo. El problema de la discapacidad, al menos en el municipio de Querétaro, carece de investigaciones previas que permitan identificar un diagnóstico a partir del cual se tomen decisiones de política pública para la atención de la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

La estrategia metodológica para atender el objetivo general parte de una revisión de los instrumentos conceptuales y legales sobre la concepción de la discapacidad, así como de la identificación de los instrumentos de acción pública sobre la inclusión laboral y una exploración sobre empresas e instituciones de asistencia privada involucradas en los procesos de capacitación y vinculación laboral. En relación con las experiencias de inclusión laboral, el material empírico proviene de 13 entrevistas de personas con discapacidad que trabajan o han trabajado, un grupo focal de personas

¹ El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la Convención Internacional sobre toda Forma de Discriminación Racial (ICERD), la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW) y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD).

con discapacidad intelectual, dos entrevistas a gestores de la inclusión laboral que tienen discapacidad motriz y un reporte de la visita a la oficina de la Delegación de la Secretaría del Trabajo.

El diseño de la entrevista se hizo a partir de los siguientes ejes: situación económica de la familia de origen, estudios y capacitación, trayectoria laboral, situación del centro de trabajo, percepción de exclusión laboral por la condición corporal e intelectual y expectativas laborales. Las personas entrevistadas fueron contactadas en instituciones de asistencia privada, centros de trabajo y eventos de capacitación laboral, así como a través de una convocatoria abierta para el Foro de Personas con Discapacidad.² La organización del capítulo inicia con una descripción de los cambios en el modelo de atención a las personas con discapacidad. Un segundo apartado analiza la concepción que distintos actores tienen de la discapacidad. En tercer lugar, se aborda la “política pública” de inclusión laboral para personas con discapacidad. En la cuarta parte se da cuenta de las experiencias laborales de las personas con discapacidad. Finalmente, se presentan los hallazgos más relevantes de este primer estudio, así como algunas recomendaciones de acción pública para orientar la política pública de inclusión laboral de personas con discapacidad.

Punto de partida: el cambio de modelo de atención

Hay tres modelos de atención reconocidos por la ONU en cuestión de discapacidad, el primero perduró por casi 6,000 años y es denominado “modelo de prescindencia”, en el cual se percibe la discapacidad como una maldición, una carga, un pecado, un castigo de Dios. Así, en las sociedades prematuras, la gente con discapacidad era abandonada en los desiertos y en las selvas para que muriera, porque no tenían nada que aportar. En el siglo XX, tras el fin de la Segunda Guerra Mundial, el regreso de los soldados amputados con distintas discapacidades orilló a tomar un acuerdo general en la ONU, el cual consistió en integrar a las personas con discapacidad mediante un modelo médico de rehabilitación. Dicho modelo tiene dos características principales: la primera ve la discapacidad como un problema de salud; es decir, para el Estado, la persona con discapacidad tiene una enfermedad. Para la segunda, el médico es el principal actor en la vida de las personas con discapacidad, esto significa en la práctica que el médico normalmente es el que decide las actividades permitidas, entre ellas ir a la escuela, acceder a un trabajo, practicar algún deporte, entre otros. En consecuencia, se trata de un modelo de atención asistencial que, mediante el diagnóstico clínico, la persona con alguna deficiencia se considera enferma y, en consecuencia, se le trata como un paciente que requerirá del apoyo de

² Véase anexo.

un profesional de la salud. En ciertos casos, se le recluye en algún centro especial para su custodia y atención permanente.³

La Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad, emitida por la ONU en 2008, orienta un nuevo modelo o un cambio de paradigma, es decir, el tercer modelo de atención a las personas con discapacidad, el modelo social o de derechos humanos, el cual surge a partir de la segunda mitad del siglo XX, a finales de la década de 1960 e inicios de 1970. Bajo dicho enfoque se ha transitado de la segregación-integración al principio de la inclusión. También de la objetivación y superposición de la deficiencia, a la dignificación de la persona, donde se valora su condición de ser humano. Por último, del enfoque asistencialista, al concepto de sujeto de derechos. Es el modelo social de atención a la discapacidad (Gómez y Castillo, 2016: 178).

La nueva concepción asume que la discapacidad resulta de la interacción entre la persona y el escenario donde se desenvuelve. Así, la discapacidad surge de la interacción individuo-ambiente sociedad. En consecuencia, el modelo social entiende a la discapacidad como el fracaso de la comunidad para adaptarse a las necesidades de quienes tienen alguna deficiencia o requerimiento específico. El problema no está en el individuo, sino en el entorno, el cual limita a quienes tienen alguna insuficiencia. La discapacidad, por tanto, no deriva del sujeto, sino de la sociedad que no es capaz de encarar y superar las barreras sociales, culturales, físicas, económicas y políticas que lo limitan. El modelo social de la discapacidad se centra en el hecho de que las actividades humanas “normales” están estructuradas por el sistema jurídico y por el entorno socioeconómico, construido en función de los intereses de las personas no discapacitadas (Gómez y Castillo, 2016: 190).

El cambio de modelo es un avance que se traduce en retos para armonizar las modificaciones institucionales de los tratados internacionales y en la Constitución con acciones de política pública que configuren los mecanismos de inclusión. Si bien la definición del modelo social fija una concepción de integración social, en la práctica el modelo dominante sigue siendo el médico-rehabilitador. En parte, porque las estructuras de gobierno están diseñadas para responder al modelo anterior, así como las prácticas culturales de las personas convencionales que se encuentran desfasadas del nuevo modelo. Lo anterior implica la idea de que el discapacitado necesita sobreprotección, ya que es incapaz de cuidarse a sí mismo. También ello es un factor de exclusión; por lo menos opera en contra de la integración a la cual todos tenemos derecho. Se asume que ellos *no pueden* o *no deben*, “por su propio bien”. Es decir, se les trata arbitrariamente como infantes eternos (Gómez y Castillo, 2016: 192).

La concepción de la discapacidad del modelo es fundamental porque a partir de la misma se orientan las acciones de integración social. Así, mientras que el modelo médico busca la inclusión desde la política social, se trata a las personas con una

³ Entrevista a Marco Bracho director del centro de capacitación de *Merhel* en la planta de Tamaulipas. Especialista en políticas públicas para mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad.

perspectiva asistencial o caritativa (transferencias económicas o materiales). En contraparte, el modelo social concibe la inclusión desde la participación de las personas con discapacidad en el ejercicio pleno de sus derechos.

Los procesos de inclusión laboral desde la concepción jurídica internacional y nacional

El proceso de inclusión laboral se encuentra asociado a los tratados y convenios internacionales que se enfocan en la no discriminación y en el impulso de acciones que habiliten espacios con condiciones necesarias para las personas con discapacidad en los centros de trabajo. Al respecto el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en su artículo 2º, párrafo 2 establece que los Estados partes “se comprometen a garantizar el ejercicio de los derechos que en él se enuncian, sin discriminación alguna [...]”. En el artículo 6º, reconoce el “derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado [...]”. El artículo 7º, por su parte, reconoce “el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias [...]”, entre las cuales se encuentran “un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor”, tener “igual oportunidad para [...] ser promovidos, dentro de su trabajo” y “el descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos” (Vela, 2017: 20).

En cuanto a los convenios especializados: la Convención Internacional sobre Toda Forma de Discriminación Racial (ICERD), la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW) y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD). Los tres tienen como común denominador que prohíben la discriminación directa e indirecta,⁴ promueven medidas especiales para garantizar la igualdad, conocidas como acciones afirmativas, incluyen un artículo específico para el caso del trabajo, reiterando que las personas no pueden ser discriminadas por el género, la discapacidad, la raza, el color, el linaje, el origen nacional y el origen étnico en el empleo.

Lo que varía entre las convenciones son los aspectos del empleo; por ejemplo, la CDPD es enfática en la obligación que tienen los Estados de realizar “ajustes razonables” en el lugar del trabajo, para que las personas con discapacidad puedan incorporarse efectivamente al mundo laboral. De acuerdo con la CDPD, en su artículo segundo, por “ajustes razonables” se entenderán las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida,

⁴ La discriminación indirecta está asociada a las acciones del gobierno o particulares que vulneran el disfrute de los derechos de las personas con discapacidad.

cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales (Vela, 2017: 20).

En cuanto al vínculo entre el derecho internacional y el ámbito nacional en materia de inclusión laboral, se encuentra en el reconocimiento en los artículos 1º, 5º y 123º de la Constitución federal. El 1º es clave porque es el fundamento textual del derecho a la igualdad (párrafo primero) y a la no discriminación (párrafo quinto). En el artículo 5º se consagra la libertad profesional, por virtud de la cual a ninguna persona se le puede impedir “que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos”. El artículo 123º, por su parte, es el fundamento del “derecho al trabajo digno y socialmente útil” (Vela, 2017: 19). Sin duda, el avance en la concepción de la discapacidad en los tratados internacionales y la legislación nacional coloca a la persona como centro de la acción gubernamental para que sea incluido. No obstante, la identificación de los fines no necesariamente se encuentra vinculada con los medios para la inclusión laboral.

Al respecto, Rocío, coordinadora del “Curso de Habilitación Index”, nos comenta su concepción de la discapacidad,

[...] es un duelo, un duelo que puede ser desde nacimiento que tu familia te lo impuso, porque tú naces con discapacidad y no sabes ni qué, pero tu familia sí, entonces la familia te puede inculcar el duelo, y tú vives con ese duelo y si es adquirido, peor, porque tú eres el primero que te sientes inútil, ¿por qué te sientes inútil? Porque a lo mejor cuando caminabas, así veías a la gente. [Entonces] cuando contratas a alguien tienes que saber si esa persona está lista en su duelo, en su independencia, no es lo mismo que corras a agarrar el camión, a que uses una silla y no te puedas subir al camión. Duelo, independencia y salud, cuando adquieres una discapacidad no se considera enfermedad [...].

Dicha reflexión es importante porque señala, desde experiencias de la gestión de inclusión laboral, una serie de estrategias para la efectividad de ésta. En primer, lugar sugiere que el empleador debe tener en cuenta el origen de la discapacidad, las limitaciones que implica y el estado emocional de una persona con discapacidad. De aquí que podamos pensar en los mecanismos de inclusión, en la medida que tengamos claridad sobre la condición de las personas con discapacidad. De esta manera, se puede superar la generalidad del principio de que la discapacidad no está en las personas, sino en las condiciones adversas y en los sistemas de discriminación improvisados e institucionalizados. Es decir, para dar “tiros” de precisión en las acciones de inclusión laboral es fundamental considerar las experiencias de las personas que viven con alguna discapacidad para crear las condiciones necesarias en los procesos de integración a los puestos de trabajo.

En este sentido, Marco Bracho, especialista en política pública en atención a las personas con discapacidad, considera que el problema de la inclusión laboral e inclusión educativa se encuentra en:

[...] que las estrategias son sintomatológicas, atacan solamente el síntoma de un problema que está más profundo y cuáles son las cosas que se generan a partir de esto, que la gente siente que no se avanza, que de repente arreglas algo y de repente lo tienes que volver a arreglar, o sea, no hay cambio permanente porque toda la estrategia de gobierno, de las asociaciones, hasta de los mismos particulares son sintomatológicas. Hay un tema de fondo y tiene que ver con el modelo de atención que se utiliza.

Por su parte, la presidenta del DIF, Karina Castro, durante el evento de graduación de la séptima generación del “Curso de Habilitación Index”, mencionó lo siguiente: “[...] es un logro de un gran reto lo que los participantes han logrado”; ofreció su respaldo para crear un lazo para la continuación de proyectos en conjunto para ampliar el desarrollo de las personas con discapacidad y se comprometió a “luchar” porque se respeten los derechos de las personas con alguna discapacidad comentó que de ser necesario se lo exigiría al gobernador.

En su narrativa, no hay claridad sobre una concepción de discapacidad. Si bien habló de derechos, no hubo un comentario con contenido sobre los mismos, lo que deja entrever que el modelo médico-asistencial sigue vigente en las autoridades locales. No obstante que el curso se enfocó en la habilitación sobre los obstáculos de movilidad y en capacitación laboral, no se abordaron estrategias de inclusión laboral, sino que se hizo énfasis en el carácter de la política asistencial, donde los individuos son percibidos como consumidores de los beneficios de la política social, en lugar de considerarlos como sujetos habilitados para el ejercicio de sus derechos mediante la participación activa en la vida en sociedad.

Las políticas públicas en materia de inclusión laboral

La definición del problema público sobre el acceso al trabajo para personas con alguna discapacidad es el punto de partida, en la medida que es la base sobre la cual se presentan las acciones que el gobierno debe implementar para evitar la discriminación e incrementar la inclusión laboral. Entre los instrumentos diseñados para atender al problema público de acceso al trabajo para personas con alguna discapacidad se encuentran la legislación federal y estatal, que busca afinar los medios para cumplir con el imperativo de los artículos 1º, 5º y 123º constitucionales. Asimismo, el gobierno federal, a través de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), en coordinación del Servicio Nacional de Empleo, ha diseñado la estrategia “abriendo espacios”,

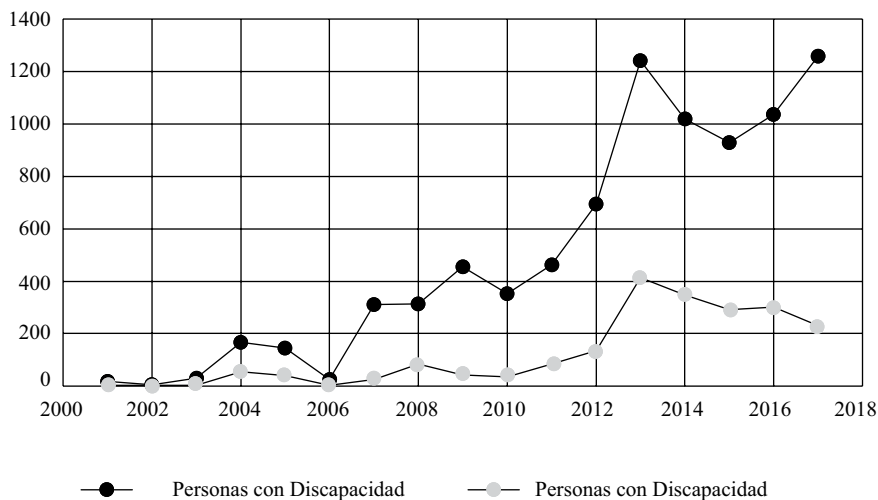
la cual tiene como población objetivo a las personas que viven con alguna discapacidad, para vincularlas al mercado de trabajo. En el ámbito estatal, el Congreso Local aprobó, en 2015, la Ley para la Integración al Desarrollo Social de las Personas con Discapacidad del estado de Querétaro. En materia de capacitación laboral, la agencia encargada de ofrecer dichos servicios a la población en general es el Instituto de Capacitación para el Trabajo del estado de Querétaro. Finalmente, a nivel municipal el Inmupred es un órgano de apoyo para brindar atención a las personas con discapacidad.

El diseño de las normas y programas tiene dos propósitos generales: evitar la discriminación y procurar el acceso al trabajo de personas con discapacidad. Es pertinente señalar que las leyes federales, locales, reglamentos y programas señalan los fines expresados en facultades y obligaciones de diversas agencias gubernamentales. Entre ellas, la promoción de derechos laborales, el diseño e implementación de políticas, la evaluación de las mismas, estrategias y programas, redes de vinculación, generar distintivos para empresas incluyentes, entre otras. En su mayoría, estas obligaciones recaen en la STPS y la ST del estado de Querétaro. No obstante, se utilizan términos distintos para el problema pública; por ejemplo, acceso al trabajo no necesariamente es lo mismo que inclusión. Tampoco queda claro qué ámbitos corresponden a prevenir la discriminación y cuáles a procurar la inclusión laboral. Por otra parte, una ley en sí misma no es una política pública, forma parte de la misma, pero es insuficiente en la medida que no se involucran a los actores estatales y sociales (empleadores y personas con discapacidad) en el diseño, implementación y en la definición del problema que permite tener mayor certeza en ubicar los impedimentos de la inclusión laboral.

Así, el andamiaje jurídico-institucional requiere de una concepción clara de lo que se entiende por inclusión laboral, en la medida que permite identificar los instrumentos necesarios para definir el problema y sus alternativas de solución, lo que supone que acciones de gobierno orientadas a la inclusión laboral deben contar con un diagnóstico. Aunque, como se ha señalado, las normas y programas de inclusión laboral para personas con discapacidad son insuficientes para identificar los mecanismos y recursos que incrementen la eficacia de la acción gubernamental. No obstante, la estrategia del Sistema Nacional de Empleo, en conjunto con la Secretaría de Trabajo, generó el programa llamado “Abriendo espacios”, lo que conforma un intento por articular los procesos de inclusión laboral.

En 2001, las vinculaciones laborales de personas con discapacidad iniciaron con las acciones de “Chambapar”, a partir de dicho año se le denominó “Abriendo espacios”. Desde 2008 las acciones consideran los servicios y subprogramas de bolsa de trabajo especializada, talleres para buscadores de empleo, ferias de empleo, Bécate, fomento al autoempleo y movilidad laboral sector agrícola. “Abriendo Espacios” atendió a 4,157 personas con discapacidad en busca de empleo, 20% de las cuales ingresó a la actividad laboral (SNE, 2018).

Gráfica 1
Reporte de acciones de vinculación laboral, 2001-2017, estado de Querétaro



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Dirección de Vinculación e Información Ocupacional de la Coordinación General del Servicio Nacional de Empleo.

Los datos nos indican una tendencia al alza de eventos de atención, sin que ello se traduzca de manera efectiva en el acceso al trabajo de personas con discapacidad. Por ejemplo, en 2017 se reportan 1,257 eventos de atención vs. 231 eventos de colocación, además de considerar que dichos datos no necesariamente significan acceso al puesto de trabajo, sino vinculación a una eventual contratación. La oficina de “Abriendo espacios” del estado de Querétaro se ubica en el municipio de Querétaro, en calle Quinta Alicia, C.E.A., 76010, en el tercer piso de la Plaza Maravillas; se llega a las oficinas por la Av. Tlacote. En dicho espacio brindan el servicio tres personas, quienes trabajan formalmente con empresas como vínculo entre éstas y las personas con discapacidad o mayores de 55 años (consideradas como adulto mayor) que quieran emplearse. Las empresas que quieran participar deben de estar dadas de alta en Hacienda, contar con Seguro Social para sus trabajadores, emplear a personas mayores de 16 años y estar abiertos a la negociación y asesoría para las necesidades que los solicitantes puedan tener. La información sobre el número y nombre de las empresas con las que trabajan, según informan, es confidencial.

Informalmente trabajan en conjunto con Derechos Humanos y el gobierno municipal; sin embargo, no hay un convenio de por medio. Han querido participar con el Inmupred, pero sostienen que no ha habido apertura por parte de ellos para compartir información. En cuanto a las principales razones por las que no todos los atendidos se emplean indican lo siguiente: los solicitantes no cumplen con las habilidades nece-

sarias, no hay accesibilidad por parte de la empresa a contratar, no tienen experiencia laboral, la escolaridad es muy baja o no demuestran tener los conocimientos de la escolaridad que presentan, y las expectativas de trabajo por parte de la persona a emplear no son congruentes. Para determinar si las personas califican para alguna de las vacantes de la bolsa de trabajo, los solicitantes de empleo o buscador de trabajo reciben asesoría personalizada, se abren expedientes, se remite la solicitud de empleo, se expide constancia médica y se hace la evaluación “Valpar” para orientarlos acerca de qué puestos podrían desempeñar con mayor facilidad mediante el Centro de Evaluación de Habilidades y Capacidades para la población de “Abriendo espacios” (adultos mayores y personas con discapacidad).

Por otra parte, la estrategia de vinculación laboral contempla la impartición de talleres para el buscador de empleo, donde se les enseña cómo “venderse” ante las empresas. De igual manera, se hacen capacitaciones para el trabajo y hay un área donde se solicita equipamiento para los negocios de las personas que quieran emprender. Asimismo, una vez al año se lleva a cabo una “feria del empleo para personas con alguna discapacidad y adultos mayores”, que pretende quitar el puente de “Abriendo espacios” y juntar a las empresas y los solicitantes de empleo sin que ésta intervenga. Con las empresas, se ofrece asesoría en perfiles de puesto, consultoría en cuanto a ergonomía, accesibilidad, mejora y modificación de espacios, reclutamiento con vacantes y se les ofrece el “Valpar”.

En “Abriendo espacios” se tiene conocimiento de que existe un sector informal del trabajo donde se ven involucradas las personas con alguna discapacidad; sin embargo, no se tienen datos específicos, pues quienes las llevan a cabo normalmente son las IAP, con las cuales no trabajan en conjunto. Asimismo, la oficina de “Abriendo espacios” no cuenta con información estadística o seguimiento de las personas que logran obtener un puesto de trabajo. El alcance de la estrategia se enfoca en la vinculación, por lo que se carece de insumos necesarios para evaluar la eficacia de la política.

Sector social

En el municipio de Querétaro existen varias asociaciones que atienden a personas con alguna discapacidad; no obstante, identificamos tres que emprenden acciones en cuanto a acceso laboral de las personas con alguna discapacidad. Una de ellas es “Juntos, una experiencia compartida”, que promueve los beneficios corporativos y organizacionales que pueden tener las empresas que se vuelvan incluyentes: “Al incluir personas con discapacidad a tu fuerza laboral, puedes obtener beneficios significativos a nivel organizacional, corporativo y social, que ayudan a la satisfacción de tu planilla de colaboradores, así como la salud y el ambiente laboral de tu organización”.

Algunos de los beneficios que promueven son: mejora significativamente el clima laboral dentro de una organización, inculca los valores universales del hombre entre

los colaboradores de la empresa, propicia la generación de empleados más motivados, más comprometidos y más responsables; las personas con discapacidad pueden resultar ser más productivas, incrementa la diversidad dentro de la organización, la lealtad de los colaboradores hacia la empresa puede aumentar de manera importante, brinda la oportunidad de ganar una nueva y duradera base de clientes. También enlistan los beneficios fiscales como las deducciones y las adquisiciones de bienes y servicios, los cuales, si se concursan, dan preferencia a las empresas que cuenten con personal con discapacidad. Esta asociación crea un vínculo con las empresas para poder colocar a los desempleados discapacitados en ellas.

La “Fundación Merced”, por su parte, destina recursos a distintas Organizaciones de la Sociedad Civil de Querétaro dedicadas a la atención de personas con discapacidad. Muchas de estas organizaciones destinan los fondos a materia prima para que las personas con discapacidad puedan tener fuentes de empleo. La fundación cuenta con un “bazar” atendido por personas con discapacidad, el cual les proporciona los fondos necesarios para ayudar a las organizaciones queretanas. El Centro de Capacitación de Talento Empresarial (CCTE-Index Querétaro), donde se desarrollan proyectos de inclusión laboral enfocados a las personas con discapacidad motriz, ofrece cursos bajo el modelo de habilitación que está diseñado para cubrir las necesidades propias de los participantes del Estado. En cuanto a la capacitación laboral, ofrece adiestramiento que incluye un área de ensamblaje y una de producción de aparatos electrodomésticos.

Rocío, coordinadora del CCTE, diseñó un programa con tres puntos a trabajar: independencia, salud y la cuestión emocional. Una vez que son atendidos dichos puntos, la cuestión laboral se da por default. Se comienza atendiendo lo que llama duelo (parte emocional), para seguir en el tema del cuidado de la salud, la habilitación de la persona en cuanto a ejercitar su independencia. Así, la persona se va integrando al trabajo, en la medida que los aspectos individuales sobre su condición de discapacidad han sido atendidos. En el diseño de su programa partieron de un diagnóstico sobre lo que ofrecían distintas asociaciones y las instituciones de gobierno, en su mayoría, se enfocaban al deporte y la despesa (asistencia), lo cual representó una oportunidad en el campo de la capacitación laboral. Además de los cursos de capacitación, Rocío se encarga de la vinculación con otras organizaciones e instituciones para sumar esfuerzos al modelo de habilitación de Index.

En este último caso podemos observar que no existe un conjunto de leyes que respalde las actividades de capacitación e inclusión laboral, sin que esto implique que no se regule la actividad de las IAP. No obstante, lo importante a señalar es el diagnóstico y la estrategia sobre los cuales fundamentan su modelo de habilitación, en los que se aprecian procesos y mecanismos de atención a una población objetivo que obtiene capacidades para emplearse. Finalmente, no generan información estadística que permita medir la efectividad en lo relacionado a la inclusión laboral.

A todo esto: ¿qué es la inclusión laboral de personas con discapacidad corporal, sensorial o intelectual?

A partir de las disposiciones jurídicas e institucionales revisadas y las entrevistas a personas con discapacidad, se recomienda distinguir entre no discriminación e inclusión laboral. Lo primero refiere a la limitación directa o indirecta de los derechos humanos. Lo segundo debe ser entendido como la participación de las personas con discapacidad en un puesto de trabajo formal, que le permita el acceso a los derechos señalados en la legislación laboral, de manera que el estatus de trabajador le dé acceso a un contrato de trabajo, seguridad social, salario, prestaciones (aguinaldo, vacaciones) y adaptaciones físicas en el centro de trabajo. Asimismo, es pertinente considerar que el acceso a un trabajo formal representa un mecanismo de integración social, en la medida que permite la realización profesional o productiva de las personas y un medio para una vida independiente donde se incremente su autoestima.

Con respecto a las condiciones laborales, las personas que cuentan con trabajo o han trabajado expresan, en su mayoría, que tienen seguro social, un contrato de trabajo y prestaciones derivadas de su condición de trabajador. En este rubro, se observa que aquellos que han logrado ser incluidos en un centro de trabajo del sector formal gozan de los derechos laborales. No es el caso para aquellos que ofrecen servicios por su cuenta (masajes), se autoemplean o se encuentran en un puesto de trabajo que carece de un vínculo formal. En parte, el acceso al trabajo formal depende de la cooperación de empresas incluyentes que brindan oportunidades laborales a personas con discapacidad, pero que a la vez han establecido vínculos con centros de capacitación públicos y privados.

Por otra parte, un aspecto fundamental que aportan las empresas incluyentes es el transporte hacia el trabajo y al hogar del trabajador. En algunos casos es un apoyo inicial, en otros es una práctica que involucra a todos los trabajadores. Para ejemplificar el caso, Juan Pablo nos ofrece el siguiente testimonio:

[...] al principio la empresa mandaba por mí en un Uber y todo, pero sí me costó como que al principio, pues que decían, ¿por qué lo traen en carro y ellos [los demás trabajadores] se iban en ruta? Al principio como que sí me costó trabajo adaptarme, pero ya ahorita ya me llevo muy bien con ellos y todo. Eso me empezó a generar conflictos porque me decían que era sobrino, hijo del patrón porque llegaba pues en coche, ya después [se] generó una ruta a mi casa y pues ya mejor me vine con la bola.

Dichas acciones para garantizar la inclusión laboral representan costos laborales que algunas empresas están dispuestas a cubrir. Sin embargo, en opinión de Rocío del CCTE, no es la generalidad, por ello considera que el Estado debe garantizar el transporte incluyente, debido a que “el que no se pueda subir a un camión, está súper difícil, irte en taxi es carísimo y en eso se te puede ir el sueldo. Yo creo que vamos

muy bien porque ya hay transporte exclusivo, pero todo el transporte debería tener una rampa como lo hay en México, allá sí no sales es porque no quieres, pero aquí, le falta todavía”.

Para Marco Bracho, el hecho de no haya estrategias de adecuación de transporte público limita la inclusión laboral, en la medida que puedes conseguir trabajos para personas con discapacidad, pero si no tienen un auto o cómo llegar en transporte público, el acceso no es posible.

Ambiente laboral

La relación entre el trabajo, el ambiente laboral y la autoestima para los entrevistados es uno de los hallazgos más importantes, en la medida que forma parte de la inclusión laboral al integrar plenamente a las personas con discapacidad a los centros de trabajo. Al respecto contamos con las siguientes experiencias:

Federico, trabajador en “Pan q’ Ayuda”:

[...] Ah no, perfecto, esa es otra de las cosas que me encanta de aquí, tá estás afuera y *has lo que has* te cuidas la espalda, tu éxito significa mi fracaso y al revés, tú y yo vamos a pedir trabajo tú tienes trabajo y yo fracasé o viceversa, pero es una regla universal allá fuera y en ventas más, te ganaban las ventas y el cliente, tenías que estar a las vivas, dicen que el lobo de no sé qué, muy traicionera lo de las ventas. Aquí me di cuenta de algo, de que mi éxito dependía del éxito de los demás y de poder ayudarlos a cumplir con sus metas y se daba por añadidura, aquí había algo especial, una ayuda sin interés; al contrario, te ayudo, porque tú eres mejor y yo soy mejor. Mucha gente ha venido y no ha aguantado por sus broncas internas que tienen y aquí los ayudamos a sacar muchas cosas, tenemos una directora fenomenal, la maestra Yolanda, y con su dirección, cuando uno tiene broncas y va, platica con ella. O Gustavo, por ejemplo, con cuestiones de chamba, sale, pero si uno está deprimido, cinco, diez minutos sabemos qué tiene, cuál es la causa y ayudarlos. Eso me encantó, todos aquí entramos como ayudante de panadero, desde la señora que barre, ahora date una vuelta en octubre, noviembre, que viene lo del pan de muerto, todos estamos con la masa o empacando y eso es muy padre porque no somos equipo, somos familia en la cuestión laboral.

Silvia, trabajadora en “Pan q’ Ayuda”:

Bien, sí me siento bien, es que yo me distraigo, como cuando comemos todos a la hora de comer, además me apoyan, es de lunes a viernes y tengo dos días para descansar.

[¿Sientes que tu trabajo te da seguridad emocional?]

S: Sí, es que a veces yo estoy un poquito. Es que, con la discapacidad, de repente siento el apoyo y digo no tengo por qué dejarme vencer y no quiero quedarme en mi casa, yo le doy gracias a quienes nos compran las cosas porque seguimos teniendo trabajo y pues gracias y que les den a más compañeros, yo he vivido eso, es difícil encontrar trabajo cuando uno está más grande.

En el caso de las personas con discapacidad intelectual que formaron parte del grupo focal, el trabajo se ha convertido en parte central de sus vidas, al dar un giro completo la manera en que conciben su condición, fundamentalmente al transitar de la concepción médica a la del modelo de participación plena en la vida en sociedad. En todos los casos, las expresiones de alegría e importancia que tiene su trabajo es fundamental porque les permite tener ingresos propios, incrementar su autoestima y proyectar planes al futuro, entre ellos la independencia de su familia de origen.

Modalidades de discriminación en el acceso al trabajo

Marco Bracho afirma que al prevalecer la concepción médica de la discapacidad, existen consecuencias que limitan el acceso al trabajo. En el particular considera que una empresa, cuando llega una persona con discapacidad, suele solicitar al médico un dictamen que avale que la persona puede trabajar, lo cual en sí implica discriminación, una violación de Derechos Humanos, pues a una persona normal no se le pide un certificado médico donde diga que puedes trabajar, se te pide un estado de salud, eso sí es legal pero donde diga que puede trabajar. Es muy grave, pero se les solicita porque están basados en el modelo anterior. La discriminación en el trato es una barrera para permanecer en el trabajo, pues forma parte de las experiencias negativas producto del maltrato de algunos de sus compañeros, quienes consideran que la persona con discapacidad es frágil, lo cual está asociado a una vida de rechazo o señalamiento. Se convierte en un elemento clave para garantizar la inclusión laboral, no desde las condiciones objetivas del puesto de trabajo, sino desde aspectos subjetivos a los que se enfrentan por prácticas de discriminación. Al respecto tenemos los siguientes testimonios:

Juana Isela:

[¿Tenías problemas con tus compañeros de trabajo?]

J: No, sólo con una, que era Laura, y con Ángel. Yo sí les decía que lloraba mucho porque yo no estoy acostumbrada y aquí no me tratan así porque saben cómo trabajo y ya mis amigos me decían “está loca”. Me hacían sentir que no servía para nada, pero mis

compañeras amigas me decían “no te desanimes, eres valiosa para todos” [¿Y decidiste salirte?] No, me corrieron. [¿Por qué te despidieron?] Porque la señora Laura les contó cosas, a mí me dijeron te vamos a dar tres semanas y luego te hablamos y me dieron una forma de hoja y como ahí trabaja mi tía pues la firmé. La firmé porque yo tenía que hacerles caso y era de renuncia, me hicieron firmarla. Yo no renuncié y de que me iban a hablar en tres semanas ya no me hablaron.

Antonio:

Que donde trabajaba antes también había como explotación, me explotaban porque me obligaban a hacer cosas que no podía, porque yo tengo problemas de espalda y donde trabajaba me ponían a subir y bajar a todos por las escaleras y no me podía ir si no subía a todos, igual me dieron de baja mi seguro y ni me dijeron, también me molestaban como que “es flojo” que “no haces nada”, que me iban a despedir, me iban a descontar. O sea, mis compañeros se la pasaban en el celular y me daban órdenes, porque también, como había un área donde se iban a dar masaje, pero se iban a dormir, y entonces ya fue un momento en el que dije ya no puedo, y fue eso antes de semana santa.

A partir de los testimonios de nuestros informantes y la revisión de los instrumentos de gobierno, consideramos que podemos formular algunas sugerencias que se orientan a la generación de información que sirva para tomar decisiones de política pública, que emerja de un diagnóstico y no del sentido común.

Hallazgos y recomendaciones de acción gubernamental

Ante la ausencia de una definición de un problema público, se propone que la inclusión laboral sea entendida como la participación de las personas con discapacidad en un puesto de trabajo formal que les permita el acceso a los derechos señalados en la legislación laboral. De manera que el estatus de trabajador les dé acceso a un contrato de trabajo, seguridad social, salario, prestaciones (aguinaldo, vacaciones) y adaptaciones físicas en el centro de trabajo. Asimismo, es pertinente considerar que el acceso a un trabajo formal representa un mecanismo de integración social, en la medida que permite la realización profesional o productiva de las personas y un medio para una vida independiente que les permita incrementar la autoestima.

Quizá el reto más importante es superar las estructuras mentales que prevalecen en la concepción de la discapacidad bajo la visión del modelo médico-asistencial y transitar al modelo social. Mientras tanto, se sugiere generar las condiciones para responder a este último modelo. Lo primero es designar un presupuesto para responder a los fines de inclusión indicados en la legislación, pero que carecen de mecanismos y procesos diseñados para cumplir con los imperativos legales. La segunda acción es la cooperación entre la STPS, la ST del Estado e IAP; dada la problemática a atender, se

requiere que compartan sus diagnósticos o experiencias en los procesos de inclusión laboral, para lo cual es necesario tener voluntad política para superar el bloqueo o descalificación del trabajo entre agencias gubernamentales.

Una tercera acción es incluir en el diagnóstico de la inclusión laboral a un mayor número de personas y no limitarse a los consejos, la participación de los ciudadanos del municipio es fundamental para crear las condiciones de implementación de la inclusión laboral. El cuarto punto es considerar una política pública de inclusión que abarque la educación, condiciones de movilidad y el acceso al trabajo, dado que no pueden verse por separado. Un quinto punto es instruir un área de la STPS y la ST para establecer mecanismos de comunicación y diseño de estrategias de implementación en el estado. De contar con la colaboración de todas las dependencias, a partir de una agenda de trabajo que sume esfuerzos e involucre a distintitos sectores de la población, los alcances de las acciones públicas y del sector social pueden incrementar su eficacia.

En una eventual coordinación se recomienda el seguimiento de las personas con discapacidad en los centros de trabajo y de las empresas incluyentes. El propósito es observar que sus derechos sean respetados, que se cuente con las adaptaciones físicas y observar una eventual deserción de los trabajos por razones ajenas a las consideradas en la concepción de inclusión laboral. Finalmente, la política pública para la generación de condiciones de inclusión laboral tiene que estar acompañada de una difusión amplia entre la población para transformar las prácticas asistenciales tanto de servidores públicos como de las personas que viven con alguna discapacidad.

Referencias

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Justicia Laboral, publicada el 24 de febrero de 2017, disponible en: <http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5472965&fecha=24/02/2017>.
- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión (2011). “Ley general para la inclusión de las personas con discapacidad”. Disponible en: <http://www.sct.gob.mx/fileadmin/DireccionesGrales/DGAF/DGA_Normas/Terminales/2._Ley_General_de_Inclusi%C3%B3n_de_las_Personas_con_Discapacidad.pdf>.
- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión (2012). “Ley Federal del Trabajo”. Disponible en: <<https://www.personal.unam.mx/dgpe/docs/leyFedTrabajo.pdf>>.
- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión (2012). “Reglamento de la Ley General para la Inclusión de las Personas con discapacidad”. Disponible en: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/regley/Reg_LGIPD.pdf>.
- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión (2018). “Ley federal para prevenir y eliminar la discriminación”. Disponible en: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/262_210618.pdf>.

- Fundación Merced Querétaro (2018). Disponible en: <<https://fundacionmerced.org>>.
- Gómez Tagle, E. y Castillo, D. (2016). “Sociología de la discapacidad”, *Nueva Época* 10 (40): 176-194.
- Juntos (2018). “Inclusión social y laboral de personas con discapacidad”. Disponible en: <<https://juntos.org.mx>>.
- Poder Legislativo del Estado de Querétaro (2011). “Ley para la inclusión al Desarrollo del Estado de Querétaro”. Disponible en: <<http://legislaturaqueretaro.gob.mx/app/uploads/2016/01/LEY031.pdf>>.
- STPS (2014). “Programa Nacional de Trabajo y Empleo para las Personas con Discapacidad 2014-2018”. Disponible en: <<https://www.gob.mx/conadis/acciones-y-programas/programa-nacional-de-trabajo-y-empleo-para-las-personas-con-discapacidad-2014-2018>>.
- Vela, E. (2017). *La discriminación en empleo en México*. Ciudad de México: Instituto Belisario Domínguez/Senado de la República.

LO VISIBLE DEL TRABAJO INVISIBLE: SOBRECARGA DE TRABAJO, EXPLOTACIÓN Y SENTIMIENTOS DE INJUSTICIA

*Elba Rosario Martínez Romero**

*Edgar Israel Belmont Cortés***

*Karla Andrea Jiménez Romero****

Yo soy maestra desde hace 20 años y pues creo que el trabajo del hogar desde siempre lo he ejercido. Cuando era estudiante pues siempre ayudaba a mi mamá, después me quedé a vivir sola y tuve que hacerme cargo de todas las tareas de la casa; y después, me caso –tengo quince años de casada– y combino mi profesión con la atención de mis hijos y los quehaceres del hogar. Esa es la ventaja de ser maestra, tus horarios te permiten realizarte y estar al tanto de tus hijos, tu esposo.

(Margarita, entrevista personal, 4 de mayo de 2018).

Resumen

En los últimos años han proliferado los estudios de nuevas patologías producidas en y por el trabajo. En este campo, las situaciones sociales que provocan malestar, sufrimiento y hasta sentimientos de injusticia demandan un “desplazamiento epistemológico y empírico” (Esteban, 2013: 14) que recupere a los sujetos como agentes identificando la subjetividad y las trayectorias vitales, reivindicando su papel de sujetos y no objetos de la investigación, pero sin dejar de lado la materialidad donde se instauran las emo-

* Estudiante del doctorado en Estudios Multidisciplinarios sobre el Trabajo (programa PNP-C-Conacyt) de la Facultad de Psicología de la Universidad Autónoma de Querétaro. Contacto: <emartinez19@alumnos.uaq.mx>.

** Profesor-Investigador de la Facultad de Filosofía de la Universidad Autónoma de Querétaro. Contacto: <ebelmonte@gmail.com>.

*** Licenciada en Gestión y Desarrollo de Empresas Sociales por la Universidad Autónoma de Querétaro. Contacto: <jimenezromerok@gmail.com>.

ciones y los sentimientos. Lejos de realizar un análisis lineal, nuestro interés parte de reflexionar en torno a la salud –desde una perspectiva multidisciplinaria, que integra la sociología, la antropología y la psicología– ante la necesidad de construir una visión más amplia sobre las disonancias cognitivas y las presiones que experimentan las mujeres en el marco de las exigencias productivas, pero también frente a las expectativas que la sociedad capitalista y patriarcal genera sobre la figura femenina.

Apoyándonos en la narrativa de mujeres, el presente capítulo evidencia cómo el capital se ha beneficiado con trabajo no pagado, precarizando y mercantilizando los modos de vida. Las mujeres contribuyen en la reproducción y el mantenimiento del capital mediante la atención y el cuidado de la fuerza de trabajo; su función excede las necesidades de la reproducción biológica y social, convirtiéndose en trabajo subsidiario de los otros miembros de la familia y abarcando tareas que quedan impagadas por el capital y al margen de la protección social (Torres, 1989).

Palabras clave: mujeres, trabajo reproductivo, capitalismo, patriarcado, salud.

Introducción

El trabajo siempre se configura en un marco histórico, político y económico. En México, este marco es caracterizado por el capitalismo tardío y por procesos de reestructuración económica que inserta a las regiones y a los trabajadores en las dinámicas de la mundialización económica. La lógica económica que predomina en este contexto es de una racionalidad instrumental que retoma la premisa de ajustar las estructuras a los imperativos del mercado, a las nuevas reglas del juego económico y a los procesos de integración comercial regional (Belmont *et al.*, 2012: 102). En consecuencia, el trabajo se ha vuelto más heterogéneo, flexible y precario, requiere cada vez de menor esfuerzo físico y mayor implicación subjetiva en la realización de la tarea (Durand, 2011).

Aun cuando persiste la racionalización de los procesos de trabajo como principio fundamental que encuadra el interés de asegurar la perennidad de las empresas, las organizaciones movilizan no sólo los gestos del cuerpo, sino también las emociones como un componente más del proceso de trabajo. Bajo esta vertiente, “el cuerpo es considerado como un lugar de control y de poder” (Acuña, 2001: 37), refiriéndose a las técnicas de poder centradas en la regulación y control de la población e individuos a través de los cuerpos, con el objetivo de no perder de vista la consecución de personas productivas (Esteban, 2013: 72), “[...] está captado por relaciones de poder y de dominación, como fuerza de producción. Pero su constitución como fuerza de trabajo sólo es posible si es parte de un sistema de sujeción. De esta forma, el cuerpo sólo se transforma en fuerza útil cuando es cuerpo productivo y cuerpo sometido” (Correa, 2015: 21).

En este tenor, cuerpo y emoción son vistos en términos de rentabilidad económica y de carácter productivo, por lo que la movilización del sujeto y la inversión subjetiva que hace en el trabajo impactarán directamente sobre su salud tanto biológica como psíquica, mental, social y emocional (Neffa, 2015: 15-17). Sin embargo, este impacto en la salud (positivo o negativo) varía de acuerdo con especificidades como el tipo de trabajo que es ejecutado y reconocido, el género, el nivel educativo, los roles sociales e incluso la cantidad de dependientes económicos, por mencionar algunas particularidades, que hacen que los sujetos sean tan diversos como las formas en que el trabajo atraviesa por la corporalidad y la salud. Esta complejidad conduce a la poca visibilidad social que ha tenido el campo de la salud de los trabajadores, especialmente de los grupos oprimidos. Además de ser temas estigmatizados socialmente, también han sido “negados” desde una perspectiva económica que gusta del uso de indicadores, dificultando su aparición en el centro del conflicto entre el capital y el trabajo. Características que se cumplen a cabalidad cuando hablamos de mujeres, salud y trabajo reproductivo.¹

Aunque la lucha por el reconocimiento del trabajo reproductivo se acuñó en Italia a principios de los años sesenta con la finalidad de lograr visibilizar y valorar el trabajo no remunerado de las mujeres, hoy en día la lucha continúa vigente en nuestros contextos, en donde el espacio público se ha renegociado y cada vez más mujeres contribuyen con la proveeduría del hogar, sin que ello implique la igual distribución de responsabilidades del ámbito privado, el cual, desde nuestra perspectiva, ha permanecido intacto. Por lo anterior, cuestionamos si la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo contribuyó en su liberación o en su sobreexplotación. Bajo esta pregunta, Rendón y Maldonado (2004) señalan como posibles causas de la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo cuatro aspectos fundamentales: 1) el aumento de los niveles de escolaridad de la población femenina,² 2) la aceptación, cada vez más generalizada en la sociedad mexicana, de que las mujeres trabajan

¹ Larragaña, Arregui y Arpal (2004) entienden por trabajo reproductivo aquel que se destina a la satisfacción de las necesidades familiares. Pese a constituir una dimensión necesaria para la reproducción de la sociedad, su desarrollo ha quedado históricamente circunscrito a lo privado, principalmente al ámbito doméstico, razón por la que también se define como “trabajo doméstico”. Si bien es cierto que el desarrollo se da en el hogar, mayoritariamente, no necesariamente se reduce a ese espacio físico y simbólico. Cobra sentido aunar la premisa de Federici (2013) respecto a la diferencia substancial entre producción (producción de bienes y servicios) y reproducción; la producción de seres humanos es irreducible a la mecanización debido a que requiere de un alto grado de interacción humana y de la satisfacción de necesidades donde elementos físicos y afectivos se encuentran unidos. La reproducción humana es un trabajo intensivo, que requiere de la sensación de seguridad, consuelo, anticipación de los miedos y deseos.

² La tasa de alfabetización de la población joven (15 a 24 años de edad) que sabe leer y escribir un recado, habilidad mínima que se debe tener para la inserción en la vida social y laboral del país, ha mostrado un constante incremento durante el periodo que va del año 2000 a 2016. Su comportamiento por sexo muestra que la tasa de alfabetización masculina pasa de 96.9 en el primer año a 99.0 en el último, mientras que la femenina pasa de 96.5 a 99.1 (INEGI, 2017).

fuera de su hogar,³ 3) el descenso de la fecundidad⁴ y 4) la postergación de la edad al matrimonio (Rendón y Maldonado, 2004: 48-55).

Balderas (2006), por su parte, considera que el resultado del proceso de desindustrialización en los países del capitalismo central y una industrialización precaria en los países pobres (modelo maquilador) son otras causas para la inserción de las mujeres al mercado de trabajo.

Existen especificaciones particulares de la fuerza de trabajo femenina —y que valen para las mujeres en todo el mundo capitalista— que la hacen “empleable” por el gran capital, en un momento en el que éste necesita elevar sus ganancias para salir de sus crisis recurrentes [...] Otro elemento que sacó a la mujer del ámbito doméstico para ubicarla en la esfera productiva fue una serie de cambios culturales y de transformaciones que experimentó la estructura familiar en el siglo XX (Balderas, 2006: 57).

La contradicción que encierra el aumento de la incorporación de las mujeres en el mundo del trabajo es clara dado que tiene dos vertientes. Por un lado, se muestra como algo benéfico en el sentido de que posibilita la autonomía o la independencia económica en relación con las formas de dominación patriarcal que las hace dependientes a una figura de proveedor, mientras que, por otro lado, la sujeción al mercado de trabajo (flexible) tiene connotaciones negativas no sólo por la inserción en empleos menos calificados y precarios, sino porque las lógicas de reproducción social mantienen vigentes estructuras de dominación masculina y porque la correlación entre capital y trabajo es desequilibrada a favor del primero. Las condiciones estructurales que crean una profunda desigualdad entre los géneros, la sobrecarga de trabajo de las mujeres y hasta la falta de reconocimiento de las actividades que éstas realizan fuera del espacio productivo las coloca en múltiples situaciones sociales en las que se vulnera su salud. Tales situaciones trascienden la definición de llamados riesgos psicosociales, pues es menester poner en duda la frontera entre familia y trabajo y dar cuenta de las resistencias y de los procesos de alienación subjetiva a los intereses y fines del capital.

A pesar de que los contextos han cambiado, incorporando a las mujeres al mercado de trabajo y dotándolas de mayores niveles educativos, sostenemos que las relaciones de subordinación y los sentimientos de explotación de la mujer prevalecen y

³ La tasa de participación laboral femenina en los años setenta era de 17%, a mediados de los años noventa se incrementó a 30% y para el cuarto trimestre de 2017 alcanzó 43.2% (García y Oliveira, 2014; Rodríguez y García, 2014; INEGI, 2018).

⁴ El significativo descenso de la fecundidad constituye una de las transformaciones demográficas más relevantes registradas en México durante los últimos 30 años del siglo pasado. En los años sesenta del siglo XX, las mujeres mexicanas tenían en promedio siete hijos, en 1986 ya habían reducido su fecundidad a 3.8 hijos, para 1998 era del orden de 2.6 hijos, mientras que en la actualidad su fecundidad se ha reducido a poco más de dos hijos (INEGI, 1970; 1990; 2000; 2010; 2015).

se acentúan.⁵ En los aspectos ideológicos y culturales, actualmente predomina una apropiación innata de las mujeres con el trabajo doméstico, sexual, reproductivo, afectivo⁶ y de los cuidados, propiciando responsabilidades desiguales, sobrecarga de trabajo, extensión de la jornada laboral y, consecuentemente, el deterioro de la salud y del bienestar.

En contextos donde prevalece el trabajo “informal” sobre el “formal” es absurdo emplear los conceptos de “segregación del empleo por sexo”⁷ o la “división sexual del trabajo” (Marx, 1974; Hirata y Kergoat, 1997; Strauss, 1986; Barret, 1961; Terrel, 1993). El primero sólo considera el trabajo formal como fuente de relaciones económicas, mientras que el segundo debería ser antecedido por la palabra *desigualdad* para visibilizar que las actividades no son distribuidas equitativamente entre mujeres y hombres. Entendemos por “desigual división sexual del trabajo” a la inequidad que se da en la distribución de tareas donde la participación de las mujeres queda enmarcada en condiciones de mayor vulnerabilidad y precariedad, ligadas a lo que estructuralmente se socializa como femenino. Por ejemplo, el cuidado de niños, ancianos y enfermos, quehaceres del hogar, actividades de enseñanza, preparación de alimentos, confección de ropa y todas aquellas actividades que históricamente se han asignado a las mujeres.

El concepto propuesto no se reduce a un contexto situado, sino que cobra sentido en estructuras más amplias, es decir el capitalismo y el patriarcado. De este modo, entendemos el trabajo en toda su complejidad sin acotarlo a las clásicas perspectivas dicotómicas que académicos han utilizado para analizar los fenómenos económicos: trabajo formal-informal, típico-atípico, material-inmaterial y remunerado-no remunerado, sólo por mencionar algunos (De la Garza, 2000; 2010; Godelier, 1989; Lindón, 2006; Applebaum, 1987; Reygadas, 2002).

Ahora bien, apoyándonos en las narrativas que aquí se presentan, se exponen trayectorias laborales de mujeres en el mercado de trabajo, subjetividades que ponen en juego las fronteras que desde el ámbito académico se han establecido alrededor

⁵ Siguiendo la tesis de Silvia Federici refiriéndose a que un segundo trabajo no sólo incrementa nuestra explotación, sino que únicamente reproduce nuestro rol de diferentes maneras. “Donde sea que miremos podemos observar que los trabajos llevados a cabo por mujeres son meras extensiones de la labor de las amas de casa. No sólo nos convertimos en enfermeras, criadas, profesoras, secretarias para todo, labores en las cuales se nos adoctrina en casa, sino que estamos en el mismo aprieto que entorpece nuestras luchas en el hogar; el aislamiento, el hecho de que dependan de nosotras las vidas de otras personas y la imposibilidad de ver dónde comienza y termina nuestro trabajo, dónde comienzan y acaban nuestros deseos”.

⁶ Para Federici, el trabajo afectivo es un término acuñado en los años noventa por los marxistas autónomos para reflejar las nuevas formas de trabajo creadas por la reestructuración de la economía mundial. El trabajo afectivo, como concepto, se utiliza para describir las nuevas tareas-trabajos desarrollados dentro del sector de servicios o para conceptualizar la naturaleza del trabajo en la era postfordista; para otros investigadores supone un sinónimo de trabajo reproductivo, como ya se ha venido desarrollando el trabajo de cuidados.

⁷ Rendón y Maldonado (2004) retoman el concepto de *segregación del empleo por sexo* para referirse al hecho de que mujeres y hombres se han distribuido de manera desigual entre las distintas ocupaciones y ramas de actividad en las distintas épocas.

de la familia y el trabajo. A partir de ello, buscamos comprender la implicación en el trabajo reproductivo y las estructuras externas que determinan la alienación. Las narrativas a las que hacemos referencia fueron recabadas de enero a mayo de 2018, las 12 mujeres participantes colaboraron de forma voluntaria y sus nombres se han modificado para mantener el anonimato y la confidencialidad de los datos proporcionados. De las doce narrativas, once se realizaron en el municipio de San Juan del Río y una en el municipio de Querétaro (la narrativa con estrato social más alto); 8 participantes reportaron estar casadas, 2 separadas o divorciadas, 1 soltera y 1 viuda. Las 12 participantes coinciden en algún punto de sus trayectorias vitales en la construcción cultural de la familia nuclear heterosexual como ideal de realización, naturalizado como destino inevitable por ser mujeres.

La agrupación por el nivel de ingresos del núcleo familiar la estimamos acorde con las características de la vivienda, número de ocupantes, número de vehículos, el ingreso trimestral aproximado y el nivel académico del jefe de hogar, basándonos en la metodología de la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares (2016).⁸

Tabla 1
Clasificación de mujeres participantes por edad, nivel de ingresos y escolaridad

<i>Nombre</i>	<i>Edad</i>	<i>Estado civil</i>	<i>Nivel de ingresos por núcleo familiar</i>	<i>Nivel de estudios</i>	<i>Trayectoria laboral</i>	<i>Ocupación actual</i>	<i>¿Reconoce que realiza trabajo doméstico o reproductivo?</i>
Aurora A	43	Separada	IV	Carrera técnica (secretaria)	Secretaria, recepcionista, ayudante en consultorio médico, vendedora formal, crédito y cobranza, comerciante informal, ayudante en negocio de comida, tianguista, propietaria de micronegocio de comida	Desempleada	Si
Jazmín B	38	Casada	IX	Ingeniería	Obrera, ayudante en negocio familiar, mesera en negocio familiar, administración de personal en empresa, administración de restaurante familiar	Administración de restaurante familiar y mesera	Si
Iris C	61	Casada	VI	Primaria	Ama de casa, limpieza de oficinas, servicio de lavandería, comerciante (pan casero), hogar	Trabajo doméstico y el cuidado de los nietos	Si

Continúa...

⁸ A partir de la metodología propuesta por el INEGI, en la encuesta nacional de ingresos y gastos de los hogares (2016) se clasificó en deciles a los núcleos familiares a los que pertenece cada mujer, teniendo como criterios el ingreso promedio trimestral por familia en la clasificación de comunidades mayores a 2,500 habitantes, la cual señala: I- \$8,498; II- \$14,357; III- \$18,961; IV- \$23,629; V- \$28,913; VI- \$34,911; VII- \$42,523; VIII- \$53,547; IX- \$72,334; X- \$170,366.

<i>Nombre</i>	<i>Edad</i>	<i>Estado civil</i>	<i>Nivel de ingresos por núcleo familiar</i>	<i>Nivel de estudios</i>	<i>Trayectoria laboral</i>	<i>Ocupación actual</i>	<i>¿Reconoce que realiza trabajo doméstico o reproductivo?</i>
Azalea D	75	Casada (viuda)	I	Analfabeta	Ama de casa, preparación de alimentos (tortillas, sopes y gorditas), desocupada	No trabaja por enfermedad	Sí
Cala E	29	Divorciada	III	Preparatoria	Venta de Yakult (de niña ayudaba a su mamá), ayudante de estilista, estilista y maquillista	Estilista y maquillista	Sí
Rocio F	68	Casada	II	Secundaria	Obrera, ama de casa, ayudante de cocina, limpieza en casas y mesera	Trabajo doméstico, ayudante de cocina y mesera	Sí
Lis G	36	Soltera	IV	Licenciatura	Mesera, subgerente de restaurante de comida rápida, atención de negocio propio (tienda de abarrotes), administración en empresa	Administración de compras	No (transfiere el cuidado de los hijos a su mamá y parte del trabajo doméstico lo subcontrata)
Margarita H	41	Casada	VI	Licenciatura (profesora)	Trabajo doméstico (ayuda a mamá), mesera, docente	Maestra frente a grupo	Sí (aunque subcontrata parte del trabajo doméstico)
Hortensia I	32	Casada	VIII	Posgrado	Practicante en empresa, gerencia de ventas, mamá, jefatura de ventas, administración de negocio propio (organización de eventos sociales)	Organizadora de eventos	No (subcontrata el trabajo doméstico y el cuidado de los hijos)
Mirta J	45	Casada	X	Licenciatura en gastronomía (chef)	Administración del negocio familiar, administración del hogar	Administración del hogar y del cuidado de los hijos. Atención de la vida social	Sí (se define como administradora del hogar, no ama de casa; subcontrata la totalidad de los servicios domésticos)
Violeta M	51	Casada	II	Secundaria	Ayudante en guardería, secretaria, ama de casa y desempleada	Ama de casa y desempleada	Sí
Amaranta N	69	Casada	II	Secundaria	Alta costura, ama de casa, reparación de ropa-costurera	Costurera, ama de casa y cuidado de nietos	Sí

Fuente: elaboración propia.

Para dar cuenta de las características del trabajo reproductivo, es necesario entender la desigual división sexual del trabajo a través de la distribución del tiempo de las mujeres, reafirmando lo que Bordieu (2000) señala sobre el desequilibrio social que se produce a través de la división sexual del trabajo tradicional. De acuerdo con

este autor, el trabajo de la reproducción quedó asegurado por tres instancias principales: la familia, la Iglesia y la escuela, que, objetivamente orquestadas por el capital, actúan sobre las estructuras inconscientes de hombres y mujeres. La familia, afirma Bourdieu, es la que asume el papel principal en la reproducción de la dominación y de la visión masculina; en la familia se impone la experiencia precoz de la (desigual) división sexual del trabajo y la representación legítima de esa división, asegurada por el derecho (Bourdieu, 2000). Con una posición teórica-metodológica de corte inductivo que se construye cerca de las mujeres y su palabra, el texto se desarrolla a partir de las trayectorias laborales de las mujeres, de sus experiencias y vínculos con el trabajo, con ello buscamos caracterizar cómo el capitalismo se ha sostenido del trabajo doméstico y reproductivo no remunerado.

Desde una perspectiva de género, consideramos pertinente analizar la invisibilidad del trabajo femenino como un componente de la vulneración de la salud de las mujeres. Partiendo de que la experiencia en el trabajo dota de significados al proceso de salud-enfermedad,⁹ buscamos categorizar emociones,¹⁰ “rescatar” la experiencia vivida y la expresión emocional de trabajadoras precarizadas e invisibles (sentimientos de injusticia) que no sólo no se ven representadas en la agenda social, política y económica del país, sino que cuestionan los fundamentos de un orden moral y un entramado de instituciones que normalizan actos de violencia, dominación, explotación y sumisión.

Al enfoque de los mercados de trabajo, que considera estratos de edad, escolaridad e ingresos (De la Garza, 2005), es preciso incorporar el análisis del género (véase Tabla 1). La desigualdad en la que el capitalismo coloca a las mujeres se expresa en las narrativas y las experiencias vividas por ellas y en los sentimientos de injusticia que interrogan las estructuras normativas que fundamenta la separación familia-trabajo. El tema del uso del tiempo reproductivo¹¹ se vuelve una categoría analítica para explicar la desigualdad y las trayectorias laborales de las mujeres. Nuestra perspectiva dista de sólo contabilizar las horas destinadas al trabajo reproductivo y productivo; más bien, nos interesa el cruce entre el tiempo y los despliegues subjetivos de las mujeres.

⁹ El proceso de salud-enfermedad resulta complejo porque se entrelazan las desigualdades sociales y las estructuras de poder que afectan la salud, pero también las concepciones sobre el cuerpo y las subjetividades (Martínez, 2008).

¹⁰ Desde otras coordenadas disciplinares –filosofía, antropología y sociología–, las emociones forman parte de la experiencia de los sujetos sociales, se encarnan cotidianamente en la interacción con los otros y forman parte del flujo de acontecimientos de la vida individual y colectiva; en este sentido, las emociones no son visualizadas como estados fisiológicos y cognitivos exclusivamente ni como epifenómenos de la mente –como tradicionalmente ha abordado la medicina y la psicología–, sino como parte de la experiencia humana corporeizada (López, 2013).

¹¹ Llamado así por ser el utilizado en el trabajo doméstico y de cuidados que se lleva a cabo en el seno de la familia, principalmente, también reconocido como trabajo reproductivo.

Desarrollo

Caracterización del trabajo reproductivo no remunerado

Un día me encontré a una señora de las mismas que vienen luego con sus niños y me dice: ¿qué va a hacer de comer? Le digo: pues ni sé. Me dice: para copiarle. ¡Ja, ja! Luego dice la señora: yo preferiría mejor irme a trabajar. Le digo: ¿por qué?, si es más pesado estar en casa. Pues por eso, precisamente, dice, porque es más pesado estar en la casa. Los hombres dicen que no que porque ellos trabajan más horas, pero como dicen: ¡ellos tienen un sueldo! ¡Ustedes tienen un solo trabajo! Yo le digo: estar poniendo puras tapas y tornillos, eso es lo que hiciste en el día, ¿y yo? Levanta los niños a la escuela, dales de desayunar, prepara lo que se van a llevar, cárgate la mochila, revisale los útiles, córrele, tráigalos, a ver, ¿qué les vas a dar de comer, qué ya les preparaste, qué no les has preparado? Ahora mejor recoge, porque ya mero llega el hombre y te va a decir que por qué no has recogido. Ahora, ¿qué vas hacer de comer para cuando llegue él? Y si no, pues espérate a ver qué se le va a antojar. ¿Y si no tienes preparado de comero recogido o la tarea? Ya vienen los reclamos. Ya llega y no te quiere ayudar en nada. Bueno, eso me pasa a mí. Me dice la señora: por eso yo me quiero ir a una empresa, ¡porque así me pasa! Nuestro trabajo no es reconocido (Rocío, entrevista personal, 29 de enero de 2018).

Comenzamos este apartado con la narrativa de Rocío, quien enmarca una de las principales características del trabajo reproductivo: la falta de reconocimiento. Lo que no es nombrado, no es valorado y menos remunerado. En este sentido, el capital se ha beneficiado con el trabajo invisible de las mujeres, negando la importancia vital que éstas tienen en la perennidad del capitalismo. Con insistencia, las entrevistadas señalan que el salario de un trabajador (hombre), si tuviera que pagar a alguien para que lavara, cocinara, cuidara su hogar, etc., no le sería suficiente para satisfacer esas necesidades básicas (González, 2007: 136-137).

[...] él dice que para que yo me gane un bocado que tengo que trabajar; o sea, hacer algo productivo... yo le digo: tú me trajiste porque tú querías engendrar una familia, pero tú en lugar de que nos ayudemos todos, tú como que quieres quien te cuide esa familia y quien te atienda a ti y quien tenga limpia tu casa, pero a mí no me ves como una pareja, a mí me ves como la que tiene que atender la casa, limpiar, barrer y cocinar, como quien tiene que cuidar a los hijos, bueno yo así lo veo, así me lo hace sentir (Rocío, entrevista personal, 29 de enero de 2018).

Diversas narrativas evidencian que la alienación a la lógica del capital impacta también en hombres, disciplinando su masculinidad al referir, en términos de produc-

tividad, que el trabajo reproductivo carece de valor. La desvalorización es, en este sentido, un componente de la invisibilidad del trabajo de las mujeres: “*Pues pienso que no, no lo han valorado, porque yo creo que el quehacer ha pasado y como que no se han dado cuenta; entonces, si lo haces o no lo haces, pues nadie se fija, pienso que en cualquier casa eso no se ve, aunque se hagan las cosas la gente no lo nota, no lo valora*” (Iris, entrevista personal, 15 de abril de 2018). La construcción de la subjetividad masculina en torno a la figura del proveedor ha implantado la idea de que “la mujer” depende del trabajo del hombre. Ante esta construcción, Federici (2013) ironiza sobre el papel de las mujeres, señalando que “es nuestro destino no tener salario, pero ser felices y, sobre todo, amorosas sirvientas de la «clase obrera»” (Federici, 2013: 39). El siguiente testimonio resalta esta dimensión.

Me dijo: salte de trabajar para que cuides a la bebé, a partir de que la niña nazca yo me voy a encargar de todo, no quiero que te preocupes por trabajar otra vez en tu vida, no te preocupes por nada más que por la bebé [...] Pues nace la niña y como que él se comenzó a portar raro, por todo discutíamos y él estaba de malas, tontamente yo pensaba que quizá era porque el dinero no alcanzaba, habían aumentado sus responsabilidades, tenía mucho trabajo y la niña no lo dejaba dormir y le dije: pues ve con tu mamá en las noches para que descanses, yo te entiendo y quiero que estemos bien. Total que se fue y ya llegaba de día para cambiarse, en ese tiempo como dejé de trabajar y me quedé en casa procuré tenerle su ropa siempre limpia y lista, pero él no lo valoró, la distancia fue cada vez más grande y ya no pude más y lo confronté un día y le dije: tenemos que echarle ganas por nuestra hija, no se trata de mí o de ti, al fin ni nos hemos casado... y que me dice: tengo a alguien más (Lis, entrevista personal, 10 de febrero de 2018).

La narrativa anterior apertura a la violencia como un componente más que configura el trabajo reproductivo, esta dimensión se manifestó en las 12 narrativas de forma diversa. En este sentido, Cala, Rocío, Iris y Azalea logran reflexionar sobre su sentir y malestar, producto de las palabras y de las acciones ejercidas por los hombres y hasta por los hijos, que reproducen las lógicas de dominación masculina.

Me decía: ¡es que tú! ¡ojalá nunca te hubiera conocido y ojalá hubieras abortado!, o sea así, cosas feas... y me das asco y me da asco tu familia y así... (Cala, entrevista personal, 5 de mayo de 2018).

Hay veces que quisiera tirar la toalla y correrle, salirme de ahí, pero luego digo: ¿quitarle sus responsabilidades también? No, porque él me ha dicho: tú no tienes derecho a este techo, esta casa es mía, es un patrimonio de los niños. Pues más se siente uno como rechazada, como que ¿pues qué busco aquí? [...] como que mi autoestima está así [señala el piso], él me hace sentir nada (Rocío, entrevista personal, 29 de enero de 2018).

Nadie se da cuenta de todo lo que hago en la casa (Iris, entrevista personal, 15 de abril de 2018).

Fuimos a la escuela de mi muchacho el día de su acto académico, él pensó que no iría, pues si no, ¿quién se iba a vender al mercado?, pero quería darle la sorpresa [...] él dijo un discurso bien bonito, oiga, les dio las gracias a los maestros, a los amigos, al papá y a mí ni me mencionó... ¡Ay señora! Me sentí invisible, bien despreciadota [...] yo nunca se lo he dicho a él (Azalea, entrevista personal, 3 de abril de 2018).

El sentimiento de explotación y de ser violentadas por la falta de reconocimiento y por la desvalorización del trabajo reproductivo es reflejo también de las lógicas de dominación que se construyen mediante la sujeción al trabajo asalariado; sin embargo, al ser objetivado como el empleo, las actividades que se encuadran en el trabajo reproductivo son “definidas” como actos de voluntad y de amor, carentes de valor económico: un servicio personal externo al capital.

Cuando mi esposo llega, yo lo atiendo a cuerpo de rey, o sea, lo siento que cene tranquilamente, me siento con él y platico, le ofrezco todas las cosas para que él cene tranquilo, te puedo decir que por eso seguimos muy enamorados los dos (Margarita, entrevista personal, 4 de mayo de 2018).

Sobre esta vertiente, Guerra (2009) menciona que las obligaciones de acompañar y de proveer al otro (las necesidades físicas y emocionales) están permeadas del amor, entendido occidentalmente como una autorrealización que implica la subordinación de la mujer por el hombre. Tal es el caso del amor romántico¹² al amado y el maternal al hijo. En las siguientes narrativas se muestra cómo el trabajo al cuidado de los demás hace que incluso la mujer se olvide de ella misma.

[...] yo me encargo casi siempre de pasar por la ropa a la lavandería, acomodársela para que no tenga que andar buscando, le hago la maleta, le combino las corbatas, bueno... hasta soy su psicóloga de cabecera porque tiene un jefe... ¡explotador! Cada vez lo mandan más seguido de viaje al pobre y hasta luego me dice: me siento triste que los dejo a ustedes y un día mis hijos me van a reclamar que no estuve aquí, y yo quiero estar aquí, ayudarte, educarlos, ¡ya te imaginaras!... y le digo: oye, somos un equipo, ¿recuerdas? A mí me toca cuidar la portería por ahora, así es que vete de delantero y mete muchos goles... ¡Ja, ja! Perdón, es que él ama las analogías con el fútbol (Hortensia, entrevista personal, 8 de abril de 2018).

¹² Rich (1985) se refiere a la ideología del amor romántico heterosexual como la adoctrinación de las mujeres en el amor como emoción y que se vive desde la infancia mediante los cuentos de hadas, la televisión, el cine, la publicidad, las canciones populares, como herramienta de poder y control sobre las mujeres para servir al capitalismo.

[...] te abandonas, dejas de tenerte como prioridad, dejas de cortarte el pelo porque no tienes para pagar un corte, dejas de pintarte porque no tienes para comprar un rímel, porque tus prioridades cambian. Cuando tienes necesidades de hijos en la escuela, de comprar zapatos, de pagar semestre, de pagar útiles, comprar uniformes, pues dejas de ser prioridad, dejas de comprarte ropa, si engordas pues dejas de ponerte atención, dices “no importa, ¿para qué, si ya tengo a mi esposo? ¿Para qué quisiera yo estar bonita?”, pero no (Aurora, entrevista personal, 30 de mayo de 2018).

En palabras de Guerra (2009), las mujeres se encuentran inmersas en una lógica que el sistema determina *objetivación de las mujeres* a partir de la tríada belleza, juventud y delgadez: “*Te puedo decir, que yo, siendo así, súper feminista, reconozco que en mi casa sólo soy un mueble, ¡un lindo mueble!, pero no más*” (Mirta, entrevista personal, 22 de mayo de 2018). Esto ocurre porque “Las mujeres no deben envejecer, ni engordar, ni quejarse demasiado [...] si lo hacen quedan fuera del mercadeo de las relaciones sexo-amatorias, con lo cual, tarde o temprano, la vía de la sustitución comercial de lo viejo por lo nuevo, como comprar el último modelo del móvil, opera de suyo” (Guerra; 2009: 72).

Cuando esto pasa, muy doloroso, muy vergonzoso. Para mí fue algo muy vergonzoso porque en ese entonces ya teníamos casi 20 años de casados [...] Hubo un día que se fue de mi casa, que él me dijo que se iba con esta persona a “hacer vida”, yo le dije que pues sí, que no tenía ningún problema, que al contrario, que le agradecía porque para mí era muy vergonzoso; pero fíjate que sólo se fue ese día. Yo creo que él vio ese día cuál iba a ser su realidad. Porque cuando yo me doy cuenta de lo que está pasando, yo le quito todo mi apoyo económico, moral y todo, obviamente no podía seguir apoyando esta situación. Y cuando él vio lo que iba a ser su realidad con esta fulana, él se arrepiente y les pide perdón a sus hijos, me pidió perdón, que ya todo iba a estar bien, que todo iba a cambiar; y yo en aquel momento decido darle una nueva oportunidad (Aurora, entrevista personal, 30 de mayo de 2018).

El estereotipo de los sexos y la norma impositiva de los géneros que se mostraron en las narrativas pasadas definen otra característica del trabajo reproductivo: la sobreidentificación de las mujeres con el amor romántico y el sacrificio por el prójimo. Este elemento denota la implicación con el cuidado de los otros, con la realización de la pareja o los hijos, así como con la asimilación de la violencia y la normalización de la explotación. Como han mostrado las narrativas, el trabajo reproductivo es mucho más que la limpieza del hogar y la crianza de los hijos, pues implica que todas las actividades que lo integran se desarrollan para que los hijos y el esposo hagan prueba de las habilidades y las destrezas que el capitalismo requiere: “*Yo siempre estuve ahí para mis hijos, oiga... si me levantaba tan temprano al molino y terminaba que hasta me dolía el lomo de cansada, pos era [...] para que mi señor tuviera para darles es-*

tudios, para que fueran alguien en la vida, ¿no?, no se quedaran de ignorantes como una” (Azalea, entrevista personal, 3 de abril de 2018).

Esto significa que “tras cada fábrica, tras cada escuela, oficina o mina se encuentra oculto el trabajo de millones de mujeres que han consumido su vida, su trabajo, produciendo la fuerza de trabajo que se emplea en esas fábricas, escuelas, oficinas o minas. Esta es la razón por la que, tanto en los países «desarrollados» como en los «subdesarrollados», el trabajo doméstico y la familia son los pilares de la producción capitalista” (Federici, 2013: 42). Las narrativas nos conducen a señalar que alrededor del trabajo reproductivo se construye poca solidaridad y que no existe el derecho al retiro. El trabajo asalariado concluye una vez que el sistema determina que ya no eres productivo; sin embargo, el trabajo no remunerado, realizado por las mujeres, no cuenta con “fondos para la jubilación”. Nos referimos a mujeres cuya actividad no concluye con la crianza de los hijos, sino que se extiende con la llegada de nuevos integrantes a la unidad familiar, por mencionar un ejemplo.

Es muy pesado trabajar teniendo una hija, en la empresa, ya sabes, los horarios son de 8 a.m. a 7 de la noche, y eso es relativo, porque nunca es bien visto salir en punto, pero lo bueno es que mi hija está en buenas manos con sus abuelos, ellos nunca me han cobrado un peso, la cuidan por amor y yo me siento muy tranquila (...) (Lis, entrevista personal, 10 de febrero de 2018).

Yo, pues, se pudiera decir que he trabajado toda mi vida sin que me paguen, pues ayudándole a mis hijas a cuidar a los nietos, luego pienso: tan tranquila que pudiera estar viendo mi tele, pero todo sea porque mis hijas salgan adelante, para que estudien y trabajen, se realicen allá afuera [...] quiero que tengan opciones por si les tocan malos maridos, se sepan valer por sí mismas (Iris, entrevista personal, 15 de abril de 2018).

Queda entendido que el trabajo reproductivo no está visibilizado, reconocido y valorado al quedar subsumido a las lógicas de reproducción del capital y a la (re)producción de la dominación masculina; tres factores a considerar son: 1) que la familia sea la institución principal donde se lleven a cabo dichas prácticas, 2) que, por su alto contenido moral y componente afectivo, presupone trabajar para el otro, dar atención y tiempo de manera “desinteresada”, y 3) que la naturalización de estas tareas corresponde con la definición de un atributo a lo que femenino como “virtud”. La combinación de estos elementos invisibiliza el trabajo reproductivo. El sentimiento que se produce por la falta de reconocimiento se combina también con el sentimiento de explotación debido a la desvalorización y sobrecarga de trabajo. Frente a ello, la salud de las mujeres nos abre múltiples interrogantes que llaman la atención sobre los riesgos psicosociales en los estudios del trabajo, reproduciendo las fronteras entre trabajo y familia y las lógicas de dominación masculina. Una revisión de Berenzon,

Lara, Robles y Medina (2013) señala que uno de los principales factores asociados a la depresión en la población mexicana se atribuye al hecho de ser mujer, sobre todo si es jefa de familia o si se dedica exclusivamente a las labores del hogar. Las autoras señalan que los problemas de salud se agudizan dependiendo el nivel socioeconómico (por mayor exposición a condiciones de precariedad), el aislamiento social, las experiencias de violencia, las rupturas familiares y el desempleo prolongado.

Diversos estudios a nivel mundial demuestran que las mujeres presentan una prevalencia más alta que los hombres de sufrir depresión, ansiedad, trastorno límite de la personalidad y trastornos de alimentación. En general, se destaca que las mujeres no solamente presentan tasas más elevadas de trastornos mentales que los hombres, sino también síntomas más graves y discapacitantes (Freeman y Freeman, 2013; Bautista, Velázquez, Icaza, López, Robles, 2012; Rafful, Medina, Borges, Benjet, Orozco, 2012). A las explicaciones que se construyen sobre este fenómeno debemos considerar que el retraimiento de la protección social y el dominio del capital sobre el trabajo son parte del contexto en el que se observa una feminización del empleo y en el que la reproducción del capital encuentra en las estructuras de dominación patriarcal un soporte para extender la desvalorización del trabajo e imponer un vínculo instrumental con el trabajo.

Que la depresión, como sintomatología o como trastorno mental, sea prevalente en mujeres de la población adulta (Bautista *et al.*, 2012), ocupando el cuarto lugar dentro de las principales causas que deterioran la salud en las mujeres mexicanas (Lozano *et al.*, 2013), requiere de explicaciones más complejas. La construcción de marcos explicativos exige considerar las estructuras, prácticas y situaciones sociales que se construyen bajo un régimen de dominación acorde con la reproducción de capital (en el corto plazo) y con la sujeción de hombres y mujeres a la regulación de mercados de trabajo flexibles y precarios. En este reto analítico debemos considerar la desigual división del trabajo y considerar que la experiencia vivida de las mujeres, frente a lo que se ha denominado *la feminización del empleo*, dan cuenta de la frágil frontera que se ha establecido desde el mundo académico y desde el Estado entre familia y trabajo.

Conclusión

El sistema de valores que la sociedad marca como “el deber ser”, el cual dictamina los estereotipos diferenciados del binomio sexo/género y está basado en premisas “naturales” e incuestionables, cobra sentido cuando hablamos de la sujeción de las mujeres al mercado de trabajo, puesto que hablar del trabajo reproductivo que realizan las mujeres es develar las relaciones de poder y dominación de dos sistemas que históricamente han sido aliados: capitalismo y patriarcado. La invisibilidad, por un lado, del trabajo pareciera que conduce a la invisibilidad de las afectaciones a la salud que genera la sobre carga de trabajo. Las mujeres no sólo trabajan en la familia, sino que se despliegan en múltiples espacios y múltiples tareas, por lo que la misma división

de trabajo y familia parece inaplicable en este contexto donde ambos espacios son mutuamente incluyentes.

La prioridad por reconocer el trabajo reproductivo no es producto de una complacencia de género, ni mucho menos tiene intenciones de victimizar a las mujeres; nuestro interés parte de evidenciar cómo el capital se ha beneficiado con trabajo no pagado, precarizando y mercantilizando los modos de vida. Las mujeres contribuyen en la reproducción y el mantenimiento del capital mediante la atención y el cuidado de la fuerza de trabajo. Su función excede las necesidades de la reproducción biológica y social, convirtiéndose en trabajo subsidiario de los otros miembros de la familia y abarcando tareas que quedan impagadas por el capital y al margen de la protección social (Torres, 1989). Visibilizar y reivindicar el trabajo reproductivo con la posibilidad de incidir para su reconocimiento es el primer elemento de nuestra contribución con el presente trabajo, pues la invisibilización conduce, como vimos en este apartado, a profundas desigualdades, falta de reconocimiento y sentimientos de injusticia que develan las condiciones de explotación y sobrecarga de trabajo a las que son sometidas las mujeres, y que producen efectos en su salud.

El trabajo reproductivo sin pago representa una economía subterránea que beneficia a la lógica empresarial, pues el capitalismo depende del trabajo reproductivo no asalariado para contener el coste de la mano de obra y hay suficientes evidencias para creer que esta situación es parecida en el mundo entero (Armstrong, 2008: 195; Federici, 2013: 26). Para aquellas mujeres que deciden incorporarse a “empleos formales”, el proceso es contradictorio, pues posibilita la autonomía –aunque parcialmente– económica en relación con las formas de dominación patriarcal; por el contrario, y como lo muestran las narrativas, no tienen connotaciones benéficas en el sentido de que la inserción de las mujeres a las lógicas de mercado es precarizada.

Más allá de las condiciones bajo las cuales las mujeres realizan el trabajo reproductivo, en las narrativas logramos evidenciar cómo éstas logran expresar una crítica y un proceso de resistencia, es decir, relacionan su situación con una estructura más compleja, lo cual provoca en ellas un sentimiento de justicia, reconocimiento y respeto por la dignidad humana. Esta crítica y resistencia no es individual, sino que son otras mujeres las que refuerzan sus redes de apoyo, tal es el caso de las madres que apoyan en la crianza de los nietos debido a la empatía y reconocimiento que generan hacia la otra mujer. De ahí que lo personal sea político.

Finalmente, la presente investigación nos ha permitido incorporar la perspectiva de género a los estudios del trabajo y, al mismo tiempo, refrendar el compromiso político y ético con la valoración del trabajo más allá de los espacios que ocupe. Reconocemos que en esta tarea hay que ser muy críticos y frontales, pues no vamos a liberarnos de la desigualdad mientras sigamos reproduciendo los referentes del capitalismo y del patriarcado. Debemos liberarnos de la individualidad para tejer luchas en común y construir referentes nuevos, cuestionar incluso si debemos exigir el derecho al trabajo reconocido y remunerado –alienante y explotador– o apelar por el derecho al ocio, al descanso, como un medio necesario para preservar la salud e incluso para ejercer

el derecho a disfrutar la propia vida. Esos son los temas sobre los cuales el presente capítulo se ha propuesto reflexionar.

Referencias

- Acuña Delgado, A. (2001). “El cuerpo en la interpretación de las culturas”, *Boletín Antropológico* 20.1 (51): 31-52.
- Applebaum, H. (1987). “The universal aspects of work”. En *Perspectives in Cultural Anthropology*. Albany: State University of New York Press.
- Armstrong, P. (2008). “Las mujeres, el trabajo y el cuidado de los demás en el actual milenio”. En *La economía invisible y las desigualdades de género. La importancia de medir y valorar el trabajo no remunerado*. (195-204). Washington, D.C.: Organización Panamericana de la Salud.
- Balderas Arrieta, Irma (2006). *Mujeres trabajadoras en América Latina: México, Chile y Brasil*. México: Plaza y Valdés.
- Bautista C., Velázquez J., Icaza M., López M., Robles N. (2012). “Sociodemographic and personal factors related to depressive symptomatology in the Mexican population aged 12 to 65”, *Revista Brasileira de Psiquiatria* 34(4): 395-404.
- Belmont Cortés, E., Carrillo Pacheco, M., Real Cabello, G., González Juárez, M. y Salinas García, R. (2012). “Las paradojas de la competitividad: la subcontratación, el outsourcing y la reforma laboral en México”. En Celis Ospina, J., *La subcontratación en América Latina: miradas multidimensionales*. Colombia: Clacso-ENS.
- Berenzon, S., Lara, M., Robles, R., Medina (2013). “Depresión: estado del conocimiento y la necesidad de políticas públicas y planes de acción en México”, *Salud Pública de México* 55(1): 74-80.
- Bourdieu, P. (2000). *La dominación masculina*. Barcelona: Anagrama.
- Correa García, N. (2015). *Trayectorias y relatos de personas trans en relación al mundo del trabajo. Un acercamiento desde los métodos biográficos*. Montevideo: Universidad de La República.
- De la Garza, E. (2005). “Del concepto ampliado de trabajo al sujeto laboral ampliado”. En De la Garza (comp.), *Sindicatos y nuevos movimientos laborales en América Latina*. México: Clacso.
- De la Garza, E. (2000). “El papel del concepto del trabajo en la teoría social del siglo XX”. En De la Garza, E. (coord.), *Tratado latinoamericano de la sociología del trabajo*. México: FCE.
- Durand, J. (2011). *La cadena invisible. Flujo tenso y servidumbre voluntaria*. México: FCE/UNAM.
- Esteban, M. L. (2013). *Antropología del cuerpo. Género, itinerarios corporales, identidad y cambio*. España: Ediciones Bellaterra.

- Federici, S. (2013). *Revolución en punto cero. Trabajo doméstico, reproducción y luchas feministas*. Editorial Traficantes de Sueños.
- García, B. y Oliveira, O. (2014). "Familias, trabajo y políticas: encuentros y desencuentros". En Giorguli, S. y Ugalde, V. (coords.), *Gobierno, territorio y población: las políticas públicas en la mira*. (195-232). México: El Colegio de México.
- Guerra Palmero, M. (2009). "Vivir con los otros y/o vivir para los otros. Autonomía, vínculos y ética feminista", *Dilemata* 1 (1): 71-83.
- Godelier, M. (1989). *Lo ideal y lo material*. Madrid: Taurus.
- González Juárez, L. (2007). "Trabajo invisible. Trabajo doméstico: reivindicación en el movimiento feminista mexicano". En Nínive García, N. et al. (coords.), *Cartografías del feminismo mexicano, 1970-2000*. (117-160). México: UACM.
- Larrañaga, I., Arregui, B. y Arpal, J. (2004). "El trabajo reproductivo o doméstico", *Gac Sanit* 18 (4).
- Lindón, A. (2006). "Cotidianidad y especialidad: la experiencia de la precariedad laboral". En Contreras Delgado, C. y Benítez Narváez Tijerina, A. (coords.), *La experiencia de la ciudad y el trabajo como espacio de vida*. México: Plaza y Valdés/Colef.
- Lozano, R., Gómez, D., Garrido, F., Jiménez, A., Campuzano, R., Franco, M., Medina, M., Borges, G., Wang, H. y Murray, C. (2013). "La carga de enfermedad, lesiones, factores de riesgo y desafíos para el sistema de salud en México", *Salud Pública Mex* 55: 580-594.
- López, O. (2013). *Las representaciones médicas de las emociones asociadas a la dimensión semiológica, diagnóstica y terapéutica en la medicina psiquiátrica en la ciudad de México, entre 1900-1930*. Inédito.
- Martínez, A. (2008). *Antropología médica. Teorías sobre la cultura, el poder y la enfermedad*. Barcelona: Anthropos.
- Marx, C. ([1867] 1974). *El capital: crítica de la economía política, vol. I*. México: FCE.
- Neffa, J. (2015). *Los riesgos psicosociales en el trabajo: Contribución a su estudio*. Buenos Aires: CEIL/CONICET.
- Rafful, C., Medina, M., Borges, G., Benjet, C., Orozco, R. (2012). "Depression, gender, and the treatment gap in Mexico", *Journal of Affective Disorders* 138 (1): 165-169.
- Rendón, T. y Maldonado, V. (2004). "Feminización de la fuerza de trabajo en el México de principios de siglo", *Revista Economía Informa* 324: 48-55.
- Reygadas, L. (2002). "Producción simbólica y producción material: metáforas y conceptos en torno a la cultura del trabajo", *Nueva Antropología* 60.
- Rich, A. (1996). "Heterosexualidad obligatoria y la existencia lesbiana", *Revista d'estudis feministes* 10: 15-42.

- Rodríguez, M. y García, B. (2014). “Trabajo doméstico y de cuidado masculino”. En García, B. y Pacheco, E. (coords.), *Uso del tiempo y trabajo no remunerado en México*. (381-431). México: El Colegio de México.
- Torres, C. (1989). “El trabajo doméstico y las amas de casa: El rostro invisible de las mujeres”, *Sociológica* 4 (10).

Entrevistas

1. Rocío, entrevista personal, 29 de enero de 2018.
2. Iris, entrevista personal, 15 de abril de 2018.
3. Lis, entrevista personal, 10 de febrero de 2018.
4. Cala, entrevista personal, 5 de mayo de 2018.
5. Azalea, entrevista personal, 3 de abril de 2018.
6. Margarita, entrevista personal, 4 de mayo de 2018.
7. Hortensia, entrevista personal, 8 de abril de 2018.
8. Aurora, entrevista personal, 30 de mayo de 2018.
9. Mirta, entrevista personal, 22 de mayo de 2018.

Consultas en internet

- INEGI (2018). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Indicadores estratégicos. Disponible en: <<http://www3.inegi.org.mx/sistemas/temas/default.aspx?s=est&c=25433&t=1>>.
- INEGI (2017). Sistema Nacional de Información Estadística y Geográfica. Catálogo Nacional de Indicadores. Disponible en <www.inegi.org.mx>.
- INEGI (2016). Encuesta nacional de ingresos y gastos de los hogares. Disponible en: <<http://www.beta.inegi.org.mx/proyectos/enchogares/regulares/enigh/nc/2016/default.html>>.

EL SIGNIFICADO DE TRABAJAR EN LAS LÍNEAS DE PRODUCCIÓN. MUJERES OPERARIAS DE UNA EMPRESA DE LA INDUSTRIA ELECTRÓNICA DE JALISCO

*Júpiter Ramos Esquivel**

*Adriana Marcela Meza Calleja***

*Verónica Magdalena Marín Martínez****

Resumen

El presente trabajo examina la experiencia de las mujeres a través de los significados e imágenes que construyen sobre su trabajo y que se examina a partir de un estudio realizado con personal operario y calificado de una empresa de servicios de manufactura electrónica por contrato (EMS) de la industria electrónica en la región de Jalisco, México. El objetivo de la investigación fue reconocer la forma en que las personas que laboran en este tipo de empresas configuran representaciones sociales del trabajo, así como identidades y proyectos de vida en condiciones laborales flexibles. La perspectiva teórica del estudio se sustenta en los estudios sobre el sentido del trabajo, las representaciones sociales, la flexibilidad laboral así como aportes de los estudios sobre las condiciones laborales y las relaciones de género en la industria manufactura y la situación de las mujeres en la industria electrónica. El diseño de la investigación se realizó desde una aproximación o enfoque cualitativo buscando profundizar sobre el significado del trabajo de los trabajadores y trabajadoras de una empresa de la industria

* Profesor Investigador de Tiempo Completo de la Facultad de Psicología de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, correo electrónico: <mine888mine@yahoo.com.mx>.

** Profesora Investigadora de Tiempo Completo de la Facultad de Psicología de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, correo electrónico: <adimeza@yahoo.com.mx>.

*** Profesora Investigadora de Tiempo Completo de la Facultad de Psicología de la Universidad de Guadalajara, correo electrónico: <vero.mb@gmail.com>.

electrónica de la región de Jalisco. En este trabajo, se presentan los resultados obtenidos sobre el significado que construyen las mujeres operarias acerca de su trabajo y de cómo definen trabajar en esta empresa y en la industria electrónica.

Palabras clave: industria electrónica, mujeres trabajadoras, condiciones laborales, flexibilidad.

Introducción

El presente trabajo se centra en describir los significados, imágenes y prácticas que las mujeres que laboran en una empresa de servicios de manufactura electrónica por contrato asocian con el hecho de trabajar como operarias en las líneas de producción. El objetivo fue reconocer la forma en que las personas que laboran en este tipo de empresas configuran representaciones sociales del trabajo así como identidades y proyectos de vida en este tipo de industrias. Para ello, se conformó un diseño de investigación que partía del supuesto de que el personal de la empresa percibía su trabajo de manera poco favorable debido a las condiciones flexibles que involucra y a las exigencias que les plantea, además de que la flexibilidad laboral no permitía construir o conformar identidades y permanencia a largo plazo, debido a la constante incertidumbre que enfrentan las personas que laboran en este tipo de empresas. Para ello, fue necesario reconocer las condiciones de trabajo, qué tipo de producción realizaban, así como las razones que les han llevado a instalarse en la región de Jalisco. Así, en este trabajo se presenta una parte de los resultados obtenidos del estudio, los cuales se centran principalmente en describir qué significado le atribuyen al trabajar en esta industria y cómo influye en la identidad de las mujeres trabajadoras de esta empresa.

De este modo, el diseño de la investigación se realizó desde una aproximación o enfoque cualitativo buscando profundizar sobre el significado del trabajo de quienes laboran en una empresa de la industria electrónica de la región de Jalisco. El diseño del estudio fue en la modalidad de estudios de caso (Creswell, 2009) con el fin de estudiar un tema a través de un caso que pertenece a un sistema definido de casos (Creswell, 2009). La muestra estuvo conformada por el personal calificado y no calificado de una empresa que ofrece Servicios de Manufactura Electrónica por Contrato (EMS por sus siglas en inglés). El total del personal de la empresa al momento del estudio era de 8,000 personas aproximadamente, de las cuales más del 80% eran operadores y operadoras de líneas de producción. De este grupo, también se estimaba que 80% del personal eran mujeres. El diseño de la muestra se realizó a partir de la técnica de *bola de nieve*, que consiste en identificar participantes clave que se agregan a una muestra con criterios definidos (Hernández-Sampieri, Fernández-Collado y Baptista-Lucio, 2010). Esta técnica se eligió debido a la imposibilidad de acceder de forma directa o abierta el personal de la empresa. Por tal razón, la muestra fue por conveniencia (o intencional).

Al no contar con acceso al personal de la empresa, se diseñaron dos instrumentos para recuperar su punto de vista sobre el trabajo. En primer lugar, un breve cuestionario para indagar los significados, imágenes y prácticas que asocian al trabajar en esta industria, así como a las condiciones del trabajo, sobre el personal operario y sobre el tipo de trabajo a realizar. Este cuestionario se centraba en la aplicación de una técnica de asociación libre. En segundo lugar, se diseñó una guía de entrevista, con la cual se buscó profundizar sobre el punto de vista de las personas sobre el trabajar en la IE y acerca de cómo experimentaban sus condiciones de trabajo. Ambos instrumentos se aplicaron a personal calificado y a personal operario (no calificado) de la empresa y se analizaron recuperando los aportes metodológicos del análisis de contenido con un enfoque cualitativo y la teoría fundamentada (*grounded theory*) (Charmaz, 2013).

En este trabajo, se presentan los resultados obtenidos del cuestionario de asociaciones libres, que refieren a la forma en que las mujeres operarias significan su trabajo y definen el trabajo en esta empresa y en la industria electrónica.

El desarrollo de la IE en la región de Jalisco. El auge de la subcontratación productiva

Un elemento central para acercarnos a la experiencia de las trabajadoras de la IE consiste en profundizar sobre las condiciones de explotación (simbólica y material) que enfrentan a partir de un modelo flexible de trabajo implementado en las empresas de EMS para responder a las constantes exigencias y cambios en el mercado de fabricación, producción y consumo de la electrónica a nivel global. Además, este tipo de empleos se han presentado durante las últimas décadas como una alternativa de empleo formal, seguro y estable para muchas mujeres que están en la búsqueda de mejores condiciones laborales y que muchas veces no corresponden con aquellas que han experimentado en sus trayectorias laborales.

La IE es una industria globalizada, incrustada en redes de producción globales y en una compleja cadena de valor que la ha llevado a instalarse en países como México y en regiones como la de Jalisco con el fin de ser más competitivas y responder a las exigencias del mercado de producción de la electrónica. En ese proceso, se conformó una región que distinguió por ofrecer grandes cantidades de empleo, por una producción a gran escala y por generar un alto nivel de exportaciones. Según la Secretaría de Economía (Promexico, 2018), la IE genera 10% de los empleos en la industria manufacturera en el país y 26% de las exportaciones no petroleras, ubicándose en los primeros lugares de exportación de televisores de pantalla plana y de computadoras, micrófonos, altavoces y auriculares. En 2017, la IE generaba en México alrededor de 279 mil empleos, siendo Jalisco la región con mayor inversión extranjera directa en el sector en 2016 (Promexico, 2018). Para 2018, la IE genera alrededor de 61 mil 119 empleos en la región (IIEG, 2018), con un total de 98 empresas.

La llegada y presencia de la IE tuvo un gran impacto al incorporar a la región en la producción global de aparatos, componentes y partes electrónicas, como también impactó significativamente en el desarrollo regional y nacional de la IE, para la economía y las exportaciones en general. Si bien las primeras empresas de la IE llegaron a la región de Jalisco y la ZMG desde la década de los sesenta del siglo pasado, fue a partir de la década de los ochenta cuando, gracias a un proceso de reestructuración productiva que sufrió el sector industrial, la llegada de las empresas de la IE a la región fue mayor, con grandes empresas de marca y posteriormente con las empresas maquiladoras (de servicios de manufactura). Este proceso de reestructuración motivó un gran desarrollo a nivel global (Lüthje, 2006), por lo que se generaron diversas regiones en América y Asia donde se asentaron las principales empresas de esta industria (Dussel, 1999; 2003).

A finales de la década de los noventa del siglo pasado, la IE logró un desarrollo significativo en la región de Jalisco, llegando a contar con más de 100 empresas que ofrecían cerca de 100 mil puestos de trabajo y con exportaciones alrededor de 3 mil 500 millones de dólares anuales (Dussel, 1999). Esto era resultado de un desarrollo de la industria a nivel mundial que motivaba a las empresas a expandirse a otras regiones buscando una mayor capacidad para enfrentar un mercado de producción cada vez más diverso y competitivo, conformado en redes de producción globales (Ernst, 2003).

Así, además de la llegada de las Empresas Manufactureras de Marca (*Original Equipment Manufacturing*) (OEM por sus siglas en inglés), la región de Jalisco sería receptora de las cinco EMS (*Electronic Manufacturing Services*) más importantes del sector a nivel global, resultado de un proceso de externalización de la producción por parte de las empresas de marca a través de los servicios de manufactura por contrato. Las empresas EMS llegaron entre 1996 y 1999, periodo en el que el clúster de Jalisco conformaba el 47% del total de la IE a nivel nacional y aumentaba con ello sus exportaciones a nivel nacional (Dabat, Ordoñez y Rivera, 2005). Con la llegada de las empresas EMS, dos fenómenos serían característicos de la IE: en primer lugar, el fenómeno de la subcontratación, tanto laboral como productiva, lo que caracterizaría a la región a partir de entonces; en segundo lugar, la feminización del trabajo, especialmente en el trabajo de operación de producción (obreros y obreras). Desde entonces, la oferta de trabajo de las empresas de la IE sería amplia y una fuente de empleo “seguro” para mujeres jóvenes con poca capacitación o educación.

Al mismo tiempo, gracias a ciertos procesos de reestructuración en la industria, las empresas de la IE comenzaron a implementar modelos productivos y laborales flexibles, impactando en los puestos de trabajo y las condiciones laborales, orientándose a aumentar la subcontratación de personal y el empleo temporal, tal como ocurrió en la región de Jalisco. De esta forma, una peculiaridad de estas empresas a principios del siglo XXI sería el aumento de la subcontratación (productiva y laboral), como lo señalan autores como Partida (2001, 2004), Dussel (1998, 2003), De la O (2007), Gabayet (2002, 2006) y Magaña (1999, 2001), entre otros.

El hecho de que a nivel global se configuraba una red de empresas de la electrónica global, integradas de manera compleja y competitiva, requería que las empresas fueran altamente flexibles para el ensamblaje y la producción intensiva de cada vez más componentes, partes y aparatos de la electrónica. Por ello, a principios del presente siglo, las empresas ya utilizaban modelos flexibles de trabajo y la subcontratación laboral como mecanismos para enfrentar las exigencias de la producción global de la electrónica. Como resultado de lo anterior, las condiciones laborales del personal de las empresas, especialmente del personal operario, serían muchas veces precarias o, si no, más flexibles, sobre todo en las grandes empresas que llegaron a la región de Jalisco y la ZMG. Diversos estudios realizados desde entonces mostrarían dos aspectos relevantes: 1) el aumento sobresaliente de empleos, así como el desarrollo y expansión de la IE como un motor económico y productivo para la región; 2) la existencia de una relación particular de esta industria con la región: empleos inestables, desarrollo y expansión con alta dependencia a la dinámica del mercado global, un desarrollo regional y urbano desigual en comparación a otras regiones del occidente mexicano, especialización e innovación generadas principalmente en el extranjero con poca vinculación con el sector económico local (Palacios, 1992; Dussel, 1999; Partida, 1996, 2004; Magaña, 1996, 2001). Habría que enfatizar que se había generado una industria que se caracterizaba por la incertidumbre en los empleos que dependían de las demandas del mercado, lo que hacía posible que pudieran cambiar o perderse de un momento a otro.

Hasta ahora, esta ha sido una característica de la IE y ha variado muy poco. Si bien se estima que ha disminuido la subcontratación laboral, no ha sucedido así con la subcontratación productiva que define en gran medida las condiciones laborales y de producción de la industria electrónica, principalmente de las empresas EMS y que va en aumento. Para estas empresas, la principal mano de obra que se contrata es para laborar en el ensamble y terminación de productos, puesto que es la actividad que más han realizado en la región de Jalisco.

La mano de obra flexible de la IE: la presencia de las mujeres

La mano de obra de la IE se ha caracterizado por enfrentar un proceso global de flexibilización del trabajo en la industria, por lo que la década de los años noventa del siglo pasado se caracterizó por la contratación de personas jóvenes (mayoritariamente mujeres), con bajos salarios, contratos temporales, jornadas extenuantes y estresantes y, en algunos casos, sin las condiciones adecuadas para realizar el trabajo. En el caso del personal operario, el perfil de las personas se caracterizaba por ser en su mayoría mujeres jóvenes que realizaban el ensamble de partes y productos, instalación de componentes o terminación de productos electrónicos. La presencia de las mujeres fue relevante, de modo que este tipo de empleos se ha distinguido por un proceso de feminización del trabajo. En diversos estudios, las operadoras de producción han sido caracterizadas como mujeres jóvenes, muchas migrantes de comunidades rurales o

que pertenecen a las zonas periféricas de la ZMG, con bajo nivel educativo y con poca experiencia laboral formal (Gabayet, 2002, 2006; Barba y Pozos, 2001; De la O, 2006, 2007; Magaña, 1996, 2001). Se señalaba incluso que para algunas de las mujeres el ingresar a la IE podía ser un primer acercamiento a un empleo formal.

En las empresas EMS se ha observado que generalmente colocan al personal operativo de producción en una situación de incertidumbre y precariedad, al constituir una parte más de un proceso de encadenamiento global donde las relaciones de producción son altamente competitivas y flexibles. Por ello, así como pueden crear grandes cantidades de empleo en periodos de alta producción, así también estos empleos desaparecen cuando la oferta y demanda del mercado cambian. Por tales motivos, la contratación y permanencia en un puesto de trabajo depende de la demanda directa del mercado, de contar con clientes más o menos permanentes (empresas OEM) o de que los proyectos de producción no concluyan antes de lo esperado para la empresa EMS. Si esto ocurre, la pérdida del empleo es casi inevitable y conlleva enfrentar la necesidad de buscar nuevamente un empleo.

Algo que también ha caracterizado al personal de estas empresas es el hecho de que muchas construyen trayectorias laborales en este mismo sector industrial. De este modo, se pueden encontrar personas que han laborado en varias empresas de esta industria con contratos temporales, inciertos e inestables, pero que aprovechan las capacidades o competencias aprendidas en algunas de las empresas para buscar insertarse en otras.

Flexibilidad laboral: la construcción de un nuevo orden para el trabajo

El contexto en el que se analiza la experiencia de las mujeres operarias de producción es de la flexibilidad laboral, la cual puede definirse como la capacidad de las empresas para cambiar o reaccionar ante los movimientos o cambios en la producción con bajos costos en términos de tiempo, esfuerzo y rendimiento. Para ello, las empresas buscan una mayor desregulación del trabajo y tener la posibilidad de contratar y despedir a su personal a voluntad, lo que provoca mayor inseguridad, una reducción de salarios y deterioro (precarización) de las condiciones de trabajo (Benner, 2004). La flexibilidad laboral es resultado de un proceso de cambio y reestructuración de la producción originada en los años setenta y que involucró una crisis del modelo de producción en serie, identificado con los modelos de organización del trabajo desarrollados a partir del fordismo y el taylorismo (Castells, 2009; De la Garza, 2006; Durand, 2011).

En el presente estudio, se resalta que la flexibilidad se presenta como un “nuevo orden laboral” que integra nuevos sentidos y formas de organizar el trabajo y, sobre todo, replantea la imagen e identidad del trabajador. Este *orden laboral flexible* lleva consigo un proceso de construcción social sobre el trabajo, sobre el trabajar y sobre quién desarrolla el trabajo (Dubar, 2002; Gee, Hull y Lankshear, 2002; Beck,

2007;2010). Esto se debe a que en el orden laboral flexible se desplegaron nuevas formas de contratación o nuevos tipos de empleos caracterizados por la falta de seguridad y permanencia en el trabajo, así como el aumento de los “servicios” profesionales (Castells, 2000; Dubar, 2002; Harvey, 2004; Bauman, 2005, 2010; Beck, 2007, 2010).

Este orden laboral está caracterizado por nuevas formas de organización del trabajo y la producción así como por la flexibilización de las relaciones laborales, mecanismos implementados por las grandes empresas transnacionales que organizan la producción en redes globales. Es el modelo de la *empresa red* que involucra nuevas formas de producir, pero también una nueva forma de organizar el espacio y los tiempos de producción (Castells, 2009). Para ello, las empresas han incorporado estrategias de organización flexible del trabajo como el modelo del *justo a tiempo* o el modelo de *calidad total*, entre algunos otros, que tienen como característica la intensificación del trabajo y el aumento de control de los tiempos de la producción, que implica la eliminación de circulantes en el proceso de producción y una organización compleja entre estaciones de trabajo, lo que conlleva efectos en las condiciones del personal de producción (Durand, 2011).

Como señala Durand (2011), este modelo flexible puede definirse como de *flujo tenso*, cuyo principal efecto es aumentar la productividad global al reducir el capital inmovilizado en los circulantes y los gastos de mantenimiento y almacenamiento. Pero principalmente genera un nuevo tipo de trabajador o trabajadora, que está preocupado en todo momento por su trabajo, que dispone de mayor tiempo para cumplir con sus tareas, sobre las que asume una mayor responsabilidad y disciplina. En el orden laboral flexible, las personas se convierten en expertas en adaptarse a los cambios y en manejar cognitiva y emocionalmente la incertidumbre. En ese contexto, se analiza la experiencia de las operarias de producción, quienes enfrentan este modelo de organización del trabajo con sus efectos y condiciones.

Resultados: Las mujeres en la industria electrónica. Entre las expectativas de vida y la explotación cotidiana

Las técnicas de asociación Libre que se analizan corresponden a 45 trabajadoras de la empresa estudiada. La indicación para la aplicación del instrumento era que cada participante respondiera las primeras tres palabras que vinieran a su mente al escuchar una palabra o frase inductora que se le presentaba. Los perfiles generales de las personas entrevistadas fueron los siguientes:

Tabla 1
Perfiles del personal operario de producción participantes
en la asociación libre

<i>Participantes</i>	<i>M</i>	<i>H</i>	<i>Edad promedio</i> <i>Años</i>	<i>Antigüedad promedio</i> <i>Años</i>	<i>Con pareja</i>	<i>Sin pareja</i>	<i>Escolaridad secundaria</i>	<i>Escolaridad media y superior</i>
Personal operario	45	18	32.49	2.95	30	33	30	23

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos del cuestionario.

Nota: 10 personas no reportaron su escolaridad.

En este sentido, se ha planteado el análisis de la representación social sobre el trabajo a partir de una serie de palabras inductoras que permiten analizar cuatro dimensiones del trabajo. En primer lugar, cómo significan el trabajar en este tipo de industria; en segundo lugar, cómo representan la empresa donde laboran, con el objetivo de reconocer qué significados e imágenes le atribuyen al trabajar y pertenecer a la misma; en tercer lugar, la construcción que hacen como grupo del personal operario y sus funciones. Finalmente, reconocer qué significados e imágenes se asocian con la palabra “proyecto”, que guarda una relación con el proceso de producción de la empresa y su organización del trabajo, así como con las condiciones concretas del mismo.

Los resultados que aquí se describen corresponden a 45 operadoras de producción de distintos niveles (ensamble, reparación, detección de fallas, empaque o apoyo a supervisión). El procedimiento de análisis para las asociaciones utilizado retoma el diseño desarrollado por Grize, Vergés y Silem (en Abric, 2001). En total se obtuvieron tres palabras o frases por participante y las explicaciones sobre las mismas, en una modalidad de listado simple. La aplicación se concluyó en 2015.

La empresa estudiada se sitúa en la ciudad de Guadalajara, Jalisco, en la zona metropolitana, es de origen estadounidense y se instaló en la región a finales de la década de los años noventa. En esta empresa, se ensamblan y fabrican aparatos, partes y componentes electrónicos de alta tecnología para productos o servicios que conllevan usos complejos, de vanguardia, en una era de comunicación y relaciones globales. Ahí se fabrican partes para aparatos médicos novedosos, telefonía móvil, telecomunicaciones, electrodomésticos y servicios de alto costo, entre otros productos. En su fabricación se utiliza maquinaria y tecnología avanzada, un trabajo de ingeniería y de electrónica complejos que están en constante innovación para aumentar la producción, sea el producto o los tiempos y condiciones para producirlo. Además, es un trabajo de gran demanda, de mucha presión y exigencia, con periodos de alta producción y, por ende, de mayor exigencia para el personal. Por razones de confidencialidad, se omite el nombre de la empresa estudiada.

Los análisis aquí presentados se recuperan primordialmente del cuestionario de asociaciones libres, a partir de las palabras, frases y sus explicaciones que relacionan las personas entrevistadas.

Lo que significa trabajar en la Industria Electrónica de Jalisco

El trabajar en la IE se relaciona con ciertos significados e imágenes que se centran primordialmente en las condiciones del trabajo cotidiano. Es decir, se construye desde el ensamble y reparación, de los aparatos que se producen, las exigencias y condiciones que la “labor directa” implica o desde los valores que le son asociados (trabajo en equipo, trabajar con calidad, cumplir las metas, etcétera).

Los resultados muestran que para las mujeres operarias el trabajo se asocia, en primer lugar, con las *partes y procesos de la producción*, es decir, lo relacionan con el ensamble y la fabricación de partes y componentes electrónicos, de tarjetas y aparatos que son la parte central de la actividad que realizan en las líneas de producción. Al preguntarles qué significaba para ellas trabajar en la industria electrónica, la relación que establecen remite a las partes de aparatos con las que se trabaja (componentes, tarjetas, tornillos, piezas, etc.) y a los productos que en la empresa se ensamblan o fabrican (celulares, lavadoras, computadoras, etcétera). Además, también se refieren al proceso de fabricación y ensamble a través de las actividades como la reparación, el diagnóstico o la soldadura de partes, lo que remite al quehacer cotidiano dentro de la fábrica.

El trabajo de las mujeres en las líneas de producción, sea ensamblando o reparando partes y aparatos, se muestra como una actividad de mucha intensidad y exigencia, con variaciones según la demanda tanto en lo que se produce como en la forma de producirlo. Como operarias de producción, tienen que rotar entre varios proyectos, en los que se fabrican o ensamblan partes y productos de distintos aparatos para diferentes clientes o marcas. De la misma forma, experimentan un cambio frecuente en sus jornadas de trabajo, en la actividad que realizan en las líneas y en las rutinas de su vida personal fuera de la empresa. En ese sentido, las partes y aparatos se vuelven vitales en la cotidianidad de las mujeres, dentro y fuera del trabajo.

En segundo lugar, el trabajo en las líneas se asocia a las condiciones concretas de la producción. Así, las operarias perciben al trabajo como “peligroso”, “mal pagado”, “estresante”, “rutinario”, “cansado”, aunque algunas también lo definen como “interesante” o como un empleo en el que se trabaja “a gusto”. Las condiciones inherentes que son percibidas por el personal de la empresa y que remiten a sus valoraciones son consideradas al momento de definir lo que significa trabajar en esta industria. De igual manera, también se relaciona con la forma en que se lleva a cabo la actividad, desde la “organización” que involucra, la “seguridad”, las “metas” de la producción o la “calidad” con la que debe realizarse la fabricación o que se espera del producto final. Estas percepciones sobre las condiciones del trabajo aparecen con mayor frecuencia en el grupo de mujeres (por arriba del 25%).

Trabajar en la industria electrónica se asocia también a ciertos valores del orden laboral flexible así como a la satisfacción que pueden obtener del empleo. Sin embargo, para las mujeres operarias, estos valores que remiten a ciertos principios sobre la organización del trabajo promovidos por la empresa (“calidad”, “responsabilidad”, “innovación”, “trabajo en equipo”, entre otros) tiene una menor presencia que en los hombres (16.9% para mujeres, 22.4% para los hombres). Para las operarias, hablar de las condiciones del trabajo muestra una percepción que tiende a ser más desfavorable, la cual se centra en los aspectos arriba mencionados.

A diferencia de los varones, las mujeres dan mayor peso a aquellos aspectos que enfrentan cotidianamente en el trabajo y desde su condición de mujeres en puestos de menor reconocimiento y mayores desventajas. En el estudio, se observó que para el personal de la empresa en general, la actividad que realizan (ensamblar, reparar, soldar) se percibe como un trabajo “fácil” que cualquiera puede realizar, por lo que el papel que ocupan en la cadena de valor de la IE es considerado menor y es poco reconocido, a pesar de que en la empresa se resalte que todas las actividades son igualmente importantes.

Mientras que para los varones trabajar en esta industria se asocia más con el logro personal, al aprendizaje que puedan obtener del empleo o a la posibilidad de mejorar en términos profesionales, para las mujeres son más importantes aquellos aspectos relacionados con sus condiciones de trabajo, tanto en la producción como en cuanto a los beneficios que pueden obtener en este empleo. Las mujeres valoran más tener un empleo estable, seguro y un salario fijo, preocupadas por satisfacer las necesidades familiares y domésticas, como se observa en la siguiente información.

Cómo perciben a la empresa

A la par de lo anterior, las mujeres construyen una imagen particular sobre la empresa y lo que ésta fabrica, definición que también involucra su papel en su situación personal. Así, la empresa es percibida como una fuente de estabilidad laboral y económica para el grupo de mujeres operarias (27.7% del total), porcentaje que fue mucho más alto que el del total de las personas participantes. Entre los significados e imágenes que aparecen con mayor relevancia para las mujeres, la empresa parece objetivarse como una “buena empresa” porque les ofrece un empleo (27.7%), porque les brinda la posibilidad de crecimiento en el trabajo y por los valores que promueve (24.4%) y por las condiciones del trabajo (20%), especialmente por las prestaciones y beneficios que les puede aportar.

Lo anterior resulta clave para comprender la experiencia subjetiva de las mujeres en este tipo de empleos, dado que muestra una relación con las expectativas que configuran en torno al trabajo en la empresa y su situación personal. Por ello, para las operarias no parece tan sobresaliente ver a la empresa como una gran fábrica transnacional y de grandes dimensiones, con producción de gran alcance y que pro-

duce aparatos de última generación, como sí lo hacen los varones. Lo que importa para ellas es aquello que se relaciona directamente con su experiencia cotidiana de trabajo y sus expectativas. Así, al construir una imagen de la empresa como fuente de estabilidad laboral y económica, aparecen respuestas en las que la definen como un “trabajo estable”, como “oportunidad de empleo” o como “seguridad” en relación con el hecho de tener un ingreso y empleo seguros. Muy diferente al caso de los varones, quienes no otorgan la misma atención a las condiciones del trabajo (16.3%) como sí al desarrollo personal (20.2%). Las mujeres también asocian el hecho de trabajar en esta empresa con ciertos valores que la misma promueve u otros aspectos de las condiciones de trabajo que ofrece. Así, las mujeres consideran que este tipo de empresas les permite “crecer” en el trabajo y que es una “oportunidad” que pocas veces tienen o a la cual pueden acceder. Además, consideran que este empleo puede implicar para ellas cierta “superación”, “mejora” o “desarrollo” en el trabajo. También mencionan algunos valores asociados como el “respeto” y la “igualdad”, o resaltan el trato que reciben por parte de la empresa, al considerar que es mejor que en otros empleos y que les da la posibilidad de mejorar como personas.

En el caso de las condiciones concretas del trabajo en las líneas de producción, aparecen nuevamente mencionadas al indagar sobre sus percepciones sobre la empresa, resaltando tanto los aspectos desfavorables de la producción (“cansancio”, “presión” o “explotación” experimentada en el trabajo, por ejemplo), las condiciones concretas en las que se desarrolla la actividad (“amabilidad” o “lugar cómodo”) y, en menor medida, sobre aspectos favorables que perciben del trabajar en las condiciones que ofrece la empresa (“metas”, “seguridad” u “horarios”). Las respuestas aluden a las condiciones en que se realiza el trabajo en el cual se exige tener disponibilidad de horarios, trabajar jornadas extensas, en un área específica, por metas y objetivos o con ciertos recursos, tales como una “bata” o maquinarias. Se observa que si bien consideran el empleo como estable, también lo perciben como cansado o por sus condiciones de explotación.

La experiencia de trabajar en proyectos de producción

Al indagar sobre la forma en que percibían los proyectos de producción, se observó que las respuestas o asociaciones incorporaban contenidos expresados en las dimensiones anteriores y que sintetizaban en alguna medida el sentido del trabajo en esta empresa a través de significados e imágenes diversas. La relación que hacen de los “proyectos” es amplia e involucra las partes y los procesos de fabricación, la estabilidad económica y laboral, las condiciones concretas de las actividades que realizan, refiere a los valores y el desarrollo personal y produce una imagen del cliente o la marca para la que se trabaja.

El punto de vista de las operarias refiere a la organización del trabajo en los proyectos, en las líneas de producción y cómo debe llevarse a cabo, generalmente desde su

planeación, su diseño y sus procesos de organización. Estas ideas representan 28.3% de un total de 219 respuestas en las que se relaciona a los proyectos con la planeación y el diseño que implica en un modelo flexible de producción (“planeación”, “metas” y “objetivos” de producción, “diseño”, “expectativas”, “finalidad” o “intención”) así como a su organización y planeación o a ciertos principios del modelo de trabajo (“calidad”, “seguridad”, etcétera). Con ello se observa una acción de apropiación de valores y sentidos sobre el trabajo que son mediados por el discurso e ideología de la empresa: cumplir con las metas, trabajar con calidad, llevar a cabo los objetivos, etc. Esto no implica sólo un conocimiento de tipo manual y técnico acerca del trabajo, sino un convencimiento de las condiciones, las metas y los objetivos planteados. En las respuestas del personal en general, la asociación que se hace de los proyectos a ciertos valores promovidos por los modelos flexibles del trabajo era evidente, y de alguna forma ocurrió así para las mujeres. El trabajo en equipo y de la calidad con la que debe realizarse la actividad en los proyectos fueron aspectos claves para definir la cotidianidad del trabajo. Del mismo modo, referencias al trabajo rutinario, de mucha exigencia y presión, se vincularon a ello.

La imagen que construyen de sí mismas como operarias

Finalmente, se indagó sobre la forma en que se percibían como personal operativo de producción. El objetivo era examinar qué imagen se configuraba respecto de sí y, posiblemente, sobre su papel en este tipo de empleos. Los resultados obtenidos mostraron que las referencias hacia el personal operativo se sitúan en las funciones que realizan (29.6%), que aparece con un porcentaje más alto que el grupo en general, y en las asociaciones que hacen referencia a la imagen del ser operativo (26.98%, con un total de 189 palabras o frases asociadas). La imagen de sí mismas se centra en las condiciones concretas del trabajo, a las que hacen referencia constantemente.

Particularmente, las mujeres se ven a sí mismas a partir de las funciones que se les asignan y de las tareas que realizan, en primer lugar con 32.12% del total de las asociaciones (165 palabras o frases), más alto que el grupo en general. En síntesis, aquí se construye una imagen del ser operador y operadora de producción que incorpora ciertos significados contruidos desde la experiencia de las personas en su trabajo cotidiano, pero que incorpora elementos más allá del mismo. Una imagen desde sus funciones, de sus condiciones de trabajo, de los valores que se le atribuyen, desde las oportunidades que tienen para superarse y desde su nivel de salario. Ser operadora de producción se objetiva en la actividad de ensamble y fabricación de tarjetas (PCB), con todo lo que ello implica. Por tanto, se observan palabras y frases asociadas al ser operadoras como “ensamble”, “producir”, “tarjetas”, “empaque”, “soldador” o “inspección”, entre algunas otras.

De manera similar, aparece una imagen específica del ser operaria de producción en la que se expresan palabras y frases que remiten al lugar y posición que ocupan

dentro de la empresa en una jerarquía o estructura de mando, de estatus o de beneficios. Así, el ser operario u operaria se relaciona con el ser “trabajador” u “obrero”, “empleado” o “gato” o persona “sin estudios”, muchas veces en referencia a los varones, a pesar de que existe una alta presencia femenina. En algunos casos, se les define por la condición de género (“mujeres”), de edad (“gente mayor”) o social (“amas de casa” o “primaria”, resaltando el nivel educativo). En otro sentido se refieren asociaciones en las que se hace alusión a que el personal operario en general experimenta ciertas condiciones en el trabajo, como ser quienes “trabajan más”, que son parte del “inicio” de la producción o que son muchas veces “ignorados” porque “al trabajador nunca se le ha dado su lugar que merece”. En esta construcción de la imagen del personal operario emergen referencias generales respecto a las operadoras y operadores, que los ubican como “trabajadores”, como “empleado(s)” y como “obrero(s)”, como también se les adjudica un papel clave en la organización del trabajo como “base humana” al considerar que “el operador es la parte más importante en la manufactura o servicio”, que es un “recurso humano” o “mano de obra”. Así lo muestran algunas explicaciones del personal operario:

E9-O: *“(ser operador es) hacer labores que los jefes no hacen”*

E2-O: *“(el operador) es un simple trabajador”*

Estas ideas se manifiestan tanto en el cuestionario como en las entrevistas, en los que ser parte del personal operario significa ser la base de la producción, el nivel más bajo de la empresa, quienes ensamblan partes con responsabilidad y compromiso, pero con sobrecarga de trabajo, con mucha presión, explotación, con bajo salario y pocas oportunidades de desarrollo personal. Empero, sobresalen las referencias a su condición de ser el nivel más bajo de la empresa y que se significa en varios sentidos: como el nivel más bajo en la cadena de producción, en la cadena de mando o en nivel educativo. De ahí las referencias a términos y frases como “nivel (más bajo)”, “gato”, “primer nivel”, “explotado”, “sin estudios” o tener siempre que “explicarle cómo hacer las cosas”. Esta imagen del ser operaria de producción se complementa con las referencias que hacen sobre las condiciones del trabajo que realizan, con el estrés, la presión y la sobrecarga con la que desarrollan el ensamble y la fabricación de partes y componentes. Desde una valoración más cualitativa, se observan palabras y frases que definen el trabajo de las operarias como “rutinario”, “duro” y de mucha “carga”, que refieren la “presión” constante, el ser un trabajo “negreado”, “explotado” o que se realiza siempre “bajo presión”. Entre las definiciones y explicaciones que hacen las personas entrevistadas, particularizan las condiciones como de “mucho trabajo por poco dinero”, que estos puestos “tienen una gran responsabilidad de trabajo”, “trabajan más estos puestos que ganan menos” o “te tratan como si fueras mecánico y no como ser humano”, esta última definición dada a la palabra asociada “robot”. Todas estas definiciones fueron expresadas tanto por el personal calificado como por el personal operario.

Finalmente, y a pesar de todo lo anterior, también el trabajo de las operadoras de producción se asocia, aunque en lo mínimo, con ciertos valores que se configuran en el discurso de la empresa y que aportan elementos para construir una imagen del ser operaria de producción. En esta parte, se construye una imagen del personal operario como personas responsables, trabajadoras, honestas y compañeras, etc., cualidades y valores que no dependen de las condiciones que el trabajo y su condición de obreros les plantea, sino de su compromiso para el trabajo, el cumplimiento de metas o la calidad.

Conclusiones: del sentido del trabajo a las identidades de las mujeres operarias

Al analizar a mayor profundidad tanto la organización de los contenidos expresados en las asociaciones como su proceso de construcción, es posible que una serie de imágenes y estereotipos sobre los diversos grupos se reafirmen a través de las asociaciones y de las entrevistas, que remiten a significados sociales, más allá del trabajo y que las personas entrevistadas reproducen en la empresa, como sucede con las diferencias de género. De ahí que las asociaciones no solamente permiten identificar la relación de contenidos (imágenes, significados y prácticas) relacionadas con un objeto social determinado (el trabajar en la IE), sino que trazan una organización de los mismos, que varía en función de la experiencia y condición social y de género de cada grupo. Este proceso de organización, visto en su conjunto, conforma una manera de interpretar la realidad inmediata, en este caso, la del trabajo en la IE y en una empresa concreta. No se debe olvidar que las representaciones sociales “constituyen modalidades de pensamiento práctico orientadas a la comunicación, la comprensión y el dominio del entorno social, material e ideal. En tanto que tales, presentan características específicas a nivel de organización de los contenidos, las operaciones mentales y la lógica” (Jodelet, 1984: 474). El conjunto de significados e imágenes que antes se describieron da cuenta de esta función.

En las asociaciones se observa una aproximación a tres dimensiones del proceso de objetivación de una representación social (Jodelet, 1984). Primero, hay un proceso selectivo, que implica una construcción particular expresada en imágenes y significados sobre la industria, la empresa y el trabajo. Ello define tanto los términos que se utilizan como el orden en el que se presentan. Segundo, hay un esquema que se configura o estructura como grupo, la información hasta ahora planteada da cuenta de un conjunto de significados e imágenes que configuran su sentido. Tercero, se da un proceso de naturalización, en los términos e imágenes que las personas asocian a tales objetos sociales (trabajo, empresa, industria). Como señala Vasilachis de Gialdino (2003), las personas recurren a las representaciones sociales para interpretar el mundo, reflexionar sobre su propia situación y la de los demás. Las personas reflexionan,

en este caso, a nivel personal sobre el propio trabajo y en ese proceso se construye un orden de contenidos sobre su experiencia colectiva en esta industria. De esta manera, se puede concluir que existe una relación entre las representaciones que las trabajadoras construyen sobre el trabajo y las identidades desde la condición social y de género. El trabajo no es un objeto social en abstracto, sino que se construye de relaciones subjetivas que involucran otras dimensiones de la vida de las personas a nivel personal y social, por ello aporta elementos para definirse como persona y trabajador(a), además de darle un sentido a la acción. La construcción aporta elementos para reconocer el proceso de diferenciación y asimilación de las identidades. Como señala Dubar (2001), la identidad juega un doble papel de ser tanto *para sí* como *para los otros*. En primera instancia, ello es su proceso de construcción, donde las identidades plantean una referencia tanto para la persona o el individuo como para el grupo o colectivo. Las personas, al identificarse, se sitúan en grupo social, asimilan sentidos y prácticas para sí, roles y rutinas, normas y valores que les permiten decir quiénes son en un contexto de relaciones determinado.

Referencias

- Abric, J.-C. (2001). "Metodología de recolección de las representaciones sociales". En Abric, J.-C. (ed.), *Prácticas sociales y representaciones*. México: Ediciones Coyoacán.
- Barba, C. y Pozos, F. (2001). "El mercado de trabajo de los trabajadores no manuales de la industria electrónica de la zona metropolitana de Guadalajara: un estudio de caso", *Revista Espiral. Estudios de Estado y Sociedad* VIII (22).
- Beck, U. (2008). *¿Qué es la globalización?* Madrid: Paidós.
- Beck, U. (2010). *La sociedad del riesgo. Hacia una nueva modernidad*. Barcelona: Paidós.
- Benner, C. (2004). "El trabajo en la sociedad red: lecciones de Silicon Valley". En Benner, C., *La sociedad red: una visión global*.
- Castells, M. (2009). *La era de la información. Economía sociedad y cultura. Vol. I La sociedad red*. México: Siglo XXI.
- Charmaz, K. (2013). "La teoría fundamentada en el siglo XXI". En Denzin, N. y Lincoln, Y., *Estrategias de investigación cualitativa*. Barcelona: Gedisa.
- Creswell, J. (2009). *Research design. Qualitative, quantitative and mixed methods approach*. Estados Unidos: SAGE.
- Dabat, A.; Ordóñez, S. y Rivera, M. (2005). "La reestructuración del clúster electrónico de Guadalajara (México) y el nuevo aprendizaje tecnológico", *Problemas del Desarrollo, Revista Latinoamericana de Economía* 36 (143).
- De La Garza, E. (2006). *Reestructuración productiva, empresas y trabajo en México*. México: FCE/UAM.

- De la O, M. E. (2006). "El trabajo de las mujeres en la industria maquiladora de México: balance de cuatro décadas de estudio", *AIBR Revista de Antropología Iberoamericana* 1 (3): 404-427.
- De la O, M. E. (2007). "Entre la flexibilidad, el trabajo fragmentado y la precariedad laboral. Los obreros de las maquiladoras del norte y centro de México". En Guadarrama, R. y Torres, J. L. (coords.), *Los significados del trabajo femenino en el mundo global. Estereotipos, transacciones y rupturas*. Barcelona: Anthropos/UAM.
- Dubar, C. (2001). "El trabajo y las identidades profesionales y personales", *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo* 13. Disponible en: <http://relet.iesp.uerj.br/Relet_13/Relet.13.pdf>.
- Dubar, C. (2002). *La crisis de las identidades. La interpretación de una mutación*. Barcelona: Bellaterra.
- Durand, J. P. (2011). *La cadena invisible: flujo tenso y servidumbre voluntaria*. México: FCE.
- Dussel, E. (1999). *La subcontratación como proceso de aprendizaje: el caso de la electrónica en Jalisco (México) en la década de los noventa*. México: CEPAL.
- Dussel, E. (2003). "La industria electrónica en México y Jalisco (1990-2002)". En Dussel, E.; Palacios, J. y Woo, G., *La industria electrónica en México: Problemática, perspectivas y propuestas*. Guadalajara: Universidad de Guadalajara.
- Ernst, D. (2003). "Redes globales de producción, difusión de conocimiento y formación de capacidades locales. Un marco conceptual". En Dussel, E.; Palacios, J.J. y Woo, G., *La industria electrónica en México: problemática, perspectivas y propuestas*. Guadalajara: Universidad de Guadalajara.
- Gabayet, L. (2002). "De mal en peor. Las relaciones laborales en la rama electrónica de Guadalajara, Jalisco", *El Cotidiano* 19 (16): 27-36.
- Gabayet, L. (2006) "Atrapadas entre la flexibilidad y precariedad del trabajo. Las obreras de la industria electrónica de la zona metropolitana de Guadalajara, 1988-2004", *Desacatos. Revista de Antropología Social. Mujeres, trabajo y sindicatos en la globalización* 21: 2006.
- Gee, P., Hull, G. y Lankshear, C. (2002). *El nuevo orden laboral. Lo que se oculta tras el lenguaje del neocapitalismo*. Barcelona: Ediciones Pomares.
- Hernández-Sampieri, R.; Fernández-Collado, C. y Baptista-Lucio, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw-Hill.
- Instituto de Información Estadística y Geográfica de Jalisco (IIEG) (2018). "Industria electrónica. Ficha sectorial. Gobierno del Estado de Jalisco". [En línea]. Disponible en: <https://iieg.gob.mx/contenido/Economia/fs_Electronica.pdf>.
- Jodelet, D. (1984). "Las representaciones sociales: fenómeno concepto y teoría". En Moscovici, S., *Psicología social II*. Buenos Aires: Paidós.
- Lüthje, B. (2003). "Manufactura electrónica por contrato: producción global y la división internacional del trabajo en la era de Internet". En Dussel, E.; Palacios,

- J.J. y Woo, G., *La industria electrónica en México: problemática, perspectivas y propuestas*. Guadalajara: Universidad de Guadalajara.
- Lüthje, B.. (2006). "The changing map of global electronics. Networks of mass production in the new economy". En Smith, T.; Sonnenfeld, D. y Pellow, D., *Challenging the chip. Labor rights and environmental justice in the global electronics industry*. Philadelphia: Temple University Press.
- Magaña, C. (1996). "*Obreras en Burroughs y Motorola: ámbito doméstico, roles femeninos y trabajo*". Tesis de Licenciatura en Sociología. Guadalajara, CUCSH-Universidad de Guadalajara.
- Magaña, C. (2001). "*Cuando el tiempo nos alcance: una empresa virtual con autoridades reales y trabajadores de carne y hueso*". Tesis de Maestría en Antropología Social. México, CIESAS.
- Palacios, J.J. (1992). "Guadalajara: ¿El valle del silicio mexicano? La industria electrónica en una área que se abre a la exportación", *Eure* XVIII (55): 47-59.
- Palacios, J.J. (2003). "La industria electrónica en Jalisco: ¿de aglomeración desarticulada a complejo industrial integrado?". En Dussel, E.; Palacios, J. y Woo, G., *La industria electrónica en México: Problemática, perspectivas y propuestas*. Guadalajara: Universidad de Guadalajara.
- Partida, R. (1996). "Reestructuración productiva e industria electrónica en Guadalajara", *Espiral, Estudios sobre Estado y Sociedad* II (5).
- Partida, R. (2001). "Empleo flexible: el trabajo subcontratado en Jalisco", *Región y Sociedad* XIII (22).
- Partida, R. (2004). "Las fases de desarrollo de la industria maquiladora electrónica en Jalisco", *El Cotidiano* 20 (126).
- Promexico (2018). "Mapa de inversión en México. Perfil del sector electrónico. Disponible en: <http://mim.promexico.gob.mx/swb/mim/Perfil_del_sector_electronico/_lang/es>.
- Vasilachis de Gialdino, I. (2003). *Pobres, pobreza, identidad y representaciones sociales*. Barcelona: Gedisa.

INSERCIÓN PROFESIONAL DE JÓVENES. UN ACERCAMIENTO DESDE LA FENOMENOLOGÍA

*Juan Manuel Godínez Flores**

Resumen

El acceso al empleo para los jóvenes profesionistas se ha transformado con los cambios en la legislación laboral, ajustes políticos, sociales y económicos; estos elementos generan en los empleos ofertados condiciones inestables, donde los contratos por tiempo determinado son cada vez más comunes, privando a este segmento de la población de la posibilidad de estructurar un plan de carrera dentro de las empresas o acceder a programas de seguridad social. Así, la inserción profesional se ha concebido, por lo general, como el “tránsito” de la educación superior al trabajo; sin embargo, representa un proceso complejo en el que se combinan diversos factores como las características de los mercados de trabajo, el valor del trabajo, las cualificaciones adquiridas en la formación, el aprendizaje profesional, entre otros. El principal objetivo de este capítulo es analizar cómo los jóvenes viven el proceso de inserción profesional, así como dar a conocer los modelos de inserción que a partir de la investigación se lograron construir; se delimita el concepto de inserción profesional y su importancia para abordarlo desde un enfoque fenomenológico.

Palabras clave: inserción profesional, trabajo, jóvenes, educación.

* Profesor-Investigador asociado de la Unidad Multidisciplinaria de Estudios sobre el Trabajo de la Facultad de Psicología de la Universidad Autónoma de Querétaro. Cuenta con estudios de Doctorado en Ciencias Sociales por la Universidad de Guanajuato (programa PNP-C-Conacyt). Contacto: <juanmanuelgf@hotmail.com>.

Introducción

La inserción profesional hace referencia a las fases de integración al empleo; éstas pueden estar caracterizadas por periodos de desocupación, prácticas profesionales o empleos con condiciones laborales inestables. Si bien no es un común denominador para todos los jóvenes insertarse al mercado laboral al concluir su formación profesional, la gran mayoría se enfoca en esta dinámica debido a la falta de recursos para emprender un proyecto que los aleje de la figura de “empleado”. La educación se posiciona como componente fundamental en el discurso de qué estrategias se deben seguir para un óptimo desarrollo político de todos los países. Los aspectos considerados (trabajo-educación) tienen la misma importancia para los individuos, pues a través de ellos buscan tener cabida en algún estrato social. Así, la educación, específicamente la educación profesional, tiene la capacidad de impactar en la construcción de la propia personalidad, pues brinda los conocimientos técnicos necesarios para la incorporación al mundo laboral y ubica a las personas dentro de un círculo de profesionistas con los mismos conocimientos, objetivos y responsabilidades. También el trabajo es un constituyente esencial de la persona debido a la centralidad que ocupa en la vida del ser humano.

Estas cuestiones tienen claras implicaciones para la inserción profesional. Así, sus cualificaciones y su preparación son parte de las herramientas que influyen en sus probabilidades de empleabilidad y en la calidad del trabajo a obtener. Aparentemente, para lograr una inserción profesional exitosa se requiere educación, capacitación de calidad y el uso de recursos que faciliten el acceso a información relevante en materia de puestos de trabajo. La posesión de todos estos conocimientos, la experiencia aplicada, la tecnología organizacional y las destrezas profesionales hacen posible que de manera conjunta y relacional los jóvenes desarrollen y expresen cuáles son las vicisitudes de vivir un proceso de inserción laboral cada día más complicado.

El presente análisis retoma datos obtenidos de jóvenes egresados de las carreras de Psicología del Trabajo e Ingeniería en Automatización, pertenecientes a la Universidad Autónoma de Querétaro. La primera, ha mostrado un mayor crecimiento respecto a las egresados en los últimos años; sin embargo, el campo laboral al que pueden acceder no parece quedar del todo claro, las funciones a desempeñar propias de este grupo de profesionales se ven relacionadas con los conocimientos de otro cuerpo de profesionistas que puede adentrarse en un mismo segmento de mercado, orillando al primer grupo en cuestión a especializarse incluso en tareas que no son específicas de su área para satisfacer la demanda de las empresas. Respecto a Ingeniería en Automatización, de acuerdo con el acercamiento de la sociología de las profesiones, posee el cuerpo de una profesión clásica ya que cimienta conocimientos bien delimitados y ha adquirido un estatus determinado dentro del estrato social.

Problematización teórica

Es muy común el uso del concepto “inserción profesional” para hacer referencia al vínculo entre la educación y el trabajo, este concepto ha sido presentado como una articulación de lo educativo y laboral o como proceso de socialización (Jacinto, 2006). Estas definiciones se oponen a otras que sólo dejan ver a la inserción como punto de inicio o llegada al empleo. La inserción profesional de los jóvenes es considerada como un periodo de tiempo relativamente largo y no sólo como un acontecimiento puntual relacionado con los aspectos laborales. Algunas otras definiciones tratan la inserción profesional como un proceso mediante el cual los individuos acceden a una posición de trabajo dentro del mercado laboral. Esto supone que el proceso de los jóvenes respecto a la inserción profesional se vive como un hecho en sí, donde las características del mercado de trabajo orientan a experimentar un conjunto de vivencias determinantes para la vida futura de los individuos. La complejidad del proceso de inserción queda así relacionada con la influencia de múltiples factores. De manera general, se hace referencia a la inserción profesional cuando el puesto de trabajo está relacionado con la formación o especialización de la persona que lo va a desempeñar, debido a que el concepto “profesión” está íntimamente vinculado con el currículum formativo. En consecuencia, la inserción profesional se desarrolla dentro de un entorno productivo, con funcionamiento de empresa, que resulta educativo para la persona (Porras, 2013).

El concepto de inserción profesional es útil para hablar de lo acontecido durante el inicio de la trayectoria laboral de los jóvenes, así como de sus primeras prácticas, oportunidades y experiencias. La inserción es un elemento integrador de esa trayectoria laboral. Debido a ello no es considerado como “un periodo largo”, aunque tampoco queda reducido a mostrar únicamente el primer empleo al que accede un profesionista. Es importante destacar que autores como Jacinto y Millenar (2009) han indagado acerca de la relevancia del primer empleo dentro de la trayectoria laboral, resaltando el papel que juega al momento de integrarlo a las experiencias laborales posteriores.

La relación entre juventud, educación y empleo se muestra entonces como un constructor capaz de indagar en la forma en que se recompone la sociedad salarial; obtienen un puesto significativo cuando se hace referencia a la transformación de las relaciones sociales ligadas al trabajo y el empleo (Leyva, 2006). No obstante, las transformaciones en el mundo laboral no se pueden apartar de las que competen a las temporalidades sociales e individuales. La metamorfosis del mundo productivo no se separa así de los cambios estructurales ni de los nuevos cambios tecnológicos.

Los avances en el estudio sobre profesiones han logrado profundizar en diversas dimensiones. Si bien existe mayor conocimiento, no se puede hablar todavía de una definición universal que abarque las exigencias de los investigadores en el estudio de las profesiones; aun así, existen coincidencias respecto a las bases que se deben reto-

mar y desarrollar. En la actualidad, la sociología de las profesiones sigue siendo un sitio importante del esfuerzo intelectual para entender las fronteras disciplinarias en el mercado académico, los cambios en la sociedad, en el mercado laboral y dentro y alrededor de las profesiones. Los múltiples cambios que se generan en estos aspectos dan paso a que estos fenómenos sean investigados rápidamente, incluso cuando se siguen transformando.

Como señala Urteaga (2011), el especialista que conoce las dimensiones que poseen las profesiones las conceptualizaría como conjuntos ocupacionales que, después de un recorrido profesionalizante y de alcanzar el status de profesión, se disponen a regular sus respectivos procesos de práctica, adquiriendo un determinado acumulado de saberes que conforman un cierto patrón cultural, sistemático y competencial con el cual se irán autorregulando mediante códigos pertenecientes a la misma profesión, otorgando así respuesta a las situaciones cambiantes que se les presenten.

Una perspectiva de construcción social de las profesiones considera qué tipo de ocupaciones son generalmente interpretadas como “profesiones”. Existe una distinción donde las “grandes profesiones”, que incluyen la presencia de un proceso de evaluación para el ingreso a la profesión, un cuerpo común de conocimientos, un código de ética y de una asociación profesional (Luna, 1979). La dificultad con este enfoque es que se puede debatir interminablemente en una visión que tiende a estar basada en tipos “ideales” y, por tanto, representa una perspectiva particular de la profesión. Sin embargo, algunas características parecen ser bastante generales y resistir el paso del tiempo; por ejemplo, la posesión de conocimiento especializado, el ejercicio de pensamiento autónomo y el compromiso con la estructura social.

Una profesión puede ser considerada como una ocupación razonablemente bien definida que se encuentra con un conjunto de criterios para ser una profesión, puesto que se derivan de una construcción social. La mayoría de las profesiones opera en un mercado nominalmente libre, y debido a la gran multiplicidad de las prácticas profesionales, existen diversos modelos que resaltan de cada profesión su estructura, su dinámica, su función y sus incidencias. Los trabajos de Dubar y Tripier (en Panaia, 2008) parten de cuatro principios de análisis:

- Todas las profesiones pasan por procesos de estructuración y de desestructuración donde adquiere un papel importante el entorno social, cultural, político y económico.
- La profesión es inseparable del medio social donde es puesta en práctica.
- La profesión debe ser vista como una interacción dinámica entre las instituciones de formación educativa, el mercado de trabajo y las trayectorias, individuales.
- Dentro de las profesiones se identifican los fragmentos profesionales organizados y competitivos.

Cualquier actividad profesional debe ser estudiada como un proceso biográfico, ya que, como se ha señalado anteriormente, la individualidad otorgada al sentido de cada

profesión sitúa a los individuos como los poseedores de mayores y mejores herramientas para analizar su trabajo. No se trata sólo de conocer cómo se desarrolla una profesión en el ámbito laboral: es clave entender que la profesión se inscribe en una trayectoria personal, en una vida de trabajo, una dinámica temporal que muestra el sentido que una actividad profesional tiene para quien la ejerce (Ballesteros, 2005).

En el esfuerzo por vislumbrar los elementos que componen una profesión, se retoma la tendencia apoyada en la sociología de las profesiones, la cual es capaz de brindar argumentos para su comprensión en el cambiante mundo del trabajo. Cada una de las propuestas de este campo de conocimiento, orienta sus análisis en relación con la práctica profesional y los retos que adquieren los organismos reguladores y formadores en la consolidación de disciplinas que permitan nuevas visiones en un contexto de continua reflexión y debate.

La investigación sobre las profesiones ha tomado un nuevo enfoque, que consiste en estudiar las aspiraciones profesionales de los grupos ocupacionales. Larson (en Sánchez y Sáez, 2004) da una definición de las profesiones con el fin de distinguirlos de otros grupos ocupacionales, donde gran interés se ha dirigido hacia el estudio de las estrategias utilizadas por los diferentes grupos para alcanzar un cierto estatus social como “profesión”. En investigaciones recientes se aprecia una prometedora dirección de la teoría de las profesiones hacia conocer cómo el uso de un discurso del profesionalismo afecta las ocupaciones individuales (Sáez, 2003). Como practicantes de una ocupación, el individuo se relaciona con un colectivo, con lo cual ejerce una lógica disciplinaria que influye en las necesidades de formación de los profesionales.

Enfoque metodológico y acercamiento al trabajo de campo

A continuación, se muestra una visión panorámica de la metodología sobre la cual se abordó el objeto de estudio para cumplir el objetivo general de la investigación. Cabe mencionar que durante las etapas en las que se dividió la investigación se buscó identificar los diversos perfiles que se construyen en un contexto laboral enmarcado por la flexibilidad, los cuales hacen notoria la insuficiencia de intentar abordar y explicar la inserción profesional únicamente por las características que manifiesta el origen social, educativo o por la estructura del mercado de trabajo. En resumen, la investigación fue realizada desde el enfoque cualitativo, específicamente desde la fenomenología, a partir de lo cual se indagó acerca de las experiencias individuales de los jóvenes alrededor de la inserción bajo una perspectiva teórica fenomenológica, analizando los hechos a partir de cómo viven el proceso de inserción y la manera en que construyen sus estructuras narrativas.

La metodología cualitativa abre un espacio en el análisis de los problemas sociales y culturales, adoptando para ello diversos procedimientos, como el análisis de la estructura narrativa, la cual permite un acercamiento a las formas de comunicación y examina la ideología que se oculta tras el lenguaje (Amezcu, 2002). La investiga-

ción narrativa está adquiriendo cada día mayor relevancia en las ciencias sociales y humanas; se trata de una forma específica de investigación, con su propia credibilidad y legitimidad para construir conocimiento; es una perspectiva que amplía las formas de investigación cualitativa (Sparkes *et al.*, 2009). Así, Roberts (en Sparkes, 2002) señala que el estudio narrativo de la vida de las personas se ha convertido en un área para el análisis de las experiencias conectadas con los grupos sociales, las situaciones y los acontecimientos.

Metodológicamente, algunos autores (Serbia, 1999; Onwuegbuzie *et al.*, 2011) recomiendan construir y utilizar una guía de entrevista “flexible” que permita a la persona entrevistada construir un discurso respecto al tema en cuestión, esto implica manejar una guía semiestructurada que oriente las respuestas obtenidas, permitiendo la recopilación de un discurso lineal e independiente.

Durante el desarrollo de esta investigación se analizó una muestra de jóvenes profesionistas de las áreas de Ingeniería en Automatización y Psicología del trabajo en la Universidad Autónoma de Querétaro (UAQ). Fue seleccionada una población joven, con el objetivo de analizar las dinámicas actuales de este estrato por ser un grupo que va integrándose a las filas de la población activa en el mercado laboral. La razón de optar por estas profesiones se fundó en la fuerte vinculación con el sector productivo y la demanda de las empresas por estos perfiles en la creciente industrialización del estado de Querétaro. Para la obtención de datos se realizó una entrevista a una muestra de veinte jóvenes profesionistas, diez por cada carrera, la cual fue grabada y posteriormente transcrita. La estructura del cuestionario para la obtención de datos fue diseñada principalmente con preguntas abiertas con el fin de otorgarle facilidad y fluidez al entrevistado. El cuestionario fue integrado por nueve unidades, ocho de ellas dirigidas a jóvenes profesionistas que trabajaban al momento de la aplicación del cuestionario o habían trabajado y una sección para aquellos que no han tenido contacto con el mercado laboral.

Debido a que el principal objetivo fue indagar sobre las experiencias de los jóvenes profesionistas respecto a las características de su inserción profesional, se trabajó bajo la idea de construir diversos tipos de categorías derivadas de la constancia y el énfasis en que se repetía algún contenido en relación con los aspectos mencionados. La organización, clasificación y tipificación de los datos fue realizada mediante el análisis de las transcripciones de las entrevistas, identificando las opiniones de los jóvenes con mayor trascendencia para el objetivo de la investigación, obteniendo de esta manera información que no se conocía o se había dejado de lado. Se analizó hasta qué punto se había alcanzado la saturación de datos, es decir, lo que sucede cuando la información aparece tan repetidamente que se puede anticipar y donde la recolección de datos ya no posee un valor interpretativo (Sandelowski en Onwuegbuzie *et al.*, 2011). El producto final fue la elaboración de un sistema de categorías basado en casos individuales que permitió comprender las diferentes experiencias que se viven de acuerdo con la profesión de los jóvenes, sus expectativas, exigencias, carencias e incertidumbres.

Presentación y discusión de resultados

Es claro que al momento de relatar sus experiencias, expectativas, ideas o incertidumbres los jóvenes no expresan lo mismo ni hacen referencia a las mismas características de una situación específica. En relación con esta perspectiva, las entrevistas de los profesionistas vinculan los procesos formativos y laborales; para ello, la reflexión de cómo se inicia el proceso de inserción y las dificultades que se edifican alrededor de él hizo necesaria la sistematización de la información de acuerdo con el significado que dieron a cada vivencia dentro del proceso. Las narrativas de los entrevistados muestran las reconstrucciones que realizan del trabajo y de los elementos asociados a éste, reconstrucciones que son producto de múltiples sentidos que proporciona la interacción cultural bajo la cual se desarrollaron.

Una primera dimensión vislumbra las condiciones del núcleo familiar, éste se muestra como uno de los principales apoyos antes y después de la historia laboral, capaz de brindar una primera red de contactos a los jóvenes para lograr insertarse al mercado laboral o de proporcionarles un sentido prioritario de la formación y el trabajo en el transcurso de su vida. Es un elemento relacionado con lo que Bourdieu (2011) expresa en las estrategias de reproducción social. Para Bourdieu, la familia y las estrategias de reproducción están íntimamente relacionadas: sin familia no habría estrategias de reproducción y viceversa. La siguiente dimensión recae en la formación académica que reciben los profesionales en cuestión, su vínculo con la experiencia laboral, el desarrollo de prácticas profesionales y los elementos utilizados en su primera búsqueda de empleo. Por último, la tercera dimensión se conecta con las características que tuvo el primer trabajo al que se insertaron. Apunta al análisis de las condiciones de empleo a los que accedieron, el tipo de organizaciones, las herramientas utilizadas, así como las funciones desempeñadas y las responsabilidades de cada puesto.

En este sentido la inserción profesional es considerada parte fundamental de la futura trayectoria laboral de los jóvenes. La construcción de las dimensiones deja ver que la relación de los jóvenes con el trabajo no puede observarse únicamente a través de su centralidad o marginalidad. Esta relación se muestra con mayor complejidad y es importante diferenciar sus características, ya que éstas no impactan del mismo modo las experiencias de inserción de los jóvenes profesionistas.

Existe una clara diferencia entre los jóvenes que verbalizan que el trabajo no es fundamental en la vida y quienes piensan que es primordial. Si bien existe la orientación en la cual se ve al trabajo como inseparable de la vida en sí, no simboliza necesariamente su centralidad, ya que, en ocasiones, el trabajo se ve únicamente por su utilidad material. Se identificaron diversos relatos que evidencian su primacía o poca significancia. La centralidad del trabajo se ve relacionada con una forma de interacción social y un sentimiento de utilidad para la misma; no sólo tiene que ver con la búsqueda de autonomía o de acceso a oportunidades que le permitan progresar; el trabajo es fuente de desarrollo personal y su existencia o ausencia puede marcar la

vida de las personas. Dentro de este tipo de valorización, aparecen también los relatos que lo mantienen como eje central de la vida y que se debe encontrar en el día a día de las personas, donde es influido por el valor familiar que se le otorga.

En el caso de aquellos jóvenes para quienes es fundamental el trabajo en la vida, pero que de igual manera no lo ponen como un elemento principal o prioritario, es decir que privilegian actividades que tienen que ver con la formación, educación, ocio, entre otras, el trabajo asume un papel de intermediario para poder realizar diversas actividades. Verse inmersos en una situación de trabajo los ubica en una posición reflexiva, tienen la disposición para trabajar, aunque existe la posibilidad de no hacerlo.

En el desarrollo de una segunda dimensión, se muestran algunas de las experiencias en torno a la formación académica y la relación de ésta con el primer empleo. De igual manera se indaga en la experiencia que otorgan las prácticas profesionales y los elementos utilizados en la primera búsqueda de empleo por parte de los jóvenes. Para iniciar la construcción de esta dimensión, es indispensable señalar los periodos de prácticas profesionales de los jóvenes como punto de partida, ya que estas experiencias marcan el inicio de un proceso que los llevará a construir un cuerpo de conocimientos útil al tiempo de enfrentarse al entorno laboral, respecto a esta experiencia prelaboral.

Este requisito de las universidades, las prácticas profesionales, puede muchas veces ser menospreciada. Para algunos jóvenes es más sencillo dejarlas de lado o, en algunos casos, pedir algún tipo de ayuda para que les certifiquen haberlas hecho sin siquiera adentrarse en el mundo laboral que envuelve a la profesión, la poca coincidencia que en muchos casos éstas tienen con la formación puede servir como un detonante que oriente a dejarlas de lado; aun así, para muchos es real la utilidad y coincidencia que encuentran en ellas, al grado de que pueden contar como experiencia profesional válida para sus futuros empleadores. Las prácticas pueden resultar un facilitador al momento de insertarse al trabajo; sin embargo, son sólo una opción de diversas estrategias que utilizan los profesionistas para lograr este objetivo.

Se han analizado las dimensiones laborales que se construyen mediante las experiencias de los jóvenes en torno al proceso de inserción profesional, con lo cual es posible inferir que existen entre ellos perfiles laborales diferenciados al interior de categorías similares. Estos perfiles no son exclusivos o categorizables, es decir, se pueden encontrar características similares dentro de los perfiles que coinciden en una o dos de las dimensiones desarrolladas; no obstante, intentar englobar estos perfiles en algunos que pretendan explicar las dimensiones encontradas en su conjunto sólo mostraría esas diferencias. Mediante estos factores, se ha indagado en las condiciones que llevan a un joven a experimentar una determinada experiencia de inserción profesional y no otra, o por qué después de la finalización de su formación académica los jóvenes se introducen en una determinada posición laboral.

Es claro que aun cuando se encuentren experiencias laborales semejantes, pueden construirse bajo dimensiones laborales distintas, por lo que estas características no alientan a responder otras cuestiones generadas al observar los procesos de inserción profesional; en este caso, si la atención se vierte sobre los jóvenes que realizan

prácticas profesionales incluso con una mayor duración a la requerida por los planes de formación y que lograron una inserción al mercado laboral caracterizada por ser rápida y orientada al uso de sus herramientas individuales, se identificó que algunos poseen una valorización del trabajo haciéndolo central, mientras que otros lo ven sólo como un medio para acceder a un fin. De esta forma, se muestra que influyen diversos factores en la combinación de dimensiones al interior de estas experiencias.

A continuación, se desarrollarán diversos modelos que surgen de los relatos, combinándolos al mismo tiempo con las dimensiones desarrolladas. En efecto, la forma de narrar estas experiencias supone la experiencia a través del tiempo y no sólo el desarrollo de la situación presente, los individuos no piensan de la misma forma y esto da paso a analizar las experiencias expresadas. Se muestra de forma separada las construcciones hechas a partir de los datos obtenidos de los profesionales de Ingeniería en Automatización y Psicología del Trabajo.

Experiencias asociadas a las estrategias de inserción de los profesionistas de Psicología del Trabajo

Inserción caracterizada por prácticas profesionales erráticas, de pronta colocación, precaria y baja cualificación

A lo largo de la estructura narrativa se identificaron varios cambios de empleo en un corto periodo de tiempo. Un primer punto que destaca en la construcción de esta trayectoria laboral se caracteriza por la realización de prácticas que no satisficieron las expectativas de los profesionistas, donde las actividades que desempeñaban tenían poca coincidencia con los conocimientos adquiridos; sin embargo, también es posible destacar que la elección de las empresas para realizar esta práctica tuvo que ver con condiciones favorables y cómodas, como la cercanía a sus domicilios y el horario, dejando de lado la opción de realizar una búsqueda que aunque fuera más “incómoda”, pudiera aportar mejores herramientas para su futuro profesional.

Inserción con prácticas profesionales oportunas, de pronta colocación y mayor influencia de las capacidades técnicas, estable y baja cualificación

Las experiencias de inserción profesional distinguidas por los elementos que construyen esta tipología se caracterizan por el uso de las capacidades técnicas como principal medio para insertarse laboralmente. Un pasaje extenso a través de las prácticas profesionales muestra en las narrativas que se exponen una de las principales herramientas para obtener un empleo; no obstante, debido a las características de la misma profesión, sigue siendo dominante el acceso a empleos que no requieren una

alta cualificación, destacando de esta forma, el desarrollo y aplicación de las competencias conductuales de los jóvenes.

Inserción con prácticas profesionales extensas, de pronta colocación, estable y de coincidencia entre formación-trabajo

Para esta tipología se retoman las experiencias de jóvenes que han procurado realizar sus prácticas profesionales más allá de los requisitos establecidos por sus planes de estudio. La experiencia adquirida en este lapso de tiempo cobra un papel trascendente al momento de iniciar el proceso de inserción profesional, ya que la adquisición de estos conocimientos los posiciona en puestos de trabajo que requieren de una cualificación especializada en su rama de conocimientos.

Experiencias asociadas a las estrategias de inserción de los profesionistas de Ingeniería en Automatización

Inserción con prácticas profesionales técnicas, colocación rápida, orientada al uso del capital social, estable y de actividades asociadas a la formación académica

Para la construcción de esta tipología, se retomó el caso de jóvenes que manifestaron a lo largo de sus experiencias haberse insertado bajo condiciones estables, destacando el uso de su capital social, pero sin dejar de lado la importancia de los conocimientos técnicos o competencias profesionales que exigen en puestos de trabajo con las lógicas y conocimientos especializados que requiere la profesión del ingeniero.

Inserción con prácticas profesionales formativas, estable y con procesos de especialización técnica

Esta tipología se destaca por la especialización técnica obtenida mediante las prácticas profesionales, los jóvenes con experiencia similar que narran sus vivencias en el proceso de inserción expresan que la práctica profesional, en este caso, fue formativa. Las empresas que los reclutaron los fueron dotando de conocimientos específicos, los cuales serían desarrollados dentro de las mismas. Esta lógica, cada vez más común en las organizaciones, ubica a personas con potencial desde su vida académica y los va guiando mediante un proceso de acompañamiento que liga los conocimientos universitarios con la aplicación al sector industrial.

Inserción caracterizada por prácticas profesionales técnicas, colocación rápida, orientada al uso de capacidades técnicas, con rasgos alusivos a la precariedad y actividades asociadas a la formación académica

Es claro que la inserción al trabajo estable y continuo no es el caso de la mayoría de los jóvenes. Ellos no transitan de manera constante hacia el empleo. Diversas características entre estudios, trabajo y prácticas profesionales se alternan y combinan. El caso de esta tipología muestra, sobre todo, que, aunque se hable de profesiones que requieren y forman mediante una alta cualificación técnica, los jóvenes que se educan en ellas no siempre tienen la opción de lograr un empleo estable.

Conclusiones

Se considera como factor fundamental que los profesionistas conozcan la información sobre las dinámicas entre oferta y demanda con la finalidad de que comprendan las funciones que desempeñarán y puedan mejorar su posición en el mercado laboral. Cabe mencionar que existen múltiples factores que deben tomarse en cuenta en el estudio del proceso de inserción profesional, por ejemplo la situación económica de origen, las características de cada uno de los individuos, las motivaciones y la visión a futuro.

La inserción profesional debe ser analizada desde una perspectiva integral, que aparte las miradas simplistas que responsabilizan únicamente a los individuos por su fracaso al tiempo de insertarse al mercado laboral. Estos análisis deben reconocer los aspectos sociales e individuales que impactan en esta transición, el papel que juegan los factores sociales y del mercado de trabajo. Se necesitan métodos de investigación que contribuyan a ver a cada individuo como un ser con respuestas y sentimientos propios que él mismo experimenta de manera única. Es fundamental que no se generalice sobre la conducta humana, ya que es la persona quien construye su mundo y lo vive de acuerdo con su propia percepción de la realidad.

En las profesiones analizadas existen diferentes factores tanto de formación como psicológicos que afectan al individuo según sus experiencias de inserción. Las exigencias del mercado de trabajo derivan en vivencias que muestran la complejidad de las condiciones a las cuales se enfrentan los jóvenes para obtener un puesto de trabajo que satisfaga sus expectativas. Así, la inserción profesional genera diversas implicaciones de acuerdo con las singularidades de la profesión, la percepción individual y la interacción constante con el mercado laboral.

Referencias

- Amezcuá, M. (2002). “Los modos de análisis en investigación cualitativa en salud: perspectiva crítica y reflexiones en voz alta”, *Rev. Esp. Salud Pública* 5: 423-436.

- Ballesteros, A. (2005). “La noción beruf en la sociología de Max Weber y su inserción en la sociología de las profesiones”, *Sociológica* 20 (59): 61-91.
- Bourdieu, P. (2011). *Las estrategias de la reproducción social*. Siglo XXI.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) (2013). Censo de Población y Vivienda, 2013. Cuestionario básico. Consulta interactiva de datos. México: INEGI.
- Jacinto, C. (2006). “Estrategias sistémicas y subjetivas de transición laboral de los jóvenes en Argentina. El papel de los dispositivos de formación para el empleo”, *Revista de Educación* 341: 57-79.
- Jacinto, C., Millenaar, V. (2009). “Enfoques de programas para la inclusión laboral de jóvenes pobres”, *Última década* 30: 67-92.
- Leyva, M., Rodríguez, J. (2006). “El lugar que ocupa el trabajo en los jóvenes mexicanos”, *Estudios sociales y humanísticos* 4.IV (2).
- Luna, A. (1979). “De la Sociología General a la Sociología de las Profesiones”. Disponible en: <<http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/facdermx/cont/112/dtr/dtr9.pdf>>.
- Onwuegbuzie, A., Dickinson, W., Leech, N., Zoran, A. (2011). “Un marco cualitativo para la recolección y análisis de datos en la investigación basada en grupos focales”, *Paradigmas* 3: 127-157.
- Panaia, M. (2008). *Una revisión de la sociología de las profesiones desde la teoría crítica del trabajo en la Argentina*. CEPAL.
- Porras, N. (2013). *Inserción laboral y salud mental: una reflexión desde la psicología del trabajo*. Colombia: Fundación Universitaria Los Libertadores.
- Sáez, J. (2003). *¿Sociología de las profesiones en España? Entre la carencia y la necesidad de consolidación*. Ed. Paidós.
- Sánchez, M., Sáez, J. (2004). “El estudio de las profesiones: la potencialidad del concepto de profesionalización”, *Universitas tarraconensis: Revista de ciències de l’educació* 1: 103-117.
- Serbia, J. (2007). “Diseño, muestreo y análisis en la investigación cualitativa”, *Hologramática* IV (7): 123-146.
- Sparkes, A., Devís, J. (2002). “Investigación narrativa y sus formas de análisis: una visión desde la educación física y el deporte”. Disponible en: <http://viref.udea.edu.co/contenido/publicaciones/memorias_expo/cuerpo_ciudad/investigacion_narrativa.pdf>.
- Urteaga, E. (2011). *Las profesiones en cuestión*. País Vasco: Univ. del País Vasco/Euskal Herriko Unib.

El mundo del trabajo: realidades, desafíos y oportunidades se terminó de imprimir el 10 de diciembre de 2018, en los talleres de Ediciones Verbolibre, S.A. de C.V., Sur 23 núm. 242, Col. Leyes de Reforma 1ra sección. Deleg. Iztapalapa, Ciudad de México, C.P. 09310. Tel.: 5640-9185 <edicionesverbolibre@gmail.com>. La edición consta de 1 000 ejemplares.

El mundo del trabajo: realidades, desafíos y oportunidades presenta, en su conjunto, el esfuerzo científico por atender al estudio riguroso y multidisciplinario de las complejas realidades del trabajo en el entorno local y regional. En la obra se presentan doce estudios de caso que abordan una región compleja, el bajío central mexicano, aunque también se incluye un estudio situado en el estado de Jalisco. Los enfoques metodológicos son diversos, cuantitativos, cualitativos y mixtos; del mismo modo, las propuestas teóricas se presentan variadas y nutridas, desde disciplinas como la Sociología, la Psicología, la Antropología, la Economía y la Ciencia Política. El libro muestra un recorrido por las realidades actuales del mundo laboral en distintos sectores como el automotriz, el manufacturero y aeronáutico; la agroindustria y la industria electrónica. De igual forma sobresalen los estudios en el ámbito de la educación pública y tecnológica, el sector servicios e incluso el ámbito del trabajo doméstico y la inclusión laboral de personas con discapacidad. Un aspecto a resaltar de esta obra es que visibiliza los diversos rostros del trabajo, sobre todo el de jóvenes, mujeres y hombres, que son los actores centrales de las dinámicas laborales contemporáneas.

ISBN UAQ: 978-607-513-419-2
ISBN EÓN: 978-607-8559-62-6



9 786078 559626



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA
DE QUERÉTARO