

HETEROGENEIDAD LABORAL: DESARROLLO REGIONAL E INCLUSIÓN SOCIAL



Coordinación

Candi Uribe Pineda Marco Antonio Carrillo Pacheco

Heterogeneidad laboral: desarrollo regional e inclusión social

**CONSEJO DE CIENCIA Y TECNOLOGÍA DEL
ESTADO DE QUERÉTARO [CONCYTEQ]**

Francisco Domínguez Servién
Gobernador Constitucional del Estado de
Querétaro

José Alfredo Botello Montes
Secretario de Educación del Poder Ejecutivo

Raúl Iturralde Olvera
Director General del
CONCYTEQ

Mauricio Palomino Hernández
Secretario Técnico del
CONCYTEQ

*Heterogeneidad laboral: desarrollo
regional e inclusión social*

Candi Uribe Pineda
Marco Antonio Carrillo Pacheco
(Coordinadores)



Heterogeneidad laboral: desarrollo regional e inclusión social/ Candi Uribe Pineda (coordinadora); Marco Antonio Carrillo Pacheco (coordinador); Meza Calleja, Adriana Marcela (autora); Moya López, Jesús Antonio (autor); Montúfar Corona, Blanca Yasmín (autora); Leal García, Ma. Luisa (autora); Pinet Zavaleta, Michelle (autora); Urbiola Solís, Alejandra Elizabeth (autora); Durán Aguilar, Liliana (autora); Uribe Pineda, Candi (autora); Real Cabello, Gaspar (autor); Botello Tejeda, David (autor); Solorio Santiago, Eduardo (autor); Paulín Larracoechea, José Jaime (autor); Carrillo Pacheco, Marco Antonio (autor); Luna Ruiz, Eduardo (autor); Puente Garnica, Luis Enrique (autor); Pacheco García, Heriberto (autor); Salinas García, Rolando Javier (autor); Ramos Esquivel, Júpiter (autor); Alvirde Uribe, Yael Enrique (autor); Solís Hernández, Oliva (autora); Sánchez Velasco, Laura (autora); Calderón Guerrero, Gabriela (autora); Martínez Romero, Elba Rosario (autora); Belmont Cortés, Edgar Israel (autor).

245 p.

Primera edición 2020

Diseño de portada: Gabriela Jiménez Montoya

CONCYTEQ

Pasteur Sur núm. 36, Centro Histórico
Santiago de Querétaro, Qro. C P 76000

Tel. (442) 212 7266

www.concyteq.edu.mx

ISBN (edición digital): 978-607-7710-51-6

Impreso en México. *Printed in Mexico*

<p>Este libro ha sido arbitrado mediante el sistema de dictaminación a doble ciego por especialistas en la materia, miembros del Comité Editorial de la Revista Nthe, órgano de difusión del CONCYTEQ. El dictamen fue favorable.</p>

ÍNDICE

PRÓLOGO. La importancia de investigar el trabajo en una era compleja, flexible y precaria Adriana Marcela Meza Calleja	1
---	---

Procesos de trabajo, riesgos psicosociales y salud ocupacional

Capítulo 1. Identificación de factores de riesgo psicosocial en operadores especializados de una empresa transportista de materiales peligrosos, mediante la metodología de la NOM035-STPS-2018. Hito legislativo para la vigilancia de las condiciones de trabajo en México Jesús Antonio Moya López, Blanca Yasmín Montúfar Corona, Ma. Luisa Leal García	11
Capítulo 2. Entre denuncias y promesas. El caso de los trabajadores suplentes del Hospital General ISSSTE Querétaro Michelle Pinet Zavaleta, Alejandra Elizabeth Urbiola Solís	33

Trabajo, territorio y políticas públicas

Capítulo 3. Productores de leche en el municipio de El Marqués, Querétaro; nueva ruralidad y trabajo familiar Liliana Durán Aguilar, Candi Uribe Pineda, Gaspar Real Cabello	51
Capítulo 4. La precariedad de Uber, de trabajadores sin derechos a sujetos con iniciativa David Botello Tejeda, Eduardo Solorio Santiago	79

Heterogeneidad laboral: desarrollo regional e inclusión social

Capítulo 5. El configuracionismo como propuesta teórico-metodológica para el estudio de la gestión ambiental en la industria de autopartes en Querétaro, México
José Jaime Paulín Larracochea, Marco Antonio Carrillo Pacheco, Gaspar Real Cabello 100

Capítulo 6. La tecnología como una forma de vida... y de trabajo
Eduardo Luna Ruiz, Luis Enrique Puente Garnica 123

Capítulo 7. De la estructura sindical a los significados, el inicio de la huelga en Lanús Merino
Heriberto Pacheco García, Rolando Javier Salinas García, Júpiter Ramos Esquivel 145

Género, educación y trabajo

Capítulo 8. Cambio organizacional tras la implementación de Inteligencia Artificial: una visión desde el proceso de trabajo y los trabajadores
Yael Enrique Alvirde Uribe, Oliva Solís Hernández 174

Capítulo 9. Profesoras de educación preescolar. Precarización del trabajo en escuelas privadas
Laura Sánchez Velasco, Marco Antonio Carrillo Pacheco, Gabriela Calderón Guerrero 197

Capítulo 10. Alcances y límites para abordar la problemática de la relación salud y trabajo
Elba Rosario Martínez Romero, Edgar Israel Belmont Cortés 226



PRÓLOGO

La importancia de investigar el trabajo en una era compleja, flexible y precaria

Adriana Marcela Meza Calleja¹

El trabajar es una actividad que involucra aspectos muy complejos que difícilmente se pueden describir en pocas palabras, de manera clara y contundente. Conforme pasan los años, el tener un empleo se ha vuelto cada vez más intrincado, no solamente por la mayor diversidad de actividades que pueden definirse como tales, sino también porque la actividad de trabajar involucra una mayor diferenciación de experiencias y vivencias para las personas que la realizan. A diferencia de otros momentos de la historia donde el trabajar parecía ser una actividad definida por cuestiones de clase social, por la raza o el sexo, en la época actual constituye una actividad que se define por otro tipo de condiciones (sociales, sexuales, económicas, culturales, etc.) y por dinámicas muy distintas y problemáticas. En la era de la información, donde el uso de tecnologías de mayor complejidad es la constante en los grandes sectores productivos, encontramos que el trabajo tiene otras implicaciones, tanto en la economía global, en la vida social y en la experiencia subjetiva de las personas que lo realizan.

No solamente hemos observado en las últimas décadas cómo el sistema capitalista de producción se ha reestructurado logrando crear un sistema de producción global que se organiza bajo patrones similares de producción, oferta y consumo en el mundo, sino que hemos observado también cómo el papel del trabajo resulta central en las economías locales, regionales y globales, porque prácticamente se ha mimetizado con las nuevas formas de producción y obtener plusvalía en el capitalismo global, a partir de nuevas formas de explotación laboral que se traducen muchas veces en formas de empleo precario. Conforme el capitalismo se organiza de manera global y busca la integración de las economías locales y regionales, más hemos observado un aumento de condiciones precarias de trabajo, especialmente en aquellos países “periféricos”, que no forman parte de las economías más enriquecidas del planeta y que se han

¹ Doctora en Ciencias Sociales, Universidad de Guadalajara. Docente investigadora, Facultad de Psicología, Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo. SNI-Candidata.

constituido como parques industriales y fuentes de mano de obra barata para las economías más poderosas del planeta.

A su vez, hemos presenciado un desarrollo (si se puede usar esa palabra) de las tecnologías de la información (y de la producción), que junto a un proceso de reestructuración productiva ocurrido hace unas décadas a nivel global, han modificado ampliamente las condiciones globales en las que se trabaja, las formas en que se produce, como los productos que genera. En un sistema de producción donde la subcontratación productiva y laboral aumentan y en el que las empresas e industrias tienden a incorporar sistemas flexibles de producción y trabajo altamente tecnologizados, en el que tiene mayor peso la oferta y la demanda, el empleo ha entrado a un estado de permanente incertidumbre, de constante explotación y de precariedad tales que observamos cada vez más rutinas discontinuas, inciertas y precarias de vida en quienes trabajan, especialmente, en los puestos más bajos o en los sectores productivos más vulnerables a nivel global.

Podríamos afirmar, con cierta exageración, que estamos situados en una era de trabajo precario, con experiencias de vida al límite de la explotación y el desgaste humano, con actividades laborales cada vez más exigentes en términos físicos y cognitivos que afecta tanto a empleos de tipo manual como a empleos de mayor calificación o técnica. Ante ello, surgen nuevos procesos de regionalización de la producción, acorde a las necesidades del capital cuyo efecto en la creación de mercados de trabajo es clave. Sin asegurar una relación causa efecto ni negar que existen muchos otros factores que motiven la creación de mercados de trabajo, se puede afirmar que hay una estrecha relación entre ambas categorías. Vemos como la llegada de industrias a ciertas regiones de México han motivado la generación de investigaciones sobre la incorporación de mano de obra a empleos que antes no existían y sobre el impacto que tiene la industria en la reestructuración espacial, educativa y social. Igualmente, vemos como el surgimiento de nuevos empleos en regiones donde antes no existían, genera inversiones y empleos que abren mercados o los diversifican, tanto del lado de la oferta como de quienes tienen la demanda del trabajo. En muchos casos se ha visto cómo esto puede ser un factor motivante de otros fenómenos sociales como la migración interna, que lleva a muchas personas a incorporarse a ciertos mercados de trabajo, las más de las veces en condiciones precarias y con perfiles laborales diversos (calificados y no calificados).

Actualmente se mantienen vigentes las discusiones sobre las nuevas formas de precariedad laboral como sobre la necesidad de ampliar el concepto de trabajo que permitan incorporar las nuevas experiencias laborales y los inéditos sentidos del trabajar. Por ejemplo, ahora nos enfrentamos a cada vez más formas de trabajo por cuenta propia que no necesariamente son precarias en términos clásicos. Si bien pueden carecer de condiciones laborales comúnmente identificadas con el empleo formal,

no necesariamente implican labores no deseadas o precarias en términos de su actividad, al contrario, pueden generar ingresos suficientes y estabilidad laboral, que hace que más personas consideren el empleo por cuenta propia como una posibilidad. Con el aumento del emprendedurismo, observamos también una diversidad de experiencias laborales, algunas de ellas exitosas y otras de existencia temporal, pero que nos van mostrando un sentido distinto del trabajar en quienes desarrollan estas posibilidades. Del mismo modo, encontramos nuevas formas de teletrabajo o más ocupaciones incorporadas a esta modalidad de servicio, pero que existen probablemente en el vacío, sin que sepamos cuáles son las motivaciones y efectos en la vida de las personas que los llevan a cabo.

La necesidad de acercarse a nuevas formas y tipos de empleos precarios

Debido a lo anterior, resulta pertinente ampliar y diversificar la mirada de los estudios del trabajo en la actualidad. Pensamos que debería orientarse a partir de cuatro ejes claves: el primero tiene que ver con esta mayor complejidad de experiencias en torno al trabajo, lo que hace que existan realidades poco abordadas en condiciones laborales poco delimitadas. En el sistema de producción capitalista actual, encontramos una mayor diversidad de empleos que salen de los modos tradicionales de organizar el trabajo y de las condiciones laborales comúnmente vivenciadas. El aumento de la informalidad laboral resalta en muchos países, tal como ocurre en México, pero resulta cada vez más difícil definir qué tipo de empleos entran en esta categoría. Muchos empleos que anteriormente podrían fácilmente definirse como “formales” parecen estar en el límite de esta condición, al presentar relaciones y condiciones laborales que no garantizan un empleo pleno, con plena seguridad y garantías para quienes trabajan.

Hablar de empleos atípicos no resulta completamente satisfactorio en algunos casos, lo que hace pertinente seguir investigando la diversidad de empleos que surgen en la informalidad. Ello hace que la informalidad, se convierta en una categoría analítica clave para comprender las nuevas realidades del trabajo, al igual que la de precariedad, pero desde una perspectiva crítica, en la que se logre ampliar el panorama de las diversas actividades consideradas como “trabajo”.

Del mismo modo, estas nuevas realidades laborales nos llevan a considerar el papel que tienen otros conceptos como los de espacio y territorio o el concepto de género. Tales conceptos deben ser ya considerados como categorías analíticas que permean siempre en las nuevas realidades laborales. En el sistema capitalista actual, el espacio y el territorio son claves al pensar la producción y el trabajo, lo que tiene implicaciones en las condiciones laborales y en los perfiles de quienes laboran en diversos sectores productivos.

Al mismo tiempo, la categoría del espacio o territorio involucra diversas escalas que deben tomarse en cuenta. Por ejemplo, conceptos como el de región han de replantearse ante las nuevas formas de organizar la producción como por el surgimiento de formas de producción alternativa que surge como resistencia o efectos del sistema capitalista actual, lo que se traduce en nuevas realidades laborales. Un ejemplo de ello es cómo surgen cada vez más nuevos “mercados” de producción alternativa agrícola, forestal o artesanal, que buscan resistir a las formas hegemónicas de producción y que involucra la generación de empleos y sus respectivas condiciones laborales. La migración está ligada estrechamente al trabajo y la producción en términos de territorio y espacio, lo que motiva a miles de personas a migrar a diversas regiones del país o de otros países en busca de un mejor empleo, aspecto que involucra por sí mismo un sentido del trabajo distinto y, en muchas ocasiones, el aumento de empleos precarios e informales.

Como han mostrado autoras como Saskia Sassen, la relación entre los conceptos de espacio, territorio y migración es estrecha y una de sus manifestaciones más evidentes se encuentra en el ámbito del trabajo. Miles de personas migran día a día en el mundo y se adhieren a empleos precarios en grandes países del mundo. Ello es algo a considerar al momento de analizar el trabajo, la reorganización del capital y la producción como al pensar las condiciones laborales presentes en las diversas realidades laborales que van surgiendo.

El caso del género debe considerarse como una categoría analítica indispensable para la comprensión de las relaciones y condiciones laborales que, aunque no sea incorporada a las investigaciones como eje central, debe reflexionarse como un aspecto que influye significativamente en las diversas experiencias y condiciones laborales por lo que debe incorporarse a las diversas perspectivas teóricas y metodológicas sobre el trabajo. Basta tan sólo por reconocer que los trabajos los realizan hombres o mujeres y que ello plantea realidades diferenciadas, vividas, sentidas de manera particular en función del sexo, por las implicaciones que conlleva ser mujer y hombre en el ámbito del trabajo (productivo y reproductivo) y el papel que cumplen en la sociedad debido a las relaciones de género socialmente construidas. Es posible que existan realidades laborales que involucren todas estas categorías (género, territorio, espacio) y con ello una diversidad de condiciones laborales. Si bien, esta relación no es nueva, si es posiblemente más visible en la actualidad.

El segundo eje clave, tiene que ver con los efectos del trabajo en las personas, para centrar la atención en los riesgos psicosociales, tanto individuales, grupales y colectivos, que producen un impacto en las vidas de las personas a nivel de sentido, en términos emocionales o en la salud física y psíquica. Afortunadamente, cada vez hay mayor interés en los efectos del trabajo en la vida de las personas y grupos de trabajo, dejando de atender únicamente las condiciones del trabajo y la producción con

relación al sistema capitalista de producción. Es necesario atender la relación entre este sistema de producción con la experiencia individual en términos de impacto vital, porque parece haberse llegado a un punto hace unas décadas en el que las personas conforman únicamente piezas intercambiables de la producción en masa, con empleos cada vez más precarios e inciertos, tal como se señaló líneas atrás. Empleos que antes no eran precarios ahora lo son, empleos que antes no eran tan exigentes ahora resultan altamente agotadores y frustrantes, empleos que años atrás eran claves para diversas profesiones ahora son rechazados por las altas exigencias que plantean. Por ello, la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), han considerado la pertinencia de estudiar la relación entre la salud (física y psíquica) en los empleos actuales, que lleve a los estudiosos y estudiosas del trabajo a poner atención en los efectos del trabajar sobre las personas. En algunos sectores industriales, como la industria electrónica, por ejemplo, se ha observado que el trabajar involucra una gran presión (laboral y mental) por los tiempos tan delimitados en la producción o por los ritmos de fabricación tan acelerados. Lo mismo ocurre en otros sectores de la industria donde las exigencias son cada vez mayores y desgaste de los trabajadores y trabajadoras es mayor, lo que se manifiesta en sus experiencias subjetivas. Que decir de empleos que han comenzado a ser más desgastantes, como en los servicios públicos de salud en países como México, donde las exigencias y los efectos a nivel físico y psíquico son de mayor desgaste

El tercer eje clave se relaciona con las posibles repercusiones del cambio demográfico esperado a nivel global. Ejemplo de ello es el creciente aumento de la población mayor de 50 años y la disminución de la población joven que seguramente implicará una reestructuración de la producción y del trabajo, ante la posible disminución de mano de obra joven y altamente productiva que, combinada con un mayor interés por empleos tecnologizados, ha de motivar tanto nuevas formas de organizar el trabajo, que la producción se tenga que adaptar a la mano de obra disponible o, incluso, que veamos una modificación de las edades socialmente construidas para el trabajo. En términos económicos y sociales, es posible que trabajar tenga otras motivaciones o efectos y que producir en esta realidad genere otras condiciones laborales. Veremos seguramente cómo se modifican los mercados de trabajo, producción y consumo, cómo surgen nuevas alternativas de negocio, empleo y producción que tendrán que adaptarse al cambio demográfico y veremos seguramente cómo el trabajo toma un nuevo sentido. Son situaciones que nos ha tocado observar al analizar el empleo en personas adultas mayores, cuyo sentido del trabajar difiere en varios aspectos de lo que las personas jóvenes tienen sobre tener un empleo. Indudablemente, el cambio demográfico ha de plantear que los estudios del trabajo amplíen su mirada centrada en las personas jóvenes para incorporar a personas adultas y personas adultas mayores en sus investigaciones. Actividades como el turismo, los servicios médicos, servicios de cuidados o servicios de transporte, el sector de la

construcción, tendrán que diversificar sus actividades, generar empleos específicos para grupos de personas adultas y adultas mayores y se crearán mercados de trabajo específicos. Actualmente, comienzan a aparecer poco a poco servicios de cuidados, turísticos o de atención en salud que comienzan a ofrecer empleos específicos para atender a la población de mayor edad y que implica atender, no solamente la generación de empleos, sino atender también las condiciones en que estos empleos se desarrollan, el sentido que tendrá trabajar en estas labores, los perfiles de las personas que se incorporen a estas actividades y las formas de organizar el trabajo. Veremos pues, seguramente, una reconfiguración de las relaciones laborales en esa dirección. Esto puede parecer una afirmación aventurada, pero más que ello, constituye una expectativa ante el cambio demográfico que ha sido analizando en años recientes desde diversas ópticas.

El último eje tiene que ver con el uso cada vez mayor de tecnologías informáticas o computacionales a la producción y al trabajo, especialmente con su papel en la generación de nuevos tipos de empleo y en la reestructuración de las condiciones laborales en diversos sectores productivos. Es evidente que algunos sectores de la industria deben mucho de su desarrollo a los avances tecnológicos y su incorporación a la producción y organización del trabajo, pero el papel que han tomado las tecnologías para redefinir el cómo se trabaja y el qué y el cómo se produce, alcanza más sectores productivos y más experiencias laborales. El impacto de las tecnologías es complejo y no muy fácil de definir, pero sabemos que está estrechamente relacionado a las tecnologías con aspectos tales como la organización del trabajo y la producción, sino que también son esenciales para comprender la reestructuración de los espacios y territorios, en la construcción de redes de intercambio diverso y en la construcción de nuevas experiencias laborales. En muchos casos, son ya un elemento central para la generación de empleos o para la creación de mercados de trabajo, lo que motiva que se deba poner mayor atención a la relación que guarda con el trabajo y sus condiciones, con la producción y la organización del trabajo, con la salud física y psíquica del personal, con la satisfacción laboral o con el sentido del trabajar. Más relevante resulta en una sociedad globalizada donde la producción y trabajo en redes globales involucra una redefinición de muchas experiencias laborales a nivel mundial y una relación más compleja entre trabajo, territorio, espacio y sentido del trabajo. En la globalización, el uso de tecnologías de información, el diseño de software o el desarrollo de nuevas tecnologías para la producción son claves para la nueva industria global y movilizan muchos recursos y condiciones de diversas regiones del mundo.

El impacto de los estudios sobre el trabajo en la sociedad actual

Por tanto, nuevamente creemos que el aporte de los estudios sobre el trabajo, desde las diversas ciencias sociales, será de gran relevancia en un mundo laboral cada vez más complejo, cada vez más precario y cambiante.

El libro está ordenado en tres líneas de investigación que permiten organizar los diversos aportes de este libro, estas tres líneas dan muestra de la heterogeneidad del trabajo. Estos tres apartados muestran tres ejes de análisis en los que convergen la complejidad de escenarios y realidades en torno al trabajo.

Dentro de la línea temática procesos de trabajo, riesgos psicosociales y salud ocupacional, los autores Jesús Antonio Moya López, Blanca Yasmín Montúfar Corona y Ma. Luisa Leal García, en el capítulo uno titulado "Identificación de los factores de riesgo psicosocial en operadores especializados de una empresa transportista de materiales peligrosos, mediante la metodología de la NOM035-STPS-2018. Hito legislativo para la vigilancia de las condiciones de trabajo en México", nos comparten la identificación de los riesgos psicosociales que involucra la labor de los operadores especializados de materiales peligrosos de una empresa transportista. Esta investigación muestra a través del concepto de trabajo decente y de la normativa mexicana como instrumento de análisis, las condiciones laborales precarias que exponen a riesgos constantes a quienes trabajan como transportistas, se observaron indicadores como las condiciones en el ambiente de trabajo, las cargas de trabajo, la falta de control sobre el trabajo, las jornadas laborales y la rotación de turnos, la interferencia en la relación trabajo-familia, la violencia laboral, entre otros. Los resultados comprueban que esta actividad es mayoritariamente desarrollada por varones, con una edad media de 44 años, mostrando que la carga de trabajo y la jornada extenuante, son los indicadores de los riesgos psicosociales predominantes en este tipo de empleo.

En esta misma línea temática, en el capítulo dos, titulado "Entre denuncias y promesas. El caso de los trabajadores suplentes del Hospital General ISSSTE Querétaro", las autoras, Michelle Pinet Zavaleta y Alejandra Elizabeth Urbiola Solís exponen la complejidad del estudio de la salud pública en México, mediante el análisis del trabajo y las condiciones laborales que viven quienes trabajan en este sector. Un eje importante de análisis es la redimensión sociohistórica del trabajo a través de la reforma laboral y su impacto en el sector salud. El estudio tuvo un diseño mixto que posibilitó la contextualización del espacio médico de la salud-enfermedad. Los resultados muestran una serie de elementos que permiten evidenciar la transformación del trabajo en un espacio que resulta cada vez más exigente, el de un hospital. Muestran cómo elementos que se consideran imprescindibles para el trabajo diario, por ejemplo, el abastecimiento de insumos, el mantenimiento de las áreas del hospital, los esquemas de

contratación del personal de enfermería, etc. trastocan la cotidianidad, modificando la forma en la que el personal significa su trabajo y los procesos identitarios, demostrando que estas transformaciones han generado riesgos, incertidumbre y desigualdad contractual.

En el segundo eje temático sobre el Trabajo, territorio y políticas públicas, se presentan estudios que narran diversas experiencias del trabajo, mostrando la forma en la que en nuevos escenarios construyen procesos que permiten resignificar el trabajo.

Liliana Durán Aguilar, Candi Uribe Pineda y Gaspar Real Cabello, en el capítulo tres, titulado: “Productores de leche en el municipio de El Marqués, Querétaro: una nueva ruralidad y trabajo familiar”, problematizan la modernización agrícola y algunas de sus consecuencias como la dependencia alimentaria. A través del concepto de la nueva ruralidad se explica la forma en la que se articula la producción artesanal con la modernización y sus procesos de adaptación, claro ejemplo de ello es la adaptación de las familias al trabajo como fuerza laboral, convirtiéndose en capital social. La producción de leche en el municipio de El Marqués en el estado de Querétaro muestra la compleja relación entre la nueva ruralidad (parques industriales, universidades y el aeropuerto), la vinculación con los grandes productores de leche (Alpura, Lala, Sello Rojo, etc.), los apoyos gubernamentales, etc.; todo ello da muestra de todos los elementos que han reconfigurado el trabajo de la producción de leche.

En el capítulo cuatro, que lleva por nombre “La precariedad en Uber, de trabajadores sin derechos a sujetos con iniciativa” los autores David Botello Tejeda y Eduardo Solorio Santiago nos comparten un ensayo sobre la experiencia del trabajo de los conductores en la plataforma de Uber. En este capítulo se analiza el trabajo desde la llamada *Gig economy* como un trabajo no clásico *on demand*, a través de plataformas digitales. Se discute sobre las implicaciones que tienen las nuevas tecnologías en la reconfiguración del trabajo (la falta de regulación del transporte, choferes considerados trabajadores independientes, etc.). Así como el proceso de trabajo y su control en el que el principal motivo es la acumulación del capital.

Los autores José Jaime Paulín-Larracochea, Marco Antonio Carrillo Pacheco y Gaspar Real Cabello plantean en el capítulo cinco, “El configuracionismo como propuesta teórico-metodológica para el estudio de la gestión ambiental en la industria de autopartes en Querétaro, México”, un acercamiento a la metodología configuracionista de Enrique de la Garza que vincula la estructura, la subjetividad y la acción para mostrar, desde su articulación en tres escalas (macro, meso y micro), una nueva mirada en la comprensión del fenómeno. Se problematiza la relación entre la industria automotriz y la gestión ambiental, entendiendo a esta como todas las decisiones y acciones que toma una empresa para mejorar su desempeño ambiental. Se realizaron visitas a ocho empresas para evaluar su política

ambiental pública y su vigencia. Se encontró que seis de las ocho cuentan con la certificación ISO 14001 y solo una cuenta con un certificado de Industria limpia (nivel I).

“La tecnología como una forma de vida...y de trabajo”, es la propuesta que nos hacen los autores Eduardo Luna Ruiz y Luis Enrique Puente Garnica en el capítulo seis, en este se discuten los conceptos de globalización, mundialización, capitalismo neoliberal y neoliberalismo, con la intención de mostrar los efectos que estos han tenido en el mundo del empleo, entre estos efectos está la precarización, el desempleo, la reducción entre otros; todo esto enmarcado en un mundo moderno en el que la tecnología ha ganado terreno a pasos agigantados. La globalización y el cambio tecnológico ha modificado la cuestión financiera introduciendo procesos como los pagos digitales, las bancas electrónicas, el dinero electrónico entre otros modificando no solo el trabajo sino también la vida.

El capítulo siete, titulado “De la estructura sindical a los significados, el inicio de la huelga en Lanás Merino”, los autores Heriberto Pacheco García, Rolando Javier Salinas García y Júpiter Ramos Esquivel, quienes analizan desde el corporativismo y el sindicalismo, los significados compartidos de Lanás Merino, una fábrica de la rama textil en la ciudad de Querétaro que tiene desde el año 2007 en huelga. Estos significados se analizan a partir de la experiencia de ocho trabajadores que siguen involucrados activamente en la huelga. Este capítulo apertura nuevos planteamientos a partir de la experiencia de este sindicato, cómo el trabajo sigue generando identidades compartidas en un proceso de huelga de más de 10 años; además la necesidad de ampliar el concepto de acción colectiva e infrapolítica.

En el tercer eje temático: Género, educación y trabajo, se presentan investigaciones que muestran la compleja relación entre los roles asignados socialmente y los espacios de trabajo, mostrando desde la perspectiva de quien trabaja, dicha experiencia.

Yael Enrique Alvirde Uribe y Oliva Solís Hernández en el capítulo ocho, titulado “Cambio organizacional tras la implementación de la Inteligencia Artificial. Una visión desde el proceso de trabajo y los trabajadores”, nos exponen el cambio en las organizaciones ante la implementación de nuevas tecnologías, concretamente la Inteligencia Artificial (AI), partiendo del supuesto de que en este proceso se ven involucrados diversos actores, complejizando dicho proceso y focalizando la atención en el significado que tiene para los trabajadores. Esta investigación se llevó a cabo a partir de las narraciones de ocho trabajadores de una empresa refresquera, estas permitieron comprender el impacto que los cambios tienen a nivel afectivo, de sentido, de ritmo y de manera diferenciada en la actividad cotidiana de cada trabajador. Concluyen que el significado del trabajo es multidimensional y que está mediado por la posición jerárquica, la valoración que hacen de la organización, de la

familia, entre otros. Demostrando así que el significado del trabajo está ligado a la experiencia intersubjetiva del trabajador.

En el capítulo número nueve, que se titula “Profesoras de educación preescolar. Precarización del trabajo en escuelas privadas”, Laura Sánchez Velasco, Marco Antonio Carrillo Pacheco y Gabriela Calderón Guerrero muestran el trabajo docente, concretamente a través de la experiencia de las profesoras de educación preescolar que laboran en instituciones privadas del municipio de Querétaro e incorporando la perspectiva de género. Se analiza el trabajo productivo (la jornada laboral, las condiciones del trabajo, etc.) y el trabajo reproductivo (trabajo en el hogar) que realizan las docentes, trabajando así dobles jornadas; además del tiempo fuera del espacio de trabajo, que implica el trabajo docente (calificar trabajos, prepara clases, elaborar material didáctico). Además, se analiza la feminización de la carrera de educadora, problematizando desde la perspectiva de género las formas en las que a las mujeres se les considera socialmente “idóneas” para la tarea de educar.

En el capítulo número diez, “Alcances y límites para abordar la problemática de la relación salud y trabajo”, Elba Rosario Martínez Romero y Edgar Israel Belmont Cortés analizan a la salud como un producto social, mostrando la compleja relación entre la salud, el trabajo y la familia. A partir de la narración de Rosario y su experiencia, se problematizan las formas en las que el trabajo trastoca otras esferas de la vida como el hogar y la salud; se muestra los mecanismos a través de los cuales se fragilizan las condiciones de trabajo responsabilizando a quien trabaja de dichas condiciones impactando en el estado de ánimo, la vida privada, la salud, etc. Se discuten los alcances y límites de la contención de los riesgos psicosociales, por parte del Estado; analizando cómo los instrumentos y mecanismos (normas, legislaciones, protocolos, etc.) tienen un mayor énfasis en la parte cuantitativa, proponiendo que la salud es un proceso que requiere de un abordaje procesual, comprendiendo que ambos elementos (indicadores objetivos y subjetivos) son un engranaje complejo que requiere de un abordaje multidimensional.

Es así como este producto, nos invita a explorar la diversidad y heterogeneidad del mundo del trabajo en la época actual, y particularmente, cómo se presenta esta en nuestro país. Dan cuenta de cómo la vida de trabajadores y trabajadoras se reconfigura en estas nuevas realidades laborales y también cómo existe un debate constante, presente y con gran perspectiva sobre las condiciones del trabajo como de sus implicaciones teóricas. El trabajo, como concepto, estará en adelante en constante discusión por todo lo aquí señalado y esta obra es un reflejo de ello, además de mostrar realidades particulares de trabajadores y trabajadoras en espacios concretos.

**PROCESOS DE TRABAJO, RIESGOS
PSICOSOCIALES Y SALUD OCUPACIONAL**

CAPÍTULO 1

Identificación de los factores de riesgo psicosocial en operadores especializados de una empresa transportista de materiales peligrosos, mediante la metodología de la NOM-035-STPS-2018. Hito legislativo para la vigilancia de las condiciones de trabajo en México

Jesús Antonio Moya López¹
Blanca Yasmín Montúfar Corona²
Ma. Luisa Leal García³

La NOM-035-STPS-2018: hito legislativo para la vigilancia de los Factores de riesgo psicosocial (FRPST) en los centros de trabajo mexicanos

El antecedente primitivo de los estudios y legislaciones que tratan los temas de salud en el trabajo, es el Tratado de Versalles firmado el 28 de junio de 1919, que da fin a la Primera Guerra Mundial con el reconocimiento de las garantías y derechos humanos básicos, entre los que está el acceso al trabajo humano digno, decoroso y con jornada de trabajo limitada como derecho fundamental.

Posteriormente, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se consolida como un organismo de cooperación internacional, fundado el 11 de abril de 1919; aunque de carácter autónomo, a partir del 14 de diciembre de 1946 quedó como organismo especializado de la Organización de las Naciones Unidas (ONU).

La OIT, tiene como objetivos principales las mejoras de las condiciones de trabajo en los 148 países miembros; de los cuales México forma parte, mediante promulgación de normativas internacionales y convenios relativos a diversas cuestiones: salarios, edad mínima de trabajo, libertad de asociación sindical, jubilación, vacaciones, cuidado de la salud y

¹ Maestro en Estudios Multidisciplinarios sobre el Trabajo, Universidad Autónoma de Querétaro. Docente, Facultad de Psicología, Universidad Autónoma de Querétaro.

² Maestra en Psicología del Trabajo, Facultad de Psicología, Universidad Autónoma de Querétaro. Profesora de tiempo completo, Facultad de Psicología, Universidad Autónoma de Querétaro.

³ Doctora en Ciencias de la Salud, Facultad de Medicina, Universidad Autónoma de Querétaro. Profesora de tiempo completo, Facultad de Contaduría y Administración, Universidad Autónoma de Querétaro.

prevención de accidentes en el trabajo, es decir: la concepción de trabajo decente.

El trabajo decente, se constituye en la primera definición aceptada mundialmente, porque reconoce la necesidad de hacer de esta actividad humana fundamental, un eje de bienestar integral para los trabajadores y trabajadora, se postuló que,

El trabajo decente sintetiza las aspiraciones de las personas durante su vida laboral. Significa la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres (OIT, 2014).

Tabla 1.1. Trabajo decente vs. trabajo no decente

TRABAJO DECENTE	TRABAJO NO DECENTE
1. Acceder a un trabajo	1. Desempleo
2. Salario justo	2. Empleo precario
3. Seguridad en el lugar de trabajo	3. Contrataciones temporales
4. Protección social para las familias	4. Trabajo inseguro
5. Desarrollo personal e integración social	5. Desprotección social
6. Libertad para que los individuos expresen sus opiniones	6. No sindicalización
7. Organización y participación en las decisiones que afecten sus vidas	7. Insatisfacción laboral
8. Igualdad de oportunidades y trato para todos, hombres y mujeres.	8. Alienación laboral
	9. Control sobre la vida de los trabajadores
	10. Techo de cristal, suelo pegajoso
	11. Violencia laboral.

Fuente: elaboración propia, a partir de OIT (2014)

El trabajo decente entonces, es el concepto que permite enumerar las características del empleo esperado para todo trabajador del sistema capitalista. En su contraparte, está el trabajo no decente, el precario, el inseguro y que no satisface las necesidades de realización del trabajador, enajenándolo en la tarea y en los objetos del proceso de trabajo. Es necesario, enunciar las características de ambos trabajos, porque justamente visibilizar las características del trabajo no decente, permite comprender, como los factores psicosociales, están presentes en condiciones laborales no decentes, inadecuadas y propiciatorias de enfermar al trabajador, en sus diferentes esferas de la vida.

En esta tabla, se presentan, las características del trabajo decente, que propician condiciones de trabajo amables y adecuadas para los trabajadores, en cambio; el trabajo no decente desconoce la dignidad del trabajo y los trabajadores, al promover la realización de labores profesionales y/o de trabajo, en verdaderas condiciones peligrosas e inseguras. “La OIT entonces, considera que el empleo digno es la clave para que se apliquen y refuercen los derechos fundamentales en el trabajo” (OIT, 2014: p. 17); de tal manera, que considerar el trabajo decente, es reconocer la dignidad de todo trabajador.

Esta preocupación general por favorecer el trabajo decente en los países, enmarca la ratificación de convenios internacionales, la promulgación de leyes en materia de regulación laboral, la implementación de reglamentos de seguridad y salud en el trabajo, a nivel nacional y estatal y finalmente, su vigilancia a través del cumplimiento de Normas Oficiales.

En México, como afirma Trejo:

La Carta Magna, la Ley Federal de Trabajo y otros ordenamientos jurídicos como el Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente, de Trabajo, y el General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral, y las Normas Oficiales Mexicanas en la materia, son las que regulan las condiciones de trabajo y la salud laboral y también existen otras disposiciones con el mismo fin, que son menos invocadas pero no por eso menos importantes: los instrumentos jurídicos internacionales ratificados por México en la materia. Éstos son regidos por el Derecho Internacional, y a través de ellos un determinado gobierno se obliga a acatar sus disposiciones por mandato constitucional, la observancia de los tratados internacionales es obligatoria.

En estos términos, si las disposiciones de nuestro derecho interno consagran menores prerrogativas para los trabajadores en materia de condiciones de trabajo y salud laboral, es menester que las disposiciones de dichos instrumentos internacionales sean incorporadas a la Ley Federal del Trabajo para otorgar más garantías a los trabajadores (Trejo, 2009: p. 93).

Sobre los instrumentos de Derecho Internacional ratificados en México, en el interés de preservar el trabajo decente, se han ratificado 7 de los principales, a saber,

En México están ratificados 7 de los 8 convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo, entre los que sobresalen el C029-Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930, el C029- Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930. (12/05/34), el C105- Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957. (01/06/1959), el C087- convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948. (01/04/50), el C100- convenio sobre igualdad de remuneración, 1951. (23/08/1952), el C111- Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958. (11/09/1961), el C138- Convenio sobre la edad mínima, 1973. (10/06/1961) y el C182- Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999. (30/06/2000) (Trejo, 2009: p. 12).

Los cuales postulan, asegurar que las condiciones de trabajo peligrosas e inseguras disminuyan, o al menos sean controladas, en su grado de nocividad para el bienestar biopsicosocial de los trabajadores, en el amplísimo mundo del trabajo, pues en la nación mexicana, existen más de 5,000 millones de centros de trabajo, de las tres actividades económicas, de todos los giros y todos los rubros, de inversión nacional y extranjera, de índole público y privado.

En este sentido, la intención explícita de la Legislación Mexicana para asegurar el trabajo decente, está consagrado en la Constitución Política Mexicana, principalmente en el artículo 123, referente al trabajo, que establece, que “Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley” (Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 1917)

Es entonces importante, postular, que la única manera de asegurar el trabajo decente, es considerarlo, en las Leyes que emanan de la ratificación del Derecho Internacional, que se consagran en la Constitución y en las Leyes secundarias que emanan, como es el caso de la Ley Federal del Trabajo, que ha sufrido importantes transformaciones desde su promulgación inicial en 1931. Se recupera, la última del año 2012, donde incorpora explícitamente, la concepción de trabajo decente.

Afirma Moreno que,

El 30 de noviembre de 2012 se reforma, entre otros, el Artículo 2º, para incorporar a la Ley el concepto de “trabajo digno o decente” “Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador, no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales

o estado civil se tiene acceso a la seguridad social [...] y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo (Moreno, 2018: p. 9).

En esta modificación, también se reconoció la obligación de prevenir los riesgos de trabajo, dentro de los cuales, se encuentran los psicosociales. Entonces, la prevención de los factores de riesgo psicosocial, constituye una de las obligaciones patronales expuestas en el siguiente nivel normativo, decantado en el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo vigente, que establece en el

Artículo 43, las obligaciones atribuibles a la figura del empresario (patrón), el cual deberá cumplir a efectos de evitar o bien controlar la incidencia de los riesgos psicosociales en el seno de la organización. Asimismo, el Reglamento establece que tendrán también consideración de factor de riesgo psicosocial aquellos que derivan de unas condiciones peligrosas inherentes al trabajo, cuando éstas impliquen la realización de los mismos en condiciones inseguras, con alta demanda de responsabilidad o bajo una exigencia alta de concentración durante periodos prolongados (Moreno, 2018: p. 13).

Finalmente, casi treinta años después, de normatividades similares en países latinoamericanos, la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, entró en vigor en todo el territorio nacional, el 23 de octubre de 2019, al cumplirse un año de su publicación en el Diario Oficial de la Federación (DOF). Esta normatividad, es el mecanismo para vigilar el cumplimiento de toda la pirámide legislativa expuesta anteriormente.

Ésta inició como proyecto en el año 2016, donde un grupo de colaboradores expertos, algunos académicos incluidos, formaron parte de su elaboración. Después de los tiempos establecidos por el artículo 47, fracción I, de la Ley Federal sobre Metrología y Normalización, se publicó para consulta pública por sesenta días naturales en el Diario Oficial de la Federación de 26 de octubre de 2016, el Proyecto de Norma Oficial Mexicana PROY-NOM-035-STPS-2016, Factores de riesgo psicosocial-Identificación y prevención, a efecto de que en dicho período los interesados presentaran sus comentarios al Comité Consultivo Nacional de Normalización de Seguridad y Salud en el Trabajo; después,

Se recibieron y atendieron comentarios de veintidós promoventes, el Comité referido procedió a su estudio y resolvió oportunamente sobre los mismos, por lo que esta dependencia publicó las respuestas respectivas

en el Diario Oficial de la Federación de 26 de mayo de 2017, con base en lo que dispone el artículo 47, fracción III, de la Ley Federal sobre Metrología y Normalización (DOF, 2018).

Se establecieron, entonces, las siguientes definiciones sobre factores de riesgo psicosocial, como:

Aquellos que pueden provocar trastornos de ansiedad, no orgánicos del ciclo sueño-vigilia y de estrés grave y de adaptación, derivado de la naturaleza de las funciones del puesto de trabajo, el tipo de jornada de trabajo y la exposición a acontecimientos traumáticos severos o a actos de violencia laboral al trabajador, por el trabajo desarrollado.

Comprenden las condiciones peligrosas e inseguras en el ambiente de trabajo; las cargas de trabajo cuando exceden la capacidad del trabajador; la falta de control sobre el trabajo (posibilidad de influir en la organización y desarrollo del trabajo cuando el proceso lo permite); las jornadas de trabajo superiores a las previstas en la Ley Federal del Trabajo, rotación de turnos que incluyan turno nocturno y turno nocturno sin períodos de recuperación y descanso; interferencia en la relación trabajo-familia, y el liderazgo negativo y las relaciones negativas en el trabajo (DOF, 2018).

Estableciendo, como definiciones operativas, en el numeral 7.7, a cada uno de los siete factores psicosociales que identifica la NOM-035-STPS-2018, de la siguiente manera:

- a. Las condiciones en el ambiente de trabajo. Se refieren a condiciones peligrosas e inseguras o deficientes e insalubres; es decir, a las condiciones del lugar de trabajo, que bajo ciertas circunstancias exigen del trabajador un esfuerzo adicional de adaptación.
- b. Las cargas de trabajo. Se refieren a las exigencias que el trabajo impone al trabajador y que exceden su capacidad, pueden ser de diversa naturaleza, como cuantitativas, cognitivas o mentales, emocionales, de responsabilidad, así como cargas contradictorias o inconsistentes.
- c. La falta de control sobre el trabajo. El control sobre el trabajo es la posibilidad que tiene el trabajador para influir y tomar decisiones en la realización de sus actividades. La iniciativa y autonomía, el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, la participación y manejo del cambio, así como la capacitación son aspectos que dan al trabajador la posibilidad de influir sobre su trabajo. Estos elementos, cuando son inexistentes o escasos, se convierten en un factor de riesgo.

La falta de control se denomina como la escasa o inexistente posibilidad que tiene el trabajador para influir y tomar decisiones sobre los diversos aspectos que intervienen en la realización de sus actividades. Contrario a esto, la iniciativa y autonomía, el uso y desarrollo de habilidades

y conocimientos, la participación y el manejo del cambio y la capacitación son elementos que dan al trabajador la posibilidad de influir sobre su trabajo.

Este factor de riesgo sólo aplica en aquellos procesos y/o actividades en los que se requiere toma de decisiones y el trabajador cuenta con conocimientos y experiencia necesaria para tal efecto.

a. Las jornadas de trabajo y rotación de turnos que exceden lo establecido en la Ley Federal del Trabajo. Representan una exigencia de tiempo laboral que se hace al trabajador en términos de la duración y el horario de la jornada, se convierte en factor de riesgo psicosocial cuando se trabaja con extensas jornadas, con frecuente rotación de turnos o turnos nocturnos, sin pausas y descansos periódicos claramente establecidos y ni medidas de prevención y protección del trabajador para detectar afectación de su salud, de manera temprana.

b. Interferencia en la relación trabajo-familia. Surge cuando existe conflicto entre las actividades familiares o personales y las responsabilidades laborales; es decir, cuando de manera constante se tienen que atender responsabilidades laborales durante el tiempo dedicado a la vida familiar y personal, o se tiene que laborar fuera del horario de trabajo.

c. Liderazgo negativo y relaciones negativas en el trabajo:

El liderazgo negativo en el trabajo hace referencia al tipo de relación que se establece entre el patrón o, sus representantes y los trabajadores, cuyas características influyen en la forma de trabajar y en las relaciones de un área de trabajo y que está directamente relacionado con la actitud agresiva y/o impositiva; falta de claridad de las funciones en las actividades, y escaso o nulo reconocimiento y retroalimentación del desempeño, y

El concepto de relaciones negativas en el trabajo se refiere a la interacción que se establece en el contexto laboral y abarca aspectos como la imposibilidad de interactuar con los compañeros de trabajo para la solución de problemas relacionados con el trabajo, y características desfavorables de estas interacciones en aspectos funcionales como deficiente o nulo trabajo en equipo y apoyo social.

d. La violencia laboral, de conformidad con lo siguiente:

Acoso, acoso psicológico: Aquellos actos que dañan la estabilidad psicológica, la personalidad, la dignidad o integridad del trabajador. Consiste en acciones de intimidación sistemática y persistente, tales como: descrédito, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales llevan al trabajador a la depresión, al aislamiento, a la pérdida de su autoestima. Para efectos de esta Norma no se considera el acoso sexual;

Hostigamiento: El ejercicio de poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, y

Malos tratos: Aquellos actos consistentes en insultos, burlas, humillaciones y/o ridiculizaciones del trabajador, realizados de manera continua y persistente (más de una vez y/o en diferentes ocasiones) (NOM035-STPS-2018, 2018).

Como se puede contrastar, la propuesta teórica de la NOM-035-STPS-2018, podríamos afirmar, que si bien, no expresa los referentes teóricos en los que se fundamenta la elaboración de las definiciones y supuesto teóricos en lo que denomina la NOM035-STPS-2018, el centro de trabajo, así como en la organización del trabajo y las condiciones laborales en las que se realiza, teniendo como objetivo, que este centro de trabajo, se convierta en un entorno organizacional favorable, es decir, que se mejoren la organización del trabajo y las condiciones laborales en las que se realiza.

El transporte de carga como actividad laboral

En cuanto a la actividad económica del transporte de carga, el ramo de transportación de materiales peligrosos, está ubicada económicamente en la actividad terciaria de los servicios.

El INEGI (2018) comprende al transporte de carga, como las unidades económicas de Transportes, Correos y Almacenamiento, consideradas en el sector 48-49 del Sistema de Clasificación Industrial de América del Norte (SCIAN), como son el transporte aéreo, el transporte ferroviario, el transporte marítimo de altura y el de cabotaje, el autotransporte terrestre de carga, el autotransporte terrestre de pasajeros, tanto foráneo como urbano y suburbano, los servicios de mensajería y almacenamiento, así como algunos servicios relacionados con el transporte (INEGI, 2018).

Ofrece también, una clasificación de los diferentes tipos de transportación, en función de la materia de consumo que se transporte y del tipo de unidades de transportación. En el caso del transporte de carga, reporta que, en esta actividad económica laboran como personal dependiente de razón social, un total de 194, 518 trabajadores, de los cuales 145,730 son hombres y 16,473 son mujeres.

Esta cifra es importante, porque nos permite caracterizar a la población de trabajadores que están insertos en esta actividad económica, donde podemos encontrar esta recuperación, que nos ocupa una profesión altamente masculinizada.

En este sentido, no es que se ignore la presencia de mujeres, que también representan un porcentaje, aunque menor importante, pero resalta

por la presencia de hombres, lo cual caracteriza al autotransporte mayoritariamente en esta población trabajadora.

Tabla 1.2. Población trabajadora en transporte de carga año 2018

CONCEPTO	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
484 Autotransporte de carga	194,518		
Personal dependiente de la razón social	162,203	145,730	16,473
Personal no dependiente de la razón social	32,315	27,108	5,207

Fuente: INEGI (2018)

En otro sentido, para tratar de comprender la importancia de esta actividad económica a nivel nacional, es valioso considerar, que el autotransporte de carga tiene una representatividad importante en el Producto Interno Bruto, según la INEGI (2016), representa un ingreso por el suministro de bienes y servicios en 120 209 792 miles de pesos, convirtiendo a esta actividad, un pilar de la economía nacional.

Según El Economista (2017): El autotransporte de carga es el principal modo de transportación en México, y que de acuerdo a datos proporcionados por la Secretaría de Comunicaciones y Transportes (SCT), el 80% de las mercancías en el país se movilizan por carretera, lo que se traduce en 2.5 millones de empleos y una aportación del 4.8% del Producto Interno Bruto Nacional (PIB) (Economista, 2017). Abonando a reconocer la importancia de esta actividad económica, la Secretaría de Comunicaciones y Transportes (El Economista, 2017), informó al cierre de noviembre de 2016 en México circulaban alrededor de 860 mil unidades de carga en un amplio sistema de infraestructura de conectividad terrestre, por ello nuestra industria es una herramienta fundamental para la economía nacional, afirmando que el transporte de carga es una industria estrategia para la economía de México y su comercio, que aporta al país 3% del Producto Interno Bruto (PIB), que moviliza el 56% de mercancías por carretera, señaló Gerardo Ruiz Esparza, Secretario de Comunicaciones y Transportes (SCT) al clausurar los trabajos de la asamblea general de la Cámara Nacional del Autotransporte de Carga (LogisticaMX, 2018).

Además, el transporte ha ido en aumento, pues se registró un incremento en el parque vehicular de más del 28% del 2013 al 2017, con una totalidad de 920 mil unidades motoras y de arrastre y que actualmente genera 2.3 millones de empleos. Es importante, apunta, que durante la toma de protesta a la nueva mesa directiva de CANACAR para el periodo 2018-2019, Enrique Armando González Muñoz, nuevo presidente de la cámara, indicó que los transportistas deben enfrentar pendientes y retos importantes como la inseguridad, profesionalización, competitividad y

modernización del parque vehicular del sector, se refirió (LogísticaMX, 2018).

Respecto a los temas relacionados con el autotransporte, González Muñoz, afirmó que la inseguridad es el tema más preocupante para los transportistas del país, ya que, dentro de la cadena de proveeduría, este transporte (el de carga) es el eslabón más susceptible al robo. González Muñoz, dio a conocer que el delito de robo al autotransporte ha mantenido una tendencia al alza desde 2014 a 2017, con un incremento de 418%, según reportes del Sistema Nacional de Seguridad Pública, por lo que celebró el reciente decreto de la ley que considera el robo carretero como un delito federal.

Por más de 10 años los transportistas buscamos la reforma a la ley que tipificara el robo como delito federal; CANACAR fue una firme promotora de la reforma” y añadió que en su gestión comenzará a buscar los acuerdos necesarios para consolidar la figura de un ‘fiscal federal del transporte’ y así trabajar en la prevención del delito: “queremos trabajar firmemente en la prevención del delito, preparar mejor nuestro gremio en buenas prácticas para evitar el robo (LogísticaMX, 2018).

Es importante, hacer ahora un balance a nivel estatal de la importancia, de esta actividad económica del transporte de cargo. Primero, hay que considerar que, en Querétaro, los servicios, ocupan el 58% de la actividad económica estatal, lo que representa que el transporte de cargo es una actividad de relevancia. El PIB estatal en este sentido, fue de los 31,800 millones de pesos según INEGI (2018).

Tabla 1.3. Aportación al PIB del transporte en el estado de Querétaro

ESTRUCTURA DEL PIB EN QUERÉTARO 2016			
ACTIVIDAD ECONÓMICA	TOTAL (A) QUERÉTARO	TOTAL (B) NACIONAL	% PARTICIPACIÓN A/B
Actividades terciarias			
Transportes, correos y almacenamientos	31,800	1,206,964	2.6%

Fuente: SE, 2016.

El secretario de Desarrollo Sostenible (SEDES), del Municipio de Querétaro, Daniel Rodríguez Parada, menciona que el Producto Interno Bruto (PIB) de la capital de Querétaro reportaría un crecimiento de 5.5% en el 2018, de acuerdo con las estimaciones de la administración municipal. El indicador previsto para el presente año estaría ligeramente por arriba de la estimación de crecimiento de 5% en el 2017. Agregó que el PIB del municipio habría ascendido a alrededor de 261,000 millones de pesos durante el año pasado.

Además, informó que La proyección de crecimiento del PIB es de 5.5% para el 2018, la proyección nacional es de 2%, en ese sentido, proyectamos que seguiremos creciendo tres veces más de la media nacional”, pronunció. El PIB per cápita del municipio es de 295,000 pesos, por encima del estatal, que es de 193,000 pesos y también por arriba del nacional, que ronda en 140,000 pesos, explicó el secretario. De acuerdo con información referida por el municipio, el PIB capitalino se conforma en 37% del sector servicios, en 28% de comercio y transporte, 20% en manufactura, 14% en industria básica y 0.3% del sector primario (SE, 2016).

En cuanto a la ocupación laboral en el transporte en Querétaro, la secretaria de economía, reportó que, para Querétaro, existen 36, 288 población trabajadora en los sectores de transportes, comunicaciones, correo y almacenamiento.

Tabla 1.4. Población trabajadora en transportación en el estado de Querétaro año 2016

PERSONAL OCUPADO 2016			
CONCEPTO	QUERÉTARO TOTAL (A)	NACIONAL TOTAL (B)	%PARTICIPACIÓN A/B
Total PEA Ocupada			
Transportes, comunicaciones, correo y almacenamiento	36,288	2,647,569	1.4%

Fuente: SE, 2016.

Esta cifra permite esclarecer indicadores de la importancia de esta actividad a nivel estatal en Querétaro, pero también a nivel nacional, puesto que las nueve gerencias que participaron en el proyecto de investigación realizado, están ubicadas en todo el territorio nacional.

En este sentido, la actividad laboral de los operadores especializados, puede considerarse como una actividad económica irremplazable, dadas las múltiples transformaciones del mundo de trabajo, pues la mayor parte de los hidrocarburos en todo el territorio nacional, llegan mediante auto transportación, pues no existe otra forma para cubrir las demandas y necesidades de los clientes, quienes utilizan estos productos como materia prima para la generación de productos y mercancías.

Sin embargo, es innegable la transformación que esta actividad profesional está padeciendo, respecto al número de trabajadores y trabajadores, que deciden voluntariamente dedicarse a esta actividad, que en sí misma, es peligrosa aunado a condiciones de trabajo deficientes.

Metodología de la NOM-035-STPS-2018

Con el objetivo de dar cumplimiento a la metodología de identificación y análisis de la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, se realizaron nueve grupos de aplicación, distribuidas en los terceros fines de semana del primer semestre de 2019. Para ello, se tuvieron como referencia los criterios de inclusión, de ser operadores en activo, así como de firmar con libre voluntad la carta de consentimiento informado.

Técnicas de recolección de datos

Aplicación del cuestionario Guía de Referencia III, de la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018.

Muestra

El total de la población en la empresa de autotransporte especializado es de 408 operadores distribuidos en nueve gerencias. Atendiendo a la fórmula de muestreo, que se presenta a continuación y que se establece en la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, la muestra válida es de 198.1 operadores, sin embargo, cuando existen decimales se pasa al número entero siguiente, por lo tanto, la muestra es de 199 operadores a fin de poder identificar de manera estadísticamente confiable.

Ecuación de muestreo empleada

$$n = \frac{0.9604N}{0.0025(N - 1) + 0.9604}$$
$$n = \frac{391.8432}{1.9779}$$
$$n = 198.1107235$$

Se presenta ahora, la relación de aplicación de las guías de referencia III de la Nom035-STPS-2018, correspondiente a todos aquellos centros de trabajo, que tienen más de 50 trabajadores.

Técnicas de análisis

La calificación de cada uno de los 199 cuestionarios, se realizó mediante el siguiente procedimiento, tal como lo establece la NOM-035-STPS-2018 (2018), para ello se empleó primero un vaciado en programa Excel, categorizando las variables sociodemográficas empleadas y descritas en

los resultados, cinco variables personales: edad, género, estado civil, escolaridad y el nombre que por criterio de confidencialidad no se expone en el presente proyecto y siete variables laborales: gerencia en la que se encuentra habitualmente, tipo de unidad que opera, materiales que transporta habitualmente, antigüedad como operador, antigüedad dentro del centro de trabajo, puesto que desempeña y tipo de contratación.

Proceso de calificación del cuestionario guía de referencia III

Se atendió el proceso de calificación, tal como lo establece la NOM-035-STPS-2018 (2018), de la siguiente manera: las respuestas a los ítems del cuestionario para la identificación de los factores de riesgo psicosocial, de la guía de referencia III, fueron calificados de acuerdo con la puntuación de la Tabla 5, atribuyendo valor de 0 a 4, en los ítems 1, 4, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 55, 56, 57 y con el valor de 4 a 0 en los ítems 2, 3, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 29, 54, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72.

Después, para obtener la calificación se consideró el agrupar los ítems por categoría, dominio y dimensión, y se procedió de la manera siguiente:

1. Calificación del dominio (C_{dom}). Se obtuvo sumando el puntaje de cada uno de los ítems que integran el dominio. Siendo los dominios: Condiciones en el ambiente de trabajo, carga de trabajo, falta de control sobre el trabajo, jornada de trabajo interferencia en la relación trabajo-familia, liderazgo, relaciones en el trabajo, violencia, reconocimiento del desempeño, insuficiente sentido de pertenencia e, inestabilidad.
2. Calificación de la categoría (C_{cat}). Se obtuvo sumando el puntaje de cada uno de los ítems que integran la categoría. Siendo las categorías: Ambiente de trabajo, factores propios de la actividad, organización del tiempo de trabajo, liderazgo y relaciones en el trabajo, entorno organizacional.
3. Calificación final del cuestionario (C_{final}). Se obtuvo sumando el puntaje de todos y cada uno de los ítems que integran el cuestionario.

Después, los resultados de cada cuestionario se evaluaron conforme a los rangos establecidos y a partir del resultado de la calificación de cada cuestionario se determinó y analizó el nivel de riesgo, teniendo como interpretación las acciones necesarias para la calificación específica y actividades del programa de atención para factores de riesgo psicosocial.

Resultados de la identificación de los FRPST

Se realizó un análisis univariado de las variables sociodemográficas de la muestra de estudio, en cuanto a las personales, la moda de edad fue 44

años, lo cual indica que la muestra se encuentra en la edad productiva normal en población trabajadora mexicana, en relación al género, el 99% de ellos fueron hombres, mientras que el 1% fueron mujeres. Respecto a su escolaridad, el 54.8% de la muestra de estudio, tiene como grado de estudios el nivel secundario, seguido por el 34.7% con la preparatoria, solamente el 2% tiene un grado de estudio de licenciatura, Este dato nos permite profundizar en la importancia de la especialización técnica que reciben los operadores en la capacitación previa, durante y cada dos años para renovación de licencia, dado que esa formación especializada es para el mayor porcentaje de la población, el último nivel de preparación y formación para el desarrollo de la actividad laboral de transportación. Conforme al estado civil, el 65.8% están casados, seguido del 20.6% que se encuentran en unión libre, solamente el 6% son solteros.

En cuanto a las variables laborales, la muestra estuvo distribuida en las nueve gerencias del centro de trabajo, siendo las más significativas, Querétaro con el 21.1% de la muestra estudiada, después Tula con 18.6% y Tepeji con 16.1% de los operadores, sin embargo, pudieron contestar operadores de todas las gerencias, lo cual es significativo para dar validez al estudio. Respecto al tipo de unidad, el 38.7% externaron conducir tracto camión de quinta rueda, el 21.6% tracto camión sencillo el 8% carro tolva. Respecto a los materiales transportados el 20.1% reportan transportar actualmente grado alimenticio, como es jugo, harina y fructuosa, después el 10.6% transporta plástico o polietileno, seguido de resina con el 7.5% y refinados de petróleo como gasolina, diésel y turbosina el 7%.

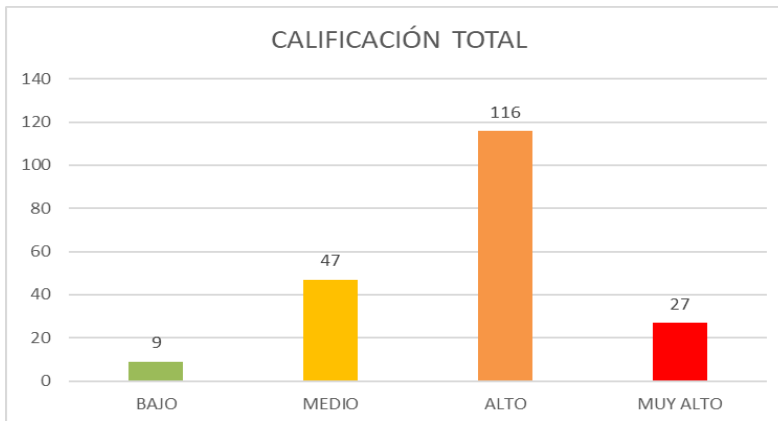
Respecto a la antigüedad en la conducción, la moda fue de 25 años de operación, en la antigüedad dentro de la empresa, el 21.4% externó tener menos de un año, mientras que 11.1% ha decidido no contestar a esta variable, expresando desconfianza en ser identificados. El tercer porcentaje valiosos es el 3.5% con siete años de antigüedad en la empresa. Finalmente, respecto al puesto, el 72.4% son operadores titulares, es decir están contratados de manera formal, legal, estable y con las prestaciones de ley, también forman parte del sindicato de operadores ATN. Los locales y los foráneos, que son el 1% y el 10.6%

Se presentan los resultados de la identificación de análisis de riesgo psicosocial para el caso de los operadores especializados de materiales peligrosos. Los resultados, expresan primero la calificación total, como se estableció en el método de análisis, después por dominio, que es el factor psicosocial identificado y la evaluación del entorno organizacional, finalmente por categoría.

Calificación total

La calificación total, coloca a la población de operadores especializados, de este centro de trabajo evaluado en un nivel alto, lo que significa que se requiere realizar un análisis de cada categoría y dominio, de manera que se puedan determinar las acciones de intervención apropiadas a través de un programa de intervención, que podrá incluir una evaluación específica y deberá incluir una campaña de sensibilización, revisar la política de prevención de riesgos psicosociales y programas para la prevención de los factores de riesgo psicosocial, la promoción de un entorno organizacional favorable y la prevención de la violencia laboral, así como reforzar su aplicación y difusión. Atendiendo la indicación que nos da la NOM-035-STPS-2018, se presenta ahora la calificación por dominio.

Gráfica 1.1. Calificación total de los factores de riesgo psicosocial



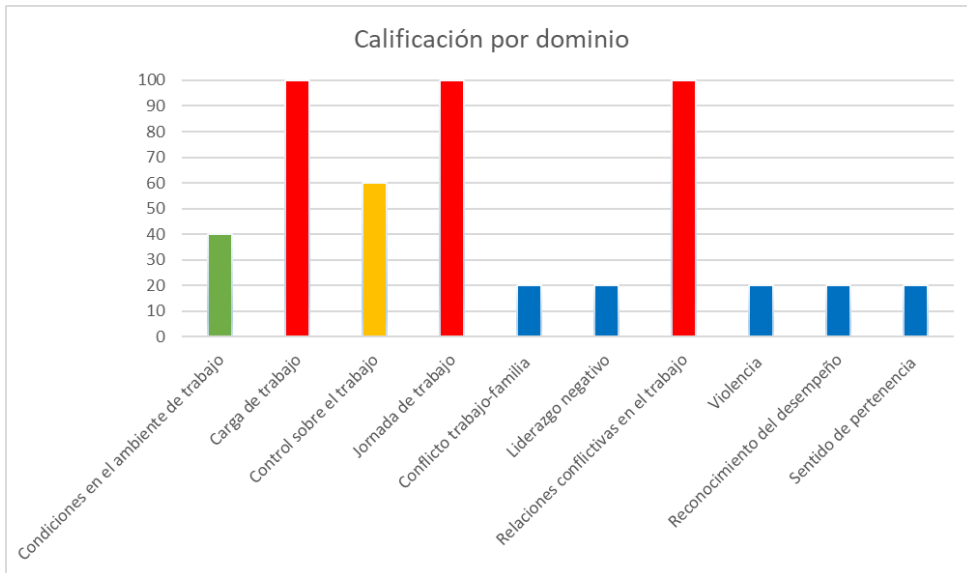
Fuente:

Elaboración propia, a partir de tratamiento estadístico.

Calificación por dominio

La calificación del factor psicosocial de riesgo condiciones en el ambiente de trabajo, peligrosas e inseguras, está en nivel bajo. Las condiciones en el ambiente de trabajo, se refieren a condiciones peligrosas e inseguras o deficientes e insalubres; es decir, a las condiciones del lugar de trabajo, que bajo ciertas circunstancias exigen del trabajador un esfuerzo adicional de adaptación. Que se encuentre en color verde, significa que las instalaciones parecen ser adecuadas para la realización de la actividad laboral.

Gráfica 1.2 Calificación por dominio



Fuente: Elaboración propia, a partir de tratamiento estadístico.

La calificación del factor psicosocial de riesgo carga de trabajo está en color rojo, es decir en muy alto. Las cargas de trabajo, se refieren a las exigencias que el trabajo impone al trabajador y que exceden su capacidad, pueden ser de diversa naturaleza, como cuantitativas, cognitivas o mentales, emocionales, de responsabilidad, así como cargas contradictorias o inconsistentes. Este factor psicosocial es el más urgente a tratar. Puede interpretarse que los operadores calificados han externado que la carga de trabajo es alta a nivel corporal, el cansancio en sus cuerpos se expresa en lesiones, dolores y constantes afectaciones a nivel muscular y en síndrome metabólico. También la carga es cualitativa, la fatiga mental se hace presente, resultado del alto nivel de atención y concentración necesaria al manejar.

La calificación del factor psicosocial de riesgo falta de control sobre el trabajo, es color ámbar, es decir, está en un nivel medio. El control sobre el trabajo es la posibilidad que tiene el trabajador para influir y tomar decisiones en la realización de sus actividades. La iniciativa y autonomía, el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, la participación y manejo del cambio, así como la capacitación son aspectos que dan al trabajador la posibilidad de influir sobre su trabajo. Estos elementos, cuando son inexistentes o escasos, se convierten en un factor de riesgo. En este momento, el operador especializado parece tener todavía control sobre el trabajo, son tomadas en cuenta en cierta medida sus iniciativas para mejorar el proceso de trabajo. Es importante atender este nivel con programas de capacitación para el manejo de técnicas de negociación y foros de participación laboral.

La calificación del factor psicosocial de riesgo jornada de trabajo y rotación de turnos que exceden lo establecido en la Ley Federal del Trabajo, está en color rojo, muy alto. Este factor psicosocial urge ser tratado, representa que existe una peligrosa exigencia de tiempo laboral que se hace al trabajador en términos de la duración y el horario de la jornada, por presencia de trabajar con extensas jornadas, sin pausas y descansos periódicos claramente establecidos y ni medidas de prevención y protección del trabajador para detectar afectación de su salud, de manera temprana. Es menester reconocer que este factor está altamente vinculado con el de carga de trabajo, jornada y carga de trabajo, son dos componentes estructurales del proceso de trabajo, conviene hacer análisis de funciones y descripciones de puesto, para identificar cuáles son las actividades extras que los operadores están realizando y generando severos daños a su bienestar biopsicosocial. Los operadores expresan una doble jornada, como operadores especializados en el autotransporte y como obreros al realizar el proceso de carga y administración de papeleo, incluidas actividades como el lavado de unidades, donde se desperdicia la mano de obra especializada en acciones que deberían realizar otros trabajadores.

La calificación del factor psicosocial de riesgo interferencia en la relación trabajo-familia se expresa como nulo, en color azul. El conflicto surge cuando existe conflicto entre las actividades familiares o personales y las responsabilidades laborales; es decir, cuando de manera constante se tienen que atender responsabilidades laborales durante el tiempo dedicado a la vida familiar y personal, o se tiene que laborar fuera del horario de trabajo, lo cual no se presenta en la percepción del trabajador. Hay funciones psicosociales que el trabajo cumple para el operador especializado como es el sentido de bienestar familiar, donde es más importante que los seres queridos se encuentren bien, y enfrentar los malestares de la lejanía y el trabajo fuera de casa por temporadas largas. También este resultado puede interpretarse como una adecuada adaptación del trabajador al proceso de trabajo y a sus exigencias en este sentido. Es necesario identificar los mecanismos compensatorios del entorno organizacional para potenciarlos.

La calificación del factor psicosocial de riesgo liderazgo es nulo; es decir, en color azul. El liderazgo negativo en el trabajo hace referencia al tipo de relación que se establece entre el patrón o, sus representantes y los trabajadores, cuyas características influyen en la forma de trabajar y en las relaciones de un área de trabajo y que está directamente relacionado con la actitud agresiva y/o impositiva; falta de claridad de las funciones en las actividades, y escaso o nulo reconocimiento y retroalimentación del desempeño, lo cual en la percepción del trabajador no se presenta. El operador especializado confía en sus líderes, especialmente en sus jefes de tráfico y personal administrativo, con quien, al parecer, existe una relación adecuada. Este resultado también puede reflejar que existan otro

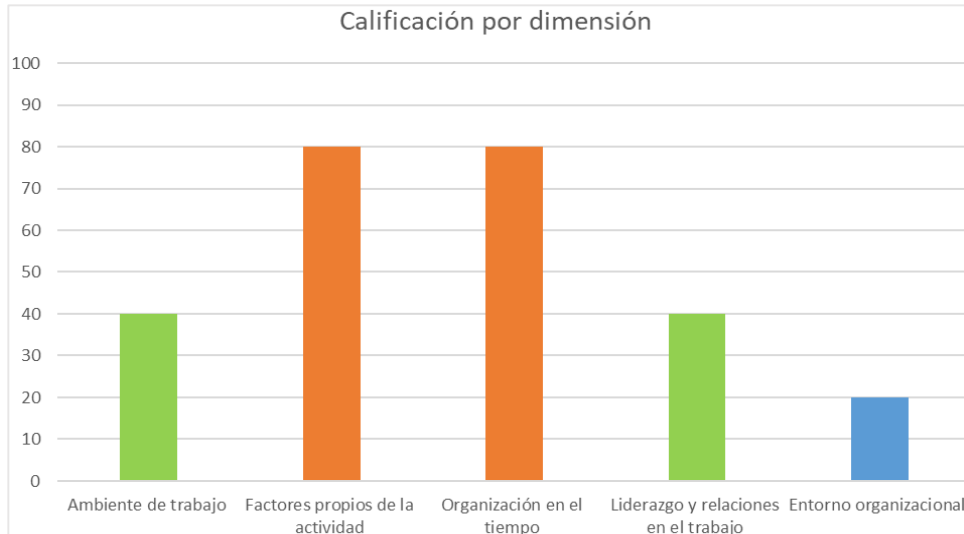
tipo de relaciones entre operadores y jefes de tráfico como de amistad, compadrazgo y compañerismo.

La calificación del factor psicosocial de relaciones en el trabajo está en color rojo, es decir muy alto. Este factor psicosocial necesita ser atendido a la brevedad. Se puede afirmar que, desde la percepción del trabajador, existen en el centro de trabajo relaciones negativas en el trabajo, es decir, la imposibilidad de interactuar con los compañeros de trabajo para la solución de problemas relacionados con el trabajo, y características desfavorables de estas interacciones en aspectos funcionales como deficiente o nulo trabajo en equipo y nulo apoyo social. Este aspecto fue mencionado en las entrevistas, como la falta relación de apoyo y ayuda, entre otras cosas, derivada de la violencia en las carreteras, donde no se puede confiar en nadie y cada quien se salva como puede. Es necesario profundizar en las relaciones al interior del centro de trabajo y desentrañar que tipo de relaciones se establece en una profesión altamente masculinizada. La calificación del factor psicosocial de violencia está en color azul es decir en nulo, lo cual significa que desde la percepción del trabajador no existe violencia laboral. La violencia laboral, se expresa en acoso, acoso psicológico, hostigamiento y malos tratos, los cuales no se presentan en este centro de trabajo. Es necesario seguir fortaleciendo las buenas prácticas empresariales.

En cuanto a la evaluación del entorno organizacional, los operadores especializados, externaron que no existe una nula falta de reconocimiento del desempeño, lo cual significa que los operadores se sienten reconocidos en su centro de trabajo. Es necesario implementar actividades de prevención, para favorecer ese sentido de reconocimiento, que puede ser monetario y/o emocional. Los operadores especializados, externaron que no existe un nulo insuficiente sentido de pertenencia e inestabilidad laboral. Lo quiere decir que los trabajadores tienen un alto sentido de pertenencia, y se sienten altamente identificados con la misión y visión empresarial, también consideran que su trabajo es estable y que pueden hacer planes a futuro con su actividad laboral, incluso pueden plantear expectativas acerca del trabajo y lo que puede mejorar en él. El sentido de pertenencia puede comprenderse como el lazo simbólico, de afecto positivo, que tiene como sentido, la apropiación de la actividad laboral, el auto reconocimiento en el trabajo y la asunción de como propia del vínculo trabajador-empresa.

Calificación por dimensión

Gráfica 1.3. Calificación de la dimensión



Fuente: Elaboración propia, a partir de tratamiento estadístico.

La dimensión ambiente de trabajo, se encuentra en color verde, nivel bajo, lo cual representa que, desde la percepción de los trabajadores, los factores de riesgo psicosocial no están presentes en el medio ambiente de trabajo, es decir que se respetan las condiciones de seguridad y salubridad, expresadas en instalaciones y equipos adecuados, así como la limpieza y aseo de los mismos. El ambiente de trabajo, es evaluado positivamente por los operadores especializados, lo cual implicar potenciar la señalética, la disposición ergonómica de los equipos e instalaciones y la adecuada utilización de los espacios en el centro de trabajo.

La dimensión factores propios de la actividad, se encuentran en color anaranjado, nivel alto, lo que permite identificar que los factores de riesgo psicosocial, identificados, mediante la evaluación del dominio, tienen su origen o están relacionados con la propia actividad. Esto está relacionado entonces con la carga de trabajo que sobrecarga a los operadores, que, con exposición de tiempo permanente en condiciones de sobrecarga de trabajo, generará fatiga física, mental y emocional, afectaciones a nivel corporal y detrimento de las relaciones interpersonales al interior del centro de trabajo, pero también en las esferas sociales y familiar. Este factor de riesgo psicosocial identificados en color rojo, están dentro de esta dimensión, forman parte de las actividades propias de la actividad, y la mejoría de esta dimensión, está en la mejor administración de la organización del trabajo.

La dimensión organización del tiempo en el trabajo, se encuentra en nivel alto, lo cual simboliza, que los operadores calificados externan que en

esta dimensión es decir en las condiciones laborales de la organización del trabajo, donde se originan ciertos factores psicosociales identificados en color rojo, como es caso de la jornada de trabajo extenuante que excede lo previsto en la ley federal del trabajo, sin rotación de turnos ni respeto a los descansos establecidos. Esta dimensión debe ser atendida haciendo las modificaciones a las condiciones estructurales del trabajo.

La dimensión liderazgo y relaciones en el trabajo, se encuentra en un nivel medio, color verde, lo que indica que existe en cierta medida, una ambivalencia, entre las dimensiones que comprenden esta dimensión, por la parte el liderazgo que parece no haber conflicto y por otro las relaciones en el trabajo, que se encuentra en color rojo, el nivel más alto de nocividad para el centro de trabajo y en detrimento del entorno organizacional favorable. Tal vez en este momento es importante señalar, que toda paradoja no atendida, con el paso del tiempo, se agrava en verdadero componente nocivo para los centros de trabajo.

Finalmente, el entorno organizacional, cuya dimensión se encuentra en nivel nulo color azul. Esta dimensión contiene los dominios de sentido de pertenencia y el reconocimiento del desempeño, lo cuales congruentemente se encuentran en color azul, siendo el aspecto a propiciar e incentivar mediante la política de prevención de factores y riesgos psicosociales. Esta dimensión es sin duda, el aspecto positivo preponderante por el que los operadores pueden abatir aquellos que se expresan como nocivos para sus esferas biológicas, cognitivas y sociales.

Llamado a mejorar las condiciones peligrosas e inseguras

El presente estudio da cuenta que, pese a los esfuerzos legislativos, algunos ya con más de 30 años en vigencia, como se ha externado, en México atravesamos una lenta implementación de los esquemas de prevención, diagnóstico, intervención y seguimiento para la atención de factores de riesgo psicosocial. Las instituciones no cuentan con el personal competente para asegurar que se cumple con el marco legal y reglamentario sobre salud ocupacional, seguridad e higiene; que permita garantizar los derechos de los trabajadores. Existe falta de una estadística confiable en cuanto al reporte de riesgos de trabajo (Moreno, 2018: 34). Además, se puede establecer, que en lo relativo a la identificación, análisis y control de los factores de riesgo psicosocial, en la nación mexicana existe un desapego a los Convenios del Derecho Internacional, aunque estos estén ratificados. Lo cual pone en evidencia, las grandes fallas en el sistema de implementación de las legislaciones y acuerdos. Tal vez aquí es donde toma verdadero valor la NOM-035-STPS-2018, pues se convierte en el vehículo obligatorio para *aterrizar*, es decir concretar que la búsqueda del trabajo decente sea una realidad y no una utopía legal, vivida en el anhelo de

generaciones de trabajadores que durante décadas han trabajado en verdaderas condiciones peligrosas e inseguras.

Se concluye afirmando, que la calificación total, al estar en color anaranjado, es decir nivel alto, tal como lo establece la NOM-035-STPS-2018, muestra la urgente necesidad de determinar las acciones de intervención apropiadas a través de un programa de intervención y control para los Factores de riesgo psicosocial que se encontraron en color rojo, los cuales deberá incluir una evaluación específica y una campaña de sensibilización, así revisar la política de prevención de riesgos psicosociales y programas para la prevención de los factores de riesgo psicosocial, la promoción de un entorno organizacional favorable y la prevención de la violencia laboral, así como reforzar su aplicación y difusión. El centro de trabajo, según la identificación de los Factores de riesgo psicosocial, ejecuta sus actividades laborales con un entorno organizacional favorable, donde es necesario seguir incentivando el sentido de pertenencia y el reconocimiento del desempeño como los factores positivos, que sin duda son la gran fortaleza de la empresa. Existen condiciones de trabajo a mejorar, pero sin sentido de pertenencia, ni adecuado reconocimiento del desempeño, difícilmente se sostiene una organización.

También es necesario atender con mucha seriedad, los factores que están en color rojo, la sobrecarga de carga de trabajo y la jornada de trabajo extenuante, a la que están expuestos los operadores especializados. Puede capacitarse el capital humano, sin duda estar certificado como el mejor, pero si las condiciones están desgastando al capital humano especializado en otras actividades adicionales a su labor, sin duda esto es una paradoja que necesita ser atendida con modificación a las condiciones de trabajo peligrosas e inseguras. La sobrecarga de trabajo y la jornada de trabajo extenuante, se atienden haciendo modificaciones a la organización del trabajo y a las exigencias impuestas en las descripciones de perfil del puesto de trabajo. Los datos obtenidos, son contrastables y coherentes, con el último informe de la OCDE, respecto a las jornadas de trabajo extenuantes, pues reporta en "Promedio se trabaja al año 2,255 horas, es decir unas 43 horas a la semana" (Moreno, 2018: p. 32), es decir la jornada de trabajo es extenuante para la mayoría de los centros de trabajo.

Es necesario no menospreciar este indicador, pues el presente estudio no está aislado de las condiciones laborales en las que se encuentran el resto de trabajadores en México. Pero ¿Cómo es posible decir esto? Es necesario continuar con el camino de la implementación de las normatividades mexicanas para la identificación, control y prevención de los factores de riesgo psicosocial, hasta poder tener indicadores, estadísticos precisos del complejo mundo del trabajo en México y que esto permita tomar acciones para mejorar las condiciones de trabajo.

Porque si este no es el objetivo de la implementación de la NOM-035-STPS-2018, 2018, -mejorar las condiciones peligrosas e inseguras- se estará haciendo el juego al capital, simulando el cumplimiento, convirtiendo a la metodología e instrumentos de identificación, análisis y prevención de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, en un utilitario mecanismo de control y sometimiento de los trabajadores y trabajadoras al trabajo indecente que ahora habrá de legitimarse legalmente y todos los esfuerzos quedarán en vano.

Referencias bibliográficas

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (1917).

El Economista, E. (2017, 12 de abril). Transporte de carga es clave en México: Mauricio Quintanilla. Disponible en: <https://www.eleconomista.com.mx/empresas/Transporte-de-carga-es-clave-en-Mexico-Mauricio-Quintanilla-20170327-0151.html>.

INEGI. (2018, 12 de mayo). Instituto Nacional de Estadística y Geografía. Comunicaciones y Transporte. Disponible en: <http://www.beta.inegi.org.mx/temas/transportes/default.html>.

LogisticaMX. (2018, 2 de abril). Aporta transporte de carga 3 por ciento al PIB del país. Disponible en: <http://www.logisticamx.enfasis.com/notas/80188-aporta-transporte-carga-3-del-pib-al-pais>.

Moreno, V. (2018). Marco legal de los factores de riesgo psicosocial. IMMS, México. Disponible en: <http://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/salud/estreslaboral/1erjornada/02-Marco-Legal.pdf>.

DOF (2018) Norma Oficial Mexicana 035, Factores de Riesgo Psicosociales en el Trabajo. Identificación, análisis y prevención. México: Diario Oficial de la Federación.

OIT (2014). El trabajo decente Una lucha por la dignidad humana. Santiago, Chile: Organización Internacional del Trabajo.

SE (2016, 23 de enero). Secretaría de Economía, ProMéxico Querétaro. Disponible en: http://mim.promexico.gob.mx/work/models/mim/Documentos/PDF/mim/FE_QUERETARO_vf.pdf.

Trejo, S. (2009). Propuestas de reforma a la Ley Federal del Trabajo en materia de condiciones de trabajo y salud laboral, sustentadas en instrumentos internacionales suscritos por México. El Cotidiano, (157),93-100. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=325/32512739011>.

CAPÍTULO 2

Entre denuncias y promesas. El caso de los trabajadores suplentes del Hospital General ISSSTE Querétaro.

Michelle Pinet Zavaleta¹
Alejandra Elizabeth Urbiola Solís²

Introducción

La salud pública en México, es un tema complejo ya que involucra factores políticos, económicos y sociales, además de aquellos relacionados con la promoción de la salud, la medicina preventiva, la participación comunitaria en los procesos sanitarios, la atención a los sectores de población vulnerable y la calidad del servicio entre otros; la discusión sobre la relevancia de la salud pública también abre el debate sobre sus implicaciones en términos de derechos y obligaciones laborales respecto a los prestadores de servicio, esencialmente aquel que corresponde a la atención médica. Si bien, el análisis de las incidencias de la Ley Federal del Trabajo y las reformas laborales, generalmente se enfocan sobre los trabajadores en otras empresas de producción y de servicios, las reformas en los sistemas de salud ameritan el estudio de las condiciones de los trabajadores en el sector salud.

Por otro lado, las crisis institucionales, frente al impacto de las políticas neoliberales en nuestro país, ofrecen evidencia empírica sobre las condiciones laborales de los trabajadores mexicanos. En este capítulo se expone el caso de los trabajadores suplentes del Hospital General ISSSTE Querétaro, en relación a los procesos de trabajo y la sobresaturación de los servicios de urgencias médicas. Se consideran los factores que determinan esa condición como los escenarios laborales de los prestadores de servicios; se pone de relieve la exploración y el análisis de

¹ Maestra en Estudios Multidisciplinarios sobre el Trabajo, Facultad de Psicología, Universidad Autónoma de Querétaro. Estudiante del séptimo semestre del Doctorado en Estudios Multidisciplinarios sobre el Trabajo, Facultad de Psicología, Universidad Autónoma de Querétaro.

² Doctora en Estudios Organizacionales, Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Iztapalapa. Profesora de tiempo completo, Facultad de Contaduría y Administración, Universidad Autónoma de Querétaro. SNI-1.

las condiciones de vida y de trabajo del personal activo de la institución, a su como la falta de reconocimiento contractual. La falta de condiciones laborales óptimas, así como los vacíos jurídicos, han desencadenado una batalla campal entre trabajadores de base, trabajadores suplentes, sindicatos y, por supuesto, el sector administrativo del ISSSTE, todo ello como un parteaguas para la generación de movimientos colectivos que buscan hacer resistencia ante la precarización laboral.

Planteamiento del problema

La precarización del empleo, es una de las principales características de la nueva organización del trabajo, las consecuencias para los trabajadores –casi en cualquier espacio laboral- son entre otras, bajos salarios, recorte de derechos laborales, empeoramiento de condiciones de trabajo, etc., todas ellas contribuyen a la desaparición acelerada de la forma tradicional del trabajo (Ovejero, 2014). Entender los procesos que se inscriben alrededor del sector salud, es redimensionar la postura socio-histórica de las implicaciones y repercusiones de la reforma laboral en los servicios públicos, sobre todo, aquellas en las que las condiciones laborales exigen la creación y adaptación de sujetos que se representan como trabajadores polivalentes, modificándose la construcción subjetiva que realiza el sujeto en tanto actor social, así como el significado *per se* del trabajo. Esto, por un lado, requiere el análisis de la transformación del significado de la práctica médica en relación con el sentido del trabajo y por supuesto, preparar el debate sobre hacia dónde se dirige la práctica médica desde la precarización laboral.

Desarrollo

Hablar sobre una redimensión de la postura socio-histórica respecto a la relación trabajo- práctica médica, implica hablar de los diversos niveles que constituye la reorganización del trabajo y las reformas del derecho laboral, que son necesarias para no ser relacionadas con formas de servidumbre antiguas (Castel, 2010); esta nueva condición del trabajo implica considerar los cambios institucionales al margen de la Reforma Laboral en México, implica también, la existencia de una diversidad de rupturas y discontinuidades, bajo intereses o compromisos políticos y productivos, con el objetivo de mantener activos los procesos de circulación del capital, avalando la dominación y el sometimiento de los trabajadores, dañando gravemente sus derechos laborales, empujándolos

a acceder a trabajar en espacios desafiantes y con condiciones laborales precarias (Belmont, 2014).

Sabemos que una de las características principales de la sociedad capitalista, tiene que ver con la ruptura que se presenta en los procesos económicos y políticos, Marx (1885), ya nos acercaba a la premisa de que la reproducción de los medios de producción, esencialmente la fuerza de trabajo mediada por el salario, era la vía para mantener el capital vivo; en forma paralela existe un mecanismo importante porque legitima la explotación: la existencia de dispositivos ideológicos (Althusser, 2014).

La política y la economía se movilizan en una forma de tensión permanente, donde el Estado capitalista enmascara una suerte de intereses convergentes, que se sujetan a pactos entre individuos que deciden delegar la soberanía, sobre entramados clasistas de grupos esencialmente dominantes. Las relaciones de poder entonces, redefinen el conjunto de las formas de poder, donde mientras más grande sea el acuerdo que alcanzan los que dominan sobre los dominados, mayores serán las formas consensuales de dominio. Estas labores de coerción y consenso tienen lugar en espacios institucionales en la sociedad, donde de manera articulada se formulan pensamientos complejos, que a su vez se reproducen con el fin de que la sociedad los incorpore y registren como suyos.

La reforma laboral y su implicación con la salud pública en México

La importancia del conocimiento de la producción y reproducción de dispositivos ideológicos dominantes, permite señalar nuevamente que quienes dominan están obligados a justificar su dominación, mediante la transmisión de esquemas y categorías orientadas a prácticas específicas para detentar el poder económico, político y social con el objetivo de la construcción de una hegemonía aparentemente estable (Boltanski & Chiapello, 2002).

Estas transformaciones que acompañan los modelos productivos, han despertado el interés de diversos estudiosos en la materia (Linhart, 2011; Belmont, 2014); se ha buscado comprender el desarrollo y ajuste estructural, así como los nuevos acuerdos en materia socio-productiva en México, bajo el marco de un modelo productivo actual, que apoya la continuidad de prácticas de dominación bajo el sector laboral.

Por ello, el análisis de la reforma laboral –incluyendo pasajes legislativos–, así como componentes en la transformación de dichos procesos productivos, permite contemplar una perspectiva procesal de las

transformaciones del Estado, así como sus efectos a corto y largo plazo. Tales ajustes, corresponden al uso de mecanismos coercitivos que permiten la aplicación de reformas integradas bajo la agenda de la competitividad, incluyendo evidentemente, actores políticos como el gobierno.

De la Garza (2012), explica que en materia laboral, el dispositivo dominante se apega a la teoría no- clásica y a los postulados emitidos por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), donde la flexibilidad del mercado permite, la relajación de las obligaciones patronales en términos de contratación, el despido y la relación salarial, perteneciente al modelo de competencias; para ello es necesario comprender el proceso histórico del significado de la Reforma Laboral –en especial la aprobada en noviembre de 2012- conforme a la consideración de tres aspectos principales de análisis:

En primer lugar, el apuntalamiento del régimen económico y político neoliberal, mediante la participación activa de la intervención del Estado, en cuanto a la resignificación de las relaciones laborales; en segundo, el posicionamiento del dispositivo ideológico empresarial –como resultado del sostenimiento del capitalismo actual- que incide en la orientación y redefinición de la política, el poder y su ejercicio y, tercero, la implicación del dominio de la lógica económica sobre aspectos sociales y políticos, expresados sobre el interés por perpetuar el sistema empresarial bajo mecanismos de reducción de costos laborales, fiscales, además de la disminución de obligaciones patronales (Belmont, 2014).

Las reformas del sector salud del país, están íntimamente ligadas con la construcción histórica de bienestar, así como los vicios internos propios del sector, donde sus mecanismos de acción para los diversos niveles de atención, sumados a las insuficientes capacidades para la gestión de distribución y alcance del mismo, permiten ubicar a las diversas instituciones de salud públicas como un acto fallido del Estado, por proporcionar la atención básica necesaria para la población.

En ese sentido, Brachet- Márquez (2007) explica que no puede hablarse de una sola reforma de salud, sino de varias que corresponden a diferentes instituciones y tipos de población; es decir, no es lo mismo hablar del Instituto Mexicano del Seguro Social, el Instituto de Seguridad Social al Servicio de los Trabajadores del Estado y el desaparecido Seguro Popular. México es considerado como el primer país que dio naturaleza constitucional a la seguridad social, con el artículo 123 de la Constitución de 1917, otorgando garantía jurídica a los trabajadores. El avance económico del país, la consolidación del Estado y la necesidad por atender mandatos constitucionales, generaron ciertas tensiones gubernamentales por unificar en medida de lo posible las prestaciones y los servicios, de tal

manera que todos los trabajadores del Estado pudieran tener acceso a los mismos derechos. En el año de 1959 al celebrarse el XXI aniversario de la expedición del Estatuto Jurídico de la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado, el presidente López Mateos, anunció la presentación de una iniciativa de ley ante el Congreso de la Unión que daría origen al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores de Estado (ISSSTE).

La ley del ISSSTE, se constituyó en México como la primera en responder a una perspectiva integral de la seguridad social, que pretendía cubrir tanto la asistencia a la salud como prestaciones sociales, culturales, económicas y con beneficios extendidos a los familiares de los trabajadores. Inicialmente, el instituto adquirió unidades hospitalarias privadas que satisfacían temporalmente la demanda inicial del servicio, pero requirieron de numerosas adaptaciones y ampliaciones; así, en ese mismo año el instituto inició la construcción de las tres primeras clínicas en lo que antes era el Distrito Federal -hoy Ciudad de México- y compró el Centro Hospitalario "20 de Noviembre" (ISSSTE, 2019).

En cuanto a su visión, misión y estrategias, el ISSSTE busca mediante la incorporación de códigos normados de calidad y calidez, la generación de valores y prácticas para el bienestar y calidad de vida, en las diversas esferas sociales (económica, de salud, de vivienda, de formación, de deporte, de cultura y actividades de recreación), para beneficio de todo derechohabiente; contribuyendo al mejoramiento de los niveles de bienestar de pensionados, jubilados y sus familiares. Para lograr el cumplimiento de dichos objetivos planteados de desarrollo social y humano, el instituto formuló su "Programa Institucional 2001-2006" conformado por 8 estrategias, 41 líneas de acción y 82 proyectos que abarcan la totalidad de áreas centrales y algunas áreas desconcentradas.

Marco general de las condiciones laborales del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE)

Según la página oficial del ISSSTE (2019), el marco jurídico de la institución establece sus bases conforme la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, especialmente con el artículo 123 sobre el derecho al trabajo digno y socialmente útil. Seguido de ello, lo conforma la Ley Federal del Trabajo, que establece los principios generales sobre las relaciones individuales de trabajo, condiciones de trabajo, derechos y obligaciones de los trabajadores -así como de los patrones-, trabajo de las mujeres, relaciones colectivas de trabajo, huelgas, riesgos y exigencias laborales, autoridades de trabajo y demás servicios sociales; además de hacer

válidos los lineamientos de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

La representación sindical, conciliará entonces con el instituto, los asuntos individuales o colectivos derivados de la relación laboral, reconociendo siempre la facultad de que todo trabajador ejerce sobre sus derechos. Lo anterior, por supuesto, tiene limitaciones si se consideran las condiciones/beneficios de los trabajadores; según los marcos normativos existen trabajadores de base, provisionales, de confianza, interinos, a obra determinada y a tiempo fijo.

En relación a la infraestructura, se especifican las características de cada unidad con la capacidad física instalada, el equipamiento médico, la dotación de insumos y la asignación de personal, especialmente médicos y enfermeras. Así, el marco general para la clasificación de las unidades médicas del instituto, se representa por lo ya establecido por la Organización Mundial de la Salud (OMS) estructurando los niveles de atención de la siguiente manera:

Tabla 2.1. Clasificación de las unidades médicas del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado

Nivel de atención	Descripción
Primer nivel	Proporciona servicios básicos y ambulatorios, atiende padecimientos de mayor frecuencia, pero con menos complejidad de resolución. Comprende consulta externa y medicina preventiva en consultorios auxiliares, generalmente se presentan como Unidades y Clínicas de Medicina Familiar.
Segundo nivel	Conformado por Clínicas de Especialidades, Clínicas Hospital y Hospitales Generales, proporcionan atención de tipo ambulatoria y hospitalización para solucionar problemas de mediana complejidad.
Tercer nivel	Integrado por hospitales regionales, proporciona atención médica de muy alta especialidad, específicamente para padecimientos de mayor complejidad y dificultad de diagnóstico y tratamiento. Generalmente se activa mediante referencias del segundo nivel de atención médica.

Fuente: Elaboración propia con datos del ISSSTE (2019).

Así, bajo esta clasificación de unidades médicas, el ISSSTE genera su plantilla de trabajadores respecto el tipo de unidad, servicios médicos, áreas de especialización y puestos laborales disponibles para las mismas unidades.

Contextualización del Hospital General ISSSTE Querétaro

La ciudad de Santiago de Querétaro por su ubicación ha tenido un acelerado crecimiento urbano. Su cercanía con la Ciudad de México la coloca como un centro de atracción migratoria importante. La ciudad experimentó un cambio radical en el crecimiento urbano -a mediados de los años 70-, paralelo al desarrollo de parques industriales, motivando la creación de desarrollos suburbanos y fraccionamientos de gran tamaño, reformulando los límites territoriales que constituían la ciudad.

Bajo esta lógica, sin una adecuada planeación urbana pensada en las demandas de las nuevas formas de organización, así como de las nuevas disposiciones del espacio y territorio, la ciudad no alcanza a cubrir las necesidades básicas de todos sus habitantes, tanto en la ciudad como en las áreas conurbadas, esto se traduce en la inaccesibilidad a los servicios de salud públicos.

De acuerdo con el INEGI (2018), la Ciudad de Querétaro cuenta con una población total aproximada de 2, 043, 851 habitantes en viviendas particulares. De este total poblacional, 46.96 % se encuentra afiliado al Instituto Mexicano del Seguro Social el 4.96% al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, mientras que el 13.73% del total de la población no se encuentra afiliada a ningún tipo de institución sanitaria pública o privada. En cuanto a la disposición de los servicios de salud públicos en la ciudad, en la década de 1970 a 1980, la ubicación de diferentes instituciones de salud daba respuesta a la necesaria subordinación de la autoridad metropolitana que evaluaba sus efectos en términos de aglomeración. Sin embargo, el crecimiento acelerado y desmedido de la región industrial en la Ciudad de Querétaro, además de la construcción no regulada de casas-habitación, trajo consigo complejas condiciones de vivienda y vulnerabilidad, expresadas en la saturación de servicios básicos de infraestructura metropolitana (Icazuriaga, 1994).

Hablando específicamente del Hospital General ISSSTE Querétaro, la institución fue inaugurada en febrero del 2012 por el presidente Calderón Hinojosa, quien, en su discurso, hizo énfasis en que la creación de dicho hospital para satisfacer la notable demanda de atención médica que no podía ser cubierta por las clínicas previamente establecidas en la ciudad. Así, el hospital abrió sus puertas a más de 150 mil derechohabientes quienes hacen uso de todas las prestaciones que ofrece la institución, siendo el servicio de urgencias uno de los espacios más saturados de la misma.

Metodología

La investigación que se realizó en el Hospital General ISSSTE Querétaro, utilizó un Índice de Saturación Modificado, para conocer las condiciones de atención y de trabajo de médicos, enfermeras y personal administrativo. Asimismo, se aplicaron entrevistas semiestructuradas y se elaboró una etnografía. El acercamiento mixto a las condiciones hospitalarias, posibilitó la contextualización del espacio médico de salud-enfermedad.

El trabajo de campo se realizó durante un año (2018-2019), a través del mismo fue posible conocer las condiciones laborales del personal en el área de urgencias. Para fines de sistematización de los resultados, se utilizaron las siguientes categorías de análisis:

- a) Puesto de trabajo y organización
- b) Herramientas de trabajo
- c) Tiempos de trabajo
- d) Riesgos
- e) Exigencias

Los resultados obtenidos, continúan siendo analizados desde diversos acercamientos teóricos, para una comprensión más detallada de los mismos.

Resultados

Los resultados indican que el personal que labora de manera intermitente como suplente en el hospital enfrentan problemas y desafíos. Aparece como un factor determinante de la desigualdad contractual la falta de certificación como hospital general del Hospital General ISSSTE Querétaro, que legalmente tiene la condición de una clínica-hospital; esta condición, trae implicaciones graves en relación a los derechos laborales.

Por un lado, la certificación de la institución es compleja y casi imposible, si se consideran las condiciones actuales de: infraestructura, cantidad de camas censables, quirófanos, servicios, etc., que no cumplen con los requisitos para ser considerada como hospital general, aunque tenga el nombramiento del mismo. Por otro lado, si bien su creación fue para dar cabida a la alta demanda de atención médica, la plantilla del personal no cambió mucho, agregando pocas plazas para ser ocupadas por el personal, quien más bien se mudó de la Unidad de Medicina Familiar – que está a un costado de la institución- a la clínica / hospital; esto significó una contratación masiva de trabajadores suplentes que pudieran dar

atención médica en los servicios que esta última, dejando a unos cuantos su reconocimiento como trabajadores de base y a muchos otros, en calidad de trabajadores intermitentes.

En términos generales, cada servicio tiene su número de trabajadores de base “cubriendo” los puestos de trabajo que así lo requieran; así, el servicio de urgencias tendría una plantilla de trabajadores completa con contrato de base, esto quiere decir que tanto el personal administrativo, como de trabajo social, personal de enfermería, médicos urgenciólogos, y médicos generales por turno, deberían gozar de los beneficios contractuales que representa la basificación; sin embargo, los resultados contradicen lo que por ley –dentro del marco jurídico del ISSSTE– se señala respecto al tipo de personal que labora en las unidades médicas, teniendo más trabajadores suplentes que de base en el servicio.

El personal que más resiente la condición de suplencia es el de enfermería, seguido por el personal de medicina y por último, el administrativo. Una muestra de ello, tiene que ver con la suspensión de trabajadores suplentes del hospital en marzo de 2019, principalmente el personal de enfermería, quien expuso mediante lonas colgadas por toda la institución, volante, y uso de redes sociales como Facebook y Twitter, la ausencia de pagos desde enero de 2019, la falta de insumos, medicamentos, equipo de Rayos X, servicio de vigilancia, limpieza, productos para esterilizar instrumentos quirúrgicos, entre los más importantes.

Los noticieros locales comenzaron a publicar encabezados referentes a la falta de personal y atención en el servicio de urgencias en el ISSSTE, sobre supuestos, recortes y ajustes de sueldos, algunas notas sobre la cantidad de médicos que quedaron después de la suspensión, entre otros; hasta el momento, ningún actor político de gobierno o sindical, ha hecho declaraciones o tomado postura al respecto de esta institución en particular.

La suspensión de trabajadores suplentes, afectó de manera significativa la atención que se brinda no sólo en el servicio, sino en general de todo el hospital, dejando algunos servicios incompletos y en el peor de los casos sin personal en los servicios, además sin considerar que el ingreso económico principal de muchos trabajadores suplentes, proviene de su labor en la institución.

En relación a los puestos de trabajo y organización, existe un marco normativo que no se cumple, al no tener el personal básico que se requiere para la atención en los servicios, un personal suplente que carece de protección contractual donde la ausencia de personal, ha tenido que modificar la organización de los servicios, sobrecargando laboralmente a quienes no fueron suspendidos –trabajadores de base–, reacomodando al personal –sobre todo el médico– a cubrir puestos de trabajo que no les

corresponde, según su especialidad. Además de laborar en un espacio cuyos riesgos y exigencias son exactamente las mismas que los trabajadores de base, pero que, a diferencia de ellos, no tienen prestaciones ni seguridad laboral –esencialmente contractual–, quedando más expuestos a la precarización laboral.

Este punto, coincide también con la disminución de los recursos materiales básicos para la atención de la población, lo cual lleva a hablar de la segunda subcategoría sobre herramientas de trabajo.

Los resultados demuestran un absoluto abandono en lo que refiere al mantenimiento y uso de herramientas para diagnóstico como Rayos X, ultrasonidos, tomografías, laboratorios, etc., que son indispensables para el funcionamiento institucional, pero sobre todo para el servicio de urgencias, retrasando significativamente los tiempos de atención, diagnóstico, tratamiento y por supuesto, afectando directamente el pronóstico de los pacientes.

En el caso específico del servicio de urgencias, la carencia de herramientas de trabajo básicas, como guantes, jabón, jeringas, medicamentos, utensilios esterilizados, etc., ha sido un factor determinante para la atención no sólo de los pacientes graves sino de cualquiera que requiera atención médica inmediata, generando tensiones entre el mismo personal al tener que modificar y adaptar sus procesos de trabajo, derivando a una atención médica de existencia; es decir, los tratamientos, procedimientos, etc., los realizan conforme existen los insumos para ello.

Respecto a la subcategoría que corresponde a los tiempos de trabajo, evidentemente se vuelve un obstáculo principal la ausencia de personal, además de una ineficiente organización del servicio –por todo lo anteriormente señalado–, donde se convierte en una labor imposible atender toda la demanda de atención médica que recae en uno o dos médicos que se encargan de la consulta de urgencias, dejando pacientes en espera de más de 4 horas –sin considerar, en este punto la clasificación de pacientes según el triage³, que deviene en otra problemática pero que no será retomada en este documento–, retrasando significativamente la atención médica oportuna.

En el caso particular del servicio de urgencias, aparece una condicionante más sobre los tiempos de trabajo y es que, a comparación de otros servicios, los tiempos de trabajo están íntimamente ligados a una guía de referencia rápida “Triage hospitalario de primer contacto en los servicios de urgencias” que propone el Consejo de Salubridad General, por parte del Gobierno Federal de México, donde básicamente los protocolos

³ Se hace referencia a “triage” como una guía de referencia para priorizar mediante una escala de gravedad a los pacientes que acuden al servicio de urgencias.

para la atención médica en el servicio de urgencias, se encuentran estandarizados, con el propósito es optimizar la atención del paciente conforme su gravedad; sin embargo, diferentes instituciones hospitalarias –esencialmente públicas– han realizado modificaciones propias al Triage, según sus capacidades institucionales.

De esta manera, se sabe que los tiempos de atención para las emergencias son cruciales para el diagnóstico, el tratamiento y su evolución; ya que la probabilidad de sobrevivencia es significativamente mayor en comparación con tiempos de espera prolongados para la atención médica, donde el uso adecuado de los recursos materiales, humanos y equipos electromédicos, son fundamentales para un servicio certero y eficaz.

El reconocimiento de la importancia que ocupa la atención médica inmediata en el sector salud, permite dilucidar los retos actuales a los que se enfrenta el personal que labora en los servicios de urgencias, donde algunos pertenecen propiamente a la clínica médica, pero existen otros que representan desafíos significantes para los trabajadores de salud; principalmente, el trabajar frecuentemente en un servicio sobresaturado, con recursos humanos y materiales limitados (Castañón, J., Barrientos, T. & Polanco, C., 2016)

Finalmente, las últimas dos subcategorías, dependen mucho una de la otra y es que, al hablar de riesgos y exigencias hospitalarias es abrir una caja de pandora, por ello, su acotación merece ser especificada a riesgos infecciosos y epidemiológicos, violencia y negligencias médicas, como las más destacadas en los resultados obtenidos y, de exigencias, la distribución de los espacios de atención médica, la infraestructura hospitalaria y niveles de productividad.

La infraestructura del hospital y más propiamente, la distribución del espacio del servicio de urgencias, condiciona de manera importante la atención médica que se realiza, limitando los espacios destinados para ciertos procedimientos, el uso de espacios inapropiados para hospitalización, etc., situación que problematiza la atención a pacientes que requieran –por su condición infecciosa– estar aislados o con medidas específicas para su atención, si a ello se agrega la ausencia de insumos básicos de protección para el personal, pues se convierte en un espacio laboral tóxico, cuya dinámica ciclotímica parece empeorar cada vez más.

Las negligencias médicas, aparecen en torno a la dificultad que representa la ausencia de herramientas de trabajo básicas para el diagnóstico de los pacientes, dejando en algunos casos en manos de otros servicios, el seguimiento de los pacientes para valoración posterior en consulta externa, que, por cierto, también sobrepasa la demanda de

atención, complejizando los padecimientos de los pacientes y limitando más la acción médica hacia los mismos.

La violencia, por su parte aparece también como un factor de tipo psicosocial que refiere en gran parte a la violencia de género y como un riesgo de trabajo, que se entrelaza con la capacidad de la atención médica a pacientes psiquiátricos, por un lado, y por otro lado, pacientes y familiares agresivos con el personal administrativo, de enfermería y medicina, donde los servicios de seguridad y vigilancia no se encuentran capacitados para contener e intervenir en dichos eventos, dejando la resolución de los mismos en manos del personal directamente involucrado.

Como parte de los hallazgos respecto al tema de las condiciones laborales, llama la atención la existencia de un sentido de pertenencia importante por parte de los trabajadores suplentes hacia la institución, aun siendo un contexto laboral vulnerable y problemático. Su origen: la promesa de que, con el tiempo, con la espera, su esfuerzo y resistencia a condiciones y espacios laborales hostiles, será recompensado mediante el otorgamiento de base. Es decir, habría que sufrir, habría que tener un malestar general para obtener el premio de ser reconocido laboralmente por la institución, aunque para ello pasen 8 o 10 años en la suplencia y que eso implique incertidumbre laboral, sin acceso a servicios de salud básicos, retraso en los pagos, sobrecarga de trabajo, subordinación a trabajadores de base, entre otros.

Discusión

Osorio (2014), afirma que los espacios constituyen escenarios políticos, donde los actores sociales actúan dentro de márgenes relativamente definidos. En ese sentido, el Hospital General ISSSTE Querétaro es una institución representativa del Estado y por tanto, puede ser considerado un espacio político que conlleva necesariamente reglas, protocolos, comunicación organizacional, etc., que se imponen a los trabajadores para poder filtrar y canalizar la política y los intereses de la clase dominante. Poder ubicar la implicación del sujeto en este espacio es considerar la estructura en la que el sujeto se encuentra y su respuesta ante las nuevas modalidades en la explotación laboral.

En este sentido, se expresa una fuerte normatividad opresiva, donde señala a unos cuantos y rechaza a otros, bajo una lógica de costo – beneficio, con un cierto sometimiento de los trabajadores suplentes a los trabajadores de base, gracias a la subordinación que representa una condición salarial legitimada mediante leyes y reglamentos, observados en

las diversas relaciones salariales y contractuales del personal, limitando su acceso a prestaciones y servicios básicos.

Por otro lado, se extiende la necesidad constante de significar el trabajo como una condición de vida, donde se habla de un sujeto que es continuamente expuesto a exigencias laborales extremas y situaciones hostiles; además de una serie de representaciones compuestas por el significado de la práctica médica.

Es precisamente en la concepción de un sujeto que construye, que significa y que da significados, donde nos es posible pensarlo como un sujeto involucrado en un proceso subjetivo y complejo, en donde el sentido aparece como un concepto central y no solo como uno más de la teoría social, comprendiendo así, que el proceso de dar sentido no tiene una intención puramente pasiva, sino activa en tanto su capacidad de construir signos para que puedan ser interpretados por el otro.

De la Garza (2010) habla de la necesidad de articular las significaciones que reconstruyen subjetividades, donde la interacción no es una mera transmisión de significados; sino que ello implica el reconocimiento de que hay una serie de dimensiones que abarcan lo económico, lo político, y lo cultural además de lo estrictamente social y que en conjunto transforman algo aparentemente simple en algo complejo y que permiten interpretar y dar sentido, lo cual supone un trabajo de construcción permanente de significados, a través de la intersubjetividad.

Así, pensar la subjetividad es repensar las construcciones en el pensamiento y las prácticas de los sujetos. Esto supone, que si bien habría que pensar a la realidad como una articulación entre subjetivación y objetivación –y que eso implica también concebir la existencia de varios niveles de articulación– se sitúa la discusión respecto a la construcción simbólica de identificación y diferenciación de los sujetos, respecto a los otros. En este sentido, la identidad y la cultura, aparecen como dos conceptos representativos, interrelacionados e indisociables que se entrelazan en la complejidad analítica y requiere que su estudio conlleve diversos marcos de referencia que deban ser propiamente estudiados conforme su situacionalidad.

La identidad debe ser validada por los actores con los que se entra en contacto, en ese sentido, la identidad es producto de las relaciones sociales. Esto conlleva pensar la colectividad, como aquello que posibilita a los actores tener algo en común y esa “membresía” produce un efecto de comunidad a partir de la participación de un discurso simbólico propio de la comunidad, construyendo y reafirmando las fronteras entre miembros y no miembros. Para Smith (1991), esta identidad implica la existencia de ciertas instituciones comunes y un código de derechos y deberes para los miembros de la sociedad, además de un sentido de igualdad legal entre

miembros de la comunidad, que debe trascender a otras divisiones existentes. En el caso expuesto, la posibilidad de una identidad común entre los trabajadores de base y los trabajadores suplentes queda fragmentada por las condiciones que cada grupo de sujetos enfrenta en la institución.

Las aproximaciones teóricas y metodológicas que posibilitan el estudio de las identidades, permite dar cuenta de configuraciones subjetivas, como por ejemplo, la noción de profesión como referencial identitario en trabajadores de sectores hospitalarios (Beliera, 2018), donde considerar la profesión como una categoría de segmentación entre diversos grupos y su relación con conflictos y/o disputas materiales y simbólicas en la cotidianidad laboral, permite el análisis de categorías situadas que validan y legitiman la profesión médica desde sus múltiples entrelazamientos políticos, sociales y personales, además de su relación con el espacio público y privado. Otro ejemplo, podría ser el estudio de las configuraciones subjetivas de los paramédicos respecto a los diversos colectivos que representan.

Tal es el caso de los trabajadores suplentes del Hospital General ISSSTE Querétaro, donde se pueden observar atravesamientos de todo tipo en sus diversos niveles de articulación, donde los actores sociales se configuran subjetivamente y éstos a la institución, dotando de significados y sentidos constantes y dinámicos (Castañeda, 2005). Ahora bien, es importante en este punto recuperar a Chihu (2002), quien haciendo referencia a Gallissot (1987), señala que el término identidad, puede interpretarse como síntoma de la necesidad social del concepto y necesariamente conlleva a preguntarse sobre las condiciones que han favorecido o provocado la diseminación del término.

Al respecto, Mckeown (1982) hablaba ya de las dificultades en torno a las relaciones profesionales que han existido durante mucho tiempo, especialmente en el campo de la salud, puntualizando principalmente que la posición del médico ha cambiado significativamente en tanto su importancia para la salud de los pacientes. Por un lado, la formación educativa ha estado encaminada bajo los principios hipocráticos, siguiendo la tradición de la medicina occidental, donde el compromiso del recién graduado de medicina, consiste en asumir la tarea de curar al prójimo considerando siempre el beneficio del otro, del enfermo y no perjudicarlo mediante sus acciones.

El juramento hipocrático, tiene así un carácter ético que da una especie de orientación al médico sobre su práctica; sin embargo, dicho juramento se ha ido transformando bajo la apropiación del capitalismo sobre el actuar de la práctica médica, justificando las adversidades que constituyen las actuales condiciones de trabajo, tales como tolerar y elaborar mecanismos defensivos o de resistencia, adaptaciones de la

práctica médica bajo esquemas institucionales específicos, donde más bien operaría un dinámica de negociación colectiva, entre distintos actores sociales, generando la idea de que las desigualdades pueden ser, de alguna manera soportables, mientras que desde el lado del capital, las relaciones de producción quedan en una permanencia inmutable, donde el asalariado, lejos de ser abolido, se extiende e instala en una relación de subordinación del trabajo, obligando al trabajador a aceptarla.

El sentido de pertenencia, es lo que posibilita que se generen representaciones respecto a las expectativas e ideales del “trabajo esperado” y es, precisamente ello, lo que podría dar sentido a comprender cómo una colectividad como lo es esta, logra vincularse con la resistencia y la generación de mecanismos defensivos que les permita sobrellevar las condiciones de vida y trabajo que se les presenta en la cotidianidad.

La organización del trabajo, también logra ser un dispositivo que articula las funciones de pertenencia grupal y social, para la integración e internalización de reglas implícitas y explícitas acordes a la disciplina médica, donde el nivel de sujeción a las mismas, permitirán a los sujetos el despliegue de mecanismos adaptativos que cederán al reconocimiento de ser parte del colectivo.

Por otro lado, la injerencia política, desde la participación activa de los sindicatos podría ser, hasta cierto nivel una intervención certera y necesaria no solo para lidiar con las repercusiones que existen y que muy probablemente, vendrán con las reformas de salud; sin embargo, la participación sindical se ve mermada por muchos factores que dejan en la incertidumbre y el abandono del personal que labora en las instituciones públicas. Además, parece haber cierto desinterés por un trabajo colectivo en defensa de los derechos laborales, dejando en unos cuantos la responsabilidad social que, como trabajadores de instituciones de salud pública, reside en términos de que son aquellos, en los despojados de derechos, en los que ponemos la salud en sus manos.

Conclusiones

Los diversos estudios del trabajo, permiten dar cuenta de las formas en los que los actores sociales se ven inmersos en su actividad laboral, transformándola y ellos mismos a su vez, mediante múltiples representaciones sobre el significado del trabajo. Estas transformaciones, convierten al investigador en buscador de sentidos y realidades, proporcionando múltiples perspectivas de análisis y abordaje de los fenómenos sociales. Los estudios laborales, en espacios hospitalarios han demostrado ser absolutamente necesarios no solo para comprender

transformaciones y rupturas institucionales, sino las representaciones de los cambios sociales, las injerencias políticas, los impactos económicos, etc., y poder comprender a su vez, las distintas construcciones subjetivas y sus articulaciones en torno al trabajo.

El caso de los trabajadores suplentes del Hospital General ISSSTE Querétaro es uno, de los muchos que trabajan en condiciones laborales precarias, con riesgos y exigencias que sobrepasan por mucho su capacidad resolutoria, y que requieren forzosamente de la implicación de actores políticos de diversos alcances, para intervenir de manera congruente y no asistencialista.

La desigualdad contractual que representa ser trabajador suplente en una de las instituciones de salud más importantes de México, pone en relieve no sólo las crisis en términos de salud pública, sino las problemáticas institucionales respecto a su administración y sostenimiento, además de sus interrelaciones con la Ley Federal del Trabajo y los marcos normativos institucionales, que contradicen y lastiman gravemente los derechos laborales.

Sin duda, un acercamiento interesante respecto a los resultados obtenidos, sobre todo en tanto sentido de pertenencia, los estudios desde las identidades laborales, posibilitan una comprensión más compleja y sustanciosa, de las diversas construcciones subjetivas en torno a la vida, el trabajo por sí mismo, pero aún más interesante, respecto a una de las prácticas más antiguas y transformadoras que deviene de la medicina.

Esperando que el tema recobre el reconocimiento y la importancia de analizar espacios laborales concretos y complejos, sin desarticular la implicación subjetiva de los procesos históricos y contextuales, aparece nuevamente la condición humana como aquello que posibilita redimensionar y debatir aquello que concierne a las ciencias sociales.

Referencias bibliográficas

- Althusser, L. (2014). *Ideología y aparatos ideológicos del Estado*. México: Grupo Editorial Tomo, S. A. de C. V.
- Beliera, A. (2018). Ser profesional en el hospital: identificación, estratificación y conflicto social. En *Revista Mexicana de Sociología*, vol. 80, num.1, enero-marzo, p. 7-33. Universidad Nacional Autónoma de México-Instituto de Investigaciones Sociales.
- Boltansky, L., & Chiapello, E. (2002). *El nuevo espíritu del capitalismo*. Madrid, España: Akal.

- Brachet, V. (2007). Salud pública y regímenes de pensiones en la era neoliberal: Argentina, Brasil, Chile y México (1980-2000) México: El Colegio de México, Centro de Estudios Históricos.
- Castañeda, F. (2005). La Cruz Roja Mexicana. En historia de la atención prehospitalaria en Latinoamérica. México: Editorial Distribuna.
- Castel, R. (2010). El ascenso de las incertidumbres. Argentina: Fondo de Cultura Económica.
- Chihu, A. (2002). Sociología de la identidad. México: Universidad Autónoma Metropolitana/ Porrúa.
- De la Garza, E. (2010). ¿Hacia dónde va la Teoría Social? En Tratado Latinoamericano de Sociología, Barcelona: Anthropos.
- De la Garza, E. (2012) La situación del trabajo en México, 2012. El trabajo en la crisis. México: Universidad Autónoma Metropolitana- Iztapalapa.
- Linhart, D. (2011). De la domination et de son déni, Francia: Editorial Erès.
- Marx, K. (1995) El Capital: Crítica de la Economía Política. Tomo I. México: Fondo de Cultura Económica.
- Mckeown, T. (1982). El papel de la medicina. México: Siglo XXI.
- Osorio, J. (2014). El estado en el centro de la mundialización. México: Fondo de Cultura Económica.
- Smith, A. (1991). National Identity. Londres. Penguin Books.

Referencias internet

- Belmont, E. (2014). La Reforma Laboral en México: la mitificación de la empresa y los ajustes en las relaciones laborales. Disponible en: <http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/nuant/cont/80/cnt/cnt3.pdf>.
- Castañón, J., Barrientos, T. & Polanco, C. (2016). Reflexiones sobre el proceso de atención en los servicios de urgencias. Revista Médica del Instituto Mexicano del Seguro Social, vol. 54, núm. 3. Disponible en: <http://www.redalyc.org/pdf/4577/457745710016.pdf>.
- Icazuriaga, C. (1994). Desarrollo urbano y forma de vida de la clase media en la ciudad de Querétaro. Colegio de Michoacán. Disponible en: <http://aleph.academica.mx/jspui/bitstream/56789/21536/1/09-026-1994-0439.pdf>.

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2018). México en Cifras: Querétaro. Disponible en: <http://www.beta.inegi.org.mx/app/areasgeograficas/?ag=22>.

ISSSTE (2019). Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado. Disponible en: <http://www.ordenjuridico.gob.mx/Documentos/Federal/pdf/wo13204.pdf>.

Ovejero, A. (2014). Los perdedores del nuevo capitalismo. Devastación del mundo. Madrid; Biblioteca Nueva, Revista del Pensamiento e Investigación Social, vol. 16, núm.3, noviembre 2016.

**TRABAJO, TERRITORIO
Y POLÍTICAS PÚBLICAS**

CAPÍTULO 3

Productores de leche en el municipio de El Marqués, Querétaro: nueva ruralidad y trabajo familiar

Liliana Durán Aguilar¹
Candi Uribe Pineda²
Gaspar Real Cabello³

Introducción

México es uno de los países en Latinoamérica, que ha tenido un desabasto importante en la producción de alimentos. A pesar de que fue líder, después de la segunda guerra mundial, en la modernización agrícola, hoy somos un país que tiene una importante dependencia alimentaria y un despoblamiento a nivel rural. Con esto, nos vemos en la necesidad de realizar importaciones de algunos productos, como son la leche en polvo y algunos otros modificados, como es el caso del maíz transgénico. Pero ¿qué estamos haciendo para que esta situación cambie?

Desde hace más de 20 años, el sector lechero ha resentido estos cambios políticos y económicos de nuestro país, un intenso proceso de desregulación, la privatización en algunos sectores económicos y los cambios en el territorio han sido parte fundamental en la búsqueda de nuevas estrategias de subsistencia para muchos de los productores. Este sector es o debería ser uno de los primordiales en nuestro país, pero las circunstancias lo han llevado a ser uno de los más afectados a nivel nacional, la inseguridad, los cambios en el territorio y el precio de compra del producto son factores, entre otros, que han sido fundamentales en los cambios del sector lechero, quienes a pesar de ser el principal productor de uno de los alimentos más importantes para los mexicanos. no tiene las consideraciones políticas y económicas para su desarrollo, pues las

¹ Egresada de la Maestría en Estudios Multidisciplinarios sobre el Trabajo, Facultad de Psicología, Universidad Autónoma de Querétaro.

² Doctora en Ciencias Sociales, El Colegio de Michoacán. Profesora de tiempo completo, Facultad de Psicología, Universidad Autónoma de Querétaro. Candidata-SNI.

³ Doctor en Antropología Social, Universidad Iberoamericana. Profesor de tiempo completo, Facultad de Filosofía, Universidad Autónoma de Querétaro. SNI-1.

políticas públicas no favorecen a todos los productores de la misma manera, han sido incluidos dentro del sector agrícola lo que no permite que sean más visibilizado, ya que, en la mayoría de los casos, los productores de leche son poco o nada beneficiados por parte del gobierno.

La desigualdad en los apoyos y el cambio constante del precio de los insumos para la alimentación de los animales, son una problemática que ha existido desde hace 20 años, cuando se firmó el TLCAN (Tratado de Libre Comercio de América del Norte), y que no permite acortar la brecha entre lo que necesitan los productores y lo que el gobierno les puede ofrecer. Pues su costo de producción es casi igual al precio que reciben por litro de leche por lo que el margen de ganancia es poco y en algunos casos es nulo, lo cual coloca a los pequeños productores en situación de subsistencia.

Aunado a esto, los cambios en el territorio han sido un factor importante para su tendencia a desaparecer, situación que los productores de leche enfrentan como un factor que pone en riesgo su crecimiento y subsistencia. La llegada de parques industriales y zonas habitacionales han ido acotando cada vez más el espacio que tienen los productores de leche en el municipio de El Marqués, los cuales tiene que lidiar con la instalación de industrias cerca de sus establos, dicha transformación incide en la apertura mercados de trabajo en la industria que promueve el desinterés por trabajar en la producción de leche. Dicho proceso se embarca en las transformaciones de la nueva ruralidad mexicana. Así también los productores de leche se enfrentan a la inseguridad de la zona por la llegada de personas que solo buscan delinquir. Otro factor que enfrentan los productores de leche son las condiciones culturales, que les afecta al momento de solicitar la gente, ya que no cualquiera quiere trabajar en este sector, pues al ser un trabajo que requiere esfuerzo físico considerable la gente prefiere tener horarios definidos y que no implican las condiciones de los establos. Aun y cuando en los establos procuran ofrecer un sueldo y prestaciones similares a las de las fábricas, les es complicado retener a las personas.

El no continuar con la actividad agrícola en la región también forma parte de esta situación, pues cada vez son menos los descendientes que poco se interesan en continuar con esta actividad, pues muchas de las tierras que se utilizaban para siembra de forraje se han vendido a los fraccionamientos nuevos. Para los productores pequeños de leche esto es una situación difícil de llevar porque la urbanización ha traído consigo la pérdida de producción de forraje que se sembraba en esas tierras, por lo que ahora tienen que traer forraje de otros estados a un costo mayor.

En el caso de los productores de leche con mayor capacidad, el precio se ajusta más a sus costos, ya que la mayoría venden o son socios de alguna de las empresas pasteurizadoras, como lo es Alpura, Lala, o

Nestlé. Además de tener mayores alianzas con asociaciones que les permiten adquirir insumos a un mejor precio para que su costo de producción pueda disminuir, adicional a esto también buscan garantizar la inocuidad de la leche. Tomando en cuenta estas consideraciones es importante pensar en cuáles son las circunstancias por las que han pasado y/o están pasando los productores de leche en el Estado de Querétaro en el municipio de El Marqués, las cuales los llevan a que cada vez sean menos los que decidan continuar con su negocio.

El proyecto se cuestiona por la permanencia y subsistencia de los productores de leche a pequeña escala, no solo considerando la dimensión económica, sino desde una perspectiva sociocultural que los mantiene arraigados a esa posición, por supuesto incluyendo el trabajo de su familia, el cual es fundamental para este sector.

Se atiende, además, a la pertinencia del estudio para que cubra con la línea de investigación a la cual ha sido adscrito, cubriendo los puntos de: trabajo, con la reconstrucción del proceso de producción de leche; territorio, con los cambios que se presentan en el apartado de resultados; y política pública que gira en torno a los productores de leche.

Perspectiva teórica

Para la realización de este estudio se considera importante integrar una perspectiva teórica que permita mostrar la información desde una metodología cualitativa, pues será fundamental en la presentación de los resultados que serán avalados por conceptos teóricos reconocidos. En el caso de esta investigación, el concepto de nueva ruralidad será fundamental para la exposición de la información recabada durante el trabajo de campo.

La nueva ruralidad

Existen procesos de reforzamiento y de surgimiento de la cultura en la que nos encontramos, los cuales se han redefinido de manera formal o informal, o de manera silenciosa en la vida cotidiana en todos los espacios en los que nos encontramos. Esto nos han llevado a generar una articulación de la sociedad donde se puede vincular lo moderno con lo tradicional, ahora conocido como *nueva ruralidad*.

La situación de la nueva ruralidad es parte de un estado característico como ciudadano limitado. El cual no solo está limitado a lo

económico y social, también se expande a la esfera de la política y la cultura (Sánchez, 2010).

Este término tiene entre 15 y 20 años que se ha utilizado para hacer alusión a un grupo de características que han aparecido en el campo mexicano. “los sectores y sujetos sociales que conforman la sociedad rural han visto transformadas las condiciones en las cuales desarrollan sus prácticas productivas, sociales, políticas y culturales” (Santos, 2007: p. 422).

De acuerdo con estas nuevas condiciones, los actores sociales han tenido que adaptarse a esta nueva forma, es decir, han tenido que cambiar las prácticas y estrategias de vida, han tenido que enfrentarse y resistir a un nuevo entorno, integrando nuevas formas productivas, sociales, culturales y políticas a sus vidas, han tenido que pasar de lo urbano a lo moderno, de la agricultura a la industria, y resignificar todas esas formas que los caracterizaban para regenerar una nueva identidad.

La nueva ruralidad, en una parte por el desarrollo territorial y por el otro lado por las diferentes funciones de la agricultura; tiene sus límites entre lo urbano y lo rural, o la agricultura y la industria. Este concepto replantea el sentido de las relaciones y complementos entre estas dos esferas, resaltando el carácter residual o “atrasado” que tradicionalmente se le determina a lo rural. “El reconocimiento del carácter pluriactivo del mundo rural” (Grajales & Concheiro, 2009: p. 146) nos lleva a replantear aquellos enfoques que nos llevan a definir la actividad agrícola como criterio único de la concepción de ruralidad, dejando sin explicación a los procesos sociohistóricos que los rodean.

Este concepto nos permite plantearnos fuertes cuestionamientos sobre la concepción tradicional que se tiene de lo rural y cómo estas concepciones se dirigen a una reformulación de conceptos, generando una amplia mirada a los modelos de desarrollo de lo rural y lo territorial.

El territorio emerge, de esta forma, como una categoría de análisis y planeación sobre lo rural, que intenta dar cuenta de la multitud de transformaciones que rebasan los límites convencionales, asumiendo un enfoque integral, transdisciplinario y global (Grajales & Concheiro, 2009: p. 146).

Esta idea moderna del desarrollo o del progreso de las sociedades la podemos encontrar en la base de la visión tradicional dicotómica sobre lo rural-urbano (Grajales & Concheiro, 2009). La economía clásica del siglo XVIII pensaba en el progreso como el paso de lo rural hacia lo urbano. Esto situaba al sector industrial en el centro del desarrollo económico y la

transformación estructural de la sociedad. Mientras que el sector agrícola debía ajustarse a esta transformación y a la demanda del sector industrial y lo urbano.

Esta transformación permitió que, en los estudios sociológicos, el tema de lo rural tuviera características importantes que hacían una enorme diferencia con las zonas urbanas. Entre esas características se encontraban el número de habitantes, la distancia con respecto a alguna ciudad grande o mediana que fuera significativa en la comunidad. A partir de esto, se fueron considerando también factores importantes como los atributos económicos, sociales y culturales que pudiera tener.

En términos económicos, frecuentemente se supone que la población sigue trabajando en el sector primario, es decir, en actividades agrícolas y ganaderas. En la cuestión social, se piensa que todas las personas tienen una heterogeneidad, que se cree, es característica de todas las zonas rurales. Y en la cuestión cultural, sus actividades son muy arraigadas tanto que no congenian con la modernidad del sector urbano.

Ahora bien, dentro de esta nueva ruralidad existe un concepto de *multifuncionalidad*, que surge dentro de los debates mundiales sobre la gestión sostenible de los recursos a nivel global en 1992, en Rio de Janeiro, este concepto es adoptado principalmente por los países europeos en donde argumentan la importancia de la agricultura y es utilizado para convenir las legislaciones relativas a la agricultura sostenibles. Este concepto está referido, según Bonnal y cols. (2004) a la integración total de los productos, servicios y externalidades creados por la actividad agrícola los cuales tienen un impacto directo o indirecto en la economía y en la sociedad en conjunto. Las cuales tienen como característica que son poco o mal reguladas por el mercado, en especial las que tienen alguna suceso social o ambiental.

Estos cambios son derivados de la intensificación del sector agropecuario y el mercado internacional, la firma del TLCAN y la integración del mercado europeo, fueron los factores detonantes para el inicio de esta nueva transformación. Otro de los elementos que fuera participe es la relación con la función del Estado, es decir, se ha pasado de una injerencia corporativista a una disminución o desmantelamiento de instituciones y políticas, que en su momento fueron benefactoras del sector agropecuario y que hoy por hoy al no contar con ellas este sector se ve rebasado por la ley de la oferta y la demanda, sin que nada los proteja. Un tercer elemento que se integra a esta lista es la relevancia de la relación campo-ciudad, la cual se ha ido transformando en términos de ir identificando a las ciudades con lo moderno y al campo con lo tradicional. Ahora ya no lo vemos por separado, por el contrario, cada vez más vemos panoramas en donde se mezcla lo urbano con lo rural. Al mismo tiempo en América Latina se

empieza a hablar de nueva ruralidad en el contexto de la situación, cada vez más crítica del sector agrícola y en medio de las negociaciones de liberación comercial. Estos conceptos aparecieron en el marco de una redefinición de políticas públicas tanto en el sector agrícola como en lo rural, y en los procesos de negociaciones multilaterales y bilaterales para la incorporación del sector agrícola en los procesos de apertura comercial. En México, según Grajales & Concheiro (2009), algunos críticos han buscado impulsar la multifuncionalidad para defender el establecimiento de mecanismos de protección del sector agrícola desde antes del tratado de libre comercio (TLCAN).

Desde una perspectiva tecnológica, esta nueva ruralidad se encuentra en un momento en el que la tierra sigue siendo un punto importante de partida, pues podemos encontrar en la actualidad una diversidad de actividades que permiten el trabajo de la tierra, desde los sistemas tradicionales hasta los que cuentan con sus procesos completamente automatizados. Pero al mismo tiempo estas prácticas han encaminado sus esfuerzos para proteger el medio ambiente y que la tecnología sirva para esta práctica. “Con seguridad, el elemento más importante de la nueva ruralidad es el que remite a la reaparición y reforzamiento de mecanismos y prácticas culturales que están redefiniendo las identidades en los ámbitos locales, regionales y nacionales.” (Santos, 2007: p. 426)

La articulación de lo moderno con lo tradicional permite que esta nueva ruralidad sea redefinida en sus prácticas y tradiciones culturales que los han llevado a realizar cambios para vivir en una época en donde esta articulación nos lleva crear nuevos modelos de vida. Este proceso de redefinición y reforzamiento de las identidades juega un papel muy importante en la medida en que las prácticas culturales se van modificando con la migración de otras perspectivas, es decir, por un lado, se refuerzan las costumbres que nos identifican y por el otro se adoptan nuevas formas de vida cumpliéndose así el proceso.

Esta nueva ruralidad alude a las condiciones y características a las que la sociedad se va adaptando en un marco de la globalización y las políticas neoliberales.

Hoy, las sociedades rurales practican una gran diversidad y heterogeneidad de actividades económicas, sociales y culturales que incluyen, además de la producción primaria, la maquila, la manufactura, la venta de fuerza de trabajo en la industria, el empleo –en situaciones oficiales, privadas y de servicio– y la migración (Santos, 2007: p. 427).

Dentro de la nueva ruralidad, encontramos tres dimensiones diferentes que son acumulativas en cuanto a:

1) El tipo de territorio y las actividades que se realizan. Es decir, se los territorios y su población relativamente baja, en donde se realizan actividades como: ganadería, agricultura, pesca, minería, actividades forestales, artesanías, pequeñas y medianas industrias. De acuerdo con Gómez (2003), algunos autores denominan a estas actividades como "multifuncionalidad de las áreas rurales".

2) La especificidad que la distingue de otras situaciones. Este es sin duda uno de los argumentos más importantes de la nueva ruralidad. La composición de las relaciones sociales personales que predominan en los territorios de baja densidad de población. Esta condición permite que estas relaciones vecinales sean prolongadas y/ o de parentesco en la mayoría de los habitantes. Lo anterior nos lleva a un tema de confianza y desconfianza, a la importancia de la familia, las relaciones afectivas y la importancia de la figura paterna en el medio rural. Esto permite que las relaciones se den de manera natural, además otorgan el sentido de identidad con el territorio y se vuelven parte de la memoria rural como parte de la historia local. Lo que sí es importante resaltar es que no siempre estas relaciones son de amistad, también pueden ser de odio o rivalidad. "En la actualidad, en el mundo rural, las relaciones comunitarias basadas en el conocimiento personal, como producto de las intensas relaciones familiares y vecinales prolongadas, otorgan un valor específico a los programas de desarrollo" (Gómez, 2003: p. 16).

3) El alcance que abarca lo rural. Como se mencionaba en el punto anterior las relaciones personales son parte fundamental de la nueva ruralidad, por lo que son estas las que determinan el alcance de la rural con respecto a lo urbano, es decir, lo rural se encuentra en el centro de la dimensión y lo urbano en la periferia, pero son las relaciones personales las que determinaran cual es el alcance que tiene cada uno con respecto del otro.

Es importante resaltar lo que sucede en el mercado laboral con respecto a la ruralidad. Tanto el trabajo urbano como el trabajo rural tienden a integrarse, esto nos lleva a un aparente término de la segmentación que había en el pasado. Por un lado, existen familias que viven en la ciudad y que trabajan en el campo, y por el otro, personas que están en centros urbanos viven en el medio rural. (Gómez, 2003)

Las investigaciones anteriores mantenían una visión tradicional de lo rural en donde se privilegiaba a los campesinos y a los trabajadores agrícolas, y sus organizaciones eran representativas por el grado de éxito

que tenían en función de la reforma agraria. Por el contrario, en las nuevas investigaciones debemos considerar no solo las actividades económicas, sino también las actividades sociales y la influencia que se tiene en los procesos de diferenciación social.

Algunos autores señalan que no debemos pensar que las sociedades rurales se han adaptado rápidamente a las necesidades del mercado y a las políticas neoliberales, pues consideran que existen relaciones de poder que han dejado de lado a algunos productores, en una marginación que provoca la descomposición de las unidades productiva.

Frente a la postura que plantea que la vía campesina quedó excluida de los procesos económicos neoliberales habría que reconsiderar más bien que podemos el cambio en las formas de explotación de la fuerza de trabajo sustentadas, en primera instancia en la flexibilización de fuerza de trabajo y en la producción justo a tiempo. Pero muchos trabajadores del campo y la ciudad son ahora explotados en condiciones peores a las que existían en otros momentos. (Sánchez, 2010: p. 7).

Como lo menciona Sánchez (2010), Marx y Lenin ya habían considerado estas condiciones de trabajo y las consecuencias a las que se enfrentaría el sujeto, es decir, el que solo un grupo pequeño de productores puedan acumular capital y el resto no, trae como consecuencia que las personas que no pueden acumular este capital terminen vendiendo su fuerza de trabajo, ya sea cerca de su territorio o siguiendo una marcada tendencia en la migración. En esta concepción también se ve afectado el ámbito cultural, principalmente en los efectos de la globalización y la mezcla de culturas. Los cuales se ven reflejados en los procesos de identidad y en la mercantilización de la vida social.

Trabajo y familia

En la actualidad podemos observar como el concepto de familia ha ido cambiando a través del tiempo. Pues mucho depende de la interacción social en la que se ven involucrados los sujetos. Así para poder dar un concepto de familia debemos tomar en cuenta características como su contexto social, las actividades económicas que realiza, los cambios políticos a los que se enfrentan y los cambios sociales, ente otros.

Por mucho tiempo la familia ha sido considerada como una institución fundamental dentro de la sociedad, la cual ha sido de gran interés por la conformación que ha tenido, pues cada persona es

considerada un ente sociocultural diferente a otro, lo que ha permitido tener una diversidad en el concepto familia. Se dice que en la actualidad los sujetos conforman su familia con alguien que tenga algún parecido hablando en términos culturales, políticos y económicos. Pero considero que ya no es así, pues el tener una diversidad de culturas agregadas a la migración nos dan más opciones para elegir.

Desde una perspectiva antropológica el parentesco es indispensable para la conformación y estudio de una familia, pues esto permite identificar más claramente los cambios a los que se ha enfrentado esta institución llamada familia a través del tiempo, permite hacer un mejor análisis de la familia.

Pero en México los cambios en la familia se han dado en un contexto lleno de transformaciones no solo económicos, sino también políticos y sociales que han llevado a las familias a tener cambios en su estructura y conformación que inciden en el pensar y actuar de la sociedad. Un punto fundamental para estos cambios ha sido la migración, los cambios políticos y por consecuencia los cambios sociales.

Ahora bien, como menciona Oliveira (2012) uno de los aportes más importantes en el análisis de la familia se encuentra desde la mirada de la familia y el trabajo, menciona que la oferta de mano de obra ha dejado de ser un conceptualizada como personas aisladas para ser analizada en conjunto con la familia como un grupo de personas que comparten su hogar, su vida cotidiana incluyendo su reproducción.

De esta manera se hace posible diseñar indicadores económicos y demográficos a nivel de la unidad domestica que permiten analizar las transformaciones objeto de interés durante periodos críticos de las economías nacionales (Oliveira, 2012: p. 195)

Como menciona Román, Padrón & Ramírez (2012) el recurso principal para recibir los ingresos está compuesto por la fuerza de trabajo de los miembros del núcleo familiar, quienes son los responsables de generar ingresos para la familia. Así en el caso de los productores de leche tienen que considerar en algunos de los casos, esta situación ya que de ello depende la continuidad de su trabajo, es decir, no solo el proceso de producción sino también la transferencia de conocimientos de una generación a otra.

Cuando tenemos en cuenta la relación entre la estructura y la organización que tienen las familias con los trabajos que realizan sus

integrantes, se considera que los individuos están inmersos en dos esferas, la de familia y la de trabajo. Y nos lleva a realizar un análisis por separado de ambas esferas cuando en realidad se debe realizar de manera conjunta, pues la distribución de las actividades laborales está relacionada directamente con el funcionamiento de la familia.

Desde una perspectiva jurídica, el trabajo familiar es una sociedad entre familiares, específicamente padres e hijos, en donde no existe un contrato laboral, y la cuestión salarial queda fuera de este plano, normalmente no existe tal remuneración. Dentro de esta «relación» regularmente es el padre quien está a cargo de la empresa y todos los integrantes de la familia deben participar por igual. Pero desde la perspectiva sociológica y antropológica la familia es considerada como una institución que va cambiando sus estructuras pues los fenómenos sociales y sus integrantes la lleva a generar estos cambios, además de que algunas de sus características tienen que ver con las condiciones socioculturales, actividades económicas, y cambios sociales, tecnológicos y educativos, entre otros. La relación trabajo-familia implica tener una armonía entre las personas que se encuentran inmersa en ella, pues deben asumir tanto responsabilidades laborales como responsabilidades familiares, sin que estén sean mezcladas para evitar el una de las partes se vea afectada.

Ahora bien, la importancia de la familia como una unidad de análisis económico está basado en la importancia en la toma de decisiones y en la asignación de recursos, pues mucho depende de estos aspectos determinar las estrategias que deberán seguir para mantener su empresa y garantizar la subsistencia de su núcleo familiar.

Así, las microempresas se han vuelto una táctica en el mercado local que generan una mejora económica en el sector o comunidad en la que se encuentren. Pueden tener como características la inclusión de las redes familiares, es decir, pueden compartir o heredar el conocimiento de alguna actividad que implique algún producto elaborado de manera artesanal, conservación de los recursos naturales o la preservación de la identidad cultural. El proceso de aprendizaje, la innovación y la organización son fundamentales para el crecimiento o sostenimiento de estas.

Estos ingresos son en gran medida por la fuerza de trabajo de los miembros de la familia, pues cada uno debe cumplir con un rol asignado, los cuales, en algunas ocasiones están determinados por la condición de género, la dinámica familiar y la composición y organización de la familia.

Esta división del trabajo forma parte de un proceso social, que está en función del estatus familiar, el cual tiene indudablemente un efecto de la esfera familiar a la esfera del trabajo y viceversa. Es en el marco de esta concepción que es importante analizar estas dos esferas desde la organización de la vida familiar con la dinámica del trabajo. Este análisis

del funcionamiento debe incluir, necesariamente, la negociación del trabajo entre los integrantes del núcleo familiar, esto con el fin de realizar una toma de decisiones que aseguren la supervivencia de la familia. El comportamiento del individuo sigue siendo una parte fundamental dentro de cada organización, ya que también de ello depende las alternativas que se puedan considerar, así como las consecuencias a las que se puedan enfrentar.

Es importante mencionar que, aunque el proceso de trabajo sea el mismo todos los días, no siempre servirá la misma estrategia cada día. Los factores de tiempo, conocimiento y comportamiento determinarán bajo que circunstancias se pueden encontrar. El conocer el proceso o tener información determinada para la toma de decisiones, no da con exactitud la consecuencia que se tendrá en el comportamiento del individuo, pues este conocimiento está basado en experiencias personales previas y sólo permite tener una expectativa de lo que sucederá.

Ahora bien, no solo se debe tomar en cuenta la experiencia propia, puesto que existen más personas que son involucradas, directa o indirectamente, en los procesos sobre los que se está decidiendo, por lo que debemos tener en cuenta las demás alternativas y sus consecuencias y cómo estas impactan en el proceso en el que está inmerso el individuo. Es decir, las decisiones que se tomen no solo deben ser en familia, también en familia se deben considerar las consecuencias que se puedan tener y cómo estas impactarán en la organización.

Algunas veces esto se traduce en hacer alianzas que permitan permanecer en el mercado. Para Bourdieu, estas alianzas son el producto de la inversión que tiene el sujeto de manera individual o colectiva, donde busca establecer relaciones provechosas a corto o largo plazo (Vargas, 2002). También llamado capital social.

En la organización <familia>, este capital social se vuelve un factor fundamental dentro de las estrategias para la conservación en el mercado, puesto que este les permita conseguir no solo un capital económico, sino también un capital simbólico, los cuales pueden retribuir ampliamente la inversión que ellos hubieran realizado. Ya que mucho depende de la red de conexiones efectivas que pueda tener el individuo y su capital económico y cultural. Así, con su propia acumulación de capitales, los productores pueden llegar a tener una mayor capacidad para generar o movilizar recursos no solo económicos, sino también sociales y culturales, que les permitirán una posición, en algún momento, en la estructura social.

Ahora bien, el hacer la inclusión de la familia en el trabajo, es sumamente importante en el negocio, puesto que es *por y para* la familia. En algunos casos, el negocio está ubicado cerca de los hogares, o dentro de ellos. Con esto, desde mi punto de vista, <asegura> la participación de

todos los miembros, incluyendo a la esposa que, aunque realice labores domésticas, también es incluida en la distribución del trabajo.

Otro punto importante que se debe considerar es la apropiación de los espacios que va teniendo el negocio en el hogar, esta apropiación genera mayor inclusión de la familia en el negocio, así la alienación de estas dos esferas se vuelve cada vez más fuerte, ya que influye directamente en las negociaciones del trabajo entre los integrantes y las actividades domésticas que se tienen que realizar.

El análisis de la familia y el trabajo implica la vinculación de dos unidades: la doméstica y la laboral, e implica también la articulación de los individuos en los diferentes papeles que asumen, y de las relaciones sociales que entre ellos establecen (Román, Padrón & Ramírez, 2012: p. 235).

Con esto podemos pensar en que es necesario que los individuos para realizar alguna actividad es necesario considerar la relación que tendrán con la otra persona para que se pueda realizar una negociación de las actividades que estará realizando cada uno. Así esta relación también puede traer consigo las delimitaciones de autoridad y jerarquía en los ámbitos en los que los individuos se relacionan.

De acuerdo con Román, Padrón y Ramírez (2012) existen tres formas de vincular a la familia con el trabajo que permiten organizar su funcionamiento cotidiano y conjunto. Estas formas han permitido hacer una aproximación al análisis tanto de la reproducción simbólica como económica de la unidad familiar.

La inclusión o exclusión de la familia al negocio. En algunos casos se puede considerar la inclusión de la familia como parte fundamental para *salir adelante*, en algunos otros se considera como parte de un legado que tiene que seguir, como es el caso de los productores de leche, para ellos ha sido importante por generaciones la participación de los hijos en el negocio familiar, además de realizar una transferencia de conocimiento, también deben mantener el negocio familiar, para que este pueda continuar por generaciones. Pero al mismo tiempo existe la exclusión de algunos miembros, ya que el trabajo en el establo está masculinizado y esto solo permite que las mujeres de la familia tengan poca o nula participación en el negocio y en caso de tenerla está dirigida a actividades administrativas que impliquen pocas actividades dentro del establo.

La inestabilidad de un vínculo. Este punto se da principalmente por los problemas que puede tener el negocio en donde más de dos miembros

estén involucrados y que el vínculo entre ellos pueda fracturar el negocio o, por el contrario, que las diferencias sean en el negocio y estén puedan fracturar el núcleo familiar. En el caso de los productores de leche, estos vínculos se ven estables pues cuentan con una persona que cuenta con mayor autoridad que el resto y es quien al final toma las decisiones pertinentes, y que solo la experiencia permite llegar a tener esta autoridad o jerarquía.

Una doble vida: el frágil equilibrio. Aquí los miembros de la familia son también los trabajadores del negocio, en tanto que el dueño es el papá o la mamá. Esta situación en algún momento puede llegar a ser incomodo o puede traer consigo sentimientos encontrados, puede permitir tener satisfacciones, pero al mismo tiempo preocupaciones por el manejo de autoridad. En el caso de los productores de leche, esta situación es muy común en los establos, la participación de los hijos es parte *fundamental* en el establo porque, como decía líneas arriba, es parte de mantener el legado o incluso una identidad.

Entonces cual es la mejor manera de realizar la distribución del trabajo, sin que afecte el vínculo negocio- familia; o sin que los límites que se impongan como autoridad sean demasiado estrictos o no existan; o si es importante o no incluir a la familia en el negocio familiar.

Planteamiento del problema

El campo problemático que se propone investigar involucra la centralidad de un actor productivo específicos, los productores de leche en el municipio de El Marqués, Querétaro desde la perspectiva teórica de la Nueva ruralidad. Se pretende analizar la relación entre la dimensión del trabajo y la dimensión de la participación familiar.

Un punto de partida es explorar los múltiples retos que dicho productores enfrentan: el precio de la leche, la falta de apoyos gubernamentales, la problemática para conseguir forraje a un precio accesible y que no eleve el costo de producción. Dichas problemáticas enfrentan a los pequeños productores al riesgo de desaparecer o bien en situación de subsistencia, aun cuando la participación del trabajo familiar, los productores enfrentan la necesidad de buscar alternativas para mantenerse dentro del mercado.

Cambios en la política a nivel nacional, como lo fue la firma del TLCAN y la falta de políticas públicas en beneficio de los productores, han sido fundamentales para el supuesto desarrollo de los sectores primarios en nuestro país. Tal es el caso de los productores de leche en el Estado de

Querétaro, y más específicamente en el municipio de El Marqués, quienes difícilmente pueden acceder a los programas de apoyo gubernamental y quienes en la actualidad no cuentan con un precio garantía si no están afiliados a la empresa Liconsa, de acuerdo con los lineamientos publicados en el Diario Oficial de la federación el día 1 de marzo de 2019.

De acuerdo con Carrillo y cols. (2017) la principal vocación del municipio de El Marqués está dirigida al sector agrícola y sus tierras son las más fértiles del estado, por lo que todavía se consideran importantes para la producción agrícola y ganadera.

En el 2005 el municipio ocupó el primer lugar en aprovechamiento agrícola, dado que la cuenca lechera de la entidad, la humedad de la tierra y sus planicies favorecen al desarrollo de las actividades agropecuarias. Resulta paradójico que, a pesar de ser considerado el de mayor potencial para la agricultura y la ganadería, esté siendo el sitio de más rápida expansión para el crecimiento de los parques industriales, transformando a los campesinos en obrero y a las tierras de cultivo en fábricas (Carrillo & cols., 2017, p. 57).

Desde la década de los ochenta del siglo XX, el sector lechero ha sufrido cambios importantes en su desarrollo, con la firma del TLCAN, lejos de tener un beneficio, se han encontrado con una problemática que no les ha permitido desarrollarse. En el caso de los productores de leche, la falta de apoyos gubernamentales ha sido un factor determinante, a diferencia de Estados Unidos y Canadá, en México no se cuenta con un subsidio para los productores de leche.

Tabla 3.1. Precio promedio anual por litro de leche en México

Año	Precio
2014	\$ 5.84
2015	\$ 5.83
2016	\$ 5.86
2017	\$ 6.07
2018	\$ 6.16

Fuente: Elaboración propia con base en: SIAP. Boletín de leche enero-marzo 2019.

Además de un precio que apenas se ajusta al costo de producción, existen situaciones dentro del mercado que no permiten a los productores de leche crecer. En el caso de los pequeños y medianos productores la leche que se encuentran en el municipio de El Marqués la producción está destinada para la realización de derivados en la región o la venden a empresas como Lyncott para su proceso.

En la tabla 3.1., se presenta un histórico del precio promedio anual por litro de leche que se les pagaba a los productores. Para inicios de 2019 el precio que se estaba considerando fue de \$6.36 pesos por litro, pero en febrero de este año se otorgó un precio de garantía de \$8.20 pesos por litro, representa un considerable aumento, sin embargo, no puede dejarse del lado la extrema volatilidad del mercado, por lo que es necesario darle seguimiento para saber si en el año 2020, no hay modificaciones sustanciales al precio.

Desde el ámbito local, de acuerdo con Tonatiuh Cervantes Curiel, titular de la Secretaría de Desarrollo Agropecuario del Estado (SEDEA) en Querétaro, en la presentación del Congreso Holstein: Será Querétaro “cuna de la leche”. El estado se encuentra en el lugar número 12 a nivel nacional en la producción de leche, en donde se ha tenido un incremento del 29%, en el inventario de las vacas Holstein en los últimos 10 años (2017).

Por su parte, el periódico El financiero en su edición del 15 de mayo de 2015 menciona que, uno de los principales problemas a los que hoy se enfrentan los productores del sector lechero es el precio de su producto, ya que es llamado *un precio dumping*⁴ el cual determina el precio al que se les debe comprar la leche y esto les genera, en muchos casos, pérdidas. Pues los insumos que requieren siguen subiendo de precio y no les permite tener un costo de proceso de producción estable.

Aun y cuando los productores de leche logran tener una mayor estabilidad en el precio de la leche, existen también restricciones a las que se tiene que enfrentar, en el caso de los *socios* de Alpura, tienen un tope máximo de litros y cuando sobrepasan esa cantidad, se le compra la leche a un precio menor que el pactado de acuerdo con información proporcionada por uno de los *socios*.

El trabajo familiar es, sin duda, un elemento clave para el desarrollo y/o subsistencia de los productores de leche, pues la transferencia de conocimientos de una generación a otra se vuelve fundamental para la continuidad de este gremio, el cual se han enfrentado no solo condiciones

⁴ Se denomina así a la práctica continuada de vender productos o servicios por debajo de su precio de coste con la intención de competir deslealmente.

precarias (en algunos casos), sino también a un cambio en el territorio (nueva ruralidad) que los ha llevado a tomar otras medidas para mantenerse en el mercado, como lo es la integración de la multiactividad y la búsqueda de clientes para la venta de la leche.

La problematización inicial consideraba explorar la relación de los productores de leche con distintos actores económicos que permitiera tener una visión más amplia sobre las condiciones en las que actualmente se ven involucrados los productores de leche. Una de las alternativas de los productores de leche es la constante búsqueda de los apoyos gubernamentales, la alianza con las asociaciones civiles o regionales, y la generación de capital social con los proveedores, clientes o incluso con otros productores de leche que les permita, principalmente, aumentar la producción y disminuir su costo.

Diagrama 3.1. Relaciones comerciales de los productores de leche



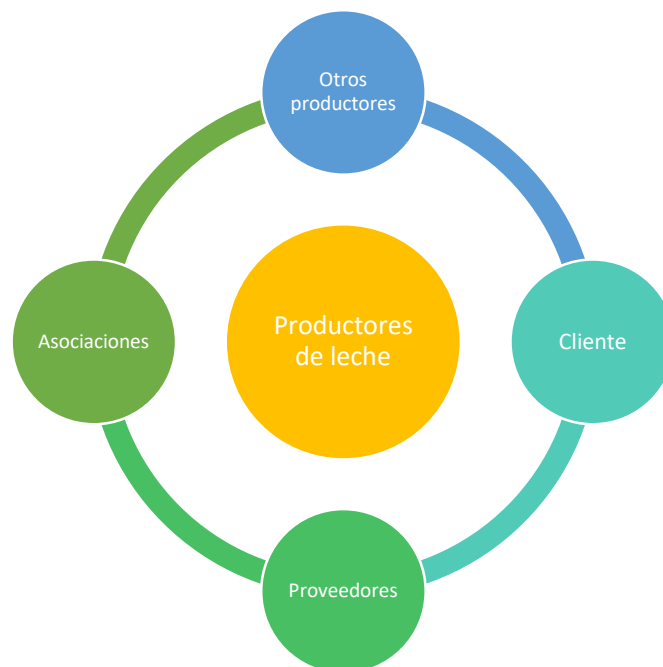
Fuente: Elaboración propia

En el diagrama 3.2., se puede observar cómo los apoyos gubernamentales desaparecen de las relaciones con las que cuentan los productores, pues como veremos más adelante, la falta de una política pública que beneficie directamente a los productores no existe. Para los productores de tipo intensivo la relación con las asociaciones sigue presente y es parte de las estrategias que tiene. En el caso de los productores pequeños no existe esta relación ya que para estar en una

asociación se debe realizar un pago y prefieren no hacerlo porque no consideran que les sea un beneficio.

Una situación que también deben considerar los productores de leche es que, aunque cuenten con la mejor tecnología para el almacenamiento de la leche, tienen que buscar el modo de garantizar la inocuidad del producto, ya que, si llega a ir contaminada la leche, el cliente no la recibe y eso se traduce en pérdidas para el productor.

Diagrama 3.2. Relación con actores económicos: productores de leche de El Marqués.



Elaboración propia

Adicional a esto, otro problema que también deben enfrentar y que es propio del proceso de producción, son las enfermedades de los animales que, en algunos casos, son provocadas por las condiciones climáticas. Por ejemplo, el tener los corrales sucios en tiempo de lluvia es factor determinante para que los animales tengan problema en las patas o en las ubres y esto hace que disminuya considerablemente la producción de la leche, por lo que deben conseguir quien vaya a limpiar los corrales para evitar esta situación.

Producción de leche en la región de El Marqués

Es un municipio que colinda con la capital del estado y que se ha vuelto uno de los principales destinos para la colocación de parques industriales, universidades y el Aeropuerto Intercontinental de Querétaro.

Esta región, de acuerdo con datos proporcionados por el Ing. Alfonso Loredó Gómez, Secretario de Desarrollo Agropecuario del Municipio de El Marqués, es el principal productor de leche en el estado, pues reconocen que hay muchos productores de intensivo que han llegado del estado de México y que eligen el municipio por ser una zona de fácil acceso para las empresas pasteurizadoras, esto ha permitido que la producción de leche en el municipio se mantenga activa. No cuenta con un centro de acopio Liconsa a diferencia de los municipios mencionados anteriormente, además de tener de reciente creación una asociación ganadera local, la cual le da servicio no solo a los productores lecheros, sino a todos los productores en general, adicional a esto, es una asociación poco activa y con tendencia a desaparecer. El municipio cuenta con un registro de 44 ejidos, 3,218 ejidatarios registrados de los cuales 1,800, aproximadamente, se dedican a la doble actividad, es decir, al sector ganadero y el sector agrícola. Y tiene registrados 450 productores, aproximadamente, en el municipio en el sector social, es decir, que son productores con máximo 40 cabezas de ganado, y que son los que generalmente les venden la leche a los boteros.

Como una medida para mantener a los productores de leche en el municipio, dicha secretaria busca tener un centro de acopio de Liconsa para que los productores puedan vender su producto a un cliente que les permita tener un ingreso "seguro", pero para que este se pueda realizar es necesario hacer un estudio sobre la cantidad de productores que se encuentran en el municipio y la cantidad de litros de leche que se producen, además de pasar por un proceso burocrático de autorización que lleva un tiempo considerable. Este proceso no solo es para la autorización del centro de acopio, también incluye que una vez instalado los productores deberán cumplir con una serie de requisitos para poder ser "asociados" de Liconsa. En administraciones pasadas ya se tenía el terreno y se habían empezado a realizar el trámite para poder contar con el centro de acopio, pero realizaron cambio de administración y ya no se le dio seguimiento para poder realizarlo. Y es precisamente en esta región en donde se ha decidió realizar la investigación, en la actualidad los productores están lidiando con fraccionamientos habitacionales, parques industriales y la conservación de las actividades propias del sector lechero, específicamente. Para para los productores una de las problemáticas a las que se enfrentan es la falta de personal que quiera trabajar en el establo, pues prefieren trabajar en una empresa que el trabajo del establo.

Comunidades como Jesús María, Saldarriaga, San Rafael, Coyotillos, La Piedad y el Colorado, son algunas de las comunidades en donde estos cambios son más evidentes y en donde es cada vez más difícil poder mantener esta condición de vida, ya que los cambios territoriales avanzan a pasos agigantados, los cuales no solo afectan a los productores con respecto a sus actividades, también estos cambios afectan en su economía pues tienen que traer forraje de otros municipios y en algunos casos de otros estados, lo cual les genera más gasto y menos ganancias. Para otros importar los granos les permite reducir sus gastos y que el costo de producción no se eleve. El trabajo de campo fue realizado en dos zonas, la primera comprende las comunidades de Saldarriaga, Jesús María, Coyotillos y La Piedad. En esta área se encontraron desde productores que venden su leche en bote hasta productores que están vinculados a empresas como Nestlé y Alpura. Y la segunda zona es en San Rafael, cerca de la comunidad de Atongo, en donde los productores encontrados son de tipo intensivo y menores (mapa 3.1.).

Mapa 3.1. Ubicación de los productores entrevistados en el municipio

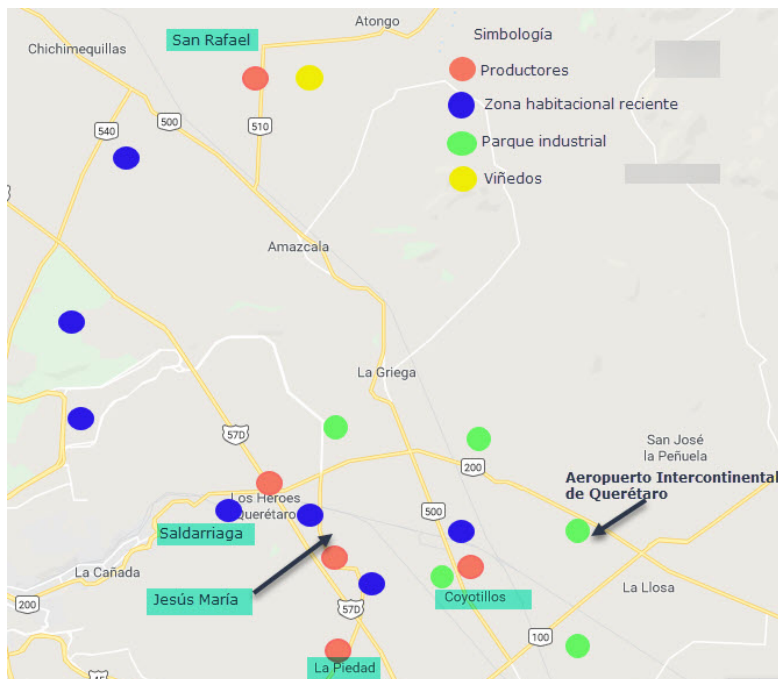


Fuente Elaboración propia con base en Google, 2019.

Por otra parte, como se puede apreciar en el mapa 3.2., los productores están dispersos y poco visibles, los cambios en el territorio los han ido invisibilizando con tendencia a desaparecer del mapa. También podemos observar la tendencia de los tipos de crecimiento, pues mientras que la comunidad de Coyotillos está cercada por zonas industriales, la comunidad de Saldarriaga lo está por zonas habitacionales.

En el caso de San Rafael, la tendencia es el sector turístico, ya que en esta zona se encuentran dos viñedos, los cuales promocionan recorridos por la hacienda no solo para degustar los vinos también ofrecen productos como queso de cabra.

Mapa 3.2. Distribución de los cambios en el territorio



Fuente Google, 2019. Elaboración propia.

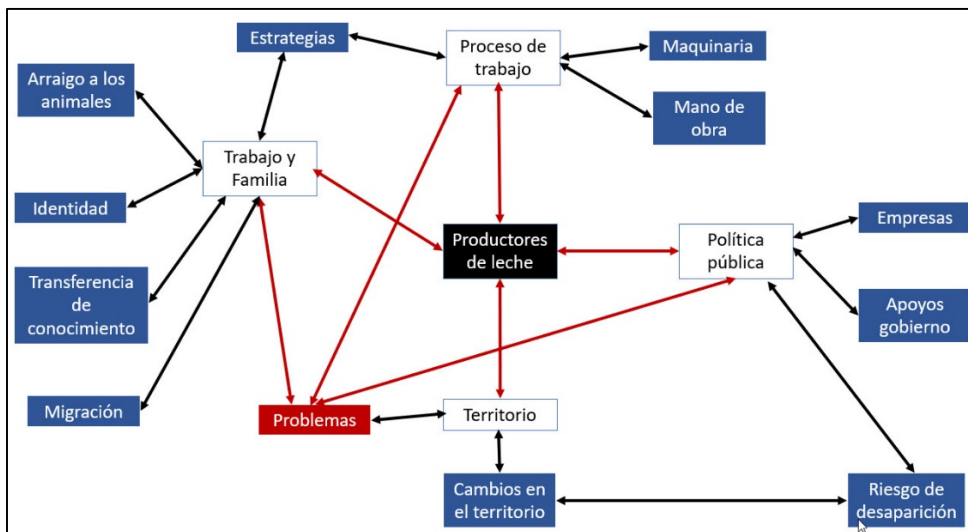
Así, algunas de las condiciones a las que se enfrentan es que su propiedad ha quedado cerca de las zonas habitacionales nuevas, cuando anteriormente estaban a las orillas de la comunidad. Otra de las cosas es que estas zonas habitacionales han sido instaladas en donde eran campos para siembra de forraje que era comprado por algunos de los productores los cuales hoy tienen que traer el forraje de otros estados.

Una condición más es que se están construyendo parques industriales cerca, lo que les dificulta conseguir personal para que trabajen con ellos, pues la gente prefiere ir a trabajar a las empresas porque consideran que el trabajo en el establo es más pesado que el de una fábrica.

Problemas, política pública y estrategias de los productores de El Marqués

Para realizar el análisis de la información se utilizó el sistema Atlas. Ti, el cual nos arrojó una tabla de configuración. Esta tabla inicialmente tenía solo tres categorías, las cuales se relacionan directamente con los instrumentos utilizados en la entrevista, pero al revisar la información a fondo se pudo observar que serían necesarias más categorías para poder explicar con mayor profundidad la complejidad de la situación que actualmente se enfrentan los productores de leche.

Diagrama 3.1. Dispersión de categorías



Elaboración propia

En este diagrama que se presenta, se muestra la relación de algunas de las categorías utilizadas, relaciones que sin duda son determinantes para la continuidad del proceso de producción de la leche. Las principales categorías de este diagrama son: a) El proceso de trabajo; b) la política pública; c) trabajo y familia; y d) Territorio. y la categoría que tiene relación con las cuatro categorías es la de los problemas, pues a partir de ahí es

que los productores han ido haciendo las adaptaciones necesarias para continuar con la producción de leche por generaciones.

Iniciaremos por explicar la categoría del proceso de trabajo. Para los productores de leche es de suma importancia cumplir con un procedimiento adecuado para la obtención de la leche por los riesgos que tiene el mal manejo del producto, por ejemplo si no se hace la limpieza adecuada en la ubre de la vaca corren el riesgo de que se les contamine la leche o si no hacen el sellado adecuado el riesgo es que entren bacterias a las ubres y la vaca se enferme y la leche que producen no es apta para el consumo humano, por lo que se traduce en pérdidas porque no pueden recuperar algo del costo de producción. Por eso es importante que las personas que trabajan en el establo sepan realizar de manera adecuada sus funciones.

Para la categoría de política pública, se retoman dos subcategorías que influyen de manera importante en el crecimiento de los productores de leche: la primera tiene que ver con los apoyos gubernamentales que en la mayoría de los casos no tiene acceso a ellos, ya que para los pequeños y medianos productores implica realizar una inversión para poder recibir el apoyo pues solo se les otorga un porcentaje de lo que solicitan, y en el caso de los productores mayores estos apoyos no están disponibles porque solo se les otorga a los productores pequeños. Y la segunda tiene que ver con las empresas, que para el caso de todos los productores esto está relacionado directamente con el precio de la leche, pues, aunque sean un proveedor fijo de una empresa quesera o pasteurizadora el precio que les dan no entra dentro del precio garantía que otorga el gobierno ya que este es exclusivo para los agremiados de leche Liconsa.

La tercera categoría es el trabajo y la familia. De aquí se puede decir que inicialmente se consideraba que el apoyo de la familia era fundamental para el crecimiento, pero visto desde la obligación moral de hacerlo, pero en el trabajo de campo se pudo observar que si bien existe la participación de algunos miembros de la familia en el negocio lo hacen por el arraigo que tienen con las vacas y porque es parte de su identidad, no conciben su vida sin ellas. Así la transferencia de conocimientos se vuelve indispensable para poder continuar con el negocio. Además de que es parte de las estrategias el que la familia se integre, ya que consideran que de este modo el negocio seguirá por mucho tiempo.

Y la cuarta categoría es el territorio, en el caso de los productores del municipio de El Marqués, los cambios que han tenido no los han beneficiado, por el contrario, los han acorralado para que de algún modo desaparezcan por los menos de esta zona, el tener zonas industriales cerca hace que la gente prefiera trabajar fuera de los establos, por lo que cada vez es más complicado conseguir personal.

Cada una de estas categorías tiene su particularidad, pero todas ellas tienen un punto que las une, los problemas, que para el productor de leche no es si no oportunidades para seguir buscando nuevas alternativas para que su proceso pueda sobrevivir por un largo tiempo.

Como parte de los resultados de esta investigación iniciaremos citando al Sr. Manuel con una frase que, desde nuestro punto de vista, es la base primordial para seguir en la producción de leche: “Yo las vacas las tengo porque quiero que mis hijos sigan con las vacas, porque yo las quiero mucho”. Pero, ¿qué significa “quererlas mucho”? pues significa que a pesar de todos los problemas a los que se enfrentan es un sector que busca mantenerse en el mercado, que luchan con y en contra de la política pública para que desde el punto de vista político sean considerados y visibilizados por los organismos públicos como un sector que, además de cuidar a los animales también busca que la población tenga un producto de calidad en su mesa; significa que desde el punto de vista identitario la gente debe saber que para poder producir un litro de leche se deben tener los cuidados necesarios para con los animales y evitar que se enfermen o que incluso “tengan buen ánimo”; significa que deben buscar todos los días nuevas estrategias y alianzas para que el precio de su producto se vea menos afectado; significa que siempre es importante la participación de la familia en el negocio; significa que los productores piensan en la posibilidad de que desaparezcan por todos los cambios en el territorio; significa que sin importar las circunstancias a las que se enfrentan el arraigo a los animales sigue siendo su principal motivación para continuar con sus establos.

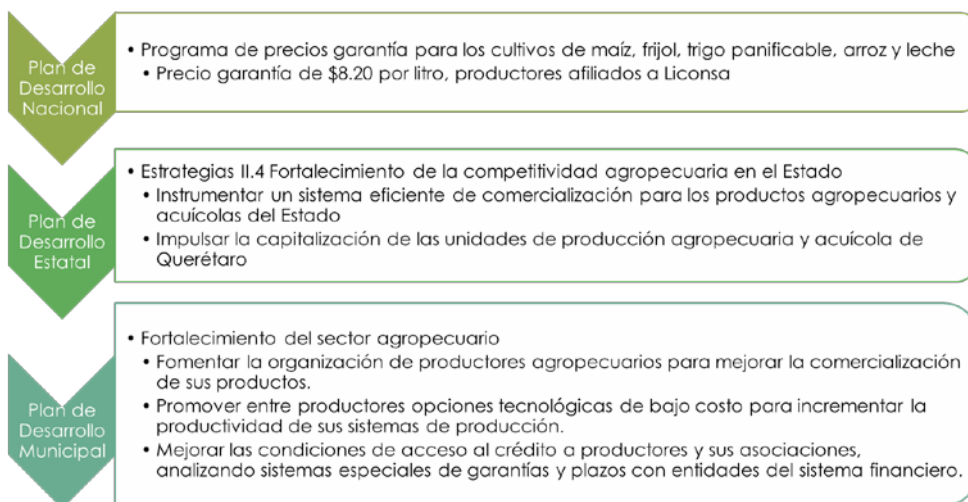
El negocio de las vacas y de la tierra siempre ha sido muy castigado...” (Manuel, 2019)

El principal problema al que se tienen que enfrentar los productores es el precio de la leche, ya que en muchos de los casos es igual o ligeramente mayor al costo que tienen de producción. Esta problemática mucho tiene que ver con la política pública, pues hasta febrero de este año no existía un precio garantía, por lo que no había una regla que les garantizara un precio mayor al del costo de producción. Cabe mencionar que aún y con el establecimiento del precio garantía, realmente no es una garantía para todos los productores de leche, ya que solo aplica para los que están asociados a la empresa Liconsa. Y quien a su vez es solo una referencia para que las pasteurizadoras, queseras y demás empresas que elaboran subproductos, puedan pagar a los productores por litro de leche que compran, no siendo obligatorio que igualen el precio garantía para sus productores.

Otro de los principales problemas a los que se han tenido que enfrentar los productores de leche, es la falta de apoyos por parte del

gobierno, pues desde la visión de los productores se tiene dos lados. El primero y que lo mencionan los pequeños productores es que los apoyos son para los productores mayores, ya que para ellos es complicado el acceso a los mismo porque deben realizar una inversión para acceder a ellos y es esa parte económica con la que no cuentan. Es decir, requieren tener un porcentaje de la inversión total para poder recibir el apoyo, mismo con el que no se cuenta, con sus costos de producción es difícil poder tener un ahorro considerable para hacer dicha inversión.

Diagrama 3.2. Productores y política pública



Fuente. Elaboración propia con base en: Planes de Desarrollo Nacional, Estatal y Municipal vigentes al 2019.

Desde la política pública los productores de leche son poco visibilizados dentro de los programas de desarrollo. En el Plan de Desarrollo Nacional 2019-2024, en el apartado Programas regionales en el subapartado Autosuficiencia alimentaria y rescate al campo, se encuentra un subapartado llamado Programa de precios garantía para los cultivos de maíz, frijol, trigo panificable, arroz y leche, en este apartado solo se menciona el precio garantía para los pequeños y medianos productores de leche, que sean asociados a la empresa Liconsa que pertenece al gobierno de la república. En el documento no se hace mención que este precio sea también para el resto de los productores.

En el Plan de Desarrollo Estatal 2016-2021 en el apartado Querétaro prospero, se encuentra en un subapartado llamado Estrategias y línea de acción. En el cual se halla el apartado Estrategias II.4. Fortalecimiento de la competitividad agropecuaria en el estado, aquí se localizan dos puntos

relacionados con productores en general, ya que no se hace mención alguna a qué tipo de productores este dirigido. Además de ser los únicos apartados en donde se hace mención de los productores.

En el Plan de Desarrollo Municipal 2018-2021, en el apartado Eje 3. Economía dinámica sostenible que promueve la inversión e impulso a la competitividad, se encuentra el subapartado llamado Fortalecimiento del sector agropecuario. En este apartado existen varios puntos que pudieran ser aplicables a los productores, pero en ninguno se hace mención específica de los productores de leche. Los puntos mencionados en el diagrama son los que están relacionados a la entrevista realizada al Secretario de Desarrollo Agropecuario del municipio de El Marqués.

Como se puede apreciar, desde el sustento político no existe un espacio específico para los productores de leche a nivel estatal y municipal, pues están considerados con el resto de los productores a pesar de que sus necesidades son diferentes. Para el nivel nacional no todos los productores están considerados. Si bien es cierto que es necesario el precio garantía para los pequeños productores, también es cierto que los que están integrados a cadenas productivas con otras empresas también requieren de tener un precio garantía pues al estar con estas empresas ellos deben observar la mayor parte del gasto y de las pérdidas.

“Si las vendo ¿qué voy a hacer...?” (Fernando, 2019)

Pero a pesar de los problemas a los que se enfrentan y las situaciones por las que tiene que pasar día con día, el arraigo y la identidad para con <sus vacas>, es la principal motivación para seguir adelante. Frases como “si las vendo que voy a hacer”, “quiero mucho a mis vacas porque nunca nos han dejado sin comer”, “lo más que puedo hacer es inculcarles a mis hijos el amor a esto”, “problemas siempre hay, pero a mis vacas no las dejo”, “pero mientras viva, aquí estoy para cuidar mis vacas”, nos hablan de esa identidad que tienen y que difícilmente van a cambiar, la transferencia de conocimientos de una generación a otra es un <proceso invaluable> que se tiene en este sector, pues sin importar si es productor pequeño o intensivo, el sentimiento que generan estos animales en sus dueños no se puede explicar con palabras científicas, pero si con hechos como el cuidado que les dan a sus animales, el buscar la mejor arena para sus echaderos y que puedan descansar, el cuidar su cuadro de vacunación no solo como una estrategia, sino también como parte de estos cuidados que les dan, buscar que tengan las mejores condiciones no solo en el corral también al momento de ordeñar, el cuidado que ponen para evitar que lleguen a tener alguna enfermedad, o que tengan un nombre que las hace ser parte de una familia, que les da orgullo mostrar a todos que sea un

ejemplar único, y no solo por la cantidad de litros que pueda producir, sino también por ser muy noble al momento de estar cerca de ellas.

Escuchar a los productores hablar de su situación hace pensar que en cualquier momento buscarán hacer otra actividad y dejar la producción de leche, pero cuando hablan de sus animales se puede <ver> que sin importar las condiciones a las que se enfrentan ellos seguirán buscando nuevas estrategias que les permitan seguir con sus vacas por el amor que les tienen y no por el <negocio> que pueda ser la producción de leche.

“Mi historia es que toda la vida he estado en este establo...”
(Francisco, 2019)

La transferencia de conocimiento es <un proceso invaluable>, pues con cada uno de los productores entrevistados su historia de vida y laboral siempre ha estado relacionada con la producción de leche, pues en todos los casos, sus padres o incluso sus abuelos se dedicaban a esto, y para ellos es un orgullo ser parte de este sector.

Una parte importante en la historia de vida y laboral de los productores se encuentra en la migración, pues en la mayoría de los casos, su padres se vieron en la necesidad de cambiar de residencia, por ejemplo, algunos de ellos llegaron sus antecesores desde España buscando nuevas oportunidades, en otros comentan que los “sacaron” del Estado de México por el crecimiento tan acelerado de la mancha urbana, pero en todos los casos decidieron venir a Querétaro por ser un estado céntrico y que les permitía tener las mejores condiciones para sus animales, no solo por la ubicación también por el clima que les favorece.

Su historia de familia también habla de la identidad, ya que han tenido que <enfrentar> crisis económicas que los han llevado a cambiar sus modos de vida, en algunos casos el perder a su familiar (hermanos) también ha sido un problema, pero al mismo tiempo una motivación para seguir con sus animales, pues ha sido con ellos en donde han encontrado consuelo para esas pérdidas.

Sin embargo, a pesar de todos esos esfuerzos que hacen, están conscientes que si las condiciones económicas y políticas del país no cambian ellos están en riesgo de desaparecer, pues como ellos mencionan, varios del sector lechero han tenido que vender sus tierras o sus establos por estas situaciones a las que se enfrentan. Pero al mismo tiempo se rehúsan a dejar su actividad por lo que representa para su familia y para ellos. “Si tú me preguntas a mí, te puedo decir que estamos en extinción los lecheros” (Francisco, 2019).

Conclusiones

Es algo difícil de explicar todas esas situaciones que viven los productores de leche sin involucrar los sentimientos que tienen por las vacas. Desde su proceso de producción hasta la identidad que generan los animales en su familia. Escuchar productores decir, que esperan que sus hijos les tengan el amor que ellos les tienen a sus animales solo me hace pensar en lo grande que debe ser ese amor para vivir en el establo, levantarse todos los días muy temprano para poder revisar que sus vacas <estén bien>, que no les haga falta nada. Y creo que no solo a sus hijos tratan de transmitirles este sentimiento, también a sus empleados cuando les enseñan cómo deben tratarlas, pues para ellos no son <simples animales>.

Con relación a las preguntas planteadas al inicio de este documento se puede decir que es un sector que ha sido agregado con el resto de los productores, es decir, cuando uno habla del manejo o el cuidado de animales dedicados a la producción de consumo humano, solo pensamos en la carne, pero la carne solo se vuelve un producto perecedero hasta que el animal muere, pero en el caso de las vacas lecheras su producto su es perecedero y corren el riesgo de que se ya no sirva la leche si no tiene el tratamiento adecuado para su conservación.

Uno de los principales hallazgos es que en este proyecto se planteaba que como un punto fundamental en la subsistencia de los productores era el aporte de la familia a este sector, pero se encontró que, es un sector en su mayoría con trabajo masculinizado, la participación de las esposas o hijas se limita, en algunos casos, a actividades administrativas como el manejo de la contabilidad o el apoyo para el cobro a los clientes, en otros no se tiene participación alguna en el establo, por lo que esta situación queda limitada al trabajo familiar pero solo con participación de los varones.

Como se puede ver en el apartado de resultados la relación que se tiene con la política pública en la actualidad no es la adecuada para los productores pues desde el precio de la leche que solo está garantizado para los productores afiliados a Liconsal, hasta los apoyos gubernamentales que consideran no están al alcance de ellos, o que si llegan a tener acceso no consideran que sea adecuado para ellos. Pero entonces ¿cuáles son las condiciones adecuadas para que los productores de leche puedan acceder a dichos apoyos? ¿es necesaria una política pública específica para los productores de leche? ¿Qué se puede esperar para este sector a corto, mediano y largo plazo? No es por ser pesimista, pero la respuesta a esta última pregunta tomaré una frase de los productores “la tendencia es a desaparecer” ... pero ¿será posible que eso suceda?

Referencias bibliográficas

- Bonnal, P., Bosc, M., Díaz, J., & Losch, B. (2004). Multifuncionalidad de la agricultura y la nueva ruralidad.
- Carrillo, M., y cols. (2017). Industria, reconfiguración del territorio y nuevos actores laborales en el municipio de El Marqués, Querétaro, México. Ciudad de México: Colofón.
- De Oliveira, O. & García, B. (2012) Familia y trabajo: un recorrido por la diversidad perspectivas de análisis. *Estudios Sociológicos*, XXX, p. 191-211.
- El Financiero (2015, mayo 15) Complicado inicio de año para los productores de leche. Disponible en: <http://wwwelfinanciero.commx/bajo/complicado-inicio-de-ano-para-los-productores-de-leche-en-queretaro>.
- Gobierno de la República (2019) Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024. México.
- Gobierno del estado de Querétaro (2016) Plan estatal de desarrollo Querétaro 2016-2021.
- Gómez E. (2003). El mundo rural: transformaciones y perspectivas a la luz de la nueva ruralidad. Chile: Univesidad Austral.
- Grajales, S., & Concheiro, L. (2009). Nueva ruralidad y desarrollo territorial. Una perspectiva desde los sujetos sociales. *Veredas* 18, p. 145-167.
- Municipio de El Marqués (2018) Plan municipal de desarrollo de El Marqués 2018-2021.
- Román, P., Padrón, M., & Ramírez, T. (2012). Trabajo y familia: ¿cómo se articula esta frágil relación? *Convergencia, Revista de las ciencias sociales*, vol. 19, núm. 60, p. 229-253.
- Sánchez, A. (2010) Sociología rural. Los retos teóricos en su objeto de estudio. Ponencia presentada en el Congreso de ALASRU, Pernambuco, Brasil.
- Santos, C. (2007). Identidad, cultura y desarrollo rural en espacios de articulación campo-ciudad en el marco de la nueva ruralidad. En M. Tarrio, S. Comboni, & R. Diego (coords.), *Mundialización y diversidad cultural. Territorio, identidad y poder en el medio rural mexicano*, colección teoría y análisis. México: UAM-X
- Vargas, G. (2002). Hacia una teoría del capital social. *Revista de economía Institucional*, 4(6), p. 71-78.

CAPÍTULO 4

La precariedad en Uber, de trabajadores sin derechos a sujetos con iniciativa

David Botello Tejeda¹
Eduardo Solorio Santiago²

Introducción

El trabajo del conductor de Uber, dentro de la llamada *gig economy*, difiere de muchos trabajos que podríamos denominar “tradicionales”. El trabajo es contratado de manera independiente por el usuario, no está atado a una sola ubicación geográfica, y las tareas son distribuidas de manera remota por el algoritmo de una plataforma digital. Desde que surgió Uber, Lyft, Didi, Amazon Mechanical Turk, TaskRabbit, etcétera; los trabajos que se llevan a cabo dentro de la *gig economy* han sido tema de estudio desde variadas disciplinas dentro de las ciencias sociales, así como por las ciencias de la información. Mientras que, desde las ciencias sociales, la creciente precariedad laboral y el traslado de los riesgos financieros de la empresa a los trabajadores ha sido estudiado; la subjetividad de los trabajadores es uno de los aspectos que no ha sido tratado con la misma profundidad por la literatura que ha surgido sobre Uber en la última década. ¿Cómo los trabajadores crean sentido en su trabajo?, y ¿qué significados culturales existen sobre el trabajo como conductor/chofer de una aplicación? Estas son dos de las preguntas que guían en siguiente trabajo para lo cual se revisa el concepto de trabajo en Marx, las formas de control de la fuerza de trabajo de Uber a través del *Algorithmic management*, con esto argumentamos que no sólo es el algoritmo el que da forma a las prácticas laborales de los conductores, sino que también que el cómo los trabajadores juegan con las reglas del algoritmo va dando forma a las prácticas laborales. El principal cambio, es que todos estos procesos de control de la fuerza de trabajo ahora se encuentran ocultos a la vista,

¹ Maestro en Estudios Multidisciplinarios sobre el Trabajo, Facultad de Psicología, Universidad Autónoma de Querétaro. Estudiante del séptimo semestre del Doctorado en Estudios Multidisciplinarios sobre el Trabajo, Facultad de Psicología, Universidad Autónoma de Querétaro.

² Doctor en Antropología, Colegio de Michoacán. Profesor de tiempo completo, Facultad de Filosofía, Universidad Autónoma de Querétaro.

escondidos tras la caja negra dentro del diseño mismo de la aplicación limitando la autonomía del trabajador.

Para responder a estas interrogantes sobre cómo el trabajo de conductor de Uber difiere de otros en su proceso de trabajo y en la subjetividad de los trabajadores es necesario comprender cómo Uber provee una infraestructura para el trabajo diferente de la que encontramos en los lugares de trabajo tradicionales. Una definición sobre qué factores definen la infraestructura laboral en la gig economy la brinda Telles (2016: 1) en *digital matching firms: a new definition in the 'sharing economy' space*. Telles enumera cuatro características de la infraestructura que Uber, u otras empresas similares, brinda para sus trabajadores: (1) el uso de tecnologías de la información, típicamente aplicaciones móviles; (2) el uso de sistemas de calificaciones provistas por los usuarios para el control de calidad, así como para asegurar la confianza entre los usuarios y los proveedores del servicio; (3) ofrecen flexibilidad a los trabajadores respecto las horas de trabajo y; (4) las herramientas y recursos necesarios para proveer el servicio pertenecen normalmente al trabajador.

El dilema de la infraestructura de UBER

El potencial de Uber y aplicaciones similares para hacer cambiar tanto las condiciones de trabajo, como las prácticas laborales, ha sido poco estudiado. Sobre el impacto de este tipo de servicios; ya sea Uber, Cabify, Airbnb, entre otras, existen posturas divergentes. Por un lado, hay quienes sostienen que estas aplicaciones representan innovaciones y mejoras a los servicios anteriormente existentes, como los taxis convencionales; y que es el Estado y sus regulaciones lo que impide o retrasa la innovación; tal es la postura mostrada en publicaciones como *Innovation Strangled by Red Tape. Submission to the Productivity Commission Inquiry into business set-up, transfer and closure* (Allen & Potts, 2015). Esta publicación acerca de las regulaciones para iniciar nuevas empresas en Australia, concluye que, dadas las regulaciones de dicho país, sería imposible que la próxima gran empresa informática surja en ese país. Por otra parte, existen críticas al modo de operar de estas empresas, precisamente debido a la falta de regulación y al impacto negativo que tienen en otras formas de transporte, específicamente entre los taxis convencionales. Una de estas críticas puede verse en el artículo de Elliott (2015), *Sharing App or Regulation Hack(ney)?: Defining Uber Technologies Inc.*, dicho artículo concluye que se debería reducir la carga regulatoria sobre los taxis convencionales y, además, Uber o empresas similares deberían operar bajo la misma regulación Estatal que los demás prestadores de servicio de transporte.

Lo que parece claro en la reciente literatura, es que la incursión de las aplicaciones móviles en el mundo del trabajo está ocasionando cambios en el modo en que se realiza el trabajo. Por ejemplo, el surgimiento del trabajo “on demand” (Glöss, McGregor & Brown, 2016). Dicho de otro modo, la regulación del trabajo está dada por la empresa y mediada por la compañía, antes que por las regulaciones laborales vigentes en las localidades donde operan los choferes; situación que poco a poco está cambiando debido a que los gobiernos locales se ven obligados a crear regulaciones relativamente más flexibles para legalizar el servicio prestado por estas aplicaciones.

Como conceptualizar a Uber

El éxito que ha tenido Uber se debe, parcialmente, a las nuevas tecnologías de la información como los teléfonos inteligentes y el GPS; sin embargo, estos avances tecnológicos no explican por sí solos el crecimiento tan veloz que ha tenido esta compañía. Isaac (2014: p. 7) plantea que entre las condiciones que permitieron el éxito de Uber está la posibilidad de exentar las regulaciones de las empresas de transporte, al ser considerada una empresa de tecnología, la capacidad de clasificar a los choferes como trabajadores independientes y, un mercado laboral deprimido en el que los trabajadores están dispuestos a asumir buena parte de los riesgos y cargas financieras. Es aquí donde radica parte del problema, Uber concibe a sus choferes como trabajadores independientes y por lo tanto no se responsabiliza de sus riesgos y demandas.

Lo anterior quiere decir que los choferes de Uber, como trabajadores independientes, asumen el costo del combustible, mantenimiento del vehículo, así como del seguro. En el caso del seguro del automóvil, existe otro hueco legal, ya que Uber puede cubrir, en Estados Unidos, hasta 1 millón de dólares en caso de percance, siempre y cuando haya un pasajero a bordo. En el caso de un accidente cuando el chofer se dirige hacia el pasajero tiene que utilizar el seguro privado del automóvil, pero si la aseguradora descubre que estaba trabajando como chofer de Uber, no cubriría ningún costo (Isaac, 2014: p. 15). Esto demuestra como los trabajadores, al ser considerados como independientes, tienen que asumir costos y riesgos que normalmente serían responsabilidad del empleador. En el caso de México, la situación es similar al requerir que el dueño del vehículo cuente con un seguro que cubra también a los pasajeros (Manual Básico para socios Uber, 2016).

¿Qué sucede en México?

Un aspecto importante, más para el caso de México, es que alrededor del 60% de los choferes de Uber no son dueños de los vehículos que utilizan para su actividad laboral. En muchos casos, el dueño del vehículo (“socio” de Uber) es dueño de una flotilla que renta a dichos choferes.

El número de choferes de Uber se ha incrementado a una velocidad mucho mayor que el de los taxistas convencionales. Un ejemplo de lo anterior se puede observar en la Ciudad de México, donde el número de taxistas se incrementó de 104,694 en 2002 a 139,500 en 2017; mientras que el número de automóviles en Uber creció desde su ingreso a México a mediados de 2013 hasta octubre de 2015 a 15,000 y hacia noviembre de 2017 existían 83,000 vehículos activos en Uber en la Ciudad de México, representando dos terceras partes de los 249,000 autos activos en el país en ese momento (Eisenmeier, 2018: p. 5).

Para los choferes que rentan un vehículo, las condiciones de trabajo pueden variar significativamente. Algunos tienen un horario fijo que deben cumplir y pueden ser monitoreados por el dueño de la flotilla durante todo su turno. En lo que respecta al vehículo, el acuerdo puede incluir que éste debe ser regresado al finalizar cada turno, mientras en otros casos se pide que el chofer se haga cargo del mismo y que cuente con una cochera adecuada para éste. La renta del vehículo puede variar (en el caso de la Ciudad de México) entre \$1,500MXN y \$2,800MXN. Además, pueden existir ciertos beneficios informales en el caso de existir una relación de confianza entre el dueño y el chofer, como préstamos o reducción del costo de la renta durante periodos de menor demanda. En el caso de las flotillas más numerosas puede existir otro actor dentro de la relación laboral, ya que existen compañías que se encargan de administrar desde el mantenimiento de los vehículos, los seguros de los mismos, así como la contratación y relación con los choferes (Eisenmeier, 2018: p. 6).

Para Eisenmeier (2018), existen principalmente dos tipos de relaciones que se pueden dar entre los dueños de las flotillas y los choferes. La primera se asemeja más a la relación entre arrendador y arrendatario, en la que es el chofer quien paga una renta al dueño por el uso del medio de producción (el vehículo); mientras en la segunda, es el dueño de la flotilla quien paga un sueldo al chofer para producir una ganancia. El autor señala que esta categorización se trata de una tipología ideal y que en muchos casos las relaciones entre dueños y choferes pueden presentar elementos de ambas categorías.

Las problemáticas que plantea la operación de Uber y otros servicios similares en las ciudades mexicanas ya está siendo estudiada

desde varias perspectivas. Por un lado, geógrafos y urbanistas se enfocan en analizar la movilidad urbana de las ciudades, cómo ésta se relaciona con la productividad de las mismas urbes y, además, cómo ha impactado los problemas de movilidad de las ciudades mexicanas en el éxito que ha tenido Uber al operar servicios de transporte en el país.

Desde otras perspectivas, este tema ha sido abordado desde lo jurídico y laboral, es un tema que se encuentra en constante evolución; ya que cada entidad federativa en México es responsable de la regulación del transporte público, y debido a lo relativamente reciente del arribo de Uber al país, los debates sobre el impacto que esta empresa pueda tener en las dinámicas del transporte público, tanto para trabajadores como para usuarios, siguen en abiertos.

En algunos estados de la república, el servicio de Uber ya ha sido de algún modo regulado por las autoridades. Jalisco fue el primero de estos estados, donde parte de la presión provino del Club de Fútbol Chivas, que promocionó el servicio de transporte de Uber para que los aficionados lo utilizasen para trasladarse al Estadio Omnilife. En el caso de la Ciudad de México, se organizó un debate público que incluyó a asociaciones de taxistas y concluyó con una nueva legislación que obligaba a los socios de Uber a pagar un registro ante la Secretaría de Movilidad de la Ciudad de México (Chávez, 2016); regulación que pretende nivelar el piso jurídico sobre el cual operan tanto taxis como Uber.

Un estudio titulado “Uber y movilidad urbana en la geografía metropolitana de Guadalajara: auge y declive”, realizado por González (2017) para la ciudad de Guadalajara señala que los choferes-socios de Uber en la Zona Metropolitana de Guadalajara principalmente prestan el servicio para generar “ingresos extra” que oscilan entre los 3 y 4 salarios mínimos mensuales; pero para obtener esta ganancia deben trabajar un promedio de 10 a 12 horas diarias. Esto pone en duda lo dicho en el mismo artículo que se trata de un ingreso extra y, por la cantidad de tiempo invertido en esta actividad, muy probablemente represente la principal fuente de ingresos de quienes brindan el servicio de transporte haciendo uso de esta aplicación. Los choferes que conducen vehículos que brindan el servicio de Uber, no siempre son los socios registrados como dueños de los vehículos, sino que son contratados por terceros, como es el caso de muchos conductores de taxi en Guadalajara.

Uno de los puntos de tensión en el conflicto que he surgido entre gremios de taxistas, choferes de Uber y el Estado, es el apoyo de buena parte de la sociedad civil a la empresa Uber. El Estado tiene la función de regular de alguna manera la operación de esta empresa y otras similares en México, pero a su vez se enfrentan a la presión ejercida desde los gremios de taxistas, medios de comunicación y sociedad civil; grupos que

muchas veces presionan en sentidos distintos sobre el cómo las autoridades estatales deben actuar frente a Uber, por un lado, los gremios y asociaciones de taxistas buscan en varias ocasiones la prohibición de Uber en los lugares donde operan, mientras que medios de comunicación y la opinión pública normalmente favorable a Uber esperan que el Estado permita la operación de estos servicios de transporte y se limite a regular el servicio que brindan.

En un inicio, el servicio de Uber difería del ofrecido por otros medios de transporte, ya que no se aceptaba el pago en efectivo, tipo de pago que comenzó a aceptar en noviembre de 2016 en las ciudades de Monterrey, Aguascalientes, San Luis Potosí, Tijuana, Mexicali, Hermosillo, Mérida y Guadalajara. Estos cambios, además de ampliar el tipo y número de usuarios que pueden acceder a la aplicación, acercan el servicio a un público de usuarios más amplio a diferencia del que es brindado por otros tipos de transporte más tradicionales, como los son los taxis.

Una discusión importante que debemos traer al presente es la que refiere el control sobre el proceso de trabajo y que está ampliamente discutido desde El Capital de Marx.

Trabajo y control sobre el proceso de trabajo

En el libro El Capital Marx encuentra la preocupación por el estudio del proceso de trabajo y cómo éste tiene lugar bajo el control del capital. Marx describe cómo los procesos productivos están subordinados y se transforman por la fuerza motora del capital, es decir, por la búsqueda de la acumulación de capital. Para la clase trabajadora, estos cambios representan un continuo cambio en los procesos de trabajo, así como una redistribución del trabajo en el mercado laboral (Braverman, 1998: p. 6). El presente apartado se centra en cómo se manifiesta el control del proceso de trabajo para el caso de los choferes de Uber y otras aplicaciones similares y cómo este cambio es motivado por la acumulación de capital más que por la búsqueda de un proceso más eficiente. Si Uber resultó más eficiente o conveniente para el usuario, es debido a que esto beneficia la acumulación de capital, aunque sea en detrimento de la calidad del trabajo de los choferes.

El concepto de trabajo en Marx

El concepto de trabajo en Marx puede ser comprendido en términos muy generales como “la actividad que opera como mediación entre la naturaleza y el hombre; expresa el esfuerzo humano por regular sus relaciones con la naturaleza de tal modo que, transformándola, se constituye a sí mismo” (Fraiman, 2015: p. 236). En la literatura marxista, no existe una sola manera de comprender el trabajo. Una de las interpretaciones más difundidas es la que hace una separación tajante entre los escritos tempranos de Marx (“Manuscritos económico-filosóficos”) y su obra madura (“El Capital”); un ejemplo de esta interpretación es la que dio Althusser (1962), bajo el nombre de *ruptura epistemológica*. Por otro lado, existe la interpretación que ve una unidad conceptual y teórica a lo largo de toda la obra de Marx y sería precisamente la “teorización marxista del trabajo un eje transversal clave para revitalizar el potencial crítico del pensamiento de Marx en el mundo contemporáneo” (Fraiman, 2015: 236).

Fromm (1962: p. 108-110) en el concepto del hombre en Marx centra parte de su análisis al concepto de enajenación en el trabajo como la base de la concepción marxista del trabajo capitalista y que tiene su génesis en los manuscritos económico-filosóficos. La enajenación es entendida como clave del trabajo capitalista y de la división del trabajo en el cual el trabajo es vivido como ajeno, hostil e independiente del trabajador; es decir, en la enajenación el trabajador pierde consciencia de sí mismo como ente creador y se vuelve un apéndice del trabajo, una mercancía.

¿Qué constituye la enajenación en el trabajo? Primero, que el trabajo es externo al trabajador, que no es parte de su naturaleza; y que, en consecuencia, no se realiza en su trabajo, sino que se niega, experimenta una sensación de malestar más que de bienestar, no desarrolla libremente sus energías mentales y físicas, sino que se encuentra físicamente exhausto y mentalmente abatido. El trabajador sólo se siente a sus anchas, pues, en sus horas de ocio, mientras que en el trabajo se siente incómodo. Su trabajo no es voluntario sino impuesto, es un trabajo forzado. No es la satisfacción de una necesidad, sino sólo un medio para satisfacer otras necesidades. Su carácter ajeno se demuestra claramente en el hecho de que, tan pronto como no hay una obligación física o de otra especie es evitado como la plaga. El trabajo externo, el trabajo en que el hombre se enajena, es un trabajo que implica sacrificio y mortificación. Por último, el carácter externo del trabajo para el trabajador se demuestra en el hecho de que no es su propio trabajo sino trabajo para otro, que en el trabajo no se pertenece a sí mismo sino a otra persona (Marx, 2012: p. 59).

El trabajo productivo e improductivo y el debate en la teoría marxista sobre la necesidad de producción material en el trabajo

Uno de los debates que ha dividido a diferentes autores marxistas, es sobre trabajo productivo y trabajo improductivo, esto es, un debate sobre cómo se puede interpretar la obra de Marx cuando el autor describe estos conceptos, así como el concepto de producción material; ya que dependiendo de la interpretación que se tenga de estos conceptos, existen visiones contrastantes sobre cómo conceptualizar los servicios como trabajo. El origen de este debate lo podemos rastrear al énfasis en la obra de Marx en el estudio de la producción industrial para comprender las relaciones económicas subyacentes a la producción de un bien o a la realización de un trabajo. Es en el producto físico donde Marx observa la relación entre trabajo, valor y plusvalía; es por ello que en “El capital” se considera que, aunque los servicios no sean productores de valor o plusvalía, no significa que no generen una ganancia para el capital (Dalaunay & Gadrey, 1992: p. 32-34), ni tampoco que impliquen un aporte productivo. Ya que nuestro interés se centra en el estudio de un servicio y los proveedores de dicho servicio, es importante hacer un recorrido de cómo se ha llevado a cabo este debate y definir cómo, desde nuestra perspectiva, vamos a conceptualizar el trabajo en los servicios.

Siguiendo la obra de Marx, particularmente “El Capital”, encontramos un debate aún existente sobre cómo deberían ser considerados los servicios. Una interpretación conocida de la obra de Marx indica que los servicios serían desde la teoría marxista improductivos, dado que estos no son generadores de valor ni de plusvalía, en todo caso serían generadores de beneficio. Dalaunay y Gadrey (1992: 32), consideran errónea la interpretación más común que sobre la distinción entre trabajo productivo e improductivo ha existido alrededor de la obra de Karl Marx. Esta interpretación se centra en la descripción que el propio Marx hace de *trabajo productivo* desde la perspectiva del capital, es decir, como generador de valor y plusvalía. En el centro de la investigación de Marx en “El Capital” está la creciente mecanización de los procesos productivos y del capital industrial hacia mediados del siglo XIX; en este proceso los servicios no jugaron un papel fundamental como el que poseen hoy en día. El contexto histórico en el cual Marx escribió su obra hace que el centro de su investigación no sea el trabajo en los servicios, sin embargo, para Dalaunay y Gadrey, esto no significa que la definición de *producción material*, sobre la cual se basa la interpretación clásica que critican estos autores sea una definición cerrada únicamente a la producción de mercancías (*commodities*).

Una primera definición del propio Marx (2012) del concepto de trabajo productivo es la siguiente, “como el fin inmediato y el producto por excelencia de la producción capitalista es la plusvalía, tenemos que solamente es productivo aquel trabajo –y sólo es un trabajador productivo aquel ejercitador de capacidad de trabajo- que directamente produzca plusvalía; por ende sólo aquel trabajo que sea consumido directamente en el proceso de producción con vistas a la valorización del capital”; y, posteriormente añade, “desde el simple punto de vista del proceso laboral en general, se nos presentaba como productivo aquel trabajo que se realizaba en un producto, más concretamente en una mercancía.”

Siguiendo esta definición, el debate se centra en lo siguiente, ¿a qué se refiere exactamente Marx cuando habla de mercancía? Para esto, nos sirve una lectura de *teorías sobre la plusvalía* del propio Marx (2012: p. 26):

cuando hablamos de la mercancía como materialización del trabajo, éste, por sí mismo, no es más que un modo de existencia imaginario, es decir puramente social de la mercancía, que nada tiene que ver con su realidad corpórea. Se la concibe como una cantidad determinada de trabajo social o de dinero. Es posible que el trabajo concreto del cual es resultado no deje rastro alguno.

Si seguimos la primera idea, presente en el Capítulo VI Inédito de *el capital*, se podría llegar a la conclusión (como ha sucedido en buena parte de la teoría marxista) que el *trabajo productivo* es sólo aquel que genera producción material, entendiendo esta última como mercancía en sentido estricto. Sin embargo, dentro de la obra de Marx también es posible encontrar una interpretación más abierta del concepto de *producción material* y, con ello, de lo que puede ser considerado como *trabajo productivo* dentro de las relaciones económicas capitalistas desde la teoría marxista.

Delaunay y Gadrey (1992) consideran que existe cierta ambigüedad en la definición de trabajo productivo e improductivo a lo largo de la obra de Marx. La crítica que construyen tiene como base la idea que el marco teórico desde donde Marx construye el concepto de trabajo productivo tiene como precondiciones necesarias las circunstancias históricas. En la interpretación más tradicional se concibe la noción de la producción material en un sentido restrictivo como necesaria. La posición de Delaunay y Gadrey sobre este punto es, en primer lugar, que la materialidad de la producción en sentido restrictivo no es una condición necesaria siguiendo el propio marco metodológico usado por Marx al definir este concepto.

La interpretación restrictiva de la producción material es, en todo caso, demasiado estrecha y deja afuera a los servicios que, para Delaunay y Gadrey también tienen materialidad en el tiempo y en el espacio. Además, siguiendo la idea que el trabajo debe ser analizado tomando en cuenta el momento histórico, las tecnologías de la información hoy en día permiten que el producto de una gran cantidad de servicios pueda ser reproducido y guardado. Es decir, para estos autores no habría necesidad de una distinción tajante entre los conceptos de trabajo material e inmaterial.

Entonces, el axioma de la materialidad en sentido restrictivo no es una herencia de Marx y, genera el problema que cuando esta idea se aplica a los servicios llevaría a la conclusión que estos generan producción inmaterial y, si se considera que la producción material (en este sentido restrictivo) es la base de las relaciones económicas capitalistas, esto llevaría a la conclusión que los servicios no son generadores de valor ni de plusvalía. En general, la posición de Delaunay y Gadrey es extender el concepto de producción material para que éste incluya el trabajo en los servicios y consideran que al hacer esto toman una posición más cercana a la que está en el seno de la obra de Marx.

Para Guerrero (1990: p. 127), define el *trabajo productivo* “como un equivalente exacto del trabajo capitalista (o forma capitalista de trabajo) en el ámbito del proceso inmediato de producción”. Desde su posición, considera valioso el aporte realizado por la crítica de Delaunay y Gadrey al concepto restrictivo de *trabajo productivo* y de *producción material*, en donde estos autores consideran correcto un concepto más amplio en cuanto a lo que Marx entiende a lo largo de su obra por *producción material*. Guerrero (1990), considera que, a lo largo de la obra de Marx, el análisis sobre el trabajo productivo y las relaciones de producción se dan en dos niveles distintos. Primero, desde una perspectiva *formal* donde “se ocupa de las variaciones de las formas, o sea, de la dinámica de las relaciones de producción históricamente determinadas”; esto sin importar la materialidad de la producción en un sentido restrictivo. Segundo, desde una visión material “el soporte o cuerpo material más primario de todas las categorías económicas, el valor de uso, puede concretarse, bien en un objeto *físico* o *material*, o en una actividad no materializada en ningún objeto exterior, es decir, un *servicio*.”

Una vez distinguido entre los diferentes niveles implicados, lo importante es darse cuenta de que el segundo nivel no interesa en absoluto a Marx a la hora de definir el trabajo productivo, o no, de plusvalía, para lo cual el único nivel relevante es el primero. Esto significa, por consiguiente, que no existe ninguna razón real para excluir a los servicios, sin más –sólo por definición– del ámbito del trabajo productivo... la mercancía, como unidad de valor de uso y de valor, puede materializarse tanto en un objeto físico como en un servicio. (Guerrero, 1990: p. 28).

Retomando el concepto de *trabajo no clásico*, propuesto por Enrique de la Garza (2017), éste tiene como uno de sus pilares la noción de la *producción inmaterial*, entendiéndolo como opuesto de la *producción material* en un sentido restrictivo.

El énfasis de Marx sería en las relaciones económicas subyacentes a la producción de un bien o a la realización de un trabajo. Sin embargo, en el que centró su estudio es la producción industrial. Es en el producto físico donde se observa la relación entre trabajo, valor y plusvalía; es por ello que en *el capital* se considera que, aunque los servicios no sean productores de valor o plusvalía, no significa que no generen una ganancia para el capital (Dalaunay y Gadrey, 1992: p. 32-34), ni tampoco que impliquen un aporte productivo.

Dado que el énfasis de Marx estaba en la producción industrial y dejó de lado el análisis de los servicios; existe entre los académicos que han interpretado la obra de Marx más de una noción de su teoría en lo referente a las características del trabajo productivo. Por un lado, existe la interpretación que ve en la producción de bienes materiales un requisito necesario para poder aplicar la teoría de Marx acerca del trabajo productivo. Otra postura señala que no hay motivos reales en el trabajo de Marx para tal restricción en la aplicabilidad de la teoría (Delaunay & Gadrey, 1992: p. 41).

Desde el modelo restrictivo se postula que al formular la teoría de la mercancía, Marx consideró la utilidad de la forma física del producto. Esta forma material se entiende como necesaria para su uso y, además, posee las siguientes características: separación entre el producto y sus productores, durabilidad, pero eventual desaparición a través del uso y, separación entre producción y consumo (Ibidem).

La sociología de los servicios

Una vez establecido que el trabajo en el sector de los servicios no tiene diferencias significativas que impliquen que su estudio no puede ser equiparable al trabajo en otros sectores productivos, es importante tener una definición de qué se entiende por servicios; para ello, se hace uso de la definición de Durand (2012: p. 186) quien indica que:

Una actividad de servicio es una *operación* tendiente a una *transformación de estado* de una realidad C, que un consumidor (o cliente, o usuario) B posee o utiliza, realizada por un prestatario A a solicitud de B, y muchas veces en relación con

él (ella), pero que no resulta en la producción de un bien susceptible de circular económicamente de forma independiente del soporte C.

Durand (2012) también retoma la clasificación de los trabajos en el sector de los servicios propuesta por Singelmann. Esta clasificación es básica para los distintos enfoques que se encargan del estudio de los servicios. La división es como sigue:

1. La distribución: transportes, comunicación, comercio; los servicios destinados al productor intermedio (proservicios): banca, seguros, inmuebles, servicios a las empresas, etcétera.
2. Los servicios sociales: salud, educación, previsión, servicios públicos.
3. Los servicios a la persona: servicios domésticos, hotelería, restauración, reparaciones, pintura, ocio y entretenimiento, etcétera.

Desde la perspectiva de Dalaunay y Gadrey (1992), la producción de un bien también es un servicio, ya que se trata de la compra de un producto que contiene en sí mismo el tiempo de elaboración del mismo, es decir, compra de tiempo de trabajo. Comprar un bien material es “la adquisición más o menos prolongada de saber, conocimientos y experiencias, es decir, de información incorporada a los productores mismos” (Durand, 2012: p. 189). La calificación del trabajador, el transporte, el tiempo imbuido en el bien de consumo es básicamente un servicio.

El control algorítmico o ¿Cómo controla Uber a su fuerza de trabajo?

Algorithmic management, referido como control algorítmico, es una manera en que las plataformas digitales que ofrecen trabajo on-demand pueden manejar y mantener un alto grado de control sobre grupos extremadamente numerosos de trabajadores y clientes; de este modo la plataforma puede asignar a esta fuerza de trabajo un gran número de tareas a corto plazo y bajo demanda de modo automatizado. Esta labor estaba destinada a una clase administradora o cuadros medios; tareas como la evaluación de los trabajadores, la asignación de tareas (Jarrahi & Sutherland, 2019: p. 579).

El monitoreo constante de los choferes se da de diversas maneras. Primero, la posibilidad de la plataforma de conocer en tiempo real la ubicación de los choferes a través de la misma aplicación. Segundo, la

capacidad de los usuarios de calificar una gran variedad de aspectos del proceso de trabajo como la ruta elegida por el chofer, la calidad de la conducción, el profesionalismo, la conversación, la limpieza del vehículo, entre otros factores. Estas condiciones de vigilancia sobre los choferes generan una situación en la que las 'recomendaciones' que da Uber (2018), en la práctica no son sólo recomendaciones, sino elementos sujetos a calificación de la cual puede depender la permanencia del chofer en la plataforma.

Entonces, es posible ver cómo estas plataformas son capaces de mantener un alto nivel de control sobre la fuerza de trabajo, a pesar de no considerar a los choferes como empleados y dar sólo recomendaciones hacia estos. El reto central es reconocer cómo el control de la empresa sobre los trabajadores opera en Uber, una plataforma de trabajo *on-demand*. Estas plataformas han deconstruido la tradicional relación bilateral entre empleado y empleador, mientras al mismo tiempo mantienen un estricto control sobre el proceso de trabajo. Un fenómeno que surge del trabajo *on-demand* es que los trabajadores se emplean simultáneamente en diversas plataformas. El hecho que los trabajadores posean esta capacidad de movilidad entre plataformas presenta un reto al cómo se piensa y conceptualiza tradicionalmente el control sobre el trabajo. Normalmente, el control se entiende como la relación directiva de empleador a empleado en la cual tiene derecho a dar órdenes, como los horarios de trabajo, disciplinar a los trabajadores, requerir tiempo extra; pero al mismo tiempo, cuando existe esta relación, los trabajadores mantienen el derecho y los privilegios que la condición de empleado les brinda.

La creación del control algorítmico permite a las empresas relajar el control sobre el cuándo trabajar, pero al mismo tiempo mantiene un control estricto sobre el cómo de la actividad laboral. En lugar de dar instrucciones en persona a través de un supervisor, las plataformas *on-demand* limitan la autonomía del trabajador al restringir qué información estos tienen disponible mientras trabajan. Por ejemplo, al no brindar al conductor la información sobre el destino del pasajero, lo que en la práctica es negar información sobre las ganancias que se obtendrán de dicho viaje, Uber hace que los conductores acepten viajes de poco valor mientras ellos aún conservan su "autonomía" para trabajar "cuando ellos quieran". Este tipo de control sobre la fuerza de trabajo ha sido estudiado en años recientes bajo el concepto de *algorithmic management*.

Para definir qué entendemos por administración algorítmica (*algorithmic management*), tomamos la definición de Möhlmann y Zalmanson (2017: p. 4) que definen el término como "la vigilancia, gobernanza y prácticas de control realizadas mediante el algoritmo de un software sobre un número amplio de trabajadores remotos. Estos

trabajadores realizan sus tareas mediante plataformas en línea, pero pueden ser trabajadores autónomos (*freelancers*) y no contar con estatus de empleado para la compañía para la cual trabajan.” La administración algorítmica está también caracterizada por el seguimiento continuo y la evaluación del comportamiento y desempeño del trabajador, así como la implementación de decisiones automáticas por parte del algoritmo; un ejemplo de esto último es la asignación automática de un conductor ante la solicitud de viaje de un usuario mediante la aplicación móvil. Bajo este sistema de control de los trabajadores, los choferes no interactúan con otras personas, sino con el algoritmo con la plataforma móvil como intermediario. Una de las críticas que han surgido al *algorithmic management* es la falta de transparencia ya que los trabajadores, en muchos casos, no tienen conocimiento del conjunto de reglas que gobiernan el algoritmo y, por extensión, su actividad laboral.

En un ambiente de trabajo tradicional, la comunicación, la toma de decisiones y procesos administrativos son influenciados por las emociones de las personas involucradas y son susceptibles a sesgos por parte de estos actores. Entonces, una supuesta ventaja del uso del *algorithmic management* es que los algoritmos no están sujetos a la subjetividad humana y, con ello, aumentarían la transparencia en torno a la toma de decisiones, tal como lo proponen Hansen & Flyverbom. (2015). A pesar de esta posibilidad, la realidad del mercado en que empresas como Uber o Didi operan, hacen que este tipo de empresas rara vez hagan de conocimiento público las características de los algoritmos que utilizan sus aplicaciones. Por otra parte, estos algoritmos suelen ser tan complejos que el entenderlos a profundidad es una tarea casi imposible y, además, son de naturaleza adaptativa, lo que quiere decir que las reglas en estos cambian y se adaptan de acuerdo con la cantidad inmensa de datos de los que se están nutriendo constantemente (Möhlmann & Zalmanson, 2017: 5).

Uber hace uso del *algorithmic management* como mecanismo de control sobre la fuerza de trabajo combinando dos características de este tipo de administración del trabajo. Por un lado, está la asignación automática de viajes y, por otro, las métricas de desempeño. La asignación automática representa un mecanismo de control ya existe una asimetría en la información entre empresa y trabajadores, así como falta de transparencia respecto a las ganancias que los trabajadores pueden hacer con un viaje determinado o al elegir cierta área para realizar su labor. Los monitoreos constantes, presentes en las métricas de desempeño que calcula el algoritmo considera las calificaciones de los usuarios, así como las tasas de aceptación y cancelación de viajes. Si un conductor llega a tener una calificación menor a cierto límite, una tasa baja de aceptación de viajes o una calificación alta por cancelación, su cuenta puede ser suspendida o desactivada permanentemente.

Los trabajadores, entonces, están sujetos al control sobre sus ganancias, acceso a la información, monitorio y evaluación constante, disciplina y, además, su seguridad e integridad. La práctica de la asignación automática de viajes puede afectar directamente la seguridad de los conductores, ya que estos no pueden conocer de antemano el destino al que se dirigen y, con ello, tampoco pueden tomar decisiones adecuadas sobre evitar trabajar en zonas de riesgo. Otra situación que es comentada entre los conductores es que no existe la posibilidad de bloquear usuarios con los que no se han sentido seguros al realizar un viaje.

Con el trabajo de campo realizando en las ciudades de Monterrey y Querétaro, la intención ha sido comprender cómo las empresas que ofrecen trabajo *on-demand* por medio de plataformas digitales ejercen control sobre su fuerza de trabajo. Este control se ejerce mediante la misma aplicación, y también a través de la mediación entre el usuario y el trabajador. A través de todas las estrategias de control, lo que se visibiliza es como los riesgos son externalizados hacia los trabajadores, mientras al mismo tiempo, estas empresas que hacen uso de estrategias de control mediante algoritmos digitales maximizan este control sobre el proceso de trabajo y cómo este tipo de mecanismos de control afecta directamente a los trabajadores.

El algoritmo está incrustado en el contexto laboral, incluso personal, de los trabajadores. Por lo tanto, *algorithmic management* puede ser considerado como un proceso sociotécnico que podemos encontrar en las relaciones existentes entre el algoritmo y sus usuarios, tanto conductores como pasajeros. Con esto nos referimos a que no sólo es el algoritmo el que da forma a las prácticas laborales de los conductores, sino que también el cómo los trabajadores juegan con las reglas del algoritmo va dando forma a las prácticas laborales.

Uno de los hallazgos es que para los conductores de Uber el funcionamiento interno del algoritmo de la aplicación, y con ello las reglas de su relación laboral con la empresa, no es del todo claro. Esta situación genera dificultades para mantener el control sobre su trabajo (a diferencia del discurso mismo de la empresa que ofrece libertad a los trabajadores al ser dueños de su tiempo). La habilidad para comprender en lo posible el funcionamiento de las reglas y los cambios que Uber hace constantemente a éstas se convierte en una habilidad esencial entre los conductores de Uber en su búsqueda por mantener control y autonomía sobre su trabajo.

Esta característica del modelo de Uber, representa un tipo laboral con potencial para alterar cómo hemos comprendido hasta ahora las relaciones laborales. Este modelo automatizado de administración de una vasta fuerza de trabajo significa que es un algoritmo dinámico el que controla cuánto ganan los conductores, dónde y cuándo trabajan, e incluso

la elegibilidad de los conductores para continuar trabajando y haciendo uso de la aplicación. El principal cambio, es que todos estos procesos de control de la fuerza de trabajo ahora se encuentran ocultos a la vista, escondidos tras la caja negra dentro del diseño mismo de la aplicación. Esta es la razón detrás de que aún persista el debate sobre las características de la relación laboral existente entre Uber y sus conductores, si se trata de empleados o trabajadores por cuenta propia.

El control algorítmico y falta de transparencia de las reglas de Uber

En 2016, Uber comenzó a implementar una práctica llamada “up-front pricing” que tenía como supuesta finalidad aumentar la transparencia para los usuarios, ya que estos conocerían un aproximado del costo del viaje al momento de pedir el mismo. Rosenblat (2018: p. 154-155) en la investigación que condujo entre conductores de Uber por distintas ciudades de los Estados Unidos y Canadá encontró que muchos de ellos encontraron la existencia de discrepancias entre lo que se cobraba a los pasajeros y la tarifa que Uber reportaba a los choferes. Posteriormente, Uber admitió la existencia de esta diferencia, pero indicaba que generalmente a lo largo de varios viajes el algoritmo de la aplicación hace los ajustes para minimizar la diferencia; aún con esta declaración, la compañía se negó a revelar en cuántos casos la diferencia no se iguala y “la casa gana”. Al mismo tiempo que se implementó el “up-front pricing”, los conductores reportan que notaron una discrepancia de 10 minutos entre la finalización de un viaje y que la aplicación les enviara un resumen del mismo, donde se incluye la información de sus ganancias. Rosenblat (2018) argumenta que esta discrepancia en tiempo es otro elemento que apunta hacia la falta de transparencia y la inequidad de la información entre la compañía y los conductores.

La subjetividad y el consentimiento en el trabajo

El juego que existe entre las exigencias de Uber a través del algoritmo y la búsqueda de libertad y autonomía de los conductores puede ser visto como análogo a la construcción de consentimiento que define Burawoy (1982), en “Manufacturing consent: changes in the labor process under monopoly capitalism”, pone especial atención en analizar el proceso de trabajo como la interrelación de dos componente: las actividades productivas, que son aquellas relacionadas a la transformación de la fuerza de trabajo en trabajo y; las relaciones de producción, que son las relaciones que se crean cuando

los trabajadores entran a la actividad laboral, tanto con sus pares como con la administración. Burawoy sugiere que las relaciones que los trabajadores experimentan durante el proceso de productivo dan forma al modo en que ellos le dan sentido al trabajo. En este sentido, el consentimiento es un producto colectivo que funciona al crear un significado social particular del trabajo para los trabajadores.

Burawoy hace uso de la metáfora del juego, para comprender las interacciones entre los trabajadores tanto en el proceso productivo como en las relaciones de producción. Para Burawoy, el término juego es más que sólo una herramienta explicativa, se trata de una herramienta para la crítica; “representa el lazo entre la racionalidad individual y la racionalidad del sistema capitalista... la metáfora del juego sugiera una 'historia' con 'leyes' propias, más allá de nuestro control y, al mismo tiempo, producto de nuestras acciones” (Burawoy, 1982: p. 92).

La metáfora del juego fue diseñada originalmente por Burawoy para dar cuenta de la construcción de consentimiento para el trabajo industrial. Sin embargo, estudios más recientes han trasladado y adaptado esta metáfora para el estudio del trabajo en la industria de los servicios. Sherman (2007), en “Class Acts: Service and inequality in luxury hotels”. En el caso de los hoteles de lujo que investigó la autora, los juegos también cumplen un rol importante en la construcción de consentimiento y significado entre los trabajadores. Aunque existe una diferencia importante respecto al trabajo industrial que es la existencia de un nuevo actor dentro de este juego, los huéspedes del hotel (los clientes, en la industria de los servicios en general). Este aspecto reduce en parte el control que tienen los trabajadores sobre los resultados del juego.

En el caso de Uber, la relación que los trabajadores tienen con la compañía está mediado por la aplicación móvil y las que existen entre conductores se llevan a cabo, en la mayoría de los casos, a través de espacios virtuales como grupos de Facebook o WhatsApp y; estas relaciones junto con las exigencias de control sobre el proceso de trabajo por parte del control algorítmico, son las que dan forma al juego mediante el cual se general consentimiento para el trabajo entre los conductores.

Del mismo modo que Burawoy (1982) describe la construcción del consentimiento para el trabajo industrial, y Sherman (2007) extiende este concepto para la industria de los servicios, en este artículo se presentó la construcción de un modelo de análisis para comprender la subjetividad de los trabajadores y el consentimiento que se genera ente ellos en la *gig economy* que, como se ha mencionado con anterioridad, muestra características distintivas que la distinguen de los servicios tradicionales.

Comentarios finales

El consentimiento se va construyendo, no sólo con la aceptación de las reglas, sino también con lo que los conductores consideran como resistencias; cómo utilizan su conocimiento de la ciudad y los flujos de movimiento para jugar con las tasas de aceptación y cancelación de viajes. Parte del juego para generar consentimiento entre los conductores de Uber es la relación que estos construyen respecto a los pasajeros, en muchas ocasiones de igualdad o, incluso, superioridad.

Rechazar viajes, sentirse superiores respecto a los pasajeros, realizar *carreras encueradas* o *viajes fantasma*, todas estas acciones de rebeldía sobre el control algorítmico que maneja constantemente el ritmo de trabajo de un conductor de Uber son momentos de resistencia, pero al mismo tiempo mecanismos bajo los cuales se construye el consentimiento para el trabajo, ya que permiten que los conductores mantengan la sensación de conservar tanto su autonomía y la pretendida libertad que promete Uber para sus trabajadores.

El conocimiento de un evento que atraerán a un gran número de personas y la posibilidad de un porcentaje importante de estas, como es el caso de conciertos, festivales, eventos deportivos, entre otros, implica una estrategia por parte de Uber y de los choferes. En este nivel, la estrategia es perseguir las tarifas dinámicas que surgen donde un número elevado de personas están solicitando el servicio al mismo tiempo. Otro nivel es el conocimiento que los conductores tienen del espacio urbano de la ciudad y de los flujos de movimiento de personas a lo largo de los días de la semana y las horas del día. Entonces, para ser partícipes del juego, los conductores hacen uso de su conocimiento del espacio urbano para tratar de predecir en qué momento y lugar ellos pueden maximizar sus ganancias.

Los conductores de Uber se encuentran en un juego constante para conocer los mecanismos internos del algoritmo y las reglas del juego. Se encuentran bajo una vigilancia constante por parte del algoritmo y la vigilancia de los usuarios. Al mismo tiempo, los conductores despliegan una serie de comportamientos y estrategias con la finalidad de eludir el estricto control por parte del algoritmo, y esto a su vez genera identidad y consentimiento entre ellos.

Las calificaciones que dan los usuarios a cada viaje no sólo están dictadas por las normas, o “recomendaciones”, de comportamiento que Uber ha diseñado para los conductores, sino que responden a expectativas societales de lo que los pasajeros consideran es un servicio de cinco estrellas. Estas expectativas incluyen formas de comportamiento, expresiones faciales, temas de conversación (o silencios). Los conductores

tienen que, en la medida de sus posibilidades, observar al pasajero para tratar de saber si el usuario desea platicar o prefiere estar en silencio, ofrecer encender el aire acondicionado, preguntar por alguna ruta alternativa, etcétera. Todos estos aspectos que los usuarios toman en cuenta para calificar al conductor.

Las diferencias de origen, capital cultural y trayectoria laboral ocasionan que este juego no sea experimentado de igual manera por todos los conductores. Por ejemplo, los conductores que provienen de sectores más precarios en muchas ocasiones no poseen un automóvil y se ven en la necesidad de rentar; el costo de la renta se suma a otros gastos relacionados con su actividad laboral, como la gasolina, la comisión de Uber por cada viaje o el mantenimiento del vehículo. Entonces, los conductores que tienen que rentar un vehículo para ser choferes en Uber, tienen que laborar por entre 10 a 16 horas por día. En estos casos, el juego deja de tener atractivo ya que se pierde la idea en emprendedurismo que Uber trata de vender entre los conductores. El conducir un automóvil para Uber se vuelve un trabajo fatigante y extenuante.

Para algunos choferes, el juego pierde su atractivo cuando las reglas de éste las consideran tanto injustas como incomprensibles. No es posible crear estrategias o consentimiento para un trabajo cuyas reglas se desconocen. En general, la trayectoria laboral y las condiciones socioeconómicas de los choferes, son factores fundamentales para comprender las diferencias en cómo los conductores crean sentido en su trabajo como choferes de Uber.

Estos hallazgos apuntan a desmentir el mito que el trabajo en Uber, o quizá en cualquier empleo de la llamada *gig economy*, es un trabajo neutral, equitativo y democrático. Las condiciones de desigualdad que se encuentran presentes en el entorno, simplemente se reproducen en este tipo de trabajos durante su ejercicio.

Algunos estudios sobre Uber como fenómeno laboral analizan las estrategias de resistencia de las que los conductores hacen uso en el transcurso de su actividad. Al mismo tiempo, muchos de estos estudios caracterizan el trabajo del conductor de Uber como una actividad altamente individualizada, sin tomar en cuenta cómo estas estrategias de resistencia son socializadas y compartidas entre los conductores de Uber a través de comunidades que se construyen en espacios virtuales. La construcción de estas comunidades virtuales (ya sea en Facebook o en WhatsApp) lo consideramos como un mecanismo de resistencia en sí mismo y de construcción de identidad como conductor de Uber.

Referencias bibliográficas

- Allen, D. & Potts, J. (2015). Innovation strangled by red tape. Submission to the productivity commission inquiry into business set-up. Institute of Public Affairs Submission. Australia. Disponible en: https://ipa.org.au/wp-content/uploads/archive/200215_Submission-DA-innovation_strangled_by_red_tape.pdf
- Althusser, L. (1962) Contradiction et surdetermination. En: La Pensée, núm. 16. París.
- Braverman, H. (1998). Labor and monopoly capital: The degradation of work in the Twentieth Century. New York: Monthly Review Press
- Burawoy, M. (1982). Manufacturing Consent: Changes in the labor process under monopoly capitalism. The University of Chicago Press. Chicago, Illinois.
- Chávez, J. (2016). Transporte público en Monterrey. Desafíos y oportunidades. Disponible en: Revista Caribeña de Ciencias Sociales (marzo 2016). <http://www.eumed.net/rev/caribe/2016/03/transporte.html>
- Delaunay, J & Dagrey, J. (1992). Services in economic thought. Three centuries of debate. University of Lille. Paris, France.
- De la Garza, E. (2017) ¿Qué es el trabajo no clásico? Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo, año 21, núm. 36, p. 5-44. ALAST.
- Durand, J. (2012). La cadena invisible. Flujo tenso y servidumbre voluntaria. México, D.F.: Fondo de Cultura Económica.
- Eisenmeier, S. (2018). *Ride-sharing platforms in developing countries: effects and implications in Mexico City* Pathways for development commission Background paper series. No. 3. Oxford, United Kingdom.
- Fraiman, J. (2015). Algunas consideraciones sobre el concepto de trabajo en Karl Marx y el análisis crítico de Jürgen Habermas. En: Trabajo y sociedad: Indagaciones sobre el empleo, la cultura y las prácticas políticas en sociedades segmentadas. Pp. 235-245.
- Fromm, E. (1962). Marx y su concepto del hombre. México, D.F.: Fondo de Cultura Económica.
- Glöss, M., McGregor, M., & Brown, B. (2016). Designing for Labour: Uber and the On-Demand Mobile Workforce. En: CHI '16 Proceedings of the

2016 CHI Conference on Human Factors in Computing Systems.

- González, M. (2017). Uber y movilidad urbana en la geografía metropolitana de Guadalajara: Auge y declive. Disponible en: Geograficando, 13 (1), e020. <https://doi.org/10.24215/2346898Xe020>
- Guerrero, D. (1990). Cuestiones polémicas en torno a la teoría marxista del trabajo productivo. En: Política y Sociedad, 5. Pp. 119-130. Madrid: Universas Complutense de Madrid.
- Hansen, H. & Flyverbom, M. (2015). The politics of transparency and the calibration of knowledge in the Digital Age. *Ornization*, (22:6). Pp. 872-889.
- Issac, E (2014). Disruptive Innovation: Risk-Shifting and Precarity in the Age of Uber. En: Berkeley Roundtable on the International Economy. BRIE Working Paper 2014-7.
- Jarrahi, M. & Sutherland, W. (2019). Algorithmic management and algorithmic competences: Understanding and appropriating algorithms in gig work. Disponible en: iConference 2019, LNCS 11420, Pp. 578-589. Springer Nature Switzerland. https://doi.org/10.1007/978-3-030-15742-5_55
- Marx, K. (2012). El Capital Libro I Capítulo VI Inédito. Bueno Aires: Editorial Siglo XXI.
- Möhlmann, M. & Zalmanson, L. (2017). Hands on the wheel: Navigating algorithmic management and Uber drivers' autonomy. En: International Conference on Information Systems (ICIS 2017). Seúl, Corea del Sur.
- Rosenblat, A. (2018). Uberland: How algorithms are rewriting the rules of work. University of California Press.
- Sherman, R. (2007). Class Acts: Service and inequality in luxury hotels. University of California Press. Los Angeles, California.
- Telles, R. (2016). Digital Matching Firms: A new definition in the "sharing economy" space. Office of the chief economist. U.S. Department of Commerce.
- Uber (2016) Manual básico, registro y certificación. Socios conductores Uber.
- Uber. (2018) Guías comunitarias de Uber. Disponible en: <https://www.uber.com/mx/es/safety/uber-community-guidelines/>.

CAPÍTULO 5

El configuracionismo como propuesta teórico-metodológica para el estudio de la gestión ambiental en la industria de autopartes en Querétaro, México

José Jaime Paulín Larracoechea¹
Marco Antonio Carrillo Pacheco²
Gaspar Real Cabello³

Introducción

Los glaciólogos, climatólogos, paleoclimatólogos e historiadores del clima saben bien que éste nunca ha sido estático; recientemente en la historia del planeta pasamos del Pequeño Óptimo Medieval (aproximadamente del año 900 al 1300 y caracterizado por un clima caluroso en el Atlántico norte) a la Pequeña Edad del Hielo (periodo frío y de lluvia comprendido aproximadamente entre 1300 y 1860 con tres periodos particularmente bajos en temperatura: uno comenzando en 1650, otro en 1770 y el último en 1850).

A partir de 1860 sigue una etapa de aumento de temperaturas que Le Roy Ladurie, historiador del clima, divide en dos períodos: el primero de 1860 a 1910, en el que se presenta reducción de caída de nieve invernal, lo cual provoca que los glaciares de los Alpes desciendan; el segundo de 1910 a nuestros días, caracterizado por un calentamiento debido al efecto invernadero, el cual:

¹ Maestro en Psicología Clínica, Facultad de Psicología, Universidad Autónoma de Querétaro. Estudiante del séptimo semestre del Doctorado en Estudios Multidisciplinarios sobre el Trabajo, Facultad de Psicología, Universidad Autónoma de Querétaro.

² Doctor en Psicología y Educación, Facultad de Psicología, Universidad Autónoma de Querétaro. Investigador del Consejo de Ciencia y Tecnología del Estado de Querétaro. SNI-1.

³ Doctor en Antropología Social, Universidad Iberoamericana. Profesor de tiempo completo, Facultad de Filosofía, Universidad Autónoma de Querétaro. SNI-1.

aparece de repente como la progenitura imprevista y aun el hijo bastardo de las grandes conquistas técnicas de la época contemporánea. Llega a nosotros como una de las negaciones más radicales de la idea de progreso, tal como lo formularon, sin muchos matices, los audaces pensadores de los siglos XVIII y XIX, desde Condorcet hasta Julio Verne (Le Roy Ladurie, 2017: p. 690).

A nivel mundial uno de los sectores más importantes por su contribución al daño ambiental y el calentamiento global, en particular por las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) que produce, es el transporte. Por ejemplo, en México, considerando la demanda interna de energéticos en el período 2012-2015 (Semarnat-INECC, 2018: p. 53), dicho sector representó el 44.4% del consumo de energía nacional (mientras la industria representó el 30.3%). La demanda de energía en transporte “se ha incrementado rápidamente desde 2000, a causa del aumento de la flota vehicular de pasajeros” (Semarnat-INECC, 2018: p. 53). Otro dato nacional: de acuerdo al inventario de emisiones 2015, el subsector autotransporte (con casi 40 millones de vehículos en 2016, de los cuales el 73% correspondió a automóviles de pasajeros) fue responsable del 22.9% de las emisiones totales de GEI del país, es decir, 159.9 millones de toneladas de CO2 (Semarnat-INECC, 2018: p. 55).

Las externalidades negativas del automóvil al ambiente y el clima, pero también a la salud, junto al avance de la tecnología y la aparición de nuevos modelos de negocio, han hecho que estemos viviendo una transformación en tiempo real con enorme dinamismo e implicaciones para la vida cotidiana, social, económica, climática y ambiental; no es casualidad que se hable de un cambio dramático en el sector automotriz e inclusive de un cambio de paradigma sociotécnico: el paso de la industria del automóvil (con motor de combustión interna basado en el petróleo) a la industria de la movilidad (donde las energías renovables jugarán un papel fundamental). Para algunos se trata de una segunda revolución en la historia del automóvil (Freyssenet, 2009), mientras otros hablan de tres revoluciones en curso: la del vehículo automatizado, compartido y eléctrico (Sperling, 2018). Lo anterior ilustra no solo lo que está en juego en términos ecológicos, sino también que se trata de una realidad con muchas aristas, siendo dos de ellas la económica y social; por lo tanto, es imprescindible realizar investigación multidisciplinaria sobre lo que está aconteciendo en la industria automotriz y su relación con el ambiente.

Planteamiento del problema

La relación industria automotriz-ambiente está en el centro de atención de políticos, empresarios, tecnólogos, activistas y cada vez un mayor número de personas y consumidores alrededor del mundo, tanto por las visibles externalidades climáticas y ambientales que producen los autos de combustión interna (e.g. históricos niveles de contaminación atmosférica en Ciudad de México, Seúl y Nueva Delhi en 2019) como por el hecho de que se trata de un particular objeto sociocultural (posibilitador de movimiento y libertad, así como aspiración de la clase media), emocional (casi un miembro más de la familia) y económico (detonador de progreso, empleos y desarrollo). Sobre este último punto es posible dimensionar el tamaño e importancia de la industria automotriz en México, mencionando que mientras en 1993 contribuía en el PIB nacional con el 1.6%, en 2017 lo hizo con el 3.7%; que es la cuarta más importante (solo detrás de la de edificación residencial y no residencial, la de extracción de petróleo y gas, y la alimentaria); que da puestos de trabajo a 710 mil obreros y 114 mil empleados, de los cuales nueve de cada diez se ubican en la generación de autopartes (INEGI, 2018: p. 11). En esta última industria el estado de Querétaro, en la región Bajío de la República Mexicana, participa con el 8% del total del valor de la producción de partes para vehículos automotores (INEGI, 2018: p. 23) lo que genera 67 mil empleos directos en la entidad (Sedesu, 2018: p. 155) en más de 300 empresas de primer y segundo nivel (TR1 y TR2); 93 empresas están asociadas en el Clúster Automotriz de Querétaro, el cual fue constituido en 2013.

Ahora bien, ante la problemática ambiental y climática ya comentada, el sector automotriz ha respondido principalmente de cinco formas: 1. Apostando a extender lo más posible la temporalidad del auto de combustión interna (e.g. *boom* de ventas de las *sport utility vehicle* o SUVs); 2. Invirtiendo en innovaciones tecnológicas que permitan un menor impacto ambiental de los autos de combustión interna (e.g. motores más eficientes); 3. Mejorando la gestión y desempeño ambiental de sus plantas e instalaciones (e.g. certificándose en la norma ISO 14001); 4. Invirtiendo en el auto híbrido y eléctrico y, 5. Realizando alianzas y fusiones, al tiempo que contemplan escenarios de modelo de negocio distintos rumbo a la electromovilidad (e.g. el anuncio de acuerdo de fusión de Fiat Chrysler y Peugeot en diciembre de 2019 con el fin de hacer frente a los retos actuales y futuros). Estas formas de responder (de ninguna manera excluyentes) no han sido iguales en los fabricantes de equipo original (en inglés *Original Equipment Manufacturer*, OEM) y empresas que forman parte de la cadena de proveeduría, pues cada una ha tenido una trayectoria distinta temporal y especialmente: aunque hablemos de una industria automotriz global, es necesario hacer análisis más puntuales y finos de lo que está ocurriendo

en ella en un específico momento y lugar, y precisamente ahí radica un área de oportunidad para los estudios multidisciplinarios sobre el trabajo que, con importantes excepciones (e.g. García, 2015; Covarrubias, 2017), es todavía insuficiente para comprender todo lo que está en juego ahora y hacia los próximos lustros.

Esta es precisamente la razón por la que en 2017 se inició una investigación, aún en curso, dentro de la Unidad Multidisciplinaria de Estudios sobre el Trabajo (UMEST) perteneciente a la Universidad Autónoma de Querétaro (UAQ), la cual es de tipo cualitativa, con un diseño transversal y alcance explicativo, que tiene como pregunta central el cómo se configura la industria de autopartes de Querétaro en relación con la gestión ambiental, entendida esta como las decisiones y acciones que toma una empresa para mejorar de forma eficaz, continua, integral y ética su desempeño ambiental; dicho desempeño se piensa aquí como los resultados medibles en materia ambiental de las actividades industriales de una empresa que permiten valorar su rendimiento con base a parámetros u objetivos de mejora continua y responsable. El objetivo general es el de revelar los vínculos entre la configuración sociotécnica y la gestión ambiental presente en la industria de autopartes de Querétaro, a fin de mostrar los niveles de participación de los actores que inciden en ella en pleno proceso de transformaciones globales de la industria automotriz y de la crisis ambiental; como objetivos particulares se busca también identificar los avances y desafíos en materia de gestión e innovación ambiental dentro de la industria de autopartes en Querétaro, analizar si el clúster se considera un instrumento eficaz para mejorar la gestión ambiental de las empresas que lo integran y mostrar el estado de la industria de autopartes en Querétaro frente a los cambios que supone al emergente paradigma de la ecomovilidad no basado en el motor de combustión interna. Frente a estos objetivos planteados, se impone una decisión metodológica: ¿cuál es la mejor forma de proceder a fin de indagar y explicar lo que está ocurriendo con la gestión ambiental en el sector local de autopartes?

Desarrollo

Frente a la cuestión de cuál es la mejor forma de investigar en estudios laborales, aparecen dos grandes posibilidades. Por un lado, el paradigma positivista con su método hipotético-deductivo, para el cual la realidad ya está dada de antemano y, por lo tanto, el investigador únicamente se acercará a ella (de forma más bien pasiva y con una supuesta neutralidad) a fin de mostrarla y entenderla fundamentalmente a través del dato empírico y la descripción “objetiva” de las estructuras que la componen y

acaban determinando al sujeto. Por otro lado, el paradigma interpretativo-hermenéutico y su método comprensivo, que plantea una realidad en constante cambio a la que es posible acercarse solo a partir de la implicación activa del investigador y el énfasis que pone en, por ejemplo, la cotidianidad, acción social, comunicación, intersubjetividad, significados y símbolos.

El debate entre dichas posiciones hunde sus raíces en la historia de la ciencia y ha ocupado miles de páginas en la literatura epistemológica; sin embargo, en las últimas décadas nuevos enfoques como el configuracionismo (y su método de la reconstrucción articulada) han visto la luz tratando de plantear alternativas que permitan dar cuenta de la compleja relación existente entre estructura, subjetividad y acción no solo para describirlos, sino sobre todo para articularlos. En este sentido, la propuesta configuracionista de Enrique de la Garza (2018) plantea que el sujeto social no es un mero espectador, sino un agente que pone en juego su subjetividad (e.g. conocimiento, historia, cultura) para decidir e incidir en la acción, de tal forma que lo “dado” en la realidad depende no solo de las estructuras (que sin duda influyen y presionan), sino también del sujeto y su agencia, en un permanente movimiento de “lo dado dándose”, al cual no es posible acercarse con constructos teóricos rígidos en la cabeza que distorsionen y condicionen el encuentro que el investigador debe tener con su campo y objeto de estudio —siempre en transformación—, que a su vez fluye y confluye con otros campos y realidades, razón por la cual se piensa en una configuración de configuraciones:

La configuración de relaciones sociales está impregnada de significados (el significado como mediación entre estructura y acción) y estos significados tienen componentes cognitivos, emotivos (Heller, 1977, citada en De la Garza, 2012), morales o estéticos (Buci-Gluksmann, 2004; Heinich, 2006, citados en De la Garza, 2012), con predominio no absoluto de uno sobre los demás. De tal forma que la interacción en la configuración social puede ser clara o ambigua, dura o blanda, contradictoria, discontinua u oscura. Las relaciones entre estructuras, configuraciones e interacciones también pueden ser pensadas en configuración, así como sus vínculos con realidades de segundo orden. (De la Garza, 2012: p. 254).

El encuentro del investigador con la realidad es y debe ser posibilitador precisamente de nuevos constructos y articulaciones que den cuenta de un entramado único y valioso en temas tales como la gestión ambiental dentro de un sector fundamental para la economía como el automotriz.

El planteamiento configuracionista

No es casualidad que algunos de los intentos más interesantes por lograr justamente una metodología relacional no provengan de Europa y su pensamiento dicotómico —en especial el que quiere enfatizar lo racional-irracional, enunciado por Quijano (1992: p. 14) como el “paradigma europeo del conocimiento racional”—, sino del Sur. Quijano dice que ese paradigma europeo está en crisis porque, primero, en el presupuesto que lo funda (la relación sujeto-objeto) se ha tomado al sujeto con un carácter individual e individualista; segundo, porque “la idea de "objeto" no es compatible con el conocimiento a que llega la investigación científica actual, según el cual las "propiedades" son modos y momentos de un dado campo de relaciones” (Quijano, 1992: p. 14) y, tercero, porque “la exterioridad de las relaciones entre "sujeto" y "objeto", fundada en diferencias de naturaleza, es una exacerbación arbitraria de las diferencias, puesto que la investigación actual llega más bien al descubrimiento de que hay una estructura de comunicación más profunda en el universo.” (Quijano, 1992: p. 14).

Una novedosa e interesante propuesta la encontramos con Enrique de la Garza, quien plantea que la metodología configuracionista:

no es una receta, esta se debe adaptar al objeto, al desarrollo de la ciencia, al tiempo y al espacio. Es una guía, en parte metodológica, pero también ontológica, para construir conocimiento, que parte de una concepción marxista de realidad en constante transformación (de la Garza, 2018: p. 351)

Más que un método para toda ocasión, podríamos hablar de principios epistemo-metodológicos y teóricos, más cercanos a la ontología y a la epistemología que a la ciencia positiva, y tendría que descubrirse la forma que pueden adoptar para cada objeto concreto (de la Garza: 2018, p. 23).

Las estructuras presionan el actuar y conciencia de los sujetos y pueden traducirse precisamente en acciones (capaces de modificar las propias estructuras) a partir de la subjetividad de los mismos, de tal manera que hay una relación constante entre estructuras-subjetividades-acciones.

Es de resaltar que el planteamiento configuracionista no descuida el dato empírico (que siempre se interpreta), al contrario, lo considera “importante como uno de los diversos niveles de la realidad a introducir, el nivel perceptible a través de los sentidos” (de la Garza, 2018: p. 354).

Metodológicamente, De la Garza recupera la propuesta de Zemelman en el sentido de:

De proceder definiendo áreas de relaciones sociales que pudieran ser pertinentes al objeto, y para cada área seleccionar –de las teorías acumuladas que no fueran incompatibles o en niveles no incompatibles– conceptos ordenadores para proceder a una descripción desarticulada (De la Garza, 2018: p. 355).

Así entonces, y contrario a lo que ha ocurrido en la tradición científica dominante y no pocas veces colonizante, en la relación sujeto-objeto es hora de mirar de frente la relación, y no tanto la dicotomía sujeto-objeto o una de sus partes. En el momento en que pensamos en términos relacionales estalla, de hecho, la dicotomía; ya no es posible sostenerla, y se abre así un panorama distinto que posibilita no solo explicar algo (en tanto descripción puntual y detallada), sino comprenderlo, lo cual implica profundizar en la subjetividad, tomar en cuenta la agencia y las estructuras, y no perder nunca de vista el entramado de relaciones que emergen con diferentes intensidades para explicar un objeto de estudio científico.

Mientras las dicotomías intentan (ilusoriamente) reducir la realidad a dos elementos y así explicarla, lo relacional pone el centro en su comprensión. En el primer caso hay un esfuerzo por simplificar la realidad (e.g. encontrando leyes que permitan predecir lo que es impredeciblemente humano) para tratar de aprehenderla, pero cualquier intento de reducir y sujetar el mundo humano a un código binario o fragmentarlo para manipularlo (e.g. el individualismo metodológico), está condenado, al menos, a brindar una visión muy limitada de los sujetos y contextos de estudio. Pero no nos perdamos: tampoco es posible lo contrario, a saber, pensar que podemos comprenderlo *todo*. El estudiar la totalidad de una configuración no se refiere al abarcar un todo cognoscible, sino a la emergencia de ciertas intensidades de las relaciones pertinentes en la comprensión de la acción social de acuerdo con un objeto de estudio. De lo que se trata desde el configuracionismo es de hacer un recorte, fijar unos límites, marcar una frontera a partir de ciertos objetivos y mirar las relaciones y espacios de posibilidad que, a su vez, se vinculan con otras relaciones y espacios. Esto va más allá de la dicotomía y el reduccionismo que ha marcado gran parte de los discursos científicos en los siglos XIX y XX. Estudiar una configuración muestra una emergencia particular y única que solo adquiere sentido a la luz de ciertas relaciones diferenciadas en su intensidad.

La configuración es, entonces, el horizonte único y siempre en movimiento bajo el cual se presentan una serie de relaciones que incluyen a la estructura, subjetividad y acción. Esta investigación busca iluminar dicho horizonte concretamente estudiando lo que ocurre en el sector autopartes de Querétaro con relación a la gestión ambiental. No se desconoce que dicha configuración tendrá vínculos con otras configuraciones (formándose entonces una red de configuración de configuraciones), pero los objetivos de investigación se centran en la gestión ambiental de la industria de autopartes queretana; delimitar, sin reducir, dicotomizar ni pensar en sujetos carentes de agencia, permite investigar y esperar la emergencia de una configuración sociotécnica determinada la cual no será la única que exista, pero ante la cual se comprende un determinado interés de estudio.

Al no reducir dicho horizonte, el configuracionismo permite abarcar dimensiones macro, meso y micro; es decir, hacer un análisis multinivel que va más allá de la simple descripción, análisis en el que no se pierde de vista que hay un objeto de estudio preciso, y ante el cual tampoco se desconoce que hay conexiones que lo rebasan más allá de sus fronteras. En el caso aquí planteado, dichos niveles se consideran de la siguiente manera:

Nivel macro: la industria automotriz y de autopartes en el mundo (e.g. corporativos de las OEM); la situación ambiental y climática a nivel global; instituciones y organismos internacionales (e.g. Organización Internacional de Normalización, Organización de las Naciones Unidas y sus oficinas como la Organización Internacional del Trabajo); confederaciones de sindicatos; convenios y pactos globales (e.g. Acuerdo de París, Global Compact, Tratado de Libre Comercio de América del Norte), etcétera.

Nivel meso: la industria automotriz y de autopartes en México (oficinas nacionales de las OEM); actores gubernamentales federales (e.g. Semarnat, Profepa, Conacyt), políticas ambientales y de gestión e innovación relevantes a nivel nacional; situación socioeconómica del país y de la industria automotriz (e.g. datos del INEGI); normatividad y presupuesto federal ambiental; asociaciones clústeres en el país, etcétera.

Nivel micro: la industria de autopartes en Querétaro (e.g. plantas instaladas); normatividad ambiental local; actores gubernamentales (e.g. delegación estatal de Semarnat y Profepa, Secretaría de Desarrollo Sustentable); universidades ubicadas en el estado (e.g. Universidad Politécnica de Querétaro, Universidad Nacional Autónoma de México, Tec de Monterrey); asociaciones clúster (e.g. Clúster Automotriz de Querétaro); sindicatos, etcétera.

Es también importante señalar 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 significativo para nuestro trabajo, porque nos permitirá tener en cuenta una situación presente cuando se aborda el tema de lo ambiental: la contradicción en discursos, posiciones, datos o fenómenos que coexisten y deben considerarse relacionamente desde la tensión que generan. Sin atender esas contradicciones no podemos entender el tema de la gestión ambiental.

En esta propuesta de investigación no se plantea una hipótesis, pues de acuerdo con el configuracionismo

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, 2018: p. 351).

Así entonces, se considera que la metodología configuracionista de Enrique de la Garza permite llevar a cabo la presente investigación de una manera adecuada, pues brinda los insumos teóricos y epistemometodológicos pertinentes para lograr los objetivos planteados, de tal manera que la configuración que emerja visibilice un conjunto de relaciones que no se han investigado ni mostrado aún a nivel local (y que no por eso no existen) las cuales son fundamentales para comprender una relación mayor: la del trabajo con la naturaleza.

Considerando lo planteado, se tienen los siguientes supuestos:

- a) *Supuesto ontológico*: la realidad es compleja en sí misma; se encuentra en permanente cambio y transformación; tiene múltiples mediaciones y niveles que pueden ser abordados como redes o configuraciones para facilitar su estudio. La realidad como totalidad es una configuración de configuraciones en constante rearticulación y admite contradicciones y sinsentidos. La realidad material no está separada de la subjetiva, ambas presentan conexiones, flujos e infinidad de trayectorias y matices.
- b) *Supuesto epistemológico*: es posible que el investigador se acerque a la realidad para comprenderla, no en su totalidad (sería imposible dada su complejidad), pero sí en una parte de esta (el objeto de estudio). El investigador se encuentra implicado subjetivamente en la elección y el proceso de investigación por lo que requiere de una continua vigilancia personal; asimismo, parte para iniciar la construcción del conocimiento de un nivel macro, otro meso y uno más micro que se encuentran permanentemente interactuando y sobre los cuales es imprescindible prestar atención para conocer

sus relaciones. Se trata de una posición holista en donde es importante tanto la materialidad como la subjetividad, reconociendo las relaciones, niveles y vínculos entre ellos.

- c) *Supuesto metodológico*: es factible acercarse al conocimiento e interpretación de un hecho social (el objeto de estudio) a partir de la metodología (cualitativa) que no desprecie ni deje de lado el dato duro; esto se puede hacer estudiando el estado del arte de la cuestión, así como con encuentros directos con los sujetos calificados (e.g. entrevistas a profundidad), comunicaciones personales, noticias, análisis cualitativo (e.g. programa Atlas.ti), bibliográfico y estadístico (e.g. base de datos, test, encuestas, programa SPSS); esto con el fin de obtener la información que nos ayude a interpretar el objeto de estudio, así como su relaciones e intensidades. Se requiere reconocer que cada actor e institución ocupa un lugar (con su historia y contexto) en un conjunto de la en todo momento cambiante red donde lo importante también son las relaciones entre ellos, así como la influencia y vínculos con otros elementos (normas, directrices empresariales, otras presiones de niveles superiores o inferiores, etcétera).

Con las consideraciones aquí plasmadas, entre 2018 y 2019 se ha procedido a revisar de manera física y digital documentos legales normas técnicas, noticias, políticas ambientales de diversas empresas, informes estatales, nacionales e internacionales sobre el sector automotriz y de autopartes, así como sobre energía, cambio climático y ambiente; además, se mantuvieron ocho comunicaciones personales y 23 entrevistas a profundidad siguiendo guías diseñadas exprofeso; ocho de las entrevistas fueron realizadas en plantas del sector autopartes instaladas en los municipios de Querétaro y El Marqués (KI, Jonhson Matthey, Aspel, Elastómeros de Querétaro, ZF TRW, Fuchs, Mitsubishi Automotive y Brose) con preguntas detonadoras para obtener la información a actores calificados, los cuales se clasificaron en cinco grupos:

1. Miembros del Clúster Automotriz de Querétaro
2. Responsables ambientales de empresas del sector autopartes instaladas en el estado de Querétaro
3. Directivos, docentes e investigadores de instituciones de educación superior
4. Servidores públicos
5. Miembros de organizaciones de la sociedad civil, organismos internacionales, consultorías de asesoría ambiental u otras instituciones

Resultados

La configuración que empieza a emerger en esta investigación es una en la cual el tema ambiental en la industria de autopartes queretana está fuertemente mediada por la cuestión económica: es por la presión de los clientes a los corporativos (y el consecuente riesgo de perder el negocio si no se acata su requerimiento) que estos se ven compelidos a prestar mayor atención al tema ambiental principalmente de dos maneras: 1. Instalando (si no se tenía ya incorporado) un sistema de gestión ambiental en sus plantas y, 2. Obteniendo la certificación ISO 14001, pues es la que precisamente *demandan* los clientes sobre todo a los proveedores de primer nivel, también llamados Tier 1 o T1, para *demostrar* y *avaluar* el interés y cuidado, a través de la idea de mejora continua, con el ambiente.

Mientras para la dirección del Clúster Automotriz de Querétaro las empresas deben certificarse ambientalmente “por la presión del mercado, es un negocio al final de cuentas y a la gente que está ahí se les exige mucho”, las empresas quieren “seguir manteniendo el certificado obviamente para no perder el negocio, porque en esta vida todo es un negocio”; incluso una de ellas se expresa en términos de darwinismo empresarial: “Es un tema de supervivencia y *selección natural* de mercado desde las OEM hasta las Tiers, y sus diversos proveedores tendrán que irse convirtiendo en *empresas verdes* para poder sobrevivir”. Por su parte un auditor ambiental autorizado por la Agencia Mexicana de Acreditación (EMA) lo expresa en estos términos: “Cuando nosotros seamos capaces de transmitirle a los accionistas de las empresas que el no cumplir con las condiciones ambientales demerita el negocio, en ese momento sí van a hacer o dar indicaciones para que los sistemas de gestión [ambiental] caminen”, y un funcionario público de la Secretaría de Economía federal lo manifiesta también crudamente: “Al final son empresas y lo que intentan es maximizar los beneficios posibles que tengan”.

Estas afirmaciones contrastan con lo que las empresas del sector automotriz expresan públicamente: un compromiso total, permanente e indudable ante la crisis ambiental y climática que se enfrenta, plasmado por ejemplo en sus políticas ambientales o política integral (Tabla 5.1), contradicción que en ocasiones se visibiliza en escándalos como el llamado *Diéselgate* de Volkswagen en 2015, cuyas secuelas aún no terminan, ya que en 2019 se presentó en los tribunales alemanes una macrodemanda de casi medio millón de afectados contra la compañía (EFE, 2019), o pagos como el de 800 millones de dólares por parte del grupo Fiat Chrysler para resolver demandas en Estados Unidos sobre el uso de programas informáticos ilegales que escondieron las emisiones en cien mil de sus vehículos (Ram

1500 2014-2016 y Jeep Grand Cherokee equipados con motores EcoDiesel V6 de tres litros⁴ (Fiat Chrysler Automobiles, 2019).

Tabla 5.1. Aspectos relevantes de la política ambiental o integral de las empresas visitadas

Empresa	Aspectos relevantes de su política ambiental pública y vigente
Fuchs	<p>Reducir nuestro impacto ambiental en las compras, fabricación, distribución, generación de residuos, consumo de energía y disposición.</p> <p>Monitorear y mejorar continuamente todas nuestras actividades y productos, y al establecer metas y objetivos apropiados, reducir la contaminación al mínimo posible.</p> <p>Establecer objetivos y metas los cuales son fundamentales para el programa de mejora continua de la Compañía.</p> <p>Reducir nuestro impacto en el ambiente diseñando todos los procesos y productos de tal manera que el impacto ambiental sea minimizado.</p>
KI	<p>Sabemos que ser un proveedor de clase mundial requiere que seamos buenos ciudadanos corporativos y administradores del planeta.</p> <p>KI se compromete a proporcionar a nuestros clientes productos que cumplan con las regulaciones ambientales aplicables.</p> <p>Además de garantizar que los productos que suministramos sean seguros para el consumidor y el medio ambiente, nos aseguramos de que nuestros procesos de fabricación también lo sean.</p>
Johnson Matthey	<p>Asegurar que las nuevas inversiones incorporen las mejores prácticas y promuevan la innovación a través de su diseño y operación para eliminar o minimizar los riesgos de seguridad, salud y medio ambiente.</p> <p>Realizar evaluaciones para identificar los riesgos de seguridad, salud y medio ambiente de las operaciones de la compañía y garantizar que se implementen y supervisen las medidas de control apropiadas.</p> <p>Proporcionar los recursos financieros y humanos para permitir que los problemas de seguridad, salud y medio ambiente reciban un nivel adecuado de prioridad e inversión.</p> <p>Establecer objetivos clave y metas de rendimiento que puedan medirse y evaluarse, informando los resultados de una manera significativa y transparente tanto interna como externamente.</p>

⁴ La compañía afirmó que no estableció un fraude deliberado para engañar.

Aspel	<p>Estamos comprometidos a proteger el medio ambiente y revisamos constantemente todas las operaciones y prácticas para garantizar que nuestros productos y procesos tengan un impacto mínimo en el ambiente. Identificamos el impacto ambiental del ciclo de vida de nuestros productos y tomamos medidas para asesorar y aplicar el diseño ecológico, prevenir la contaminación, conservar los recursos, ahorrar energía, minimizar las emisiones y los desechos y reciclar nuestros productos y desechos.</p> <p>Mejoramos continuamente nuestro Sistema de Gestión, a través de revisiones y auditorías periódicas. Además, monitoreamos y analizamos nuestro desempeño y la retroalimentación recibida de los clientes, empleados y otras partes interesadas, a fin de identificar nuestros objetivos y metas de calidad y ambientales.</p>
Elastómeros de Querétaro	<p>Trabajar en equipo para el logro de nuestros objetivos y eficiencia de nuestros procesos, manteniendo un equilibrio ecológico y ambiental.</p>
ZF TRW	<p>El compromiso de ZF con la protección ambiental sustentable está anclada en la Carta ZF, la cual es el pilar para nuestro trabajo. 1. Estamos comprometidos con el diseño de productos ambientalmente amigables. 2. Reducimos al mínimo el impacto ambiental de nuestros procesos operativos. 3. Mejoramos continuamente nuestro desempeño energético y ambiental. 4. Nos esforzamos por ser un modelo a nivel mundial. 5. Involucramos activamente a empleados, proveedores, proveedores de servicios y clientes y entablamos un diálogo con las autoridades y la sociedad.</p>
Mitsubishi Automotive Electric	<p>Mitsubishi Electric Group reconoce que nuestro planeta necesita ser protegido para las futuras generaciones.</p> <p>Limitar nuestro impacto en el ambiente es, por lo tanto, una de nuestras principales prioridades. Nuestro objetivo es convertirnos en una “empresa líder ecológica mundial” [...] Aplicaremos nuestra experiencia tecnológica y nuevas innovaciones para minimizar nuestro impacto ambiental principalmente a través de la reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero y la promoción de la circulación sostenible de recursos, y para ayudar a preservar la biodiversidad. [...]</p> <p>Además de cumplir con la ley y respetar las normas sociales, seremos sensibles a los cambios sociales y haremos de la consideración ambiental una parte permanente de nuestras actividades. Como lo estipula nuestra declaración corporativa “Cambios para lo mejor”, nuestro objetivo final es mejorar la calidad de vida de las personas al tiempo que hacemos contribuciones positivas al ambiente de la Tierra.</p>

Brose de México	Estamos comprometidos con: [...] 2. Cumplir con los requerimientos de nuestros clientes, legales, protección al ambiente, seguridad-salud, energéticos y otros que puedan aplicar. 3. Mejora continua de los procesos, productos y Sistemas de Gestión de la planta. [...] Teniendo como objetivo fundamental: [...] Ambiente: Prevención de la contaminación. Energía: Optimización de recursos.
-----------------	---

Fuente. Elaboración y traducción propia.

De las ocho plantas visitadas, seis cuentan con este certificado, una más es parte del 35% de las instalaciones de la empresa alrededor del mundo que no cuenta con él (con lo cual si un cliente les solicita el certificado le proporcionan el de la filial que fabrica el producto demandado), y la otra (de capital mexicano) tiene planificado hacerlo en los próximos dos años pues ya un primer cliente se los demandó.

La norma ISO 14001 está basada a su vez en la BS7750 de 1992 la cual fue diseñada por la British Standards Institution y se convirtió en la primera norma nacional de Reino Unido para la gestión ambiental. La primera publicación ISO 14001, a su vez, es de 1996 (cuatro años después de la histórica Cumbre de la Tierra de Río de Janeiro) y actualmente está en su tercera edición, dada a conocer el 15 de septiembre de 2015; está dirigida a organizaciones tanto públicas como privadas y define al sistema de gestión como un “conjunto de elementos de una organización interrelacionados o que interactúan para establecer políticas, y objetivos, y procesos para el logro de estos objetivos” (ISO, 2015: p. 1), mientras que un sistema de gestión ambiental es la “parte del sistema de gestión usada para gestionar aspectos ambientales, cumplir los requisitos legales y otros requisitos, y abordar los riesgos y oportunidades” (ISO, 2015: p. 2). Para este sistema la organización debe contar con una política ambiental y planificar, implantar, verificar y mejorar para minimizar las afectaciones de la organización al ambiente. Después de implementar el sistema de gestión ambiental las organizaciones pueden acceder a una certificación.

La actualización de la norma en 2015 es importante, porque a partir de ella la alta gerencia está obligada a demostrar un mayor involucramiento en el tema ambiental, lo que debe llevar a considerar la forma en que los directores y gerentes de las plantas conocen y llevan esto a la práctica más allá de la visita ocasional del auditor. El interés que la alta gerencia demuestre en y con sus acciones cotidianas no solo en su oficina sino en piso influye en lo que ocurre dentro de la planta; en una empresa visitada, por ejemplo, un exdirector ni siquiera recibía al coordinador ambiental mientras que el actual sí le pregunta:

Qué tenemos que hacer, cómo vamos. Y sobre todo [está atento a] llevar un seguimiento de los residuos. Y cuando se disparan ahí sale la alerta por parte también de dirección: Oye qué está pasando, por qué consumimos más pintura, solvente, etcétera. [...] Ya nos dijo el director: No todo es producción, también tenemos que empezar a enfocar a la gente en temas de seguridad y medio ambiente.

Apenas hace un año la empresa “no estaba en esto de qué tenemos que hacer por el medio ambiente [...] Lo único que decían era: ¿Qué necesitas para pasar? Yo les indicaba y me contestaban: ¿Hay posibilidad de que esto lo hagas con otra cosa? Porque era gasto”.

En una empresa distinta, el director general que estuvo trabajando en la planta hasta tres semanas antes de la entrevista hacía énfasis en las 5S⁵ y diario hacía un rondín por las mañana y otro más por la tarde; durante ellas llamaba la atención del personal si veía cosas tiradas o suciedad, lo que propició un cambio en piso al fomentar que todos se involucraran el tema y que fueran más cuidadosos (e.g. limpiando sus lugares y estaciones independientemente de si hacía su recorrido o no) puesto que nadie quería que el propio director le llamara la atención públicamente. Los ocho coordinadores ambientales entrevistados coinciden en la importancia de que la alta dirección muestre en la cotidianidad y las reuniones un interés y conocimiento del tema ambiental lo cual, en voz de uno de ellos, “permea en el equipo gerencial”, mientras que otro explica que “nosotros estamos basados en seguir el ejemplo. [...] Si los directores o nosotros como representantes de área hacemos caso omiso, la gente hace caso omiso. Entonces para mí el que un directivo tenga bien concientizada esa parte es importante para que eso permee en piso”. Sin embargo, no es posible caer en la trampa de pensar que todo fluye de arriba abajo, los coordinadores ambientales por supuesto también hacen uso de su agencia para incidir en las decisiones ambientales que se toman, pues ellos como responsables también pueden: “Meterle el empujoncito de cambiarle la mentalidad [al gerente]. Si no es de una forma tiene que ser de otra”. De la misma manera pueden incidir para que la alta dirección decida no encargarles nuevas certificaciones (e.g. Industria Limpia de Profepa) por el trabajo adicional que ello implicaría.

Las instrucciones de los corporativos, así como las políticas ambientales, pueden ser similares en lo que buscan (el cuidado del medio),

⁵ Técnica de gestión japonesa basada en cinco acciones: clasificación (*seiri*), organización (*seiton*), limpieza (*seiso*), estandarización (*seiketsu*) y disciplina (*shitsuke*).

pero esas grandes ideas generales, incluso un poco poéticas y utópicas (e.g. “Proteger el aire, tierra y agua con nuestro corazones y tecnologías, para mantener un futuro mejor para todos”, dice la visión de sustentabilidad ambiental al 2050 de Mitsubishi Electric), se interpretan y ejecutan de una manera distinta en la alta dirección (siempre preocupada por el costo-beneficio), los responsables ambientales y sus equipos (atareados por los requerimientos técnicos y el cumplimiento legal), y por supuesto también en los trabajadores. Resulta interesante que, de hecho, esto último sea considerado incluso en cuatro de las ocho empresas visitadas la principal dificultad, o una muy importante, para el adecuado mantenimiento del sistema de gestión ambiental:

En lo que siempre debemos estar trabajando es en la conciencia de la gente, porque es algo un tanto complicado: tú puedes programar una máquina para que tenga cierta conducta, movimientos específicos, definidos y esperados, pero a una persona la puedes capacitar y se le olvida, al final es una educación. [...] Yo en lo que trabajo en el día a día es en el comportamiento.

En otra empresa comentan: “Seguimos tratando de cambiarle la cultura a la gente que, hójole, es algo difícilísimo”; en una más explican que los trabajadores: “Sí te escuchan, o más bien, sí te oyen, pero no te escuchan. Reciben la información, pero no la permean, no la ejecutan, no la llevan más allá, y nosotros pues en el afán de tratar de alinearnos con todo esto pues estamos duro y duro, y a lo mejor logramos un poquitito”, y en la cuarta explican que tres años antes de la entrevista:

Se hizo un estudio que se llama *Gap Analysis* donde encontramos qué es lo que estaba fallando: la cultura [...] Cuando ocurre un accidente, contaminación o algo, lo último que falla es el comportamiento de la persona: lo que él decidió hacer o no hacer. Es totalmente cultural. Yo puedo poner guardas para que no te pase nada, pero si tú decides accidentarte o contaminar, lo vas a hacer. Es una decisión.

Uno de los elementos más importantes para comprender la configuración que emerge de la investigación en curso, es el de que contar con la certificación ISO 14001 no necesariamente garantiza que la empresa tenga un buen desempeño ambiental. La experiencia de los auditores

ambientales en sus visitas a instalaciones de autoparteras en Querétaro los lleva a la misma conclusión: mientras muestren evidencias de que su sistema de gestión ambiental trabaje (e.g. auditorías internas, capacitación del personal, contar con metas que quizá no se tenían antes, desarrollo de programas que se ejecutarán, reevaluaciones de objetivos no cumplidos), será relativamente sencillo que se certifiquen. A partir de las visitas que uno de ellos ha realizado comenta que: “El ISO, el sistema de gestión ambiental que tienen las automotrices, no es garantía de que cumplan la normatividad ambiental aquí en México”, mientras un colega agrega:

Yo me he encontrado empresas aquí en Querétaro que tienen el ISO 14001 y no saben ni para dónde se va su agua. No tienen controles básicos de manejo de residuos y cosas así. Entonces qué sucede, las empresas automotrices (y de todos los giros) que no están acostumbradas a mantener un estándar, lo que hacen es: Tengo un proceso de auditoría, y una semana antes la preparan. Se va el auditor y dejan todo igual. [...] Me ha tocado ver empresas automotrices que desde que llegas ves que [...] los tanques ni siquiera estaban identificados. Pensaba, ¿cómo es posible esto? [...] ¿Y tienes ISO 14001?

En palabras de una coordinadora ambiental en planta, es posible que un encargado de la cuestión ambiental se prepare y así pueda “generar el escenario de la auditoría” que le ayude a que el auditor no vea las debilidades de las instalaciones o procesos. Lo anterior nos conduce directamente al terreno de la ética: no solo porque a una empresa pueda importarle más la forma (obtener el documento que avale la certificación) que el fondo (hacer todo lo posible por mejorar su desempeño ambiental para cuidar el ambiente), sino también por el hecho de que los auditores tengan (además de la suficiente capacidad técnica para hacer sustentar sus reportes y decisiones) los principios que les impidan anteponer intereses económicos o comerciales a los ambientales, incluso si ello puede significar perder un cliente. Un auditor ambiental, con una larga trayectoria en el negocio, comparte:

Yo tengo amigos que forman parte de casas de certificación de ISO 14001 y ellos me comentan: Es que estamos amarrados, las casas certificadoras no me dejan. Yo como auditor puedo llegar a decir algo y la casa certificadora manda la línea de “No, es esto”. ¿Por qué? Porque quizá repercute en los clientes, una empresa aquí en Querétaro puede tener cuatro o cinco plantas,

y otra otras tantas en Guanajuato y se firman acuerdos internacionales de certificación. Y entonces, ahora resulta que a alguien [el auditor] se le “ocurrió” que no cumplía y van a perder un certificado. El cliente, o sea la industria, se queja del auditor porque no le gustó el resultado que le puso. [Y la empresa certificadora] a veces termina diciendo: Bueno está bien, te voy a dar chanza, para la siguiente lo reviso. Y entonces se solapa, por así decirlo.

Las empresas visitadas saben que lo anterior es una posibilidad, y ante ella tienen diferentes opiniones y adoptan diferentes estrategias; una de capital europeo señala que para evitarlo su corporativo solicita que la casa certificadora esté registrada ante las Naciones Unidas y cuente con una trayectoria robusta para poder avalarla y “de esa manera se cercioran de que sus conclusiones tengan credibilidad y se evita que el auditor no conozca el proceso o no ahonde mucho por cuestiones como *somos cuates*”; otra igualmente de capital europeo presume la libertad que la matriz le otorga para seleccionar a la compañía que los certificará, la cual les ha dejado “un muy buen sabor de boca y ha sido bastante transparente”; en una más de capital estadounidense el corporativo audita a la certificadora “para asegurarse de que realmente están haciendo bien las cosas, que realmente tenemos el cumplimiento”, mientras una de capital mexicano considera que lo ideal sería que sea una entidad externa (e.g. Profepa) la que certifique, pues “es más creíble” ya que “la autoridad se presta menos a ese tipo de simulaciones”.

Precisamente una manera para evitar que las empresas pudieran caer en la cómoda tentación de la simulación (e.g. “me certifico por convicción o presión, pero en realidad no mejoro mi desempeño ambiental”), sería que también participaran en el Programa de Auditoría Ambiental (conocido como Industria Limpia) de la Procuraduría Federal de Protección al Ambiente (Profepa), creado en 1992 y fundamentado en la Ley General del Equilibrio Ecológico y la Protección al Ambiente, el cual evalúa distintas materias: agua, aire, residuos, riesgos, emergencias ambientales, suelo y subsuelo, recursos naturales, vida silvestre, recursos forestales, ruido y residuos (sólidos urbanos, de manejo especial y peligrosos⁶)

⁶ Los residuos sólidos urbanos son aquellos que se generan producto de las actividades domésticas; los residuos de manejo especial son los generados en los procesos productivos que no reúnen las características para ser considerados residuos sólidos urbanos o peligrosos, o que son producidos por grandes generadores de residuos sólidos urbanos; finalmente, los residuos peligrosos son aquellos que poseen alguna de las características CRETIB que les confieren peligrosidad (es decir, corrosividad, C; reactividad, R; explosividad, E; toxicidad, T; inflamabilidad, I; o ser biológico-infecciosos,

(Profepa, 2018). Las empresas certificadas quedan ubicadas en dos niveles de desempeño ambiental; en el nivel I la empresa: cumple con la regulación ambiental que le aplica; identifica y jerarquiza sus aspectos ambientales significativos; identifica programas, políticas o acciones orientados a la prevención de la contaminación y a la administración del riesgo ambiental. En el nivel II: posee un Sistema de Gestión Ambiental que administra la mejora continua, metas, objetivos e indicadores; realiza acciones concretas que concluyen en beneficios ambientales y en consecuencia, mantienen o mejora continuamente el desempeño ambiental y lo reporta; las acciones están identificadas, documentadas y medidas, señala los actores involucrados y los resultados e impacto de las mismas; demuestra la aplicación continua de una estrategia ambiental preventiva e integral, en los procesos productivos y de servicios, para reducir los riesgos ambientales y sus impactos negativos; propone a la procuraduría mínimo dos indicadores particulares y una vez declarados los reporta anualmente (Profepa, 2018).

Solo una de las ocho plantas visitadas cuenta con un certificado de Industria Limpia (nivel I); una más entró en el proceso, pero por el crecimiento que estaba experimentando (y los cambios de producción que eso provocaba) no lo concluyó. En las ocho plantas hay un desconocimiento expreso de lo que es e implica Industria Limpia, mientras por el lado de los auditores acreditados por la EMA se insiste en que las ventajas de este respecto al ISO 14001 son mayores, pero como no es una exigencia del mercado, faltan incentivos para que las autoparteras se acerquen al programa. Uno de ellos cuenta cómo se presenta en reuniones con la alta dirección de las empresas para convencerlos de que conozcan las ventajas del programa:

En las pláticas que he dado comento: Yo no les vengo a hablar de que se metan a Auditoría Ambiental para hablar de los pajaritos (con todo el respeto a la vida de los pajaritos). Yo los vengo a tratar de convencer de que se metan al programa porque les va permitir reducir en riesgos, inventarios, sustancias, tiempos muertos, etcétera. Y eso llévenlo al seguro social, al factor riesgo. Y te dicen: Oye ese es otro boleto.

La idea de que lo “ambiental” son “pajaritos” o “árboles”, se repite como una crítica de los auditores y responsables ambientales a la

B), así como los envases, recipientes, embalajes y suelos que hayan sido contaminados, de acuerdo a lo establecido en la Ley General para la Prevención y Gestión Integral de los Residuos (LGPGIR).

representación social que la gente y no pocas veces sus mismos compañeros de trabajo tienen, lo que deja ver cómo permea la construcción cultural que se ha elaborado de lo “natural” como un territorio fuera de lo humano, fuera de la ciudad, la casa o la empresa.

Por otro lado, uno de los objetivos planteados en la investigación es el de saber si el Cluster Automotriz de Querétaro facilita como asociación la cooperación entre sus miembros en el rubro ambiental. Lo encontrado hasta el momento no permite dar una respuesta positiva; todos los entrevistados coinciden en que hay mucho espacio para potenciar dicha cooperación. Una coordinadora lo resume de la siguiente manera: “Definitivamente debería haber más cooperación, ya si te pones a pensar en el futuro, pues sí debería, pero no sucede”. Inclusive un auditor llega al extremo de soltar una reflexión lapidaria: “Yo creo que en estos temas cada quien se está rascando con sus uñas”. La gestión ambiental, en opinión de las empresas y a diferencia de la reflexión que hace la dirección del Cluster, no es vista como prioritario en dicha asociación, aunque sí se reconoce como importantes el que se ofrezcan cursos y capacitaciones (e.g. auditoría ambiental, formación de auditores ambientales o de 14001), así como que se brinde la posibilidad de tener apoyo vía WhatsApp.

Más allá de la información formal proporcionada en dichos cursos, es posible notar que la cooperación esté sujeta frecuentemente a la buena voluntad, disposición y relaciones personales del responsable ambiental con sus colegas: “Sí queda mucho a la disposición. [Con algunos pares piensas:] *Sí, deja le echo la mano*. Pero afortunadamente, yo sí he visto que hay buena respuesta de todos los que estamos ahí”. Otro más lo dice de esta manera: “Creo que depende mucho de cada individuo”, y la experiencia de una auditora ambiental la hace mencionar que inclusive entre empresas de un mismo grupo corporativo a veces no hay apoyo puesto que “hay mucho celo”.

Conclusiones

A partir de lo expuesto es posible realizar las siguientes conclusiones:

1. La propuesta teórico-metodológica del configuracionismo es útil para acercarse, comprender y explicar fenómenos complejos empíricos como es el de la gestión ambiental en la industria de autopartes en Querétaro, México. Es coherente con supuestos ontológicos y epistemológicos de una investigación cualitativa con perspectiva multidisciplinaria como la aquí abordada que no menosprecia el dato; permite considerar niveles de análisis macro, meso y micro, que están entrelazados, así como dar cuenta de lo que ocurre en un espacio

geográfico concreto (Querétaro) al interior de una industria global como es la automotriz, pero siempre asentada localmente, con gran impacto para la economía local por los flujos de capital y mercancías que pone en circulación y, desde luego, por las fuentes de empleos que genera.

2. El configuracionismo permite considerar la contradicción presente al interior del discurso y práctica de la relación economía-ambiente-sociedad. Entre lo que las empresas manifiestan públicamente (e.g. en sus políticas ambientales o visiones a largo plazo sobre sustentabilidad) y lo que algunas hacen (e.g. no cooperar como podrían hacerlo; certificarse en ISO 14001 solo a partir de la demanda de un cliente o no pensar hacerlo con el Programa de Auditoría Ambiental de la Profepa; simular un compromiso ecológico; preocuparse más por los costos económicos que por los beneficios ambientales) hay una distancia que algo evidencia en clave social: la mediación económica que permea esa relación y las decisiones que se toman. A pesar de que la idea de sustentabilidad contempla el vínculo de tres aspectos (economía, sociedad y naturaleza), es el primero el que se privilegia en detrimento de la naturaleza y la crisis climática y ambiental en curso.
3. Por más que las estructuras presionen, los actores tienen agencia y actúan conforme a su subjetividad; las decisiones ambientales pueden ser administrativas o técnicas, o decidirse en un continente o lugar distinto a Querétaro (nivel macro y meso), pero se interpretan y ejecutan a nivel micro (e.g. impulsando con la alta gerencia o no una determinada certificación que puede significar mejorar el desempeño ambiental de la planta, pero también más trabajo para ellos; ayudando o no a sus pares en otras plantas del mismo o de otra empresa; llevando a la práctica en piso lo que se les indica a los trabajadores en los cursos y capacitaciones que reciben), dibujando una configuración específica irrepetible que debe estudiarse para comprender cómo se inserta en otras distintas.
4. La metodología utilizada permite visibilizar la intensidad de las relaciones que forman parte de la configuración sociotécnica que se investiga, unas fuertes (e.g. decisiones de las OEM y clientes de la cadena de proveeduría para exigir cierta gestión ambiental y regulaciones y certificaciones a las que están sometidas) y otras débiles (e.g. cooperación al interior del clúster; participación de sociedad civil organizada).
5. El planteamiento configuracionista permite reconocer que la configuración está cambiando al momento mismo de investigarse (e.g. fusiones entre armadoras; disminución de presupuestos ambientales de un año a otro; clientes que, de pronto, exigen la certificación ambiental), lo que exige un ir y venir entre el investigador con el objeto

y análisis que realiza, el cual se evidenciará en los conceptos y categorías que elabore para dar cuenta de los hallazgos.

Seguir investigando y comprendiendo las contradicciones, oportunidades, obstáculos y relaciones particulares en las estructuras-acciones-subjetividades que configuran el sector autopartes a nivel local con relación al tema ambiental (por ejemplo, en el estado de Querétaro), nos permitirán identificar tendencias y escenarios sobre los que a su vez se habrá de seguir estudiando y, sobre todo, incidiendo.

Referencias bibliográficas

- Covarrubias, A. (2017) A booming industry trapped in the oil era. Locked in mechanisms of the Mexican Auto Industry and a proposal to open them. En A. Covarrubias y S. Sandoval (Coords.) Rumbo al auto del futuro. Innovación, sistemas de calidad y trabajo en la industria automotriz de México (pp. 29-58) Hermosillo: El Colegio de Sonora-Centro de Investigación en Alimentación y Desarrollo.
- De la Garza, E. (2012) La metodología marxista y el configuracionismo latinoamericano. En E. de la Garza y G. Leyva (Eds.) Tratado de metodología de las ciencias sociales: perspectivas actuales (pp. 229-255). México, D.F.: Fondo de Cultura Económica-Universidad Autónoma Metropolitana.
- De la Garza, E. (2018) La metodología configuracionista para la investigación. Ciudad de México: UAM-Gedisa.
- Fiat Chrysler Automobiles (2019) FCA US Reaches Settlements on Emissions Requirements. Londres.
- Freyssenet, M. (2009) The Second Automobile Revolution. Basingstoke, Reino Unido: Palgrave Macmillan.
- García, H. (2015) Sistemas complejos e innovación ambiental del sector automotriz en México. México, D.F.: Comex-UAEM.
- INEGI (2018) Conociendo la Industria automotriz. Aguascalientes: Instituto Nacional de Estadística y Geografía.
- ISO (2015). Norma Internacional ISO 14001. Organización Internacional de Normalización: Génova.
- Le Roy Ladurie, E. (2017) Historia humana y comparada del clima. Ciudad de México: Fondo de Cultura Económica.
- Quijano, A. (1992) Colonialidad y Modernidad/Racionalidad. Perú Indígena, 13(29), 11-20.

Sedesu (2018). Anuario Económico. Querétaro competitivo 2018. Santiago de Querétaro: Poder Ejecutivo del Estado de Querétaro.

Semarnat-INECC (2018) Sexta Comunicación Nacional y Segundo Informe Bienal de Actualización ante la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático. Ciudad de México.

Sperling, D. (2018) Three Revolutions: Steering Automated, Shared, and Electric Vehicles to a Better Future. Washington, D.C.: Island Press/Center for Resource Economics.

Referencias de internet

EFE (30 de septiembre de 2019) VW responde por el “diéselgate” en macrodemanda europea de final incierto. Disponible en: <https://www.efecom.com/efe/espana/economia/vw-responde-por-el-dieselgate-en-macrodemanda-europea-de-final-incierto/10003-4076017>.

Profepa (12 de octubre de 2018). Programa Nacional de Auditoría Ambiental. Disponible en: <https://www.gob.mx/profepa/acciones-y-programas/programa-nacional-de-auditoria-ambiental-56432>.

CAPÍTULO 6

La tecnología como una forma de vida... y de trabajo

Eduardo Luna Ruiz¹
Luis Enrique Puente Garnica²

Introducción: México en el mundo globalizado

Hace más de cuatro décadas se dio inicio a un proceso de alcance mundial, al que se le ha denominado *globalización* y, del cual, se ha hablado mucho desde entonces. No es la intención de este documento dar cuenta del cuándo y del cómo del desarrollo de este proceso en el mundo, sino llevar a cabo una breve reflexión acerca de uno de sus componentes más importantes, de hecho, aquél elemento que precisamente lo hace ser un movimiento global, o sea, la *tecnología*, sobre todo en cómo es que va impactando en los diferentes sectores de la vida cotidiana, siendo el más representativo, el *trabajo*.

Las décadas de los años 70 y 80, representan en México el inicio de un largo período de crisis repetitivas, se formaron ciclos económicos en función de las administraciones del gobierno federal que iniciaban con dos años de esperanza, dos años de bonanza y dos años de desestabilización, caída y desesperanza. Especialmente la década de 1970 que, en su segunda mitad, la bonanza petrolera daba lugar a planes de crecimiento como nunca antes imaginados por un país en desarrollo como el nuestro. Sin embargo, movimientos en la economía mundial hacían cada vez más inoperante el modelo establecido y que se basaba principalmente en la exportación de los recursos naturales, muy especialmente en los hidrocarburos, cuyo mercado, al ser de un interés mundial global, no puede considerarse como estable.

En México, el proceso de globalización se inicia a partir de la gran crisis petrolera y de divisas de 1982. Fueron 6 años envueltos en una

¹ Estudiante del séptimo semestre del Doctorado en Estudios Multidisciplinarios sobre el Trabajo, Facultad de Psicología, Universidad Autónoma de Querétaro. Profesor investigador, Facultad de Psicología, Universidad Autónoma de Querétaro.

² Doctor en Psicología y Educación, Facultad de Psicología, Universidad Autónoma de Querétaro. Profesor de tiempo completo, Facultad de Psicología, Universidad Autónoma de Querétaro.

hiperinflación, tasas de interés mayores al 100% y devaluaciones continuas de la moneda, pero que, sin embargo, solo significaba que se trataba del tránsito del país de una economía cerrada y proteccionista de muchos años, a una economía de apertura e integración al moderno concierto global y mundial. Al final de la administración 1982-88, con el llamado Pacto de Solidaridad Económica, se planteó el inicio del modelo económico por venir, el cual trataría de controlar la inflación y la competitividad del país, por medio de sueldos bajos y la atracción de capitales extranjeros. Dentro de esta futura internacionalización, se vislumbraba ya el desmantelamiento de toda la economía paraestatal, incluidos los bancos expropiados en 1982.

La globalización, ya como tal, se inicia como parte del discurso político bajo el término modernización a partir de la elección presidencial de 1988, aun cuando el severo proceso de ajuste inició algunos años antes con las medidas de dictadas por el Fondo Monetario Internacional y el Banco Mundial a raíz de la denominada Crisis de la Deuda iniciada en 1982 y llevada a niveles mayúsculos durante los siguientes 6 años. Un mundo prometedor se planteaba en el horizonte, ante la posibilidad de ingresar como país a un nuevo orden mundial, no solo político sino además económico, donde los nuevos paradigmas basados en la ley del mercado traerían los beneficios para la población que la abundancia petrolera no fue capaz de cumplir.

A treinta años de globalización, el panorama ha sido muy distinto al que se había proyectado, las grandes riquezas conviven y contrastan con enormes carencias; los nuevos modelos económicos, políticos y tecnológicos (ya sea de producción, administrativas, de la información, etc.) producen beneficios inmensos para cada vez menos personas, mientras que la gran mayoría vive un proceso de retroceso. Es necesario hacer una revisión de lo que lo que es el mundo laboral en México como consecuencia de este proceso histórico.

Planteamiento del problema

En la actualidad, bajo el modelo económico imperante, las organizaciones deben estar preparadas para cumplir con su misión, esto es, lograr resultados eficaces en un contexto de constantes y profundos cambios económicos y tecnológicos, característicos de nuestra época, todo ello en aras de alcanzar la competitividad mínima necesaria que le permitan permanecer en un mercado globalizado. ¿Cómo lo enfrentarán? Eso dependerá del tipo de organización específica, ya sea empresa emergente, de alto desempeño, de clase mundial, organización pública, privada, etc. Así, surgen nuevas tendencias en las relaciones, no solo laborales entre

empresas y trabajadores, sino también entre trabajadores y el objeto mismo del trabajo, entre empresas y usuarios.

Anastasio Ovejero (2006) hace una distinción de esto, por un lado, define a toda aquella interacción económica, financiera e incluso cultural, como *mundialización*, mientras que, citando a Chomsky, define la *globalización* como “una imposición ideológica, política y económica de los intereses de las grandes multinacionales, a través de la implantación a nivel planetario de una nueva ley de la selva, la ley del mercado” (Ovejero, 2006: p. 44). Es un instrumento por medio el cual, intereses económicos de países desarrollados o empresas transnacionales, dominan países enteros.

Por su parte, el *Neoliberalismo* es la legitimación ideológica que conjuga, como el mismo Ovejero (2006: p. 45) lo define:

un fuerte e hipócrita liberalismo a nivel económico, un profundo conservadurismo a nivel político y un feroz individualismo a nivel social, con el más obscuro e inhumano egoísmo y la más cruel competitividad a nivel psicológico. Ha producido verdaderos estragos sociales y psicológicos, dando lugar a un totalitarismo.

Por su parte, el sociólogo inglés David Held es un importante analista que ha escrito acerca de lo que es la globalización y su impacto en el mundo moderno a partir de los dictados del Consenso de Washington. De acuerdo a Held (citado en Johnson & Pleyers, 2008, p. 189) “la internalización de las inversiones, de la producción y del consumo, entra más y más en contradicción con la base nacional de los sistemas fiscales”³. Esto significa un conflicto entre lo que es local y lo que no lo es, dando lugar así a verdaderas contradicciones entre las necesidades nacionales (las necesidades básicas de bienestar) y las globales (medio ambiente, epidemias, justicia social). Así, como el mismo Held menciona, los problemas locales se desbordan más allá de las fronteras, “ya sea a través de sus emigrantes, de las epidemias, o de las desestabilizaciones políticas originadas en situaciones de conflicto” (Johnson & Pleyers, 2008: p. 189).

Ahora bien, el capitalismo neoliberal en este siglo XXI muestra dos fenómenos característicos: por un lado, ya desde hace algunas décadas, se ha registrado una importante reducción en la participación del sector industrial (secundario) tanto en el Producto Interno Bruto (PIB) como en la

³ Nota de los autores: El término internalización de Held es análogo al término mundialización mencionado por Ovejero.

generación de empleos. Este sector tradicionalmente ha representado la estabilidad en el empleo, una relación contractual formal entre empresa y trabajador, prestación de servicios a jornada completa y por tiempo indefinido; sindicalización y seguridad social, entre otros. Al mismo tiempo, se ha producido una importante expansión del sector terciario, o sean en servicios y comercio, contribuyendo con aproximadamente el 69% del PIB, contra el 30% que representa el sector secundario (Flores, Castillo & Rodríguez, 2013). De forma paralela, la generación de empleos tiene el mismo comportamiento, llegando al 62% de la población ocupada total. Este sector incluye todo trabajo inmaterial como el conocimiento, la información, comunicación, comercio, etc., tanto servicios a empresas como al público en general.

Este último fenómeno trae consigo una significativa diversidad y fragmentación del empleo, por ejemplo, la mayor incorporación de la mujer al mercado laboral, el incremento del trabajo a tiempo parcial, subcontratos, trabajo a distancia, etc. Por tanto, se da paso a una diversidad en los modos de contratación y de salarios, donde las relaciones laborales se transforman poco a poco en relaciones mercantiles (Luna, 2016).

Característica esencial en este contexto socio-técnico de las primeras dos décadas del siglo XXI, es la llamada flexibilidad laboral. Este término, flexibilidad significa que la capacidad del proceso de trabajo y de la producción está controlada por la empresa y subordinada en todo momento a sus resultados. Por otro lado, esta flexibilidad trae consigo, como consecuencia negativa, a la precarización del empleo, ya que en sí misma, la flexibilidad laboral supone una nueva realidad en cuanto a los contratos de trabajo, ya sea en su duración, en las prestaciones sociales como salud, pensiones, educación, vacaciones, antigüedad, etc., así como en los mismos salarios.

Aun cuando el Neoliberalismo (como un regreso al Liberalismo del siglo XIX) no lleva a situaciones propias del siglo antepasado, sí se reivindica nuevamente al mercado como el gran controlador del trabajo. Para ello el concepto clave es la flexibilización, tanto de la entrada y salida de trabajadores de la empresa, del uso de éstos en el proceso de trabajo, del salario (en función del desempeño); de la contratación colectiva; de la forma de resolución de disputas; de la seguridad social; de las leyes laborales y, de los pactos corporativos (De la Garza, 2000). Martínez (2003: p. 2) acentúa:

la flexibilidad laboral tiene muchas vertientes o perspectivas. Se aplica a los mercados de trabajo, a las nuevas tecnologías, a los sistemas de organización del proceso productivo; se habla de la flexibilidad funcional en la organización del trabajo, que

implica el rompimiento de los sistemas tradicionales de especialización y crea la figura del trabajador polivalente o de habilidades múltiples.

Ahora bien, desde el punto de vista macroeconómico, los requerimientos de flexibilidad derivan de los cambios tecnológicos, de la apertura comercial y de los cambios en la organización del trabajo, hechos que llevan a la conveniencia de una empresa flexible.

Así, Enrique de la Garza (1998) sintetiza que la flexibilidad es la reestructuración de la fuerza de trabajo en tres sentidos básicos: a) flexibilidad numérica (ajuste de la fuerza de trabajo a la demanda fluctuante del producto); b) flexibilidad salarial (el salario se adecua en función de la productividad) y, c) flexibilidad funcional (el uso flexible de la fuerza de trabajo dentro de los procesos productivos, lo que implica un trabajo polivalente y una movilidad interna entre puestos de trabajo, departamentos, adscripciones, turnos, horarios, etc.).

En resumen, en el ámbito del trabajo, la gestión neoliberal ha traído consecuencias muy concretas, que han deteriorado severamente no solo la cantidad, sino la calidad de los empleos, tales como el desempleo, la precarización del empleo, pobreza, desigualdad social y sus consecuencias psicosociales tales como estrés, incertidumbre, acoso laboral, violencia, etc. Ovejero (2006) resume en ocho categorías los efectos que se tienen sobre el empleo, como causa del establecimiento de las políticas neoliberales en el mundo: 1) desempleo generalizado; 2) precarización del empleo; 3) dualización del trabajo en cuanto a calificación-salarios; 4) reducción salarial y nuevas formas de contratación; 5) desregulación laboral; 6) desplazamiento de las responsabilidades empresariales al Estado; 7) surgimiento de una nueva esclavitud y, 8) inseguridad psicosocial.

Por su parte, Reygadas (2011) establece que la situación puede definirse como una tensión, por un lado hay movimientos de innovación y reestructuración, nuevas tecnologías, productos (y servicios) inéditos, formas novedosas de organizar el trabajo, aparición de otras de actividad, mayor actividad intelectual y el crecimiento del sector de los servicios; por el otro lado, hay una decadencia de actividades tradicionales, cierres de empresas, ocaso de viejas zonas industriales, pérdida de empleos, deterioro de organizaciones sindicales y la desregulación de las relaciones laborales. Estos nuevos trabajos pueden definirse como *atípicos* de acuerdo a las siguientes características:

1) la rama de la actividad; 2) la incidencia de clientes y consumidores en el proceso de trabajo; 3) los aspectos materiales e inmateriales del trabajo; 4) la relevancia del trabajo científico y tecnológico; 5) la especialidad del proceso de trabajo; 6) la flexibilidad productiva y, 7) la diversificación de las formas de contratación. (Reygadas, 2011: p. 24).

Desarrollo

El mundo de la tecnología

La historia del ser humano se ha caracterizado por una constante interacción con y la naturaleza, en la cual gracias a la capacidad que ha tenido éste en la adaptación e, incluso, en la modificación del espacio vital, se ha dado el paso de una vida nómada a una sedentaria y, posteriormente, al florecimiento de civilizaciones. Así, no sería posible entender este proceso que ha conformado la historia del mundo sin la Tecnología, lo que ha permitido transformar las ideas en obras concretas. El cómo hacer.

La sobrevivencia de la especie y su posterior evolución ha sido posible gracias a esa capacidad de crear objetos útiles y determinantes que han transformado el medio ambiente en civilizaciones. La técnica se convirtió así en motor de dicha evolución.

En la historia humana, son tres los hitos que han definido momentos importantes, en donde la Tecnología es el centro: Revolución Neolítica, que marca el inicio de la creación de herramientas, la Revolución Industrial que marca una nueva forma de organización del trabajo y, hoy en día, la Revolución de la Información (Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, s.f.). Cada una de estas revoluciones ha traído consigo una profunda reorganización de la economía, de los medios de producción, del trabajo y, en general, de toda la sociedad.

El parteaguas que define la conformación del mundo moderno tuvo lugar durante el siglo XVIII, fue la Revolución Industrial, cuya esencia puede definirse como la transformación y el control de la energía para aplicarla adecuadamente a la producción material. La energía a través de la fuerza humana y animal, dio paso a la energía térmica.

Por otra parte, la revolución tecnológica que se ha desarrollado últimamente, sobre todo en la segunda mitad del siglo XX y lo que va del XXI, es la Revolución de la Información, donde el objeto del trabajo ya no son los materiales, sino los inmateriales y simbólicos, como lo es la información en forma de datos, conocimientos y programas. Todo ello

relacionado con el avance de la física y la electrónica, así como los nuevos materiales que permiten la conductividad.

Estas innovaciones no se dan de una manera aislada ni única, sino que constituye el factor común que da lugar a muchas otras. Ejemplo de ello es cómo la gestión de funciones en las organizaciones y, por ende, sus puestos de trabajo, han cambiado gracias a las innovaciones tecnológicas en cuanto al tratamiento, el almacenamiento y la transmisión de la información. Asimismo, como consecuencia de las interacciones de las organizaciones con su medio ambiente, la sociedad en su conjunto, también cambiará su estilo y calidad de vida. La eficacia y competitividad de las organizaciones en esta era de la información, se basan en la gestión, la calidad y la velocidad de la información, tanto para la industria en general como para los servicios prestados a los consumidores finales. Las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) configuran la Economía en todas sus etapas (MTSS, s.f.).

Karl Marx es considerado como el primer teórico que atribuye a la técnica un papel central, ya que la considera como un motor de la emancipación humana en su teoría del desarrollo histórico. Según esta teoría, el desarrollo de los medios de producción determinado por las innovaciones tecnológicas, es lo que configura los cambios en las estructuras socio-políticas e ideológicas (Medina, 1995). Marx (1972), en "Fragmento sobre las máquinas", relaciona a la tecnología con el capital, con el valor que acumula el saber y la destreza:

El desarrollo del medio de trabajo como maquinaria no es fortuito para el capital, sino que es la metamorfosis histórica del medio de trabajo legado por la tradición, transformado en adecuado para el capital. La acumulación del saber y de la destreza, de las fuerzas productivas generales del cerebro social, es absorbida así, con respecto al trabajo, por el capital y se presenta por ende como propiedad del capital, y más precisamente del capital fijo, en la medida en que éste ingresa como verdadero medio de producción al proceso productivo. (Marx, 1972: p.4)

Por lo anterior, la tecnología no se puede definir, comprender o analizar fuera o independiente del desarrollo de las fuerzas productivas de una sociedad, o sea que esto se traduce en valores de uso y de cambio. Asimismo, considerando que uno de los fines del Neoliberalismo conlleva un dominio de unos países sobre otros, la tecnología es parte de ese proceso. La Teoría de la Dependencia identifica a la transferencia de la tecnología como el principal factor de atraso para los países subdesarrollados y se ubica como una forma determinante de sometimiento (Jiménez y Gil, s.f.).

Muchas veces se habla indistintamente de técnica y de tecnología. De acuerdo al ensayo de López (2014), la técnica es un procedimiento o

conjunto de procedimientos que tiene como objeto obtener un resultado determinado mientras que la Tecnología es la aplicación de la ciencia a los fines prácticos de la sociedad, mediante la cual se modifica el entorno para beneficio de la sociedad. La tecnología verifica los paradigmas científicos y surge en el siglo XIX con la creación de las industrias basadas en conocimientos científicos, como la química, la siderurgia, etc.

Sin embargo, más allá de una definición de lo que es la Tecnología, la discusión que se pretende dar en este trabajo no es precisamente el qué ha hecho, sino qué es lo que ha ocasionado su uso (o abuso) en los procesos de trabajo y la vida cotidiana, así como indagar qué componente epistemológico, filosófico o ético hay en la tecnología.

Otra manera de dar una diferencia entre técnica y tecnología, la primera puede definirse como la habilidad de hacer algo conocido, algo que existe y que se sabe que se puede hacer. Por otro lado, la Tecnología, está relacionada con los problemas del conocimiento común en general y con el conocimiento científico en particular, o sea es una ciencia aplicada. La Tecnología se basa en la ciencia moderna y en la experiencia de la técnica, para producir algo completamente nuevo, cuyo impacto transformará a la sociedad. (López, 2014).

Epistemológicamente la tecnología se relaciona con la ciencia, uno se alimenta del otro. La ciencia sí establece los límites de las posibilidades de desarrollo físico de un producto, pero no le determina su forma final. La tecnología está enfocada a obtener resultados netos, no busca causalidades, su objeto de estudio no es la verdad sino la eficacia, especialmente en lo que respecta a los factores económicos y temporales. En conjunto, la técnica y la tecnología buscan la transformación de la naturaleza en beneficio de la sociedad (López 2014).

El tema de la tecnología ha parecido estar muy separada de todo conocimiento teórico desde los mismos orígenes de la tradición filosófica. Este tema fue abordado en la Grecia Clásica del siglo V a.C. En sus orígenes, se hizo una dicotomía con respecto al conocimiento, por un lado, el conocimiento predicativo (saber qué) representaba el conocimiento propiamente dicho, mientras que el conocimiento operativo (saber cómo) quedaba relegado a ser tan solo una práctica. Para Platón y Aristóteles, las técnicas tenían que ver con la verdad, o sea, que correspondían a un conocimiento verdadero pero contingente, o sea una doxa (opinión) que nunca podía alcanzar la categoría de conocimiento teórico, verdadero e inmutable que representaba la ciencia. Asimismo, se jerarquizó la técnica dependiendo de su relación con objetos simbólicos como la aritmética en el orden superior, o con los objetos materiales en el orden inferior, como la escultura. La técnica subordinada a la ciencia. El mismo Aristóteles dice que la producción material y la actividad no productiva (intelectual, política)

propia del hombre libre son cosas distintas, descalificando a la técnica y a los artesanos que la ejercen (López, 2014).

Como muchos otros inventos en la historia humana, fueron las necesidades a partir de la guerra lo que cambió el interés de la política (especialmente por parte de Alejandro Magno) en la innovación y el desarrollo de las tecnologías aplicadas. Así, las técnicas artesanales se transformaron en técnicas ingenieriles desarrolladas a partir de los estudios de mecánica teórica, concretándose en aplicaciones prácticas y concretas de los grandes conocimientos científicos.

Fue hasta el siglo XIX en que surgió el interés teórico por la técnica y hasta el último tercio del siglo XX para que empiece a institucionalizarse como un nuevo campo de la Filosofía. Medina (1995) hace un recuento de los principales filósofos que han estudiado a la Tecnología, desde un punto de vista de la Filosofía, entre los que pueden mencionarse los siguientes:

a) Ernst Kapp, en 1877, es el primero que acuña el nombre de Filosofía de la Técnica y dice que las invenciones e instrumentos técnicos son proyecciones de los órganos humanos y trata de revalorizar a la técnica como propulsora del desarrollo cultural, moral e intelectual.

b) Friedrich Dessauer, en 1927, dice que las invenciones técnicas son aproximaciones a la solución ideal.

c) José Ortega y Gasset, en su Meditación de la Técnica, de 1939, dice que la técnica no es trascendental sino existencial, el hombre es un ser técnico determinado biológicamente y no culturalmente, para cuya existencia lo superfluo es necesario. Así la técnica representa una creación de posibilidades siempre nuevas que no hay en la naturaleza del hombre.

d) El filósofo alemán Martin Heidegger, en 1954, relaciona a la técnica con la ciencia debido al carácter tecnológico de la Física moderna, la cual, en cuanto experimental, también depende del aparato técnico y del progreso de la construcción de aparatos, lo que lleva al debate si la técnica es una ciencia aplicada o viceversa.

e) A partir de las posturas anteriores, ya en la década de los años 60, pero especialmente en los 70 y 80, se hicieron los primeros esfuerzos para poder definir y desarrollar una Filosofía de la Tecnología, a través de diferentes encuentros, congresos, coloquios, donde participaron filósofos como Joseph Agassi, Mario Bunge, Friedrich Rapp, Paul Durbin, entre otros.

De manera general, en la actualidad pueden definirse dos grandes corrientes, la filosofía humanista y la filosofía analítica o epistemológica de la Tecnología.

La filosofía humanista rescata los conceptos de Heidegger, del teólogo Karl Barth y Jacques Ellul, quien define que el mundo técnico es el

mundo de las cosas materiales y cuando la técnica muestra algún interés por el hombre, lo hace para convertirlo en un objeto material. Además, establece que “la técnica nunca puede engendrar libertad y el desarrollo imparale de la tecnología tiende a absorber la naturaleza y todas las formas de cultura humana” (Medina, 1995: p. 186).

Por otro lado, la filosofía analítica de la tecnología se basa en las posturas de Kapp y Dessauer y el primero en utilizar el término fue Friedrich Rapp, en cuya obra establece que la técnica tiene por objeto el análisis estructural de la acción dirigida a un fin concreto, con un fuerte contenido ingenieril, en donde la tecnología es ciencia natural y ciencia ingenieril aplicada. En Norteamérica, el principal filósofo que ha tratado este tema es Mario Bunge, quien habla de la existencia de un método tecnológico paralelo al científico, de leyes tecnológicas y la relación de éstas con las científicas. Así, al nombrar a la Tecnología como una ciencia aplicada, se legitima como parte de un saber y se descartan a las habilidades y conocimientos empíricos del arte, de los oficios y de la producción.

Ha sido la filosofía quien también ha estudiado lo relativo a la Tecnología desde diversos abordajes, donde predominan las investigaciones que se realizan en torno a los graves planteamientos éticos y ecológicos que se derivan de su uso o de su abuso. Desde esta perspectiva, la Tecnología se define como un conjunto de objetos con los que se transforma el medio ambiente sin considerar las posibles consecuencias negativas para la humanidad y el medio ambiente. Este debate inició en los años sesenta con filósofos como J. Ellul, L. Mumford, y han continuado la labor autores como L. Winner. (Cuevas, 2004).

Asimismo, en el mismo período se retomaron las ideas marxistas que asignan a la tecnología una importante función en el desarrollo de los medios de producción y su corresponsabilidad en la alienación de los individuos, no solo trabajadores, en las distintas sociedades. De la misma manera, la Escuela de Frankfurt, con autores como Marcuse y Habermas, abordó estas cuestiones. Ambos enfoques muestran una visión tecnofóbica y asumen que la tecnología es un proceso autónomo e incontrolable, que aplica los desarrollos científicos de manera automática y provoca nefastas consecuencias para la sociedad (Cuevas, 2004).

Un enfoque contrario, mucho más positivista (y tecnófilo), es el de la Filosofía de la Ciencia, la cual considera que la tecnología actual es una muestra del éxito gracias a la ciencia y sus investigaciones, lo cual justifica mantener importantes inversiones económicas en áreas de Investigación y Desarrollo bajo el supuesto que tarde o temprano tendrán un importante beneficio en forma de artefactos tecnológicos y/o servicios relacionados a éstos.

Como parte del debate filosófico de la tecnología, la relación de ésta con la Ética existe aun cuando es algo que no se le ha dado ninguna importancia, pero que es sumamente necesario. Como toda creación humana, la Tecnología no es perfecta y tiene sus efectos, positivos y negativos, sobre el medio ambiente (físico, biológico y social). Sin embargo, existe un proceso económicamente dinámico en donde se producen bienes y servicios para que, posteriormente, se creen otros tantos, con la única finalidad de contrarrestar los efectos de los primeros, en vez de eliminarlos.

Lara (1999) señala que la tecnología está situada en una paradoja. Por un lado, representa la utopía, en donde gracias a ella, el ser humano dispondrá del tiempo extralaboral necesario para desarrollar sus capacidades intelectuales y creativas. Pero por el otro lado, en la práctica, se observa que toda la vida del planeta está amenazada por la misma tecnología. Nicola Abbagnano, citado por Lara (1999: p. 14) en su Diccionario de Filosofía menciona 5 consecuencias que la tecnología trae consigo:

1. Explotación intensa de los recursos naturales más allá del límite de su recuperación espontánea y, por ende, el empobrecimiento rápido y progresivo de tales recursos.
2. La contaminación del agua y del aire debido a los desechos industriales, a la multiplicación de los medios mecánicos de transporte y al aumento de la población.
3. La destrucción del paisaje natural y de monumentos históricos y artísticos debida a la multiplicación de plantas industriales y a la extensión de los centros citados.
4. El sometimiento del trabajo humano a las exigencias de la automatización, que tiende a hacer del hombre un accesorio de la máquina.
5. La incapacidad de la tecnología de ir al encuentro de las necesidades estéticas, afectivas y morales del hombre y, en consecuencia, su tendencia a favorecer o determinar el aislamiento de los individuos y su incomunicabilidad recíproca.

En este punto es importante identificar quién es responsable ¿la tecnología en sí o sus actores por su rol de promotores, creadores y usuarios? Sin embargo, estos actores tienen responsabilidad, aun cuando exista un código moral socialmente establecido que permite que se justifiquen y evadan dicha responsabilidad, asignándosela a otros.

En nuestra época se plantea la separación de la realidad material y la mental. Se interpreta el mundo material como un conjunto de átomos en movimiento que obedecen a las leyes de la mecánica. Haciendo la comparación, se plantea una sociedad como un cúmulo de individuos

aislados donde la obtención del placer es el objetivo de todas las acciones humanas y la noción de bien/mal deriva de las sensaciones de placer y dolor. Este placer individual no permite que el concepto de bienestar común tenga lugar (Lara, 1999).

La reflexión que Lara (1999) hace es la siguiente. El trabajador, visto como un elemento material, adquiere una categoría ínfima de un componente de la máquina. Esa máquina es vista como aquello que fabrica los bienes que requieren los individuos para ser felices. Aquí hay una paradoja, la Tecnología relega al ser humano a la categoría de engrane, pero su desarrollo es la promesa del bienestar común. Al hablar de un bienestar común, el debate entra al campo del Utilitarismo (Mill, s.f.), el cual sostiene que el sacrificio de algunos se justifica en aras de la obtención del bien para el mayor número de gente. Existe una identificación del bien con el placer, dándole al comercio una dinámica social propia, donde la moda, lo nuevo, se vuelven el objeto del deseo, tanto para quienes tienen economía para ello como para los que la desean. La realización personal ya no es a través del trabajo sino de la obtención de los bienes que el comercio ofrece. El objetivo es claro: el dinero para adquirir bienes, propios del mercado.

Como ya se ha mencionado, los valores que mueven a la sociedad son la productividad y eficiencia. Su objetivo no es otro que la producción de los bienes de consumo, los cuales son la obtención de la felicidad. Si esto implica usar tecnologías dañinas, no importa, los efectos se ven ajenos al objeto de deseo.

Siguiendo la lógica del Utilitarismo, lo que no está legalmente prohibido, está permitido y, lo permitido está ligado con las consecuencias buenas o malas que acarrearán nuestras acciones. Hay una gama de acciones que dependen directamente del parecer individual (código moral del idiota), dentro de ellas, claro está, lo que se decide consumir. Así, al quedar bastante alejados los efectos de la Tecnología de los diferentes actores, nadie se siente responsable de ello, todos esperan que, si hay solución, sea de otros.

Esta postura ha favorecido enormemente la fácil aplicación y adaptación de las nuevas tecnologías, no solo en los ambientes laborales, sino en la vida diaria de los individuos. De esta forma, los procesos de trabajo se transforman, la división del trabajo cambia, por lo que también los puestos de trabajo. Incluso, a través del tiempo, hay un sinnúmero de oficios, profesiones, actividades, que han desaparecido como consecuencia de la introducción de nuevas tecnologías, aun cuando hay otras que van emergiendo. Un ejemplo de desaparición de puestos de trabajo, es el dibujante en los despachos de ingeniería.

Otros ejemplos que muestran la transformación del trabajo, es el comercio virtual, la automatización en la manufactura, las cirugías de alta precisión, los taxis sin chofer, los cajeros automáticos, las tiendas de conveniencia, etc.

Durand (2011) plantea que el mundo del trabajo ha sufrido grandes transformaciones en las últimas décadas, tanto en las condiciones de trabajo, la forma de trabajar, los propios contenidos del trabajo, pero también, en lo que respecta a la percepción social del trabajo y del empleo. Enmarcado en este desarrollo de la tecnología y el amplio crecimiento de los empleos en el sector de los servicios, queda claro que éstos son empleos semicalificados, encontrando en los países poco desarrollados un campo fértil para su multiplicación, lo que trae como consecuencia un deterioro real en lo que respecta a salarios y protección social. Esto, a su vez, es causa de que el trabajo vaya perdiendo la importancia que tradicionalmente ha tenido en la realización personal, ya que, al no haber seguridad en el empleo, parecería que ya no se justifica el esfuerzo que debe realizarse durante las jornadas laborales. “El aumento en el desempleo y la precariedad, sobre todo en jóvenes, mujeres y adultos mayores, ha desdibujado la imagen del trabajo como principal fuente de inversión social.” (Durand, 2011: p.22)

Las finanzas como base de la vida cotidiana

La globalización y el cambio tecnológico han supuesto “más presión y peores niveles de vida para muchos y creado enorme riqueza a otros”, en palabras de Evan Greenberg de la Aseguradora Chubb, mientras que Weston Hicks, propietario de la Reaseguradora Alleghmeny dice que “el sistema está fallando a una gran parte de la población”, ambos testimonios fueron publicados por la revista Expansión (Edgecliffe-Johnson, 2019, 4 de mayo).

Es ésta, una época en que el avance tecnológico no tiene comparación con ninguna época de la historia, en donde se contraponen a todo proceso social. Es una época en donde una subjetividad sujeta, hablada por los medios de comunicación concentrados y por una configuración de cableados, inteligencia artificial, binarismos y algoritmos, obedece inconscientemente a las imágenes y a una tecnología digital que va por las redes, whatsApp, Facebook, etc., condicionando hábitos, percepciones, saberes, elecciones y sensibilidad” (Merlin, 2019, 22 de febrero). La comunicación es cada vez más por máquinas y símbolos digitales y, cada vez menos, por el contacto humano. Es la era del mundo virtual.

Franco “Bifo” Berardi establece que, en esta época que él denomina *semicapitalismo*, la conciencia colectiva está bifurcada entre las máquinas para la liberación del deseo y los mecanismos de control sobre el imaginario. En esta llamada mutación digital, la tecnología está tomando el control de la psique social, forzando al cuerpo del deseo a la sumisión. La automatización rige las decisiones individuales. Las automatizaciones tecnológicas, financieras y psicológicas, transforman a la multitud en un enjambre. El semicapitalismo, como lo define Berardi (2009), es un modo de producción en el cual la acumulación de capital se hace esencialmente por medio de la acumulación de signos, o sea, de bienes inmateriales. Es una semiología de la simulación en donde se ha perdido la referencia material y física, mientras que el signo lingüístico se ha liberado.

El neoliberalismo se caracteriza por ya no ser un modo de producción industrial, sino que se ha transformado en un capitalismo financiero, llegando al punto más avanzado de la virtualización. Esto significa que el dinero puede transformarse en más dinero sin necesidad de la producción de bienes útiles. La producción se ha desterritorializado, lo que ha facilitado que los grandes capitales tengan la libertad absoluta de trasladar sus activos inmateriales de un lugar a otro del mundo, gracias a que los automatismos financieros son el criterio de decisión más importante, incluso sobre los Estados y gobiernos, que han perdido su influencia y efectividad, dando lugar a pobreza, precariedad y desempleo. Es un totalitarismo de la virtualidad, de la posverdad, en donde todo puede ser dicho y convertido en verdad irrefutable. Los mensajes no valen por su interpretación, sino por el pragmatismo y efectividad de los signos. La vida se vuelve ansiosa, con un sentido de urgencia e inmediatez impulsiva (Merlin, 2019, 22 de febrero).

Un concepto muy importante que define la economía del siglo XXI, es el denominado capitalismo financiero. “El capitalismo financiero es la tercera fase del proceso de evolución del capitalismo mundial, que se originó a mediados del siglo XX y se ha extendido hasta la actualidad” (Contreras, 2018). Éste viene antecedido por las dos fases anteriores del capitalismo que se denominan capitalismo comercial (siglos XVI a XVIII) y capitalismo industrial (a partir de la Revolución Industrial).

También denominado como capitalismo monopólico, es resultado de la riqueza generada en la producción industrial y se caracteriza por un crecimiento acelerado de la economía a partir de la centralización del capital, dando origen así a grandes consorcios bancarios, industriales, comerciales, etc., tanto nacionales, pero muy especialmente, transnacionales que, al cabo del tiempo, se convirtieron en grandes monopolios. A su vez, estos monopolios tienden a ejercer un fuerte dominio económico y político sobre todos los sectores de las economías, no sólo las nacionales, sino la internacional, la global.

La característica más importante de esta fase es el crecimiento del capital financiero especulativo y no, del crecimiento productivo. Esto significa que la actividad económica del sector financiero es clave para los indicadores de PIB (Producto Interno Bruto) de los países. Las transacciones financieras aumentan considerablemente, pero principalmente aquéllas cuyo fin es especulativo y no productivo. Así, la intermediación financiera crece y el sistema financiero intenta atraer ahorros para, a su vez, prestar dinero, mientras que la banca de inversión, que obtiene sus fondos del mercado interbancario para volverlo a prestar y reinvertirlo, vende acciones en los mercados bursátiles. (Contreras, 2018)

El capitalismo financiero busca obtener y maximizar ganancias ya no de la producción ni de las ventas, sino del mercado de activos claves, como son la propiedad de la tierra, los denominados *commodities* (petróleo, gas, minería, seguros, bancos), los activos inmobiliarios y todo aquello que permita eludir el pago de impuestos sobre la renta. Ya no se moviliza la fuerza de trabajo para obtener ganancias, sino que es el uso de fondos de pensiones, seguridad social y otras formas de ahorros invertidos en acciones de la bolsa, bonos y bienes raíces. Ejemplos como el *lunes negro* del 19 de octubre de 1987, la crisis del peso mexicano de diciembre de 1994, la crisis asiática de 1997, la crisis inmobiliaria en Estados Unidos en 2007-2008, son sólo ejemplos de las recurrentes crisis que el mismo sistema capitalista crea en su dinámica, las cuales han afectado y seguirán afectando, a los verdaderos actores económicos, que son los empresarios, industriales, trabajadores y consumidores. (Contreras, 2018)

En este contexto macroeconómico, las economías de los países se organizan en su interior, pero ligados a una cada vez más interconexión (y dependencia) de las grandes corporaciones financieras del mundo. El caso de México no es la excepción y, desde los inicios de la implantación del modelo neoliberal en la década de 1980, la economía ha tenido sus períodos de crecimiento y de desaceleraciones, de crisis, ya que un país en donde la dependencia con el exterior es cada vez mayor y, donde conviven grandes riquezas con grandes carencias, es sumamente vulnerable a los efectos de este nuevo capitalismo financiero

Otro aspecto importante que queda implícito en este nuevo capitalismo financiero, es que el dinero ha dejado de ser algo real y tangible, convirtiéndose en algo virtual. Esta tendencia de eliminar el dinero en efectivo es mundial, la idea es transformarlo en dinero virtual y que sea aplicable a las transacciones cotidianas. Países europeos como Suecia, Dinamarca, Alemania, entre otros, ya están muy adelantados en este proceso, confrontándose argumentos a favor, como la lucha contra la corrupción, el terrorismo y crimen organizado, la evasión fiscal, la informalidad, contra aquellos que los hay en contra, desde la vulnerabilidad

de la seguridad nacional hasta la defensa de la libertad y la seguridad individual que significa el poseer dinero en efectivo.

El pago con dinero electrónico se ha convertido cada vez más en algo cotidiano incluso al nivel de los consumidores. Sin embargo, aun cuando hoy en día ya se realizan una gran cantidad de operaciones de manera electrónica, las cifras están lejos de las esperadas por los gobiernos e instituciones financieras del mundo. De acuerdo a cifras de BBVA (2015, 23 de septiembre), el 85% de las transacciones en el mundo y el 60% del valor de las mismas, se hace todavía con dinero en efectivo.

El proceso no es sencillo ni mucho menos rápido. El primer obstáculo para que la desaparición del dinero en efectivo sea una realidad, es justamente la generalización del comercio a través de medios electrónicos y, dotar al mercado de la infraestructura necesaria para dicho tipo de cobros, que permita, a su vez, la incorporación del consumidor final al sistema financiero del país correspondiente. A la par, está siendo necesario educar a la población, que vea de una manera más cotidiana estas operaciones y que pierda la desconfianza que una banca virtual significa.

El gobierno mexicano lleva varios años trabajando en la denominada inclusión financiera, definiéndola como “el acceso y uso de servicios financieros formales bajo una regulación apropiada que garantice esquemas de protección al consumidor y promueva la educación financiera para mejorar la capacidad financiera de todos los segmentos de la población” (CONAIF, 2018: p.14), lo cual ha planteado su política nacional de inclusión financiera sobre la base de cuatro ejes: acceso al sistema financiero, uso de productos financieros, educación financiera y protección al usuario. Esta Política Nacional se alinea a los objetivos mundiales de inclusión financiera y bancarización.

México es un país con grandes contrastes económicos, sociales e, incluso geográficos. Esto no ha permitido que gran parte de la población tenga acceso a la infraestructura física del sistema financiero. Por ello, se creó la figura del *corresponsal bancario*, el cual consiste en un establecimiento comercial que pone a disposición de los usuarios una gama de productos financieros, de una manera accesible y de bajo costo tanto para el cliente como para la institución financiera, evitando así tener que acudir a las sucursales bancarias en lugares y horarios muchas veces no convenientes (CNBV, 2017).

Cada vez son más las instituciones bancarias que cuentan con diferentes corresponsales financieros autorizados, logrando así llegar a un público cada vez mayor, simplificando operaciones bancarias y sin necesidad de abrir nuevas sucursales bancarias, con la inversión y gastos que representa. Las instituciones financieras saben que, es mucho más

redituable para ellas el correspondiente pago de comisiones a sus corresponsables, que ampliar su infraestructura física para lograr la penetración deseada en la población objetivo.

La labor para bancarizar a más mexicanos es bastante compleja, ya que se requieren tecnologías de comunicaciones e información que sean seguras, con el fin de evitar los llamados robos de identidad.

Primero fueron las tarjetas de crédito, luego las de débito y, ahora, la tendencia es el pago por otros mecanismos digitales, tales como los pagos vía teléfonos celulares por medio de códigos QR. Los establecimientos comerciales, de la misma manera, van evolucionando desde la caja registradora, la terminal para tarjetas, los dispositivos electrónicos y, en un futuro, el pago sin contacto, o sea, si una persona dedicada a cobrar.

Los pagos digitales y el dinero electrónico tienen claras ventajas en términos de comodidad, valor añadido y trazabilidad', sintetiza Francisco González, presidente del BBVA". Esto da pie a los principales argumentos a favor de este cambio, el cual se dice ayudará a combatir corrupción, evasión fiscal y crimen organizado (García, 2017, 7 de octubre).

La facturación electrónica es otra aplicación que va en la misma dirección y acompaña a las transacciones electrónicas. Por un lado, el pago queda registrado y rastreado desde la información financiera del cliente, al mismo tiempo que el sistema fiscal registra la factura correspondiente. Ambos procesos permiten la trazabilidad de los recursos financieros.

Donde la inclusión financiera, el consumo y el trabajo se unen

El espacio y territorio, especialmente en las áreas urbanas, están en una constante transformación, afectando considerablemente la movilidad no solo de los habitantes de la zona, sino además de quienes por necesidad transitan por ella.

El crecimiento de las áreas urbanas de ninguna manera puede considerarse como una actividad planeada. Cada vez hay más áreas a las cuales hay que dotarlas de los servicios públicos básicos, así como de otros servicios que les permitan reproducir su vida cotidiana, comprometiendo así la movilidad, la funcionalidad y el acceso a servicios. Para la población en general, un día cotidiano significa estar en movimiento

en tareas como el abastecimiento de bienes de subsistencia, empleo, escuela salud, recreación, entre otros (Alcocer & Campos, 2014). Esto, en última instancia, significa tiempo, tiempo destinado a transporte en lugar de dedicarlo a otras actividades, ya sean productivas, de recreación, etc.

Como parte de esta dotación de servicios, especialmente aquellos que signifiquen ser parte de la reproducción de la vida cotidiana, lo más complejo es la distribución de bienes de consumo para la población, donde, en ocasiones, el componente económico del transporte es bastante significativo en el valor final de una mercancía. La oferta de servicios se acerca a la población, los establecimientos comerciales están convirtiéndose en espacios versátiles, flexibles, donde un mínimo de personas es capaz de llevar todo un proceso que ha hecho posible unir el sector financiero con el sector comercial.

De esta manera, los consumidores acuden al establecimiento, recorren el interior tomando los productos que necesitan, para finalmente llegar a la caja donde se les cobra. Al mismo tiempo, gracias a las tecnologías de la información, la misma caja, el mismo trabajador, tiene la posibilidad de ofrecer un servicio adicional que tiene que ver generalmente con pagos de servicios de diferente índole como, por ejemplo, servicios bancarios y financieros, servicios a la vivienda, servicios de comunicación y entretenimiento, transporte urbano, etc.

Estas tecnologías de la información le permiten al consumidor realizar dos actividades en el mismo tiempo, pero también, el mismo trabajador realiza dos actividades al mismo tiempo, una relacionada con el establecimiento comercial y, la otra, por cuenta de una empresa ajena, de manera prácticamente virtual y con la cual, no tiene ningún nexo.

Pero las tecnologías de la información no solo involucran un ahorro en tiempo y un aumento en las posibilidades del manejo de datos, sino que su manejo y operación son cada vez más sencillos (no así su diseño y desarrollo que demanda un perfil de trabajador mucho muy específico y calificado). Esta facilidad en la operación pone al alcance de muchos trabajadores la posibilidad de emplearse en este tipo de actividades, sin importar el nivel de educación del operador. El perfil de competencias de los operadores de estas tecnologías es cada vez más sencillo y con menos requisitos, o sea, que se requiere de una mano de obra cada vez menos calificada.

Una mano de obra menos calificada, por supuesto, tendrá un esquema contractual y salarial totalmente diferente. Ingresos de acuerdo a comisiones, sin prestaciones, sin promociones, sin seguridad social, etc. Lo que un puesto de trabajo que alguna vez fue motivo de orgullo (cajero de institución bancaria o empresa de servicios públicos), se está transformando en un puesto de trabajo no clásico y, seguramente, precario.

Este nuevo puesto de trabajo, facilitado por las tecnologías de la información, pero con un considerable aumento en la intensidad y ritmo de trabajo, donde la doble función de comercio de bienes de consumo y servicios financieros, se unen en un concepto novedoso, logrando una cobertura a la institución bancaria (sin una infraestructura propia y en horarios más allá de los suyos), mientras que también se resuelve un problema que está presente en los ciudadanos y consumidores: la movilidad en el territorio urbano y el manejo del tiempo.

Conclusiones

Combinar el uso de la tecnología, el dinero virtual y el consumo, no es cosa sencilla, hay una gran cantidad de intereses involucrados. Por un lado, los discursos políticos se enfocan en combatir al crimen organizado, al terrorismo, a la evasión fiscal, a la informalidad, mientras que las empresas de pagos digitales (ejemplo PayPal, Visa, MasterCard) buscan el beneficio que representa el manejo y control de las transacciones financieras. Sin embargo, hay un objetivo global que consiste en tener la mayor cantidad de datos financieros de usuarios y poder controlar el comportamiento de la población como consumidores. Pero la percepción de la población no está a la par: los ciudadanos del mundo aún tienen un alto interés por conservar el dinero en efectivo, ya que esto representa una independencia con respecto a los intereses de terceros, manteniéndose como una garantía de libertad individual (DW, 2018, 20 de noviembre).

La pregunta es entonces: ¿y la centralidad del trabajo? Antunes (2000) dice que hoy en día hay dos clases de trabajadores. Por un lado, se encuentran los más calificados e intelectuales, los cuales han sido producto del desarrollo tecnológico y que ejercen un papel central en la creación de valor de cambio. Sin embargo, estos trabajadores son objeto de un intenso proceso de manipulación por parte de las empresas. Por otro lado, continúa Antunes (2000), los trabajadores precarios, parciales y temporales, quienes están distantes o excluidos del proceso de creación de valores.

Ambos son protagonistas de una paradoja del avance tecnológico, por un lado, se potencia las actividades humanas, pero por el otro, no se produce subjetividad llena de sentidos (Antunes, 2000).

Queda pendiente saber si las funciones del trabajo que Ovejero (2006) propone, siguen siendo válidas: integración y significación de uno mismo, estatus y prestigio, identidad personal, autonomía económica, integración social, estructuración del tiempo vital, desarrollo de habilidades y destrezas, etc.

Referencias bibliográficas

- Antunes R., (2000). *¿Adiós al Trabajo? Ensayo sobre las metamorfosis y la centralidad del mundo del Trabajo*. Biblioteca Latinoamericana de Servicio Social. Cortez Editora. Brasil.
- Berardi, F. (2009). *Precarious Rhapsody. Semiocapitalism and the pathologies of the post-alpha generation*. Londres, Reino Unido: Minor Compositions.
- CONAIF (2018). *Reporte Nacional de Inclusión Financiera 9*. México: Consejo Nacional de Inclusión Financiera.
- De la Garza, E. (1998). *La flexibilidad del trabajo en México. Una visión actualizada*. Universidad de Columbia. USA.
- De la Garza, E. (2000). *El papel del concepto de trabajo en la teoría social del siglo XX*. En: *Tratado de sociología del trabajo*, Ed. FCE, México.
- Durand, J. (2011). *La cadena invisible. Cap. VI Servicios y tecnologías de la información: el trabajo de cuello blanco*. FCE-UAM. México.
- Luna, E. (2016). *La tercerización y el mundo laboral de hoy. Una mirada desde la salud mental*. Editorial Académica Española. Saarbrücken, Alemania.
- Ovejero, A. (2006). *Psicología del trabajo en un mundo globalizado*. Edit. Biblioteca Nueva SL. Madrid, España.
- Reygadas, L. (2011). *Introducción: trabajos atípicos, trabajos precarios ¿dos caras de la misma moneda?* En Pacheco, E., de la Garza, E. y Reygadas, L. (coordinadores) *Trabajos atípicos y precarización el empleo*. El Colegio de México Centro de Estudios Demográficos, Urbanos y Ambientales.

Referencias de internet

- Alcocer, O. & Campos, J. (2014). *El formato de tiendas de conveniencia como medio de proximidad de servicios y abastecimiento en áreas urbanas*. *Quivera*, 16, (2014-2, julio-diciembre 2014), p 63-84. Disponible en: <http://www.redalyc.org/pdf/401/40136960004.pdf>.
- BBVA (2015, 23 de septiembre). *¿El fin del dinero en efectivo?* España. Disponible en: <https://www.bbva.com/es/fin-dinero-efectivo/>.

- CNBV (2017). Corresponsables bancarios. Disponible en: <https://www.gob.mx/cnbv/articulos/corresponsales-bancarios-114482?idiom=es>.
- Contreras, S. (2018). Capitalismo financiero: características y consecuencias. Lifeder.com. Disponible en: <https://www.lifeder.com/capitalismo-financiero/>.
- Cuevas, A. (2004). La epistemología y el conocimiento útil. Ciencia y sociedad, vol. XXIX, núm. 3, julio-septiembre 2004, p. 329-365. Instituto Tecnológico de Santo Domingo, R.D. Disponible en: <http://www.redalyc.org/pdf/870/87029302.pdf>.
- DW Deutsche Welle (2018, 20 de noviembre). Un mundo sin billetes ni monedas – El fin del dinero en efectivo. TV ZONADOCU. Disponible en: <https://www.dw.com/es/un-mundo-sin-billetes-ni-monedas-el-fin-del-dinero-en-efectivo/av-46368148>.
- Edgecliffe-Johnson, A. (2019, 4 de mayo). El futuro del capitalismo preocupa a los CEO. Expansión. Disponible en: <http://www.expansion.com/empresas/2019/05/04/5ccd81f9468aeb657e8b45b2.html>.
- Flores, C., Castillo, R. y Rodríguez, M. (2013). La importancia del sector servicios en la economía mexicana: un análisis de series de tiempo. Paradigma económico. Año 5, Núm. 1, enero-junio 2013, p. 5-27. Disponible en: http://web.uaemex.mx/feconomia/Publicaciones/p501/La_importancia.pdf.
- García, M. (2017, 7 de octubre). El fin del dinero en efectivo. El País. Disponible en: https://elpais.com/elpais/2017/10/07/eps/1507327537_150732.html.
- Jiménez, D. y Gil, R. (s/f). Aportes para una epistemología de la tecnología (bases para una epistemología de la tecnología). Disponible en <http://estadodelarteenvenezuela.wikispaces.com/file/view/elementos+limitantes+de+la+tecnologia.pdf>.
- Johnson, A. y Pleyers, G. (2008). Globalización, democracia y mercados: una alternativa socialdemócrata. Entrevista con David Held. Revista Sociológica, Año 23, Número 66, enero-abril 2008. pp 187-224. Disponible en: http://www.academia.edu/3277137/David_Held_Analista_de_la_globalizaci%C3%B3n_Activista_de_una_social-democracia_mundial.
- Lara, N. (1999). Tecnología y ética. Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Ciencias y Humanidades. UNAM. México. Disponible en:

http://computo.ceiich.unam.mx/webceiich/docs/libro/Tecnologia_y_etica.pdf.

- López, G. (2014). Una aproximación a la Epistemología de la Tecnología. Disponible en: <http://comunidad.udistrital.edu.co/jruiz/files/2014/01/germalop.pdf>.
- Martínez, A. (2003). La flexibilización y la productividad en las relaciones de trabajo. Disponible en: <http://www.aijdssgc.org>.
- Marx, K. (1972). Fragmento sobre las máquinas. Elementos fundamentales para la crítica de la economía política (Grundrisse) 1857-1858. Disponible en: <https://edoc.pub/fragmento-sobre-las-maquinas-k-marx-pdf-free.html>.
- Medina, M. (1995). Tecnología y filosofía: más allá de los prejuicios epistemológicos y humanistas. ISEGORÍA Revista de filosofía moral y política, No. 12 (1995), pp 180-197. Consejo Superior de Investigaciones Científicas. España. Disponible en: <http://isegoria.revistas.csic.es/index.php/isegoria/article/view/249/249>.
- Merlin, N. (2019, 22 de febrero). Semiocapitalismo: el big data en reemplazo del contacto humano. América Latina en movimiento. Disponible en: <https://www.alainet.org/es/articulo/198345>.
- Mill, John Stuart (s. f.). El Utilitarismo. Disponible en: <http://www.ateismopositivo.com.ar/John%20Stuart%20Mill%20-%20El%20Utilitarismo.pdf>.
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) (s.f.). Impacto de las nuevas tecnologías en el trabajo. Argentina. Disponible en: <http://www.catedras.fsoc.uba.ar/chernobilsky/images/nuevas.pdf>.

CAPÍTULO 7

De la estructura sindical a los significados, el inicio de la huelga en Lanas Merino

Heriberto Pacheco García¹
Rolando Javier Salinas García²
Júpiter Ramos Esquivel³

Introducción

Lanas Merino, antes San José de la Montaña, fue una fábrica textil que data del primer periodo de industrialización en la capital de estado de Querétaro, operando desde finales del Siglo XIX hasta el 2007, cuando 145 trabajadores, a causa de violaciones en su contrato de trabajo tomaron las instalaciones de la fábrica, en una huelga que se sostiene al día de hoy.

No obstante el paro ya mencionado y 'la caída' de la industria textil frente a otros ramos industriales llegados a la capital queretana como el de los alimentos (con inicio en 1930 y fortalecida hasta 1950), la industria metalmecánica (que tiene su auge en la década de los setentas) (Carrillo, Martínez & Lara, 2007: p. 135), la industria manufacturera, y más recientemente la industria aeroespacial que se ubicó en municipios cercanos a la capital como El Marqués y Colón, es innegable que las fábricas textiles fueron de las más importantes del país en el siglo XIX y parte del XX, no solo respecto a su producción económica, sino como espacio donde emergieron los primeros sindicatos.

De este modo, en Querétaro, la primera fábrica fundada fue "Textiles Hércules", de la mano del español Cayetano Rubio y sería en 1917 cuando con ayuda presbiteriana se funda el sindicato homónimo de la fábrica, siendo el primero en constituirse en Querétaro y segundo de la república. Así, y a consecuencia de la migración de trabajadores de Hércules a

¹ Licenciado en Psicología Social, Facultad de Psicología, Universidad Autónoma de Querétaro. Egresado de la Maestría en Estudios Multidisciplinarios sobre el Trabajo, Facultad de Psicología, Universidad Autónoma de Querétaro.

² Doctor en Estudios Laborales, Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Iztapalapa. Profesor de tiempo completo, Facultad de Psicología, Universidad Autónoma de Querétaro. SNI-1.

³ Doctor en Ciencias Sociales, Universidad de Guadalajara. Docente investigador, Facultad de Psicología, Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo. SNI-Candidato.

distintas fábricas de la capital queretana se fue propagando la idea de organización en sindicatos.

Una de estas fábricas sería justamente San José de la Montaña, fundada en el año de 1890 con capital del diputado Carlos M. Rubio -hijo del ya mencionado Cayetano Rubio- en donde, sus obreros, influenciados por la inercia sindicalista fundaron el sindicato Paz y Trabajo en 1929, "bajo los principios ideológicos de transformación del país desde la clase obrera" (Gómez & Camacho, 2011).

La referencia a Paz y Trabajo como sidicato es relevante para comprender la accion en Lanás Merino, sobre todo en las condiciones de aparente pasividad sindical, surgida de los pactos corporativistas, que han marcado la historia de los gremios en el país, sin embargo, la pura existencia de un sindicato como estructura que dispone de recursos para la negociacion colectiva no es suficiente en terminos explicativos para comprender una huelga tan larga como la sostenida en Lanás Merino, sino que hay hacer referencia a la construccion de afectos y significados compartidos entre los actores sociales participantes.

En este sentido, es tarea de los estudios sobre el trabajo preguntarse por espacios de lucha como el de Lanás Merino, pero no de modo solamente estructural en donde el sindicato por coerción o convencimiento convoca a la acción a sus agremiados, sino como agencia, en donde se hace notorio que los trabajadores no son entes pasivos, sino que significan las injusticias que emergen en su entorno laboral, generan resistencia, y que estas, articuladas con otros actores sociales y bajo ciertas condiciones de posibilidad, pueden producir acciones colectivas, en una situación no mecánica o unicausal, sino procesual, que da cuenta de una realidad en transformación donde están implicadas las estructuras y subjetividades que dan sentido a las mismas (De la Garza, 2018).

Para comprender lo anterior en el caso específico de Lanás Merino, el presente texto busca mostrar las diversas condiciones que dieron inicio a la huelga, si bien es cierto, del estallamiento de la huelga a la fecha han pasado más de 10 años y se han producido más situaciones importantes respecto a ella que podrían abordarse en otros espacios, el centrar el análisis en la etapa previa y la etapa de surgimiento de la acción colectiva brinda imagen más amplia de las formas de agencia que tienen los sujetos sociales.

De este modo, el trabajo tiene seis apartados que van de la estructura a los afectos y significados compartidos, mostrando en un primer momento el contexto corporativista que ha permitido o negado históricamente la posibilidad de acción, llegando a un segundo sobre las formas de estudio que han tenido las acciones de los trabajadores en sindicatos o sin ellos. En tercer lugar, se muestran en tres apartados los

resultados del estudio situado, en donde se observa de modo no dicotómico, sino relacional que la acción de los líderes del sindicato sin un anclaje subjetivo en los trabajadores no hubiera sido fructífera. Por último, y a modo de conclusión se establecen algunas líneas sobre las futuras aproximaciones de estudio.

El corporativismo

En este apartado se busca establecer el estado de la cuestión que enmarca el proceso de huelga en Lanas Merino, para ello se reconstruye históricamente una cuestión central: el sindicalismo mexicano. En este ámbito se hará una reconstrucción nacional y local respecto al impacto de los acuerdos corporativista, esencial para comprender como han funcionado los sindicatos.

Levitsky y Mainwaring (2007) argumentan que, aunque algunos movimientos obreros en Latinoamérica han jugado a un papel importante en la lucha contra dictaduras y gobiernos antidemocráticos, su relación con la democracia no ha sido igual en todos los países de la región, de tal manera que en lugares como Argentina, México, Nicaragua y Perú, los movimientos obreros respaldaron regímenes no democráticos durante la segunda mitad del siglo XX, debido a su ligazón con las instituciones gubernamentales:

En muchos países latinoamericanos, los arreglos institucionales que protegieron a los liderazgos sindicales de desafíos competitivos acrecentaron su dependencia de los recursos del Estado y crearon mecanismos de intervención estatal en asuntos sindicales que produjeron liderazgos más receptivos a los líderes del Estado que a las bases obreras (Levitsky y Mainwaring, 2007: p. 111).

En el caso específico de México los autores discuten que gran parte del movimiento obrero (fragmentado en confederaciones, pero con predominio de la CTM) respaldó al Partido Revolucionario Institucional (PRI) durante los 55 años de su mandato, es decir desde 1945 hasta el año 2000. Sin embargo, su alianza corporativista se fundamentó, años antes, en la existencia de dicho partido político.

Por ello, la CROM, fundada en 1918 en la ciudad de Saltillo, Coahuila sería quien pactara los primeros acuerdos corporativistas con los

gobiernos de Obregón (1920-1924) y Calles (1924-1928) (Zapata, 2007). Tal esquema de representación sindical generado desde la época posterior revolución mexicana (Zapata, 2007; Carrillo 2016) propició que los líderes sindicales vieran a la negociación colectiva como una manera de crecer dentro del sistema político, accediendo a puestos de representación popular (cámaras legislativas, gubernaturas y presidencias) o las secretarías de Estado. A este control naciente del Estado se le sumó la creación de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje en 1927 que “sometió las industrias de importancia estratégica al control federal directo, y una enmienda constitucional aprobada en 1929 otorgó al Congreso federal la autoridad exclusiva para legislar en materia laboral” (Bensusán y Middlebrook, 2013: p. 33). Y se haría indispensable una ley en los mismos términos, por ello y para uniformar la legislación del trabajo para toda la República, se generó el Código Federal del Trabajo, antecedente de la Ley Federal del Trabajo.

Después de ello, y siguiendo a Levitsky y Mainwaring (2007) el régimen movilizó el apoyo obrero, ofreciendo beneficios materiales y organizativos, sobre todo con la presidencia de Cárdenas (1934-1940). En esta etapa y aunque el régimen permitió elecciones regulares, no significaba que se viviera en una democracia, ello porque el campo de juego electoral era enormemente desigual, “recurriendo el régimen a la violencia, al fraude y a la compra de votos cuando fue necesario” (Levitsky y Mainwaring, 2007: 126).

De este modo, y resumiendo, para Zapata (2007) en el periodo comprendido de 1918 a 1948 convivieron dos expresiones del sindicalismo: los ya mencionados interlocutores con el Estado y un sector adscrito a líderes del partido comunista con sindicatos de la minería, de los ferrocarriles, del petróleo y los electricistas que serían nacionalizados a finales de los treinta y cuyos trabajadores fueron incorporados al régimen con la creación del PRM en 1938; Diez años después, dicha incorporación se completó con “el charrazo” en donde los comités ejecutivos de los sindicatos fueron sustituidos por líderes de la línea corporativa (Zapata, 2007).

En Queretaro el corporativismo comenzó con la fundación de la FTEQ (Federación de Trabajadores del estado de Querétaro en 1936. Tal federación aglutinó a los trabajadores de las diversas empresas de la rama textil [...] La FTEQ viene a constituirse, así como el pilar de las instancias organizativas de los obreros en Querétaro...aun antes que la CTM” (Flores, 1984: p. 118). De esta manera, algunos de los sindicatos que se unieron a la FTEQ fueron:

“Bonetera Queretana”... “Industria Semillera” de San Juan del Rio, el sindicato de “Albañiles de Contrato”, “Choferes y

Similares de Querétaro”, la unión de “Empleados de Comercio”, el sindicato “Paz y trabajo”, sindicato de la “MICA”, el sindicato de la “Jabonera Lourdes”, la asociación de “Trabajadores emancipados campesinos de Jurica y el Salitre”...además se fueron incorporando uniones de “vendedores de la estación” de “aseadores de calzado” y demás sindicatos de mayor membresía como lo son “Sindicato de Polynova”, “Sindicato de trabajadores de Kellogg s”, “Barcel”. (Flores, 1984: p. 124)

De dichos sindicatos algunos permanecieron y otros “engrosaron” las filas de la CTM (Confederación Mexicana de Trabajadores) en Querétaro, misma que tiene sus antecedentes directos en 1937, un año después de la creación de la FTEQ, cuando los grupos de cinematografistas, boleros, cargadores, músicos y panaderos se aglutinaron para formar la Federación de Trabajadores. Desde su fundación en el estado, y con la llegada de un delegado de la Ciudad de México (para dirigirla y formar líderes locales) reproducía la ‘burocracia sindical’, puesto que la CTM guardó “una estrecha vinculación con los diversos regímenes gubernamentales [...] (Permaneciendo) fielmente dentro de los lineamientos marcados por la central a nivel nacional” (Flores, 1984: p. 131).

Esta tendencia avanzó en la entidad hasta finales de los años sesenta y la década de los setenta, años en que, como lo muestra Flores (1984), el movimiento obrero no tuvo luchas significativas, sino que hubo un espacio de no movilidad que se vio relativamente transformado en el periodo de noviembre de 1979 a agosto de 1983, en el contexto del sindicalismo independiente en el que grupos de trabajadores tomaron el control de los sindicatos, derrotando a los líderes impuestos por la CTM y la FTEQ; en este contexto los conflictos más relevantes del periodo fueron los de Celanese en noviembre de 1979 a abril de 1980, Kellogg’s en agosto de 1980 a enero de 1981, TREMEC en septiembre de 1980 a marzo de 1981, e industrias Astral en junio-agosto de 1983 (Flores, 1984; Carrillo Martínez & Lara, 2008; Carrillo, et al., 2014; Carrillo, 2016)

Para el sindicato de Paz y Trabajo, se comenzaba a hacer evidente que las acciones sindicales cobijadas por la FTEQ correspondían al partido oficial y a las instancias de gobierno y no a una reivindicación real de los derechos laborales (Gómez & Camacho, 2011). Situación que no estaba alejada de la realidad en tanto que autores como Flores (1984) mencionan que la FTEQ como Federación obrera nunca ha entrado en conflicto con las diversas autoridades gubernamentales o empresariales, por el contrario, la FTEQ cuenta, al parecer, con todo el apoyo de las autoridades del Trabajo.

De este modo, dicha Federación recomendaba como principio máximo no conflictuar las relaciones con otras instancias (patronales u otras instancias obreras) así como “ajustarse en definitiva a las exigencias requeridas por los cambios en la estructura de las empresas y de la exigencia social” (Flores, 1984: p. 127), de tal manera que las crisis, desempleo, etc., eran pensadas como cuestiones pasajeras que los trabajadores debían aceptar.

Es en tal contexto es que el sindicato Paz y Trabajo tuvo roces con tales posturas y con las violaciones a los derechos de sindicatos por la FTEQ, llegando al punto de tomar distancia de dicha federación aun siendo miembro fundador.

Sin embargo, y siguiendo a Carrillo (2016) El intento por impulsar un sindicalismo independiente en la industria queretana (no solo en Lanas Merino sino en otras empresas) acabo por minar dichos movimientos. Posterior a esta coyuntura de reivindicación sindical y salarial, la CTM retomó el control y redobló las medidas de orden y aseguramiento de la paz laboral en el estado.

Ahora bien, este el corporativismo queretano, es clave para entender la entrada de los contratos colectivos flexible en la entidad, en la medida que los sindicatos la aceptaron sin saber en qué consistía, ni cómo anticiparse a sus efectos, “flexibilizar se asumió como análogo a la renuncia de las costumbres de los trabajadores y la adaptación a las nuevas exigencias de la reconversión industrial (Carrillo, 2016: p. 6).

Con tal expresión del sindicalismo se pudo controlar a los trabajadores con mayor facilidad, reduciendo el conflicto y evitando situaciones que pusieran en riesgo la ganancia de los inversionistas, debido a que, como menciona Carrillo (2016)

La paz laboral y la oferta de un clima de tranquilidad son banderas sumamente cuidadas en la entidad. 55 huelgas registradas en 22 años, pero 47 de ellas concentradas en los turbulentos inicios de la década de los 90, son un buen referente para demostrar el control de los trabajadores.

De la cita anterior se debe decir que las 55 huelgas hicieron evidente la poca unión gremio obrero, porque en ninguna se plantearon la posibilidad de apoyo o huelgas por solidaridad, así mismo, evidencia el desconocimiento por la opinión publica de los conflictos, la poca propaganda para dar a conocer las razones de los paros.

De la misma manera, las huelgas de este periodo no afectaron a empresas grandes ni estuvieron ligadas a sindicatos independientes, por el contrario, la “paz laboral” obtenida con la reducción del conflicto fue aprovechada por el gobierno y los empresarios de diversas formas: para políticas de promoción industrial, para dar marcha a estrategias de modernización en las plantas de producción y para la exclusión de los sindicatos en las decisiones (Carrillo, Martínez & Lara, 2007; 2008). Ante este panorama, desde la academia se han intentado analizar las acciones colectivas de los trabajadores, situación que se mostrará a continuación.

El estudio de trabajadores, y sus acciones colectivas

En este apartado se busca construir un marco referencial de los estudios y escritos ligados a trabajadores y su acción colectiva, misma que puede ligarse al ámbito del sindicalismo. Se debe advertir que la revisión de literatura que se presenta no agota la discusión y producción académica ni busca hacerlo, sino busca delimitar parte de los debates que se han manejado del siglo XX a la fecha en este campo de conocimiento para confrontar las aproximaciones teórico- metodológicas con la sostenida en este texto.

La sociología del trabajo en México tiene un amplio aporte para problematizar la relación entre clase obrera, sindicalismo y trabajo que, para autores como Zapata (2000) inició, académicamente, intentando alejarse de las militancias a fines de la década de los cincuenta, como resultado de la realización de investigaciones empíricas que alcanzaron su concreción la década de 1970 con una perspectiva sociológica.

De este modo, para Zapata (2000) es necesario reconocer tres momentos relevantes en los estudios sociológicos del trabajo, que definió de la siguiente manera: 1) el remplazo de la ideología por el análisis de los procesos mediante los cuales la clase obrera se desarrolló con las migraciones, 2) análisis que se centraban en la constitución de los sindicatos, la participación política obrera, sus huelgas y la adaptación de los trabajadores a la vida fabril y urbana 3) la relación entre el sindicalismo y el Estado como el determinante fundamental de la participación.

Para el autor citado, el segundo momento, es decir, el análisis de las huelgas en Latinoamérica, transita por dos explicaciones. La primera pondera como importantes los factores económicos que repercuten en las disminuciones de los salarios en trabajadores y deterioros en su nivel de vida. La segunda explicación considera los actores políticos que condicionan el movimiento obrero, donde se promueven demandas

colectivas, en este el movimiento obrero es un actor político que busca equilibrar las fuerzas de la estructura política nacional.

En el caso mexicano las huelgas tenían por objeto movilizar a los trabajadores independientemente de cómo se estuviese comportando la economía, es decir, el conflicto recae en los lazos políticos que se sostienen con el partido en el poder a través de las confederaciones y sindicatos, "De manera que en ambos el peso de los factores económicos no era central para la explicación del conflicto laboral" (Zapata, 2000: p. 382).

Sin embargo, en otra oportunidad (Zapata 2012) el autor reconoce que en México fue indispensable distinguir entre la trayectoria agregada de las huelgas y los casos particulares en sectores y regiones específicas del país:

Esta distinción permite comprender por qué el conflicto laboral es generado por trabajadores de determinadas ramas de la producción, en ciertos espacios sociales y en momentos coyunturales particulares. En efecto, a lo largo del siglo xx estallaron conflictos que, en algunos casos, fueron también reprimidos, pero no porque el Estado los considerara fuera de la legislación laboral, sino por las tensiones propias de sus formas de participar en el pacto corporativo (Zapata, 2012: p. 86).

Las líneas ya mencionadas de análisis son igualmente rescatadas por De la Garza (2009) quien menciona que los estudios laborales hasta mediados de los ochenta abordaron el movimiento obrero, ya sea en escritos que fueron realizados por sus militantes y partidos de izquierda o en la tendencia academicista de pensar la relación de los sindicatos con el Estado. Como se puede pensar, en este tipo de estudios los principales actores eran los líderes sindicales, mostrando con ello que las acciones colectivas respondían a una lógica vertical, donde los liderazgos marcaban las pautas de los reclamos y las formas de hacerlo. Así mismo, estas se centraban en el ámbito legal, sin considerar otros espacios de acción.

Además, y según este mismo autor, con el ya mencionado corporativismo las opiniones se dividieron entre aquellos que consideran conveniente la alianza entre el movimiento obrero y el Estado, para impulsar un proyecto de desarrollo nacional que considerara lo popular, y otras que advertían de los peligros de la subordinación de los sindicatos al Estado.

Considerado esto, De la Garza y Melgoza (1996) se proponen organizar desde su perspectiva los Movimientos Obreros (MO), que desde su concepción comprenden tres elementos básicos que son: a) la organización, b) los liderazgos y c) una justificación ideológica que puede o no sustentar un proyecto de sociedad alternativa. Para estos autores

además los MO pueden clasificarse en tres modalidades, grupal, gremial y político-social definidas de esta manera:

1. El pequeño grupo de trabajadores que se moviliza para mejorar las condiciones laborales en el ámbito inmediato (los departamentos fabriles o de los talleres donde realizan sus actividades en los que despliega sus actividades cotidianas.
2. En los MO que se desarrollan en el conjunto de un establecimiento, empresa o rama industrial y que desbordan al grupo primario, dando origen a estructuras que pueden ser o no las propias de un sindicato.
3. Por último, aquellos movimientos que traspasan las contradicciones inmediatas generando un proyecto político o social alternativo.

Hacer un análisis desde la perspectiva que proponen estos autores significaría una visión de proceso y articulación de distintos niveles de realidad como la experiencia obrera inmediata, representada por los procesos de trabajo, relaciones laborales, relaciones sindicales y de la reproducción social, en conjunto con los procesos que trascienden la experiencia de los obreros tales como el proceso económico, dinámica político-estatal, dinámica de las grandes estructuras sindicales y de la cultura social y, por último, los procesos permiten ver las fases y desarrollo del movimiento donde son relevantes los datos de la gestación del movimiento, procesos de comunicación evolución de las movilizaciones, construcción de liderazgo, ideologías y proyectos, construcción de una identidad obrera en el movimiento, construcción de la noción de aliados y enemigos, etc.

La perspectiva que proponen fue fructífera hasta finales de los ochenta donde apareció como preocupación la temática de la flexibilidad del trabajo, mismo que a la postre representaría la derrota obrera frente al neoliberalismo (De la Garza 2009), así como una reestructuración productiva que implicaba la descentralización de las relaciones laborales al nivel de empresa, por lo que énfasis de la investigación laboral se dirigió hacia la fragmentación de los mercados de trabajo, el cambio tecnológico y de organización del trabajo (De la Garza, 2010).

Esta denominada “derrota” obrera, como ya se hizo mención, impactaría en términos de los sindicatos y su acción una declinación a nivel global al uso de la huelga como forma de negociación colectiva, afirmando que la disputa obrero- patronal ahora se dirige al lugar de trabajo sin llegar necesariamente a la huelga, Es decir, la negociación colectiva no ha terminado, pero se ha tensado por las presiones empresariales de descentralizar y desregular. (De la Garza, 2010: p. 24).

No obstante, contrario a lo que podría pensarse por las condiciones descritas, los estudios sobre trabajadores y su acción no dejaron de realizarse, sino que se diversificaron, a otros espacios no fabriles, en una perspectiva denominada no clásica, es decir, lejos de la gran industria.

Para De la Garza (2011) esta diferencia se da en la medida en que las perspectivas que abordaban el trabajo estaban atadas a las concepciones teóricas relacionadas con el trabajo asalariado, es decir, las posturas neoclásica y marxistas para la cual no hay otro trabajo a considerar sino el que se cambia por un salario, realizado en la industria de corte taylorista-fordista, lo que llevo a una mirada restringida del concepto de Trabajo.

No obstante, la tendencia mostrada por De la Garza (2013) es a la generalización de trabajos “no clásicos” tiene que ver con trabajos no anclados al espacio fabril, en donde las interacciones del trabajador con los clientes son claves e indispensables para que se realice la producción y se tenga el producto. Ya sea porque se generan símbolos y se transmiten al cliente, o porque el producto es la interacción misma. Esto porque parte importante del trabajo no clásico es la producción e intercambio de símbolos (cognitivos, emocionales, morales, estéticos).

Esta es una vuelta de tuerca necesaria para mostrar que la acción de los trabajadores, ya no se da exclusivamente desde el ámbito del sindicalismo que emerge en condiciones de asalariamiento, sino en otras colectividades que si bien no tienen el respaldo legal que tenían los sindicatos en el ámbito del trabajo clásico, aun sostienen la lucha por los intereses de los trabajadores en ámbitos como los servicios.

De este modo se abrió una observación en la cual la acción colectiva y lucha de los trabajadores puede no estar situada en el mundo del trabajo asalariado, pero continua ligada a él, aunque sea de forma mínima, es decir, procesos en los cuales se detonan movimientos sociales en otros espacios extra laborales (la calle, el barrio, las plazas) pero siempre con un referente en lo laboral, ejemplo de ello son los movimientos de los Sin tierra en Brasil o los piqueteros en la crisis argentina. De este modo, autores como De la Garza (2005) describen: que en la constitución de movimientos sociales influyen otros mundos de la vida, no solo el trabajo.

Tal discusión es relevante en la producción de textos académicos, porque implica comprender que el trabajo sigue generando identidad a partir de las experiencias situadas que tienen los actores sociales, a las cuales hay que acercarse –como investigadores– desde un enfoque relacional e intersubjetivo para comprender como las condiciones de posibilidad para su acción están ancladas a su cotidianidad. Desde estos referentes se construyó una aproximación en la que se sostiene como supuesto que las acciones de trabajadores pensadas como proceso y

agencia, tienen periodos donde se construyen solidaridades y afectos, previo a su emergencia en el espacio público, adentrándose, de este modo a un período que, paradójicamente, no ha sido registrado o tomado en cuenta por los autores que le han dado seguimiento al conflicto laboral de Lanás Merino: el periodo productivo de la fábrica y el proceso de trabajo que implicaba, en el cual se conjugaron estructuras sindicales, y significados compartidos sobre el trabajo y las injusticias en él que a la larga, consolidarían una lucha por más de 12 años.

Lo estructural del conflicto

El planteamiento metodológico para la recolección de información sobre Lanás Merino tuvo como énfasis principal la reconstrucción de la realidad social, inspirado principalmente en el posicionamiento configuracionista de Enrique de la Garza (2018), autor que, al explicar las acciones colectivas en el mundo del trabajo, busca comprender la relacionalidad entre los niveles de realidad estructural, subjetivo y de interacción de los actores sociales (De la Garza, 2011).

En el trabajo de campo se rescató la experiencia de ocho trabajadores que siguen involucrados activamente en la huelga, realizando suplencias, acompañando en la guardia y haciendo aportaciones económicas; participaron además el secretario general del sindicato, el asesor legal del sindicato y dos representantes de colectivos que han apoyado al movimiento tanto en sus primeros años, como más recientemente. Dicha información se trianguló con fuentes hemerográficas y revisión del contrato Ley⁴ que regulaba las relaciones laborales en Lanás Merino.

De este modo, es innegable que existen presiones de raíz estructural en el conflicto. Una de ellas tiene que ver con el estado general de la industria textil en esos años (entre 2000 y 2006), puesto que la competencia con China comenzó a verse como un problema para los textiles, promulgándose una idea de una crisis generalizada. Por ejemplo, tan solo en el año 2002, se hablaba del cierre de 800 de las mil 600 empresas instaladas en territorio mexicano, lo que habría provocado la desaparición de 15 mil plazas laborales (Morales, 2002).

Para la parte legal del sindicato, la entrada de productos chinos golpeó tanto a la industria textil mexicana por el proceso de

⁴ Contrato Ley de la Industria Textil del “Ramo de la Seda y Toda Clase de Fibras Artificiales y Sintéticas”, en su versión del año 2004.

reestructuración en el país, mismo que dio paso a un proyecto de capital financiero especulativo, reflexionando de la siguiente manera:

¿En qué rama industrial podíamos competir con Canadá o Estados Unidos? En ninguna, entramos en desventaja en ese sentido, lo único que se estaba ofertando ahí era la mano de obra barata, condiciones estructurales para que Canadá o Estados Unidos vinieran a invertir a México, instalaran sus empresas y ganaran ellos (González en ENT-JLG-120319).

De acuerdo con Brígida García (2001) la reestructuración económica, fue un proceso relacionado, con la orientación hacia el exterior de la economía mexicana, que desde 1986 se hizo presente con el ingreso de México al Acuerdo General de Aranceles y Comercio (GAAT, por sus siglas en inglés), y que para 1989 dio paso a las negociaciones para establecer un Tratado de Libre Comercio con Estados Unidos y Canadá. Lo anterior entra en consonancia con un periodo denominado la Gran Transformación”, coyuntura que devino en las últimas décadas del siglo XX donde sucedieron movimientos en los distintos ámbitos sociales con repercusiones en lo laboral:

En el nivel de los modelos económicos la caída del Keynesianismo y el advenimiento del neoliberalismo; en los procesos de producción y los mercados de trabajo, la reestructuración productiva y de los mercados de mano de obra hacia la flexibilización; en el funcionamiento del Estado y la relación con las clases sociales, el alejamiento entre organizaciones de los trabajadores y el Estado Neoliberal que substituyó en América Latina al desarrollista, en países con gobiernos civiles y en los otros, el fin de las dictaduras militares, la transición a la democracia y finalmente la instauración del Neoliberalismo civil en los noventa.” (De la Garza, 2009: p. 6).

Para Bensusán y Middlebrook (2013), en México, la entrada de esta transformación fue resultado de un esfuerzo realizado en los periodos de Miguel De la Madrid (1982-1988) y Salinas de Gortari (1988-1994) por responder a la deuda y adoptando un nuevo modelo económico caracterizado por la liberalización, estimulando la exportación de

manufacturas, pero trayendo como consecuencia la promoción de trabajos precarios y flexibilizados.

Es decir, con la llegada del neoliberalismo también se flexibilizó el sistema de relaciones industriales, buscando eliminar las protecciones de las leyes laborales y de la contratación colectiva, situación que limitó los pactos con los sindicatos (De la Garza, 2013). En este mismo tenor, Palomino (2004) argumenta que la imposición de la idea de la flexibilidad laboral, implica además la erosión de las garantías y protecciones establecidas en el Derecho del Trabajo, y sus regulaciones sobre la extensión de la jornada de trabajo, sobre la duración de los contratos y/o formas de salida.

Por supuesto, dicho proceso no es exclusivo de este ramo industrial, sino que como lo apunta Nieto (2005), después de 1982 con la transformación del esquema de relaciones laborales con que venían operando las plantas industriales del país, se apertura un nuevo escenario, la planta industrial mexicana quedo reducida por efecto de la reconversión, introducción de nuevas tecnologías, racionalización y desmantelamiento de la planta paraestatal, o simple y llanamente por no poder competir en un contexto de apertura comercial con productores extranjeros.

El resultado, como lo menciona el autor, ha sido no solo el desempleo obrero, sino la desindustrialización del país en una escala que no se ha conocido. En las zonas fabriles eran comunes los despidos, las liquidaciones y jubilaciones forzadas, la disminución de turnos y finalmente los cierres de fábricas que no pocas veces ocultaban verdaderos paros patronales.

De este modo, la intención del dueño de la fábrica por reducir las ventajas otorgadas en el contrato ley y realizar un contrato colectivo con prestaciones menores o con las mínimas marcadas por la Ley Federal del Trabajo se inscribe en el amplio contexto de la flexibilización de las contrataciones laborales por las que atravesó el país. Dicha parte estructural del conflicto suele quedar omitida en las ya de por si escasas referencias que existen sobre esta huelga, en una entidad que presume como bandera de progreso y competitividad su paz laboral⁵ y donde, como lo marca Carrillo (2016), la entrada de los contratos colectivos flexibles

⁵ En el plan de desarrollo estatal 2016-2021 se exaltan las condiciones de empleo de la entidad federativa, argumentando que las misma son posibles gracias a su clima de paz laboral “ya que en los últimos años no se han registrado huelgas.” (Poder Ejecutivo del estado de Querétaro, 2016:56).

estuvo ligado al sindicalismo que los aceptó sin saber en qué consistían, ni cómo anticiparse a sus efectos.

En este sentido, las negociaciones de corte corporativistas se dieron entre la “Nacional textil” o, propiamente dicho, la Federación Nacional del Ramo Textil y otras Industrias (F.N.R.T.O.I.) y el patrón, mismas que llevaron a las limitaciones de prestaciones en el contrato colectivo. La primera de ellas fue derogación de la denominada mutualidad, prestación establecida en el artículo 59 del Contrato Ley donde se establece que un organismo sin fines de lucro, con personalidad jurídica propia, administrará las aportaciones realizadas por el patrón con el objeto de incrementar las pensiones que otorgue el Instituto Mexicano del Seguro Social por vejez, cesantía en edad avanzada e incapacidad permanente total. En este sentido se acordaría con el patrón que la cuota no se pagaría al organismo, sino directamente a los propios trabajadores, pero después de pocas mensualidades otorgadas a los mismos ya no les fue pagada.

Acordado lo anterior, se intentó avanzar a otras prestaciones, por lo que, como se narra en las entrevistas, a los trabajadores se les amenazaba con que el trabajo ya era insostenible, que ya no se podía trabajar bajo esas condiciones de competencia con productos chinos, por lo cual, si querían conservar el empleo era necesario liquidarlos y recontratarlos bajo otro esquema.

No obstante, los trabajadores, el secretario general de Paz y Trabajo y los asesores legales del sindicato sabían que ni la crisis de la industria textil, ni la diversificación de la industria en Querétaro eran suficientes para justificar tal pretensión patronal, pues el producto principal que se generaba en la fábrica, es decir, el ‘hilo de fantasía’, contaba con un mercado consolidado y competitivo en donde se exportaba a países de Europa y Latinoamérica, <a diferencia de otro tipo de industria textil como la del algodón o la seda que quebraron. En tal sentido, y en una decisión que buscó generar autonomía en las decisiones del sindicato, se decidió asumir el control de las decisiones sindicales, reduciendo el margen de acción que la Nacional Textil y su representante Gustavo Estrada tenían y habían operado desde tiempo atrás:

Este señor que estaba en ese momento [Gustavo Urbina], era el que tomaba las decisiones: si se hacía huelga aquí y si reclamabas algo [...] él era quien decidía, a pesar de que hubiera un comité de aquí dentro de la empresa, pues era como las mafias que hay todavía que así se manejan, tú tienes un sindicato visible dentro de la empresa que la gente lo conoce pero atrás de ellos hay otro que son los que toman las decisiones, son los que se ven casi con los patrones, a ellos

nada más les dicen ¿sabes qué? se determinó esto y tu nada más comunícale a la gente y a ver cómo le haces [...] Cuando yo inicie en el comité, pues yo ya había detectado esa falla que había ahí, entonces a este señor pues lo hice a un lado, a él se le tenían que pagar cuotas, entonces yo le deje de pagar las cuotas, empecé a echarme el paquetillo con él de no pagarle (Rojas, J. en ENT-JLR/FC-250319).

Como se hacía mención con anterioridad, un estudio solamente enfocado a los liderazgos sindicales, haría énfasis en dicha decisión como un punto central que posibilitó la huelga en Lanás Merino, pues con autonomía sindical y sin el peso de la negociación 'pro-patrón' que representaba la nacional textil las negociaciones podrían establecerse en otro tenor, sin embargo, la realidad social no es unicausal, y existen también niveles de realidad mesosociales que permiten articular las problemáticas.

En este caso, sale a relucir, a nivel empresa, cómo los cambios en la regulación laboral implicaron también cambios en el control del proceso de trabajo que llevó a reclamos como: "no contar con el equipo de seguridad necesario para desempeñar su trabajo y no recibían el aumento salarial que reclamaban conforme a derecho, otros trabajadores reclamaron el pago de vacaciones que no habían tomado." (Paredón, 2017), sumado a que "La empresa se negaba a pagar las cuotas del Infonavit, las jornadas de trabajo rebasaban las 45 horas sin pago de tiempo extra...casos de acoso sexual a las trabajadoras por parte de los supervisores, contratación de eventuales, omisión del pago mutualista, etc." (Isla, 2013).

Las presiones en el proceso de trabajo y la infrapolítica como forma de resistencia

De un modo meramente objetivo-material y siguiendo la propuesta de Noriega & Villegas (1989) el proceso técnico de trabajo en Lanás Merino implicaba la transformación del objeto (fibra textil) en producto final (hilo de fantasía y/o estambre), en un proceso donde se incluyen otros elementos como las herramientas, maquinaria, instalaciones del espacio; la actividad humana que demanda al trabajador un esfuerzo físico o mental, según sea el caso, y la organización o división del trabajo. Cosa que se puede comprender de la siguiente manera:

[Era fabricar] el hilo aquí desde cero, o sea que a nosotros nos llegaba la paca de fibra [...] haz de cuenta como bolitas de queso Oaxaca y venían ya las mechas así, enrolladas, desde ahí empezamos a hilar, hacer más delgada esa mecha y después más delgada hasta que se hacía hilo y después de hacerlo delgado ya le pones otras hebras para darle más resistencia, hacerlo más grueso u otros efectos de fantasía que se le daban. Ese es el primer paso: hilar para después pasar al área de torcido, donde se retracta el material, depende de lo que vayas a hacer se retracta o se vaporiza para como esponjarlo, inflarlo, y para que no pierda su elongación. Ya después viene el proceso de la tintorería donde lo tiñen donde lo secan; ya después pasa al enconado final donde se encona en cono de cartón y sale para la venta, obviamente después de las respectivas fases de revisado y toda esa cuestión de calidad que tenía que pasar (Uvias, A en ENT-AU-130219).

Cabe decirse que cada uno de estos pasos tiene sus especificidades, por ejemplo, el proceso de torcido, consistía en estar uniendo hebras, pasarlas a un frotador, para lo cual se utilizaban máquinas de hilar o trociles que eran cuidados por los trabajadores, en una labor que no requería una carga física extenuante, sino una atención constante en la maquinaria para que la hebra no se rompiera.

Por otro lado, el trabajo en tintorería implicaba realizar las fórmulas otorgadas para hacer el proceso del teñido, mismas que cambiaban según el color y material que se usara:

Aquí está tu receta, ahí están los productos que lleva, lleva un color, dos colores, dependiendo el tipo de hilo, la escala como iba a ir subiendo la temperatura; Un acrílico se subía la temperatura a 70 grados a subir la temperatura 88 a 92 grados y era un color clarito, si era un color oscuro hasta 106 grados. Ahí se mantenía 30 minutos y de esos 30 minutos, se enfriaba a 80 grados, se destapaba la máquina, se le sacaba muestra, la secaba, se la llevaba al supervisor que la checara con el muestrario del cliente y ya si estaba bien me decían: enjuagar y suavizar. Sino que le faltó, le llamábamos matizar, ya sea que le faltara rojo, azul, amarillo, dependiendo y ya se matizaba a 92 grados o a 106 igual, pero ese era el proceso. (Pintor, A. en ENT-AP-150219).

Cabe mencionar que el proceso de hacer diferentes acabados y colores estaba influido por el cliente, que era quien decidía el material y colorido a partir del catálogo que se les mandaba, dando el visto bueno respecto o en dado caso, decidía como debía hacerse. Por su parte, el tercer proceso previo al transporte y comercialización del producto elaborado era el enconado final, el trabajo tenía que realizarse de la siguiente manera:

Los conitos de estambre era llenar esos conos bueno eh era hilo, ya de ahí se pasaba a uno que se llama urdido ahí juntaban todos los hilos ya de ahí sacábamos unos carretones, ya luego iban digamos de a dos tres hilos ya se iba trenzando para lo que era hacer el estambre más grueso (Pérez, P. en ENT-SP-310319).

No obstante, y aunque reconstruir el proceso anterior es importante -sobre todo en un ámbito donde las referencias bibliográficas o hemerográficas no lo toman en cuenta-, se debe decir que estos elementos del proceso técnico de trabajo no están desligados de la toma de decisiones patronales, que en un acto práctico y racional para cumplir los objetivos de la organización (Simon, [1945] 1982) buscaban minimizar los costos de producción y elevar los ritmos de trabajo para maximizar la ganancia.

Es decir, como apunta Enrique De la Garza (2018) es necesario ver el proceso de trabajo como una actividad que genera en interacciones, y que, además, no puede ser desligado de una racionalidad general fincada en las ganancias de la empresa capitalista, que implicaría intercambios simbólicos y de poder (De La Garza, 2011).

Con ello, se vuelven comprensibles algunas cuestiones que para los entrevistados se convirtieron en complicaciones para su labor. Por un lado, se resaltaba, en términos de las maquinarias con las que operaban, que el patrón no tenía mucha consideración por darle mantenimiento a su mobiliario, por lo que aun con maquinaria que consideraban “obsoleta” (Uvias, A en ENT-AU-130219) o que llegaba a la fábrica “toda destripada” (refiriéndose a mal armadas y/o sin instrucciones para su uso) los trabajadores tenían que ver como “echarlas a andar” (Valverde, J. en ENT-JV-070419), es decir, tenían que adaptar constantemente estrategias para seguir produciendo y realizar su labor cotidiana.

Lo mismo se podía decir de los equipos de seguridad otorgados a los trabajadores, mismos que reconocen, fueron insuficientes para desempeñar su trabajo, pues consistían únicamente en zapatos de

seguridad cuando en otros trabajos o empresas con las que han tenido contacto se les otorga a los trabajadores equipo como casco, tapones para los oídos o gafas, fajas, guantes “tejidos”, etc. Incluso era posible observar que parte de las medidas de seguridad atendían más a una suerte de creencias que a medidas efectivas que ayudaran a preservar la salud en el trabajo. Para muestra el testimonio de uno de los trabajadores del departamento de tintorería:

Pues tanto, así como equipo de seguridad no, nos daban lo básico, una mascarilla, luego nos daban leche, chocolate cuando se blanqueaba también el material porque ese es otro tipo de proceso [...] Supuestamente para protegernos de los cloros, los blanqueadores. La leche ayuda mucho, se hace como una capa y no perjudica tanto (Pintor, A. en ENT-AP-150219).

Aunado a ello, se pudieron reconstruir algunas de las narrativas sobre los malos tratos recibidos por el personal de confianza de la empresa quienes se sentían con libertad de generar presión sobre el ritmo de trabajo, expresándose mal del empleado de la empresa al decirles que “eran como animales que había que pisotear para que trabajaran” (Uvias, A. en OBS-SP-310319), con ello la exigencia de trabajo es recordada de modo amplio por los trabajadores al comentar que:

Si, te presionaban bastante pues, andaban vuelta y vuelta tras de los trabajadores a pesar de que veían que estabas trabajando de todos modos iban y por algo te decían cualquier cosa como para meterte presión, y había gente, por ejemplo en el área donde yo estaba, luego las hacían hasta llorar a las compañeras de que no sé qué les dirían, que la veían trabajado y les decían algunas cosas y luego ya nada más las veías que se ponían a llorar [...] a algunos compañeros creo que les decían “asómate allá afuera para que veas cuantos están formados esperando a entrar a trabajar aquí, si no quieres trabajar ahí hay más o no estás haciendo lo que te estamos diciendo”. (Rojas, J. en ENT-JLR/FC-250319).

De esta larga cita hay cosas que resaltar, por un lado, se muestra el uso de la amenaza para aumentar la productividad, situación que no deja de tener impactos psicológicos inmediatos, como el hacer llorar al

personal, o, a mediano plazo aumentando los niveles de estrés, esto aunado a la sobrecarga de trabajo, lo cual pudo convertirse en un factor de riesgo para los trabajadores.

Sin embargo, y dado que el poder genera resistencia, el constante acoso de los supervisores llevó a los trabajadores a dotarse de formas de estrategias en el ámbito cotidiano, ejemplificando lo que en otras experiencias fue denominado como “el arte de demorar”: demorar para reponer fuerza de trabajo ante las condiciones de temperatura, ante la disposición de tiempo completo a la que se tienen que enfrentar y que les impide conciliar una jornada de sueño reparadora y ante la mala postura del trabajo monótono que parece nunca detenerse (Leite, 2011).

El caso de Lanás Merino, no desmerece un análisis similar sobre este tipo de situaciones en donde se le añade un matiz de colectividad, porque los trabajadores colaboraban con otros compañeros para reponer la sobrecarga de trabajo, en la narración de una de las compañeras entrevistadas recuerda como era:

Pues yo paraba tantito la maquina mientras iba a dar una vuelta a las otras y hacia el cambio y luego ya paraba, y así poco a poco me la llevaba, pero le buscaba la manera, o ya otra compañera me iba y me echaba la mano, ya llegaba paraba y cambiaba (Bautista, J. en ENT-JB-090419).

No obstante, la resistencia que comenzó a gestarse en estas situaciones de control del proceso iba más allá de demorar a la exigencia del trabajo, extendiéndose a otras prácticas que autores como James Scott (2004) denominaron “infrapolíticas”. Este concepto parte de la idea de que mientras más grande sea la desigualdad entre dominados y dominadores, más posibilidad existe de que surja un discurso oculto, que abarcan desde los rumores, el chisme, los cuentos populares, las canciones, los gestos, los chistes, los robos, quema de producción, entre otras cosas, que sirven para que los menos favorecidos en la relación de poder insinúen sus críticas al tiempo que se protegen en un espacio oculto o fuera de escena.

Dicho espacio oculto estaba representado en los departamentos, el comedor donde se convivía y se producían los discursos entre los compañeros, que desembocaron en pocas ocasiones en reclamos directos en tono burlesco a los propios supervisores. Para muestra, una anécdota recordada por uno de los entrevistados aborda dicha situación pues le muestra a su supervisor que la productividad no está por encima de las propias necesidades del trabajador y que los ritmos de la productividad no siempre se adaptan a los ritmos de la vida:

Un tiempo que faltó una persona en su departamento, me mandaron a mí, yo ya había estado en ese lugar y era un lugar donde se trabajaba con vapor, se retracta el hilo para darle su mayor dimensión y no se elongue [...]y le digo [a su compañera de departamento] “oye ya vine maguito”, “pero ahí está Florencio”, dice -el supervisor en ese entonces- y ya vez que es bien ojete, ¡ah!, le digo, “que chingue su madre, yo ni me meto con ese Güey si no se mete conmigo”. Pero ese día llegó y no me acurdo que estaba regañando y pues a lo mejor te da pena o coraje ajeno y le digo, “pinche mono culero”, así dije entre mí, entonces me fui al baño y me valió madres deje la maquina sola, y como se trabajaba con vapor pues te imaginas todo el vapor sin nada de hilo, todo para el aire y llega el pinche supervisor, luego después del baño y me dice la compañera, “ay Arturo ¿qué crees?, que vino Florencio bien enojado, no pues que dónde estabas y le dije que te habías ido al baño y se enojó”, y dije entre mí “ah que chingue su madre pinche culero”, y ya. Regresó, ya estaba en la máquina y dice “¿qué paso? ¿Dónde andabas hijin?” y rascándose las costillas el güey, su pinche costumbre, “¿cómo que donde andaba? en el baño, ¿por qué?”, “no pus mira la maquina está sola, que no está trabajando ¿o qué?”, “¿pues qué quieres güey? ¿Qué me la lleve a cagar o qué?” (risas). (Uvias, A. en ENT-AU-130219).

En esta narración se ilustran además las ofensas que los trabajadores les hacían a los supervisores, sin que estos se dieran cuenta, así como los pensamientos para sí mismo que tenía el trabajador sobre la situación injusta que estaba observando (el que el supervisor regañara a su compañero).

Algo que hay que resaltar es que en el trasfondo de estas acciones aparece nuevamente la importancia del trabajo, es decir, no son situaciones que se presenten como una acción directa para desestabilizar al patrón y los supervisores, sino que buscan negociar en lo más próximo su propio valor como trabajadores:

Bueno uno nada más los toreaba, uno como hombre pues de repente si les decías cualquier cosa o los tirabas ora sí que “di lo que quieras”, porque a pesar de todo uno estaba trabajando. Yo cuando todavía no entraba en funciones así en el comité, estaba como trabajador, pues yo les decía “pues si no te sirvo córreme” [...] nosotros afortunadamente nunca nos dejamos nosotros siempre los trajimos en jaque a ora sí que a los

representantes y al patrón, no nos hemos dejado humillar más que nada porque era lo que tenían, humillar al sindicato al comité, o sea les decían hasta de que se iban a morir y nadie de los antiguos comité se les ponían al tú por tú no (Rojas, J. en ENT-JLR/FC-250319).

Ahora bien, visto con más detenimiento podría preguntarse ¿por qué sería importante retomar y visibilizar estas prácticas? Si bien por un lado muestran una resistencia sutil, que nos recuerda que más allá de las condiciones existentes hay condiciones de posibilidad para los trabajadores de nivelar -al menos en lo imaginario- la relación entre explotador y explotado, entre dominador y dominado o en este caso entre trabajador y supervisores, lo cierto es que este tipo de expresiones ocultas alimentan y potencian las formas de resistencia públicas.

Para el propio Scott, “Ni las formas cotidianas de resistencia, ni la insurrección ocasional se pueden entender sin tener en cuenta los espacios sociales cerrados en los cuales esa resistencia se alimenta y adquiere sentido” (Scott, J. 2004: 45), es decir, con esto se muestra que la acción de los trabajadores no inicia con la propia huelga, ni se reduce a ella, sino que emerge de las condiciones de trabajo adversas, de una forma de respuesta sutil al poder que ejercían los supervisores y de un elemento que dio pauta a la organización. Queda conocer entonces cuál fue ese paso decisivo de lo privado a lo público, en donde el tema de los significados compartidos, es decir, la subjetividad, toma gran relevancia.

Trabajo que se aprecia, trabajo por el que se lucha

Llegados a este punto se debe decir que ni las explicaciones estructurales ni la mera exposición de las injusticias y las malas condiciones donde se realizaba el trabajo son suficientes para comprender la emergencia y sostenimiento de una huelga tan prolongada, por ello es necesario comprender la construcción de significados compartidos como articulación de las acciones colectivas, ya que como lo menciona De la Garza (2011: p. 19) “entre estructura y acción social media la subjetividad, entendida como proceso de dar sentido que echa mano de códigos culturales mediante la formación de configuraciones de sentido para las situaciones concretas, en un espacio viable de significaciones más que de determinación cultural”.

No obstante, si se entra al terreno de la subjetividad y los significados, lo primero que es necesario resaltar es que, aunque hay grandes aportes desde el campo psicológico o sociológico, por el tipo de

estudio realizado es menester recuperar una perspectiva que no se reduzca a procesos mentales o reducidos a una expresión refleja de los procesos macrosociales. En este ámbito, con autores como Carrillo (2010) se comprende que la subjetividad es polisémica y potencialmente articulable con prácticas o acciones. Concretamente dicho autor define los campos de la subjetividad a partir de cinco procesos: "1) Conocimiento en tanto proceso cognitivo que incluye la información y su jerarquización; 2) normas y valores, a manera de las teorías tradicionales de la cultura, 3) lo estético; 4) los afectos; 5) el razonamiento cotidiano" (:94).

En este sentido, cabe mencionar que lo primero que se significa respecto a la huelga es el trabajo mismo que se desempeñaba, en donde a pesar de las condiciones adversas en que se realizaba, tenía un espacio para la autorrealización y estabilidad en otras esferas de su vida como la familiar, por tanto, habría que defenderlo. Es decir, para los trabajadores de Lanas Merino la maquinaria obsoleta y material que en ocasiones era de bajo costo y calidad les invitaba a reinventarse y a hacer uso de sus habilidades, lo cual evoca un valor agregado a ellos como trabajadores y al producto realizado al final del proceso productivo, para muestra de ello se traen a cuenta dos testimonios de trabajadores que dialogan en ese tenor:

No es por dárnoslas de chingones, pero tenía gente muy muy capacitada en todo, en todo, en todas las áreas, los mecánicos le dabas hojalata y te regresaban una escultura, a ese grado eh, luego mucha vez [sic] trabajan con desperdicios, dice uno pues no tiene nada de malo reutilizar, pues sí, pero ya te reutilicé 3 o 4 veces hasta ese grado llegaba la capacidad de los compañeros del taller y la capacidad de todos porque nosotros (Uvias, A. en ENT-AU-130219).

Fue un proceso muy bonito, a mí en lo personal si me gustó [...] vi como salía el material, ya hecho quesito, ya ahí se mira bien, digamos todos los colores de cono a cono y fue lo que más me gustó, ponerlos en los carros de pico ya así ya para la venta, o sea, era una hermosura ahí, es por eso que digamos que yo elegí ahí. (Pérez, P. en ENT-PP-220319).

En términos de lo discutido sobre los significados, se pueden evocar los planteamientos de De la Garza (2009) y Noguera (2002), sobre el concepto ampliado de trabajo. Para el primer autor el trabajo y como se ha podido mostrar, el trabajo es una construcción social, con relaciones de poder y significados, donde el trabajador no solo es mano de obra, sino sujetos que significan el trabajo y lo que lo rodea, llámese la familia, territorio o las amistades laborales o fuera de ellas (De la Garza, 2009).

Para el segundo autor es importante trascender el concepto reducido de trabajo, que es aquel que sólo considera posibles recompensas extrínsecas de la actividad, en una actividad puramente instrumental, que no puede dar lugar a autorrealización personal alguna y buscar pensarlo como:

medio de solidaridad social y de autorrealización personal; [Para lo cual] el concepto amplio tiende a incorporar así las tres dimensiones o racionalidades que pueden estar presentes en la acción humana: cognitivo-instrumental, práctico-moral y estético-expresiva (Noguera, 2002: p. 146).

De este modo, en la cara subjetiva del trabajo, donde los significados se hacen presentes, hay que, menciona la realización personal como una de las cuestiones importantes que les evoca el trabajo: “Recuerdo con mucho cariño el trabajo, porque me gustó mucho, que había de todo, pero sobresalí mucho con el trabajo, que, sin el trabajo, no sé qué sería de la vida, eso es lo que le puedo decir.” (Bautista, J. en ENT-JB-090419). Ello lleva a preguntarse ¿Qué otros significados que pudieron obturarse en el trabajo de campo? Pues bien, de los más visibles en las entrevistas pueden mencionarse por un lado el significado de compañerismo que les evocaba su labor y las relaciones establecidas en la fábrica.

Este caso es realmente importante en el desarrollo posterior del conflicto pues fue donde se establecieron los lazos de solidaridad que a la larga permitiría la gestión, explosión, desarrollo y sostenimiento de la huelga durante 12 años, en donde se concluye que ese estar y resistir juntos estaba mediado por haber sido compañeros de años (Pintor, A. ENT-AP-150219), y por las buenas relaciones que existían en la fábrica (Bautista, J. en ENT-JB-090419), situaciones que alguna manera sobreponían a los trabajadores de las condiciones en las que operaban así como de las exigencias que el propio trabajo implicaba, tal como lo expresó uno de los actores entrevistados: “Si pues era algo agradable trabajar aquí. Si, de convivencia y trabajo [...] porque había presión de los jefes, pero también había ratos que era agradable estar aquí” (Juárez, F. en ENT-FJ-310319).

Ahora bien, pensar un trabajo de modo ampliado, con significados y valoraciones no reducidas a la ganancia por la labor, conlleva tener un concepto ampliado de sujetos laborales ampliados, que son aquellos cuya acción colectiva no depende solamente de la experiencia, organización, demandas laborales, sino que se retroalimenta de espacios y tiempos no

laborales (De la Garza, 2005: p. 15), de modo que esferas como la vida cotidiana, el mundo del ocio o la esfera familiar se tornan relevantes.

Volviendo a la mirada de los trabajadores, es interesante obturar cómo el conflicto encuentra su punto más alto cuando se traspasa a su vida cotidiana, a partir de la afectación a sus ingresos y la omisión de pagos a instancias como Infonavit que tuvo repercusiones en lo familiar. En el decir de los entrevistados, ellos no se habían dado cuenta pues cada ocho días, como se establecía en el contrato ley, que recibían su pago se les descontaban la cuota correspondiente a dicho instituto, sin embargo, el patrón no lo reportaba al mismo. Sería hasta que empezaron a llegar requerimientos de pago, citatorios y órdenes de desalojo a los domicilios cuando los trabajadores se dieron cuenta de la gravedad del asunto, al respecto se comentó: “Encabronadísimos, es el sentimiento que yo pienso que es el sentimiento de cualquiera” (Uvias, A. en ENT-AU-130219).

Por supuesto, queda la reflexión de esa última frase: la apertura de otra veta subjetiva: el ámbito de las emociones como forma analítica y no como un mero telón de fondo en la acción colectiva, mismo que para autores como Jasper (2012) influyen en las actividades de protesta a cada una de las etapas que esta tiene: ayudan a explicar por qué los individuos se unen a de protestas o acciones colectivas, así mismo otras emociones se generan durante las actividades de protesta, incluyendo lazos afectivos entre los miembros y sentimientos a las instituciones, gente, y prácticas fuera del movimiento (Jasper, 1998), es decir, según el propio autor, la aparición de las emociones influye en si un movimiento continúa o decae y, de ser así, cuándo lo hace.

En este sentido, la indignación es el núcleo de la opinión, el corazón de la protesta, es lo que permite que las personas salgan a las calles y permanecer en ellas. La indignación es lo que permite salir de la rutina cotidiana e intentar transformar la realidad, los movimientos sociales están animados por las emociones, pero normalmente inician con sentimientos negativos, es más fácil expresar nuestro malestar, desaprobación o repugnancia moral. Es más fácil hablar de esto que articular algún principio o ideología, algo que justifique nuestro malestar o que empiece a delinear alternativas. Por eso los movimientos sociales casi siempre son movimientos de protesta, en contra de algo y poco a poco se transforman a estar a favor de algo (Jasper, 1998).

De este modo, en el ámbito emocional de la protesta, aquellas denominadas “negativas” no son suficientes para explicar la acción porque en vez de a una movilización pueden llevar a los sujetos a la desesperación o a la pasividad, por lo tanto, deben existir emociones positivas como la esperanza, que puedan construir proyectos basados en solidaridades,

observando entonces polos emocionales, uno negativo y otro positivo, que funcionan para Jasper como una batería moral (Jasper, 1998).

Así, para el día 10 de abril de 2007 se da inicio a la huelga que hasta hoy sigue vigente, en donde la omisión de pago de Infonavit fue de las últimas y más importantes de las situaciones que detonaron la huelga las diversas causalidades revisadas hasta aquí, es decir, el apoyo sindical, los malos tratos, la maquinaria deficiente, las omisiones de pagos, la dignidad que sentían por su trabajo encontraron un desbordamiento con los avisos de desalojo, que generó malestar en los trabajadores.

El cómo esas emociones se convirtieron en solidaridad, compañerismo y amistad para sostener la huelga quedará para otro texto, por ahora se debe recalcar como la investigación buscó mostrar que la lucha de los trabajadores de Lanas Merino no solo se lleva en el espacio jurídico, sino en múltiples frentes, y que a partir de la agencia de los sujetos, quienes tienen la posibilidad de decidir, de planificar y pensar un proyecto colectivo, con condiciones estructurales que presionan pero no determinan, y que a su vez está mediado no solo por los liderazgos sindicales y su estructura, sino por los significados del trabajo y su dignidad, por la solidaridad y por la importancia de otros mundos de la vida como la familia que se significan y consolidan en emociones.

Otras posibilidades se aperturan

Con todo lo anterior se pueden enumerar algunas cuestiones preliminares, que más que cerrar y concluir, apertura nueva interrogantes y planteamientos a ser desarrollados desde disciplinas en ciencias sociales como la psicología social, sociología, antropología, etcétera:

1. El trabajo sigue generando identidades a tal punto que por los significados compartidos del mismo se puede generar y sostener una acción colectiva por más de 10 años en donde el referente o ganancia principal es el reconocimiento de los trabajadores y su dignidad como tales.
2. Teóricamente es necesario ampliar el concepto de acción colectiva, más que las simple recursos y metas definidos en colectividad, es necesario rastrear su surgimiento y consolidación a través de la construcción de esquemas analíticos caso por caso, en el cual se pueda dar la construcción de concepto de modo configurativo y no la mera reproducción de teorías establecidas.
3. Con base en lo anterior se debe decir que las luchas de trabajadores, no obreros o no asalariados de grandes empresas, si bien no trascienden al espacio público en forma de huelgas o

- movilizaciones visibles a todo el público, se sostienen en luchas cotidianas, organizaciones con otros trabajadores en condiciones similares, momentos demora ante la exigencia del Just in time, etc. Por lo cual es necesaria la revisión de conceptos como infrapolítica, con los cuales se devuelve al investigador la necesidad de explorar las acciones más allá de lo evidente o lo que sale a la luz pública.
4. Las luchas obreras no son obsoletas y existe una necesidad de acercamiento empírico a este campo de posibilidades, sobre todo en las condiciones de cambio o transiciones en las que se encuentra el país y que comienzan a gestarse con la denominada cuarta transformación y la firma del T-MEC.
 5. Es posible que las luchas obreras se hayan hibridado con otras luchas por el territorio presentes en los barrios. En el caso de Lanas Merino, la tendencia actual es que la acción no está en el espacio de la fábrica sino en la calle y con los jóvenes y vecinos, quienes sin embargo no dejan de tener referentes anclados a la lucha sindical de la cual son herederos, al menos, espaciotemporalmente. Este tipo de supuestos pueden confrontarse con espacios similares al de San Francisquito como (en el caso de Querétaro) el barrio de Hércules, el cual atraviesa un proceso de gentrificación y en donde comienza a haber procesos organizativos sostenidos por hijos o nietos de personas sindicalizadas en dicha fábrica, quienes, con el referente de la lucha obrera, buscan ganarse un espacio de acción en su barrio.

Referencias bibliográficas

- Bensusán, G., & Middlebrook, K. (2013). Sindicatos y política en México: cambios, continuidades y contradicciones. México: FLACSO.
- Carrillo, M., Martínez, J. & Lara, J. (2008). Los nuevos retos de la contratación colectiva. Ciudad de México: Plaza y Valdés editores.
- Carrillo, M., Salinas, R., Real, G., González, M., Belmont, E., & Solorio Santiago, E. (2014). La situación de la contratación colectiva en el sector manufacturero de Querétaro en el contexto de la Reforma Laboral. Querétaro, México: Fundación Universitaria de Derecho, Administración y Política S.C.
- Carrillo, M. (2010). Decisiones empresariales. Dos estudios de caso en empres del estado de Querétaro. Querétaro, México: MAPorrúa.
- Carrillo, M., Martínez, J. & Lara, J. (2007). El papel de los sindicatos en la flexibilización de los contratos colectivos. La experiencia

- queretana. En Covarrubias, A & Solís, V. Un siglo de sindicalismo en México (págs. 135-159). Sonora: Mora-Cantúa Editores, S.A. de C.V.
- Carrillo, M. (2016). Sindicatos en Querétaro: su participación en la flexibilización de los contratos colectivos. *Ciencia @UAQ*, 1-10.
- De la Garza, E. (2000). Subjetividad, cultura y estructura. *CLACSO*, 1-23.
- De la Garza, E. (2005). Sindicatos y nuevos movimientos sociales en América Latina. Buenos Aires: CLACSO.
- De la Garza, E. (2009). Los estudios laborales en América Latina al inicio del Siglo XXI. *Ciencia@UAQ*, 2(2), 3-24.
- De la Garza, E. (2010) ¿Hacia dónde la teoría social? En: De la Garza, E. (coord.) *Tratado Latinoamericano de Sociología*. Barcelona: Anthropos
- De la Garza, E. (2011). Introducción. Construcción de la identidad y acción colectiva. En E. De la Garza Toledo, *Trabajo no clásico, organización y acción colectiva* (págs. 11-22). México, D.F: Plaza y Valdez Editores y Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa.
- De la Garza, E. (2013). ¿A dónde va la teoría social hoy? En *Tratado Latinoamericano de Sociología*. (págs. 19-38). España: UAM-Anthropos.
- De la Garza, E. (2018). *La metodología configuracionista para la investigación*. México: Gedisa.
- De la Garza, E., & Melgoza, J. (1996). Ciclos del movimiento obrero en México. *Revista Latinoamericana de Estudios Sobre el Trabajo*.
- Flores, L. (1984). Análisis de los factores de acción social de los obreros en Querétaro y su expresión organizativa. En G. Silva Ruiz, *Movimientos sociales en Querétaro* (págs. 109-233). Querétaro: Universidad Autónoma de Querétaro.
- García, B. (2001). Reestructuración económica y feminización del mercado de trabajo en México. *Papeles de Población*, 45-61.
- Gómez, J., & Camacho, F. (Dirección). (2011). *Paz y Trabajo* [Película]. Querétaro, México. Recuperado el 20 de marzo de 2018, de <https://www.youtube.com/watch?v=EwoSv7YsqjQ>
- Isla, J. (13 de julio de 2013). Siete años de una infamia. *El Universal Querétaro*. Disponible en: <http://www.eluniversalqueretaro.mx/content/siete-anos-de-una-infamia>

- Jasper, J. (1998). The Emotions of Protest: Affective and Reactive Emotions in and around Social Movements. *Sociological Forum*, 13(3), 397-424.
- Jasper, J. (2012). ¿De la estructura a la acción? La teoría de los movimientos sociales después de los grandes paradigmas. *Sociológica*, 7-48
- Leite, J. (2011). La carne y los huesos: los límites de la jornada de trabajo. En *El vapor del diablo. El trabajo de los obreros del azúcar* (págs. 135-177). Buenos Aires: Antropofagia.
- Levitsky, S., & Mainwaring, S. (2007). Movimiento obrero organizado y democracia en América Latina. *POSTData: Revista de Reflexión y Análisis Político*, (No. 12), 107-138.
- Morales, A. (2002, 8 de abril). Crisis de la industria textil; cerraron 800 de mil 600 empresas. *La Jornada*. Disponible en: <http://www.jornada.com.mx/2002/04/08/020n3eco.php?printver=1>.
- Nieto, R. (2005) La ciudad industrial y la cultura obrera, en N. García Canclini (Ed) *La antropología urbana en México*, México: UAM, FCE (pp. 96-139).
- Noguera, J. (2002) El concepto de trabajo y la teoría social crítica. *Papers*, núm. 168, p. 141-168.
- Noriega, M., & Villegas, J. (1989). El trabajo, sus riesgos y la salud. En M. Noriega (Coordinador), *En defensa de la salud en el trabajo* (págs. 5-12). México: SITUAM.
- Palomino, H. (2004) Trabajo y teoría social: conceptos clásicos y tendencias contemporáneas. *Revista de Ciencias Sociales* núm. 17. 28 p. Montevideo, Uruguay: Universidad de la República.
- Paredón, M. (7 de octubre de 2017). Reabren caso de huelga en "Lanas Merino". *Noticias de Querétaro*. Disponible en: <http://www.noticiasdequeretaro.com.mx/2017/10/07/reabren-caso-huelga-en-lanas-merino>
- Scott, J. (2004). *Los dominados y el arte de la resistencia*. México: Era
- Simon, H. ([1945] 1982) *El comportamiento administrativo*. Capítulo 1, "La teoría de decisiones", p. 3-20. Capítulo 4 "La racionalidad en el comportamiento administrativo", p. 59-75. Argentina: Aguilar
- Zapata, F. (2000). La historia del movimiento obrero en América Latina y sus formas de investigación. En E. De la Garza, *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo* (págs. 371-390). México: Fondo de Cultura Económica.

Zapata, F. (2007). ¿Crisis de la relación entre el sindicalismo el Estado en México? En A. Covarrubias Valdenebro, & V. Solís Granados, Un siglo de sindicalismo en México (págs. 13-37). Sonora: Mora- Cantúa Editores S.A de C.V.

Zapata, F. (2012). Movimientos sociales y conflicto laboral en el siglo xx. En Cortés, & De Oliveira, Los grandes problemas de México, edición abreviada (págs. 83-89). México: Colegio de México.

Entrevistas

Antonio Pintor (Pintor, A. en ENT-AP-150219).

Arturo Uvias Vega (Uvias, A en ENT-AU-130219).

José Luis Gonzales Godínez (Gonzales en ENT-JLG-120319)

José Luis Rojas (Rojas, J. en ENT-JLR/FC-250319).

Josefina Bautista (Bautista, J. en ENT-JB-090419).

Pedro Pérez (Pérez, P. en ENT-PP-220319).

Jorge Valverde Valverde, J. en ENT-JV-070419).

GÉNERO, EDUCACIÓN Y TRABAJO

CAPÍTULO 8

Cambio organizacional tras la implementación de Inteligencia Artificial. Una visión desde el proceso de trabajo y los trabajadores

Yael Enrique Alvirde Uribe¹
Oliva Solís Hernández²

Introducción

La implementación de nuevas tecnologías en los espacios de trabajo es cada vez mayor para poder ser más competitivos en el mercado. Actualmente nos encontramos en el auge de la denominada industria 4.0, lo que supone mayor interconectividad, automatización, generación de datos en tiempo real y mayor capacidad de innovación, tanto en los procesos de trabajo como en los productos. Para ello, se recurre a la robótica o la inteligencia artificial (IA), destacando los avances que podríamos tener en la reducción de costos de operación, el mejoramiento de la calidad o la reducción de tiempos; sin embargo, poco se habla de los impactos que genera la introducción de estas herramientas en el trabajo y los trabajadores. Por ello mismo destacan las investigaciones de Carl Benedikt Frey & Michael A. Osborne (2013) y la de Mckinsey (2017), quienes enfatizan la disminución de empleos derivada de la implementación de Inteligencia Artificial, robotización y otras tecnologías disruptivas de la cuarta revolución industrial. Actualmente los estudios realizados sobre los impactos de la inteligencia artificial son muy pocos y todos enfocados al análisis macro estructural. En este sentido, este trabajo se propone contribuir a subsanar esta carencia.

Partimos del supuesto de que la implementación tecnológica es un proceso dialéctico que implica a diversos actores: los desarrolladores de tecnología, las organizaciones que la implementan y los trabajadores. Asumimos que las organizaciones están constituidas por personas, de tal forma que la introducción de una nueva tecnología incide directamente en la organización del proceso de trabajo y la forma en que cada uno de los

¹ Egresado de la Maestría en Estudios Multidisciplinarios sobre el Trabajo, Facultad de Psicología, Universidad Autónoma de Querétaro.

² Doctora en Administración y Posdoctorado en Género. Profesora de tiempo completo Facultad de Ciencias Políticas y Sociales, Universidad Autónoma de Querétaro. SNI-1.

actores lo viven. La implementación de nuevas tecnologías y los cambios en los procesos de trabajo suponen un cambio en la organización, por ello, en este trabajo nos preguntamos: derivado de la implementación de inteligencia artificial (IA) dentro de una organización ¿cómo viven el cambio los trabajadores que desarrollan las nuevas tecnologías y cómo los que las aplican?, ¿cómo significan este cambio? Para responder la pregunta tomamos en cuenta dos dimensiones: el trabajo y los trabajadores. Pretendemos con ello mostrar que la introducción de la IA no es sólo un factor de cambio en los procesos de trabajo, o en la estructura organizacional, sino también un proceso que impacta en la subjetividad de los trabajadores y en su vida cotidiana.

Para responder a estas preguntas se realizó trabajo de campo en dos organizaciones distintas: una dedicada a desarrollar IA y otra que la implementó. Ambas organizaciones están en Querétaro. Se usaron como herramientas para recabar la información tanto el cuestionario como la entrevista semi estructurada. En todos los casos se obtuvo el consentimiento de los trabajadores para usar la información proporcionada, guardando siempre la debida confidencialidad.

El trabajo está estructurado en tres partes. En la primera establecemos algunos elementos del cambio organizacional, destacando el papel que juega la tecnología en este proceso y cómo este impacta en la subjetividad y vida cotidiana de los trabajadores. En la segunda parte recuperamos la visión que una empresa desarrolladora de tecnología tiene sobre el cambio, lo que nos lleva a la industria 4.0 en Querétaro, la inteligencia artificial y la vida cotidiana. En la tercera parte damos cuenta, a partir del estudio llevado a cabo en una empresa refresquera, como viven y piensan los trabajadores la introducción de IA y los impactos que ello tiene en su subjetividad y vida cotidiana para, finalmente, presentar algunas reflexiones a modo de conclusión.

El cambio en las organizaciones

Las organizaciones están insertas en un ambiente con el cual interactúan, de manera que puedan ofertar y demandar productos o servicios, pero al mismo tiempo ese entorno se va transformando, lo cual supone un proceso de adaptación y mejora para poder subsistir. Las dinámicas de cambio e innovación pueden estar asociadas a las nuevas tecnologías, que a su vez requieren recursos tanto económicos como humanos. El desarrollo de habilidades tanto técnicas como subjetivas en la organización, es un factor clave que incide en el cambio organizacional, de tal forma que todo esto se traduce en retos (Pool & Van de Ven, 2004).

En la historia, las organizaciones se han enfrentado a fuerzas que generan cambios, muchos de los cuales representan problemas que les ponen en riesgo. Derivado de ello, también han surgido soluciones, que se han traducido en conceptos y teorías, las cuales intentan responder a los retos del cambio y la solución de problemáticas específicas. Partiendo de estos retos, las organizaciones optan por tener comportamientos que les permitan enfrentarlos. Siguiendo a Skinner (1975) el comportamiento se da en función de las consecuencias esperadas, lo que permite abrir la relación funcional entre el ambiente y el organismo, de lo que podemos deducir que cada organización reacciona de manera distinta, de acuerdo a sus necesidades, recursos y objetivos.

Pese a que el cambio es el resultado de un proceso constante, no todos lo viven de la misma manera. Hay quienes se oponen al cambio, hay quienes resisten y quienes lo impulsan. Dado que el cambio se muestra como una tensión, se asume que hay que gestionarlo. Entendemos por gestión del cambio el proceso que se sigue al interior de una organización para implementarlo. Este proceso, siguiendo a Zimmerman (2000), quien a su vez cita a Lewin, está integrado por tres etapas: descongelamiento, movimiento y reconocimiento. Cada etapa, a su vez, involucra cambios más pequeños que impactan de diversa manera a los involucrados (máquinas, procesos, trabajadores), en este sentido, el cambio organizacional es un cambio socio-técnico. Dado que el cambio afecta de manera diversa a los actores involucrados, es natural que existan resistencias, oposiciones o, si se percibe una mejora, acuerdos. Es pues parte de los deberes de la organización, gestionar el cambio para evitar los mayores errores posibles y hacer la transición lo más voluntaria posible. Para ello, es necesario un adecuado proceso de comunicación, donde los trabajadores tengan claro el impacto que el cambio tendrá en su trabajo y en su vida personal.

Van de Ven & Pool (1995) distinguen cuatro escuelas de pensamiento del cambio. La primera es el modelo de ciclo de vida, basada en una visión horizontal y longitudinal, sustentada con el encadenamiento en etapas de acciones que son necesarias para obtener objetivos. La segunda es la teoría teleológica, en la cual se plantean objetivos como anclaje para generar el cambio de la organización, basándose en una secuencia recursiva de generar objetivos, implementar, evaluar y la modificación de las metas, en función del conocimiento adquirido. La tercera es la dialéctica, la cual posiciona a las organizaciones en un mundo plural de sucesos, fuerzas y valores, que son variables, contradictorios o incluso compatibles, con las que se compete entre sí por el control y el poder, pasando posteriormente a un estado de estabilidad, dando espacio a la reconfiguración de las fuerzas para generar un nuevo ciclo de cambio. La última teoría es la evolucionista (que retoma el modelo darwinista), la cual entiende la evolución como un proceso de variación, selección y retención, que es determinado por variaciones acumulativas que permiten el cambio.

Esta teoría incluye la variable del entorno, que muestra los cambios tanto internos como externos. Ello permite hacer una selección de las organizaciones que presentan las mejores características para que puedan continuar existiendo dentro del contexto participante, tomando en cuenta que en el entorno existen diversos elementos que influyen para esta selección.

Young (2009), por su parte, dice que el cambio se da en dos dimensiones: la primera es el cambio como tal y establece tipologías predominantes, en las que menciona que se dan mediante velocidad, secuencia y continuidad; para la segunda dimensión, menciona que existen variables del cambio organizacional que están articuladas, entre ellas destacan el aprendizaje, cambios desde los procesos, cambios emergentes, cambios desde las personas y cambios desde los grupos (Romero, Matamoros & Campo, 2013). Finalmente retomamos la propuesta de Weick y Quin (1999) quienes plantean que el cambio organizacional depende del tiempo, las actividades y el ritmo de cambio, enfatizando que éste puede ser continuo o episódico.

Existe una gran variedad de elementos que pueden incidir en el cambio organizacional, tanto internos como externos (Quattrone & Hooper, 2001). Entre los autores que enfatizan las variables externas tenemos aquellos que lo relacionan con el mercado, la tecnología, las regiones geográficas, etc. (Burke & Litwin, 1992). Los que enfatizan los factores internos destacan las estructuras, los modelos productivos o los diversos agentes internos, como pueden ser los trabajadores, sindicatos, entre otros (Tsuokas y Chia, 2002), pero ambos grupos reconocen que existe una interrelación. Entre los que destacan los factores externos están aquellos que señalan que las formas de operación en la industria son diversas y cambiantes (Olivo & de la Garza, 2006) de acuerdo a las necesidades y situaciones de las organizaciones (Woodward, 1958), las cuales responden a una macro estructura del mercado, que demanda diversas características, especificaciones o innovaciones para ser competitivos.

Por su parte Serzo (1986) siguiendo a Woodward, muestra que los trabajadores transitan el cambio de manera distinta, de acuerdo a la posición en la que se encuentren en la organización, pues ello incide en las actividades que realizan, evidenciando así la necesidad de generar los cambios necesarios para operar la implementación tecnológica. Finalmente, para Senge (1990) el cambio en las organizaciones, a partir de la década de los noventa, se empezó a ver como un elemento que impactaba en la vida cotidiana, no sólo de las personas, sino también de las organizaciones. En ese sentido, veamos qué entendemos por vida cotidiana.

Vida cotidiana

Estudiar la vida cotidiana como dimensión analítica, permite evidenciar la complejidad de una realidad social que no está dada, sino dándose. La vida cotidiana, siguiendo a Heller (1977) es el espacio donde se reproducen los seres particulares, es el espacio de la reproducción social y supone todo lo que el individuo hace todos los días. Desde la vida cotidiana, la dimensión espacio temporal tiene un papel importante, debido a que estas coordenadas nos permiten ir dando cuenta de los cambios y las continuidades, ya sea de los diversos grupos o individuos, debido a que cada uno, aunque comparta espacio y tiempo, no necesariamente comparten procesos de socialización, ideas de mundo, condiciones de género u otros aspectos, que los hacen pensar y actuar de distintas maneras (Solís, Solís, & Carrillo, 2018). Vincular la vida cotidiana con el trabajo genera una vía para considerar dos variantes que se entrelazan, la primera, son las experiencias, las cuales matizan las diversas configuraciones del sentido del trabajo desde las diversas miradas de los trabajadores y, por otro lado, trasciende la relación mecánica de las acciones en los procesos de trabajo, dando cabida a la creación simbólica (Uribe, 2018).

Significado del trabajo

La importancia de tomar en cuenta la dimensión del significado del trabajo radica en la posibilidad de entender cuáles son los puntos de partida del trabajador para generar actividades y cuáles son sus pilares subjetivos en relación al trabajo.

Las investigaciones del significado del trabajo han sido realizadas más sistemáticamente por los psicólogos desde 1970, destacando dos enfoques de estudio: los que tienen influencia fenomenológica, designada como empírico-descriptivo y los existencialistas, designados como grupos en transición (Borges, Tamayo, & Alves, 2005). Los empírico-descriptivos mencionan que el fenómeno es multidimensional y constituido por tres variables, que son la centralidad, normas dadas por la sociedad, resultados y objetivos valorados. Pero también consideran que, como es multidimensional y complejo el fenómeno, es necesario combinar variables como la ocupación de los individuos, la nacionalidad, el género, el grupo de edad y los niveles de instrucción para conocer formas de interacción y profundizar en la comprensión del fenómeno. Los existencialistas, por su parte, consideran que la construcción del significado del trabajo es continuo e inacabado, por lo que toman una visión dialéctica en la que los significados del trabajo y los componentes están relacionados con las vivencias (Borges, Tamayo, & Alves, 2005) y son cambiantes en el tiempo.

Con fines de esta investigación enfatizaremos más en el empírico descriptivo, detallando las características de las variables señaladas anteriormente por Ruiz & Claes (2000), quienes definen las variables de la siguiente manera. La centralidad está relacionada con la identificación personal en el trabajo, lo que podríamos definir como la importancia que el trabajo tiene, en un determinado tiempo, para el trabajador. También tienen injerencia las actividades laborales en la vida del sujeto, dando así una jerarquización de las diversas esferas de la vida (familia, trabajo, religión, ocio y comunidad).

Las normas sociales se entienden como las creencias y expectativas sobre derechos y obligaciones relacionadas al trabajo. Los derechos se comprenden como una relación justa entre empleado y empleador, inversiones y recompensas, entre otras. Las obligaciones pueden ser vistas desde dos dimensiones, que es la responsabilidad personal y el compromiso organizacional. Los resultados y objetivos valorados refieren a las razones para trabajar, tales como estatus, prestigio, satisfacción o contacto social. Esta última variable también aparece en dos dimensiones que son las metas relacionadas con aspectos económicos, instrumentales y extrínsecos. Y los objetivos expresivos o intrínsecos, como realización personal, uso de habilidades o autonomía.

Nosotros estaremos de acuerdo con el enfoque empírico-descriptivo, debido a que, partiendo de las tres variables principales, podemos entender cómo es que se relacionan otros elementos, que se encuentran en el ambiente, y que pueden incidir sobre la determinante del significado del trabajo, identificando los elementos que enfatizan las posturas de los trabajadores ante el cambio organizacional. Es importante mencionar que estas variables tanto externas como internas inciden en la subjetividad de los trabajadores, las cuales dan sentido a su sentir, pensar y actuar. Tomando en cuenta lo anterior y relacionándolo con el cambio organizacional, el sentido también se transforma de acuerdo a las situaciones en las cuales los sujetos están insertos, dando así una multidimensionalidad que permite observar una parte del sentido que se asocia al trabajo y cómo se construye y reconstruye a partir de diversas variables tanto dentro de las organizaciones y los procesos de trabajo como también fuera.

Con anterioridad se había comentado el papel del avance tecnológico, que implica un dinamismo constante y dominante en los entornos empresariales, por lo que el cambio cotidiano en las organizaciones refleja la forma en cómo se adaptan a entornos más competitivos, lo que les pone en tensión y peligro para continuar dentro de los mercados (Kraatz & Zajac, 2001) y a la vez, impacta en la significación del trabajo de los trabajadores. Veamos ahora, desde la perspectiva de las empresas desarrolladoras de nuevas tecnologías, cómo se presenta el cambio.

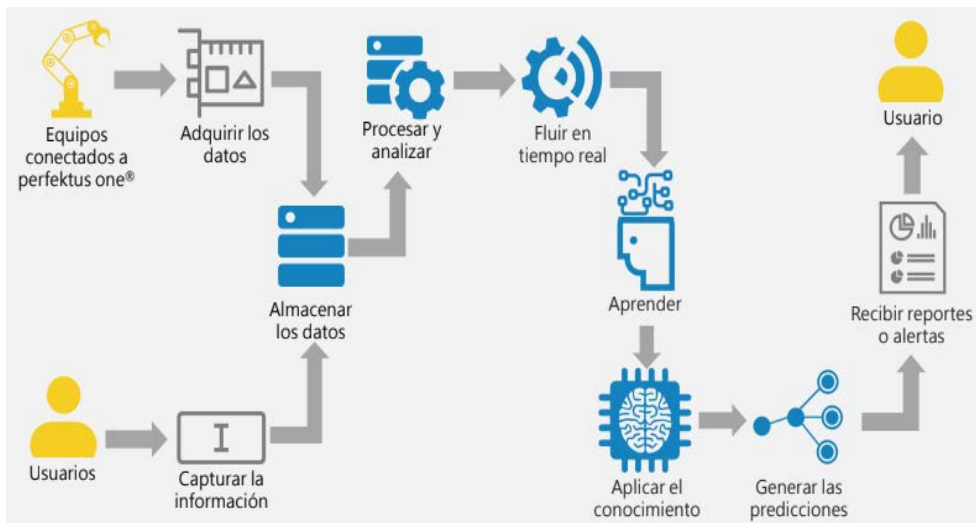
Las empresas desarrolladoras de nuevas tecnologías en Querétaro: el caso de IQbit

En el marco de la Industria 4.0 hay una necesidad de cambio impulsada desde el exterior. La competitividad, reducción de costos, eficiencia en el trabajo y calidad en el producto se asumen como una consecuencia de las mejoras tecnológicas. Tomando en cuenta lo anterior, en el Estado de Querétaro, como parte de la planeación y como objetivo en la Agenda de Innovación de Querétaro en el 2015, se buscaba que el estado fuera un referente de innovación en la República Mexicana, utilizando el modelo de cuádruple hélice, el cual se enfoca en el desarrollo de las áreas de manufactura digital, nuevos materiales, biotecnología y software especializado (CONACYT, 2015). A través de una inversión tripartita (sector privado, Gobierno Federal y Gobierno del Estado de Querétaro), se consolidó el *cluster* Vortice iTech, el cual ofrece a las organizaciones, herramientas o soluciones tecnológicas, lo que les permite efficientar, innovar o atender necesidades en sus procesos de trabajo.

En este *clúster* se encuentra la empresa IQbit, empresa desarrolladora de tecnología, en especial el uso mixto de diversas tecnologías como Inteligencia Artificial (IA), Visión Artificial (VA), IoT (Internet de las cosas), Robótica, Realidad Virtual y Aumentada e identificación biométrica. En una entrevista al Director General de la empresa, Emmanuel Solís señaló que ellos se encargan de integrar tecnologías con el fin de desarrollar soluciones específicas para sus clientes, así como generar valor agregado con su tecnología central: la IA. Emmanuel Solís menciona que, aunque sus proyectos tienen un marco de trabajo, ellos desarrollan variaciones específicas para cada cliente, lo cual les permite obtener el mayor beneficio a la inversión tecnológica. Con lo anterior, podemos ver que, de acuerdo a las necesidades, a lo que se desea hacer y a qué mercados se quiere llegar, se determina el tipo de tecnología que se debe emplear. La tecnología que se adquiere es el punto de partida para determinar la forma de operar de la organización, ya sea desde la estructura, las habilidades de los trabajadores, los procesos de producción o el tipo de liderazgo, entre otras (Woodward, 1980).

Emmanuel Solís da cuenta del proceso de trabajo para el desarrollo de tecnología de uno de sus proyectos más importantes: Perfektus One, siendo esta una herramienta que permite ofrecer soluciones a la industria con un amplio espectro de aplicación.

Ilustración 8.1 Proceso de Perfektus One



Fuente: Presentación del proyecto Perfektus One- industria 4.0

En la ilustración 8.1. podemos observar cómo, de forma inicial, la implementación incide directamente en el proceso de trabajo, debido a que los equipos de trabajo son transformados y conectados para generar datos a través de los sensores que están conectados (IoT) a máquinas en diferentes lugares del espacio de trabajo para registrar datos específicos, referidos al tiempo, las frecuencias, las temperaturas, la iluminación o las imágenes, entre otros, según se vaya correspondiendo con las actividades, así como la recolección de información de los trabajadores. La importancia de la participación de los usuarios es muy alta, porque ellos cuentan con información para ejecutar el trabajo y el uso de las herramientas, identificando áreas de oportunidad.

Con este paso se busca que la herramienta sea lo más accesible al uso de los trabajadores. El siguiente paso, centrado en almacenar la información, es el proceso que permite tener todos los acontecimientos del proceso de trabajo, sus dificultades, problemáticas o contingencias que se presentan. Toda esta información fluye y se procesa al instante por la IA, que va determinando, a partir de algoritmos, si hay errores, si se requiere mantenimiento o estadísticas de operación. Esta información les permite a las organizaciones reducir tiempos de operación y acción.

En la ilustración 8.2, presentamos un *dashboard*, producido por e Perfektus One, para una operación dentro del proyecto Perfektus One - industria 4.0

Ilustración 8.2. Informe en tiempo real



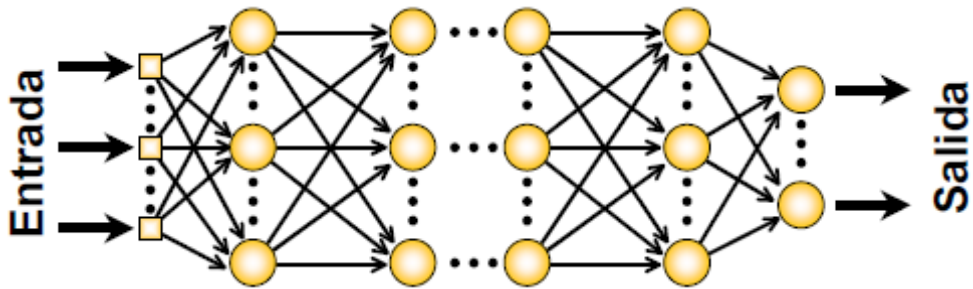
Fuente: Presentación del proyecto Perfektus One- industria 4.0

Algo que comentó el director del proyecto es que muchos de los clientes se quedan en esta fase, debido a que los siguientes pasos conllevan inversión de tiempo para poder generar conocimiento y puede ser tardado, dependiendo de lo que el cliente quiera generar. Además del tiempo, los costos de la segunda etapa de implementación también son un elemento a considerar.

La siguiente fase es el aprender, lo que es conocido como el *machine learning*, que es el aprender haciendo. Conforme se van realizando las acciones, la IA va aprendiendo a través de la información generada por las fuentes. Esto permite ir programando el algoritmo para que pueda determinar variables. Finalmente, se aplica el conocimiento que se ha generado a través de la producción, esto puede generar coincidencias de patrones mediante estadística y predicciones, en los cuales se observan nuevas formas de eficientar los procesos. Con esta información, lo siguiente es realizar las predicciones para que puedan generar reportes o alertas a los usuarios.

El tipo de inteligencia artificial que se ocupa para esta aplicación son las redes neuronales artificiales (RNA), que es un conjunto de modelos matemático-computacionales reales e ideales de una red neuronal y se emplea en estadística psicológica e inteligencia artificial (Coello, et. al., 2015). La red neuronal consiste en un conjunto de elementos computacionales simples unidos por arcos dirigidos. Cada arco tiene asociado un peso numérico. (Coello, et. al., 2015).

Ilustración 8.2 Red Neuronal Artificial



Fuente: Elaboración propia

El aprendizaje se almacena en la Nube, lo cual permite transferir el conocimiento generado a otras máquinas, con esto podemos entender que el conocimiento es compartido y no es exclusivo de un proceso, lo que podría potenciar conocimiento cruzado a través de diversos procesos. Se puede observar una nueva economía del conocimiento, porque estas organizaciones no sólo generan tecnología que es vendida por dinero, sino que también adquieren conocimiento acumulativo, con lo cual no sólo sería una economía del conocimiento de los humanos, sino de algoritmos y datos que son comercializables. Los beneficios que las organizaciones obtienen a partir de la implementación de este tipo de tecnología son cuatro: el primero es aumentar la eficiencia general de los equipos, traducida a mayor productividad; el segundo es la reducción de costos operativos; el tercero es el control de calidad y el cuarto, la rápida innovación.

Ilustración 8.3 Beneficios de la implementación



Fuente: Presentación del proyecto Perfektus One- industria 4.0

Es importante mencionar que estos avances tecnológicos no sólo están enfocados a la producción, sino también a la toma de decisiones, lo que conlleva una revolución en todos los procesos, es decir, impacta en la producción, en la distribución, en la venta al por mayor y el *retail*. Perfektus One, actualmente está presentando sus tres dimensiones de impacto que son la producción, el mantenimiento y el retail, las cuales pretenden ofrecer una industria hiperconectada para el crecimiento de las organizaciones.

En la siguiente ilustración (8.5), se detallan los impactos en cada una de las fases.

Ilustración 8.4. Impactos en las fases de una empresa

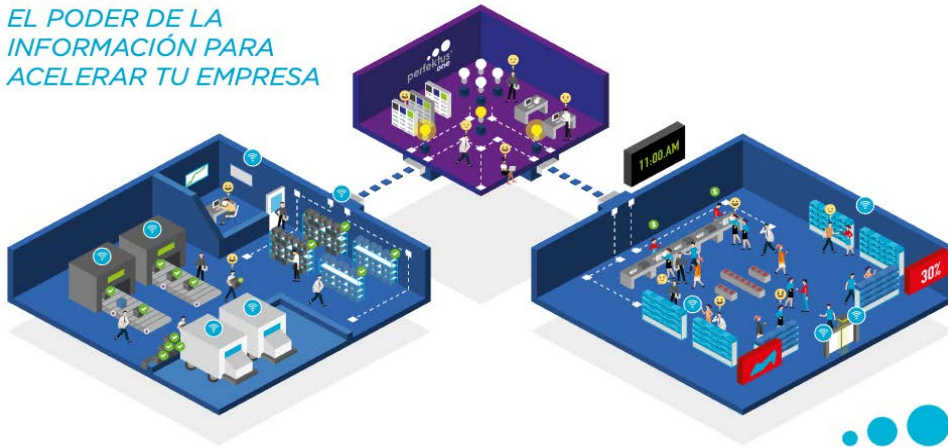


Fuente: Elaboración propia a partir de la página oficial de iQbit, disponible en <http://graphikings.com/perfektus.html#servicios> consultada 4 de marzo de 2019.

En todas las etapas las organizaciones deben quedar conectadas para determinar operaciones holísticas. A continuación, presentaremos la propuesta de la conectividad en las diversas fases.

Ilustración 8.5 Mapa de implementación

*EL PODER DE LA
INFORMACIÓN PARA
ACCELERAR TU EMPRESA*



Fuente: iQbit, disponible en <http://graphikings.com/perfektus.html#servicios> consultada 4 de marzo de 2019.

Esto resulta como una ventaja competitiva muy importante, debido a que les permite optimizar y eficientar sus recursos, así como una participación de mayor impacto en el mercado. La dinámica de innovación constante e interacción entre el entorno y la organización lo plantean Tushman & Romanelli (1985), mencionando que el éxito organizacional se basa, precisamente, en esa dinámica. Este enfoque ha permitido facilitar la comprensión de las situaciones complejas no estructuradas y aumenta la probabilidad de ejecución de acciones más apropiadas debido a que reconoce la complejidad del entorno que rodea a las organizaciones.

La implementación de IA en una organización

Lo anterior ha sido expuesto desde la visión del desarrollador, pero hay que dar cuenta cómo es esta interacción y transformación de las organizaciones, vista desde la perspectiva de quienes lo experimentan, por lo que trabajamos con la empresa refresquera “La Favorita”³, que es una distribuidora de bebidas carbonatadas, no carbonatadas, jugos y leche. La Favorita cuenta con un centro de distribución en el estado de Querétaro. La investigación se realizó con los trabajadores de esta empresa, tanto a nivel medio como operativos. El trabajo de campo se hizo entre el segundo semestre del 2018 y el primero de 2019, tanto en las instalaciones de la

³ Por cuestiones de confidencialidad, utilizaremos, cuando sea necesario, el nombre de empresa refresquera o La Favorita. Con el mismo nombre se referirán los documentos consultados.

empresa como fuera de ella. La forma de contactar a los informantes fue a través de la bola de nieve.

En el 2016, La Favorita implementó un proyecto que buscaba la conectividad de las operaciones para poder generar innovaciones continuas, propuestas de valor e información que le permitiera optimizar procesos y ahorros. Este proyecto se basa en una plataforma digital, que interactúa con diversos dispositivos y otras plataformas para lograr los objetivos. El proceso está basado en cuatro pilares operativos, que son:

1. Analítica avanzada para transformación de ingresos
2. Administración dinámica de iniciativas
3. Omnicanal
4. Ruta al mercadeo

El primer pilar, la analítica avanzada, va dirigido a la segmentación granular, enfocado principalmente a la ejecución de estrategias de venta que potencialicen de forma específica a cada cliente de acuerdo con sus necesidades. En este proceso, se utiliza la inteligencia artificial para determinar patrones granulares específicos y la modelación gráfica de Hybris (La Favorita, 2017).

El segundo pilar, de administración dinámica de iniciativas, se basa en la estrategia operativa directa, de forma bidireccional, donde se asignan tareas para el incremento de la posición comercial, de forma granular y se retroalimenta, desde la persona que realiza la preventa (a quien se le denomina “el preventa”) junto con el cliente, para poder planear estrategias de mayor impacto en el mercado.

El Omnicanal, (tercer pilar) se basa en la conectividad de los diversos procesos, desde la preventa, el reparto, el almacén, la administración y el marketing (MKT). En esta parte interactúa la información generada por los preventas, relacionándolo con las iniciativas dirigidas, el reparto y la telemetría, para poder obtener mayor eficiencia en las entregas, tomando en cuenta variables como los vehículos, trato y ejecución; el almacén participa con las órdenes automáticas asignadas a cada camión, administración con la eficiencia de operación de los vehículos, recursos e insumos de la operación de preventa y reparto, marketing, con la aplicación de iniciativas dirigidas y la estrategia granular para el posicionamiento de mercado.

El cuarto pilar, que se refiere al mercadeo, se establece a partir de la medición de variables de operación en el proceso de reparto; se busca eficientar la operación, aquí se utiliza la tecnología IoT, para poder generar propuesta de valor. Con la implementación de estos cuatro pilares, la empresa refresquera logró acelerar su desempeño en 2017 con capacidades distintivas, un incremento en la recuperación de portafolio de

deudores, ahorros de operación de treinta y seis millones de dólares y el índice de calidad más alto en la historia de la compañía (La Favorita, 2017).

El impacto de la introducción de IA en los trabajadores y cómo lo significan

La introducción de una nueva tecnología en el proceso de trabajo, puede ser visto desde diferentes perspectivas, dependiendo de los impactos que incidan sobre su vida cotidiana, por lo que se tomarán en cuenta los testimonios de los trabajadores de iQbit y los trabajadores que formaron parte del proceso de gestión en la empresa La Favorita.

Por parte de iQbit, participaron desarrolladores, implementadores y dirección. Por parte de la refresquera, quienes trabajaban con la herramienta de iniciativas dirigidas, quienes coordinan esta gestión y quienes capacitan desde la gestión del cambio a los trabajadores.

La introducción de IA en los procesos de trabajo es visto por los desarrolladores como un proceso de mejora, que le da un beneficio tanto a la empresa como al trabajador. La introducción de la IA supone la intrusión del generador en los espacios de trabajo del trabajador y ello rompe la rutina. Al respecto Emmanuel nos menciona:

...si tiene impactos en las actividades de los trabajadores, porque nosotros humanizamos el trabajo, es muy aburrido y poco productivo estar haciendo la misma actividad siempre, presionando un botón, jalando una palanca, poniendo algo. Cuando nuestros ingenieros están en los espacios de trabajo, observando las actividades, los trabajadores nos han dicho “los jefes piensan que somos una maquina humana, piensan que solo debo estar haciendo las mismas actividades siempre, pero también me canso, me dan ganas de ir al baño o me aburro y luego me dicen que solo son esas actividades”, tomando en cuenta eso, los trabajadores pierden identidad como humano, su trabajo es tan alienante que hasta ellos mismos se catalogan como máquinas humanas, entonces pues ese trabajo es inhumano, nosotros humanizamos el trabajo.

Respecto de esto mismo comenta Mateo, un ingeniero desarrollador de IA: “...los trabajadores empiezan a ver que estamos con ellos, siempre ponen resistencia de cierto modo, porque piensan que vamos a moverles su trabajo”. La invasión del espacio y la ruptura de la rutina generan resistencias al cambio.

Tabla 8.1. Trabajadores

Nombre	Edad	Formación	Puesto	Empresa
Ramón	32	Ingeniero en sistemas	Coordinador nacional iniciativas dirigidas	La Favorita
Helena	39	Ingeniero en informática	Coordinador estatal iniciativas dirigidas	La Favorita
Manuel	40	Licenciado en Administración	Coordinador de desarrollo humano	La Favorita
Emmanuel	41	Maestro en desarrollo de software	Director general	Perfektus One
Mateo	22	Estudiante Ingeniería en mecatrónica	Capacitación/ soporte/ desarrollo	Perfektus One
Siverio	33	Ingeniero en Programación	Desarrollador de Software	Perfektus One
Issac	30	Maestro en Mecatrónica Avanzada	Desarrollador de hardware	Perfektus One
Montserrat	24	Estudiante de Ingeniería en Mecatrónica	Training	Perfektus One

Fuente: Elaboración propia

Los desarrolladores también mencionan que, para no ser tan disruptivos, intentan involucrar al trabajador. Dicen que el trabajador, al darse cuenta de que sus conocimientos y opiniones son tomados en cuenta, logra tomar agencia. Mateo nos menciona que “les explicamos lo que estamos haciendo, hasta ellos nos dan ideas y nos piden cosas, de hecho, mucho de la innovación de mayor impacto se genera por ellos”. Por otra parte, Silverio nos menciona:

pues todo el tiempo ha existido eso de que las máquinas quitan trabajo y así, primero eran los mecatrónicos y ahora nosotros, pero no, no estamos haciendo eso, estamos dando herramientas para que el trabajo sea más eficiente y el trabajador tenga oportunidad de retroalimentar también lo que hace, que también mejore, yo creo que muchos de ellos están contentos, porque como dicen, ellos también son parte de lo que hacemos y vamos mejorando por sus recomendaciones y creo que eso les ayuda a sentirse escuchados, a que sean participativos y no solo sean como una extensión de la máquina.

Aunado a esto nos comenta también que al tomar gran importancia su participación redundante en el empoderamiento del trabajador. Ello se ve con expresiones como “chécate como mi idea si funcionaba wey y el supervisor me tiraba de loco”, lo cual permite ver que desde su postura tiene un impacto positivo la implementación tecnológica en el trabajador.

Es importante mencionar que no solo es el proceso del desarrollo, sino también los impactos en el trabajo y como se reconstruye la actividad y la organización, por lo que nos menciona Mateo que “cada empresa es distinta, cada una está en situaciones diferentes y luego los proyectos son pretextos para las reestructuras de las empresas, porque casi todos los clientes no aprovechan todo el potencial de la tecnología”. Por otra parte, Silverio nos comenta que “las decisiones la toman los empresarios o bueno luego ni ellos, los gerentes o los supervisores son los que toman decisiones... Entonces no todo es igual en todas las empresas, cada una responde a los líderes y ellos deciden si hacen modificaciones con los trabajadores, como quien dice ya cada quien su ética”, Emmanuel por su parte dice que:

Actualmente se escucha mucho que la IA quitará muchos trabajos, pero creo que no es tan drástico como lo mencionan, a veces si se reducen los trabajadores de operación, aquellos que hacen tareas muy repetitivas, pero un cliente me comentó que después que se implementara tendría que despedir a algunos de los empleados que estaban en esa área de producción, en total eran veinticuatro personas que estaban en ese proceso, pero también nos dijo que había personal muy valioso, que eran confiables, leales, trabajadores y comprometidos, entonces los reacomodaría en la empresa y los más flojos o que fueron contratados por la necesidad de la operación y no presentan buenos resultados pues habría que correrlos. La chica que se quedó como encargada de la operación, nos dijo que le habían aumentado el salario, porque según (gestos con las manos), ahora tendría mayor responsabilidad. Entonces pues las personas que tengan intención de trabajar y que no solo trabajen y tengan malas actitudes serán las que seguirán en los empleos.

Para contrastar lo mencionado con los desarrolladores, los trabajadores de la empresa La Favorita, mencionan que ellos vivieron un cambio paulatino y que tuvo un gran impacto en la forma de trabajar, mencionando que es un proceso que demanda mucha inversión de recursos, desde lo económico de la organización hasta la dedicación de

tiempo y trabajo por parte de ellos, mencionando que es un proceso dialéctico en que intervienen muchas contingencias en el proceso.

En un primer momento, Helena (coordinadora de iniciativas dirigidas), trabajadora de La Favorita nos comenta que

Los retos más fuertes fueron al principio, porque después de que se liberó el proyecto, quedaron muchos errores por corregir, eso generó desconfianza en la fuerza de venta, lo que hizo que en conjunto con recursos humanos, se desplegara una estrategia para calmar los reclamos y poder detectar los errores a corregir, eso demandó mucho trabajo, porque era una constante de quejas de la cual solo éramos mediadores y todo se escalaba al corpo [corporativo] para las modificaciones, eso en conjunto de que los implementadores estaban poco tiempo y a veces las personas se quedaban con dudas y eso hacía que después sus jefes de venta o supervisores nos pidieran que lo resolviéramos, cuando en su momento se pudo corregir.

Desde la perspectiva nacional Ramón (coordinador nacional de iniciativas dirigidas) menciona que son retos necesarios y nos dice que

Las innovaciones son muy buenas, y el objetivo también, se busca que toda la empresa esté conectada en todos los procesos, generando datos que ayuden a la mejora continua. De hecho, se utiliza de la mejor tecnología en el momento, como la telemetría, la automatización de procesos a partir de la inteligencia artificial, el internet de las cosas, SFA de la mejor calidad, los mejores servicios de ciber seguridad y supongo que muchas más que uno no se entera, pero cada departamento está innovando, te lo puedo asegurar, ¿cómo crees que es la empresa número uno en refrescos?, teniendo las mejores herramientas.

En una segunda entrevista, ya como ex empleada de la empresa refresquera, Helena comentó que:

La gestión institucional, es por fases y toman en cuenta mucho la comunicación de los proyectos, los alcances, los impactos, es como un marketing interno de los proyectos. La otra vía de gestión es por parte de los indicadores que emiten por parte de staff para competir por regiones, que al mismo tiempo se

compite por estado, así es como los madrazos van en cascada y el que recibe la madriza buena es la región, porque son los que ejecutan todo, ellos dan el resultado, por eso la gestión de la región tiene mucho que ver, hasta en que los preventas o reparto adopten la herramienta rápido.

...aparte se les dedicó tanto tiempo y recursos a iniciativas que desde los de desarrollo humano, como mkt e implementación, andaban en operación, para que funcionara al cien y dejar todo como debería estar, obvio la madriza estaba muy dura, porque era viajar a todas las regiones, andar en diferentes rutas, desde la salida a campo, hasta terminar el día, para ver que todo estuviera saliendo bien y que se sintieran en confianza con la herramienta. Y todo para que después como lo dejamos bien chingón, ahora ya se puede controlar desde más lejos. Pinche empresa, le dedicamos todo el tiempo y esfuerzo, para que después nos mandara a la chingada o nos ofreciera migajas...(silencio)... pero eso es en todas las empresas, mientras sirvamos, nos prometen las perlas, ya no te necesitan o ya no "te quieres poner la camisa" y te mandan a la chingada.

De acuerdo con lo expuesto anteriormente la implementación tecnológica cumple un proceso, el cual corre por diferentes vías, desde lo institucional, hasta las gestiones individuales de los líderes o encargados de operaciones. Pero hay que mencionar que utilizan estrategias por fases, es decir, sí hay una gestión del cambio.

Las entrevistas también nos permiten ver el impacto que tiene el cambio dentro de las organizaciones en la parte subjetiva del trabajador. Recuperando el dicho de Helena, el trabajador se compromete, da todo, recibe "las madrizas" y luego puede ser despedida. La expresión "Pinche empresa" puede mostrarnos la emocionalidad que está ligada al trabajo desarrollado y el despido siguiente. Ahí se condensan la impotencia, el coraje, la frustración y el desprecio por una organización que no valoró el esfuerzo del trabajador y que terminó por mandarlos "a la chingada".

Discusión de los resultados

Como podemos ver, el cambio organizacional, siguiendo a Pool y Van de Ven (2004) nos muestra que, efectivamente, cuentan más las habilidades subjetivas que las técnicas después de los procesos de cambio. Siguiendo a Skinner (1975) encontramos que muchos de estos procesos están

orientados, efectivamente, por lo que el trabajador visualiza como conveniente para sí. El cambio, según lo expresaron tanto los desarrolladores como los trabajadores, se vive en etapas que pueden ser o muy rápidas o lentas, pero siempre se está en continuo cambio (Zimmerman, 2000; Van de Ven & Pool, (1995); Young (2009)). A su vez, encontramos también que el cambio afecta de forma diferente a las personas, los grupos o la organización (Romero, Matamoros y Campo, 2013), pero además también que los ritmos y las afectaciones pueden variar no sólo en las personas o los grupos, sino también en las áreas o las regiones en cómo están articuladas las diversas partes de una misma organización (Weick & Quin (1999). El cambio, como lo han señalado Olivo & De la Garza (2006) está influido tanto por factores externos como internos. Para el caso estudiado, los factores externos tienen un mayor peso pues de ellos depende su sobrevivencia en el mercado.

Con relación en la vida cotidiana encontramos que, según lo señaló Serzo (1986), el cambio afecta de forma diferenciada a cada uno de los trabajadores, ello en función del puesto que ocupan. Siguiendo a Heller (1977) la vida cotidiana es el espacio de la reproducción de los particulares. Una parte importante de este proceso es el trabajo, el cual se puede ver como un espacio de humanización o de alienación. Para las empresas desarrolladoras de tecnologías, la introducción de la IA es parte del proceso de humanización, mientras que para los trabajadores puede ser el rompimiento de la rutina y ello lo viven como una amenaza en tanto que desestructura su cotidianidad. Esto, siguiendo a Uribe (2018) nos muestra cómo estudiar la vida cotidiana nos permite acercarnos a otros ámbitos del trabajo.

Finalmente, siguiendo a Borge, Tamayo y Alves (2005) encontramos que, efectivamente, el significado del trabajo es multidimensional y, como lo señalan Ruiz & Claes (2000), está mediado por una serie de variables que inciden en el mismo, tales como la posición jerárquica que tienen dentro de una organización, la valoración que hacen de la familia, la recompensa, el reconocimiento o la salud.

Reflexiones finales

De acuerdo con lo expuesto podemos entender que las organizaciones están insertas en un ambiente con dinámicas cambiantes, de las cuales se ejercen presiones multidimensionales que incitan al cambio, por lo que la organización debe mantenerse en un estado dinámico, que le permita adaptarse a las necesidades del entorno, no obstante dentro de la organización y la dirección de la misma juega un papel importante, para la gestión de los requerimientos del ambiente, debido a que este debe tomar

en cuenta múltiples dimensiones, tanto como tecnológicas, económicas, subjetivas y temporales, lo que refleja una dialéctica constante entre el entorno y el interior de la organización.

Este proceso de cambio incide directamente en los sujetos que participan en la dinámica de la organización, por lo cual es importante tomar en cuenta que el dinamismo del cambio genera impactos en la vida cotidiana de los sujetos, teniendo necesidad de analizar, desde los trabajadores, como ante esta necesidad de cambio y aumento de cualificación, dan significado a su actividad y generan estrategias para continuar dentro de la organización. El cambio, ya lo hemos señalado, no se da sólo en lo abstracto (la planeación), sino que se objetiva en los procesos implementados en el mundo del trabajo, en el funcionamiento diario de las organizaciones y de la vida de los trabajadores. A este día a día lo denominamos vida cotidiana.

Tomando en cuenta las dos perspectivas de las empresas podemos observar que existe una similitud, en función de la dinámica de interacción con el exterior y el interior de la organización, para poder afrontar los retos que supone el mercado y poder alcanzar los objetivos planeados desde la organización. No obstante, hay que mencionar que esta implementación es gradual y se lleva a cabo por fases, mismas que forman parte del proceso de gestión del cambio. La tecnología se va implementando poco a poco, se detectan errores y se corrigen, todo de acuerdo a las necesidades de la propia empresa.

Respecto de cómo ve la organización desarrolladora de IA el cambio podemos decir que lo piensa en términos positivos. Destaca así la mejora en la calidad, la reducción de tiempos, la disminución de errores, la eficiencia en los procesos y la humanización del trabajo y el empoderamiento del trabajador, el cual, dicen, es capaz de reconocer que sus ideas son tomadas en cuenta y funcionan.

Por otro lado, los trabajadores lo viven de diversas maneras y ello depende del nivel en el que están dentro de la organización y el impacto que tenga la IA en su proceso de trabajo o en el puesto. En un primer momento lo viven como una intromisión y se desestabilizan porque les rompe su rutina. Luego, lo ven como una oportunidad de mejora, tanto del trabajo como de su posición, pero si son afectados de manera negativa, lo ven con frustración o incluso se sienten traicionados pues sienten que lo dieron todo y, al final, fueron despedidos. Así pues, la significación del trabajo es multidimensional y cambiante en el tiempo.

Hacer este tipo de trabajos es revelador de cómo dos organizaciones viven el cambio organizacional, cómo los trabajadores lo significan y cómo la realidad laboral es fluctuante, dialéctica y multidimensional, de forma que es necesario proseguir con estas indagaciones para acercarnos al conocimiento del mundo del trabajo pues

nos permiten ver elementos como el papel de la dirección en la toma de decisiones después de la implementación de la IA, o destacar que, más que las habilidades técnicas, lo que permite a un trabajador conservar un empleo es la actitud que presente frente al cambio. En este sentido, la parte subjetiva del trabajador tiene más peso que la parte técnica.

Referencias bibliográficas

- Borges, L., Tamayo, A., & Alves Filho, A. (2005). Significado do trabalho entre profissionais da saúde. En L. O. Borges (Org.). Os profissionais da saúde, p. 143-197.
- Burke, W., & Litwin, G. (1992). A causal model of organizational performance and change. *Journal of Management*, 523-545.
- Coello, L., Casas, L., Pérez, O., & Caballero, Y. (2015). Redes neuronales artificiales en la producción de tecnología educativa para la enseñanza de la diagonalización. *Academia y Virtualidad*, 12-20.
- CONACYT (2015). Agenda de Innovación de Querétaro. Querétaro. Disponible en: <http://www.agendasinnovacion.org/wp-content/uploads/2015/01/AgendaQuer%C3%A9taro.pdf>.
- Frey, C. B., & Osborne, M. (2013). *The future of employment: how susceptible are jobs to Computerization?* United Kingdom: Oxford University Engineering Sciences.
- Heller, Á. (1977). *Sociología de la vida cotidiana*. Barcelona: Provenca.
- Kraatz, M., & Zajac, E. (2001). 'How organizational resources affect strategic change and performance in turbulent environments: theory and evidence. *Organization Science* 12, 632-657.
- La Favorita. (Junio de 2017). *Certificados Bursátiles 2017*. Obtenido de *Certificados Bursátiles 2017*. Disponible en: https://img.coca-colafemsa.com/assets/files/es/inversionistas/Registros_BMV/2017/Presentacion-roadshow.pdf.
- La Favorita. (2017). *La Plataforma Digital KOFmercantil en la Cadena de Valor KOF*. Obtenido de *La Plataforma Digital KOFmercantil en la Cadena de Valor KOF*. Disponible en: <https://coca-colafemsa.social/plataforma-digital-kofmercantil-cadena-de-valor-kof/>.
- Mckinsey & Company. (2017). *Un futuro que funciona: automatización, empleo y productividad*. McKinsey & Company. Disponible en: <https://www.mckinsey.com/~//media/mckinsey/featured%20insights/digital%20disruption/harnessing%20automation%20for%20>

a%20future%20that%20works/a-future-that-works-executive-summary-spanish-mgi-march-24-2017.ashx.

- Olivo, M. & de la Garza, E. (2006). *Teorías sociales y estudios del trabajo: nuevos enfoques*. Barcelona: Anthropos.
- Pool, M., & Van de Ven, A. (2004). *Handbook of Organizational Change and Innovation*. New York: Oxford University Press.
- Quattrone, P., & Hopper, T. (2001). What does organisational change mean? Speculations on a taken for granted category. *Management Accounting Research* , 403-435.
- Romero, J., Matamoros, S., & Campo, C. (2013). Sobre el cambio organizacional. Una revisión bibliográfica. *INNOVAR*, 35-52.
- Ruiz, S. & Claes, R. (2000). MOW Research Programs. Databases for the study of entrepreneurship, 335-391.
- Senge, P. (1990). . *La quinta disciplina. El arte y la practica de la organización abierta al aprendizaje*. España: Granica.
- Serzo, H. (1986). Joan Woodward. *Management Today*, 39-42.
- Skinner, B. (1975). *La conducta de los organismos*. Barcelona: Fontanella.
- Solís, O., Solís, E., & Carrillo, M. (2018). Vida cotidiana y multidisciplinariedad. Miradas diversas a la vida cotidiana desde la historia, el trabajo, la educación y la literatura. Querétaro: CONCYTEQ.
- Tsoukas, H., & Chia, R. (2002). On Organizational Becoming: Rethinking Organizational Change. *Organization Science*, 567-582. doi:<http://dx.doi.org/10.1287/orsc.13.5.567.7810>.
- Tushman, M., & Romanelli, E. (1985). Organizational evolution: a metamorphosis model of convergence and reorientation. *Research in organizational behavior*, 171-222.
- Uribe, C. (2018). Ciudadanía laboral: Vida cotidiana, precariedad y trabajo. En O. Solís, M. E. Solís, & M. A. Carrillo, *Vida cotidiana y multidisciplinariedad. Miradas diversas a la vida cotidiana desde la historia, el trabajo, la educación y la literatura*. (págs. 120-143). Querétaro: CONCYTEQ.
- Van de Ven, A. & Marshall, P. (1995). Explaining development and change in organization. *Academy of Management Review* Vol.20, 510-540.
- Weick, K., & Quinn, R. (1999). Organizational change and development. *Annual Review of Psychology*. doi:<https://doi.org/10.1146/annurev.psych.50.1.361>.

- Woodward, J. (1958). Management and technology. Indiana University.
- Young, M. (2009). A meta model of change. Journal of Organizational , 524-548.
- Zimmermann, A. (2000), Gestión del cambio organizacional. Caminos y herramientas. Quito, Ecuador, Ediciones Abya-Yala Disponible en:
https://digitalrepository.unm.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1442&context=abya_yala.

CAPÍTULO 9

Profesoras de educación preescolar. Precarización del trabajo en escuelas privadas

Laura Sánchez Velasco¹
Marco Antonio Carrillo Pacheco²
Gabriela Calderón Guerrero³

Introducción

La investigación realizada permitió poner sobre la mesa de la discusión la situación y condición de la docente de educación preescolar que labora en instituciones privadas del municipio de Querétaro. Desde una perspectiva de género, es evidente la urgencia de impulsar diversas medidas para recambiar la problemática que se vive, en particular, destacan dos de ellas. En primer término, es esencial contribuir a seguir visibilizando, a poner en evidencia la desventajosa situación de la mujer cuando se incorpora al mercado laboral, la cual se profundiza cuando esa mujer ha tenido que pasar por estudios universitarios, obtener un título y mantener lo que se denomina una doble jornada, sin que ello se traduzca en un salario digno, ni en condiciones de trabajo estables y, mucho menos, en un reconocimiento social y familiar. En segundo término, es muy importante generar una serie de estrategias, desde las políticas públicas, pero también desde la misma perspectiva de las mujeres, una serie de acciones encaminadas a cerrar las brechas que existen por el hecho de ser mujeres.

La docencia en educación básica se imagina como un trabajo propio de las mujeres, en el entendido de que, históricamente, se le ha impuesto el papel de cuidadoras, auxiliares y criadoras de los hijos en la esfera personal, funciones que socialmente, en la medida en que se fueron incorporando al mercado laboral, se traslaparon a la esfera laboral.

¹ Egresada de la Maestría en Estudios Multidisciplinarios sobre el Trabajo, Facultad de Psicología, Universidad Autónoma de Querétaro. Docente, Universidad de Londres-Querétaro.

² Doctor en Psicología y Educación, Facultad de Psicología, Universidad Autónoma de Querétaro. Investigador del Consejo de Ciencia y Tecnología del Estado de Querétaro. SNI-1.

³ Doctora en Lingüística, Facultad de Lenguas y Letras, Universidad Autónoma de Querétaro. Profesora de tiempo completo, Facultad de Psicología, Universidad Autónoma de Querétaro. SNI-1.

Como afirman Pagés & Piras (2010), esta incorporación tiene aspectos positivos y negativos; entre los positivos destaca el hecho de que las mujeres se incorporan a la esfera laboral con niveles más elevados de escolaridad, incrementan su aporte económico al hogar y se han modificado algunas etiquetas sociales de los que debe entenderse como "*trabajo femenino*"; entre los aspectos negativos sobresale su mayor vulnerabilidad frente al desempleo, obtienen salarios más bajos que los hombres, se insertan más en trabajos informales y la mujer trabajadora carga con la mayor responsabilidad en la crianza de los niños, en el cuidado y trabajo del hogar y, en consecuencia, el desgaste físico y emocional es mayor.

En nuestro país aún podemos identificar a la familia tradicional, donde el hombre juega el papel de "proveedor" y la mujer sigue siendo el "ama de casa". Mercedes Pedrero (2005) en su investigación sobre la inequidad de género, habla del uso del tiempo en cuanto al trabajo remunerado y no remunerado tanto en hombres como en mujeres, y considera importante asumir estos asuntos como competencia de las políticas macroeconómicas. Esta autora afirma que muchos de los cambios en el mercado se gestan por lo que sucede en el ámbito doméstico. En este estudio se estima que el tiempo utilizado para lograr la actividad doméstica entre hombres y mujeres dan como resultado diferencias importantes. Por lo tanto, "al considerar la carga global de trabajo, es decir, al sumar el tiempo dedicado al trabajo doméstico con el tiempo dedicado al trabajo extradoméstico, se observa una carga notoriamente desfavorable para las mujeres". (Pedrero, 2005: p. 2).

El trabajo de las mujeres en la educación

El efecto social que ha tenido la cultura del predominio masculino, deja secuelas en la subjetividad, en las formas de pensar y en las acciones que emprenden hombres y mujeres de todos los sectores sociales. Algo que llama la atención y que repercute en los ámbitos laborales es que, para amplios sectores de la población femenina en México, ese lugar subordinado no es puesto en cuestión, lo consideran algo "normal", "natural" e "inevitable"; el largo tiempo en las relaciones familiares y la educación recibida han provocado el fenómeno de la invisibilización de la discriminación que padece la mujer en México.

La mujer sigue atada a los criterios históricos del aprendizaje obtenido en la casa y en la escuela y, en este sentido:

El ideal femenino vigente en nuestra sociedad occidental fue, hasta hace unos cuantos años, el de la Virgen María. A imitación

de ella, las mujeres debían ser castas, puras y honestas”, aunque ello signifique aceptar un tipo de vida lleno de limitaciones, privaciones y una aceptación pasiva de malos tratos y discriminación (Solís, 2018: p. 18).

Al paso del tiempo, la mujer ha sido encasillada bajo la concepción de la castidad, el respeto y la obediencia, donde el rol de madre se constituye en el máximo ideal al que pueda aspirar. En este sentido, el jardín de niños se configura como el lugar por excelencia para las actividades laborales femeninas, niños en la escuela, niños en la casa, por tanto, misma actividad y compromiso, escuela y hogar son espacios en los que niños necesitan cuidados y atenciones de las mujeres que tiene los atributos morales y de conducta para cuidarlos y enseñarles normas, valores y los conocimientos básicos de lectura, escritura y aritmética. Se termina por aceptar que las mujeres nacen con tales características, cualidades y atributos asignados a lo femenino, estableciéndose como un deber ser, en lugar de entender que fueron aprendidas como producto de una asignación sociocultural, “el género es una división de los sexos socialmente impuesta. Es un producto de las relaciones sociales de sexualidad”. (Rubin, 1996: p. 16), donde juegan un papel muy importante la familia, la escuela y los medios de comunicación, ya que son instancias importantes del proceso de socialización y constituyen los sitios de acción de la vida cotidiana.

En este sentido, a las mujeres se les atribuye el perfil óptimo para la tarea de educar, se ha considerado que la mujer es el mejor de los maestros, porque es más perseverante en su dedicación a la enseñanza, porque se halla dotada de cualidades delicadas y comunicativas, que logra apoderarse fácilmente de la atención de los niños.

Existen trabajos con la etiqueta de “femeninos” porque están asociados a las actividades que realizan las mujeres en la esfera doméstica: el trabajo secretarial en las oficinas, el servicio doméstico en los hogares, y en esa etiqueta se incluye a la educación como actividad laboral. María Pozzlo (2012: p. 111) hace una observación en este sentido, “Si las diferencias biológicas no explican las diferentes valoraciones, tareas, roles y cualidades atribuidas a los sexos...deben ser entendidas como construcciones culturales, sociales y simbólicas”.

Analizando la situación de la mujer en su condición de educadora, se observa que no sólo cumple su jornada laboral, en múltiples ocasiones esa jornada se extiende sin que se sea plenamente consciente de esa extensión, ni sus motivos, ni sus beneficios, se asume como algo que debe hacerse, invadiendo el espacio destinado a la convivencia familiar o labores domésticas; sin embargo, se ha difundido la idea de un horario flexible que le permite a la mujer atender también las actividades de la casa.

“Lo que no es nombrado, no es valorado y menos remunerado” (Martínez, Belmont & Jiménez, 2018: p. 163) y esa es la clave del razonamiento de la crítica a la forma en que la sociedad actual impone sus condiciones al trabajo femenino; es un tipo de trabajo que al no recibir reconocimiento alguno, no se traduce en beneficio para quien lo ejerce, en este caso la mujer; lo cierto es que en sociedades tan competitivas como la capitalista, el trabajo de las docentes de educación preescolar privada y sus beneficios tienen destinatario: los empresarios dedicados a este negocio.

La relevancia de enfocar el estudio a profesoras de preescolar, atiende a dos criterios principales. El primero es que existe una predisposición cultural, sesgada y discriminatoria, que se ha impuesto al rol femenino como cuidadora de niños y el nivel preescolar se considera como si fuera una extensión natural del hogar y el espacio donde más que educar y formar personas, es un lugar de cuidado mientras los padres trabajan.

El segundo criterio es de orden cuantitativo, que, por su tamaño, se convierte en un factor cualitativo, y es el número de profesoras de preescolar, prácticamente ocho de cada 10 profesores de este nivel educativo, son mujeres.

El sistema educativo en el estado de Querétaro: la escuela y sus actores

En México el rezago educativo es enorme. Baste señalar que, de acuerdo con la opinión de especialistas internacionales, México tiene un rezago en materia educativa de al menos 25 años respecto a las naciones agrupadas en la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE).

No podemos obviar el hecho de que la educación es principio de equidad para que mujeres y hombres participen activamente en el desarrollo social, sin distinciones ni discriminaciones, es un factor de primer orden en la promoción de formas de convivencia basadas en el humanismo y la responsabilidad social; es la vía hacia el desarrollo sustentable de la sociedad y principal impulsora de la cultura de la legalidad.

El gobierno del estado ha manifestado la intención de intensificar el trabajo realizado para lograr la meta del 90% de personas en el sistema educativo estatal, en un plazo de seis años; también manifiesta mejorar la relación alumno/escuela, ya que en primaria y secundaria estamos por debajo de la media nacional, ello implica la planeación de mayores centros educativos en dichos niveles. Por otra parte, en los rubros de cobertura, absorción, eficiencia terminal y abandono, nos encontramos bien posicionados, por encima o por debajo de la media nacional, según

corresponda al indicador. Sin embargo, estamos lejos de los primeros lugares, generalmente nos ubicamos entre los lugares 10 y 15 del ranking.

Se observa la situación de desventaja y se muestra la necesidad de intensificar las acciones académicas y de política social para colocarnos entre los tres primeros lugares de cada uno de los indicadores, que deberían ser los lugares necesarios para una entidad que se caracteriza por su crecimiento económico y demanda de fuerza de trabajo bien calificada y especializada en áreas de alta tecnología, como lo son la industria automotriz, del software y la aeroespacial.

Nos interesa específicamente analizar la educación preescolar. Ahí observamos que su crecimiento ha sido muy lento, no es una prioridad de las políticas públicas y los gobiernos estatales en turno se han desentendido de este sector, dejando el espacio para que sea el sector privado quien lo atienda. La educación preescolar experimentó un crecimiento del 6% en su matrícula entre los ciclos escolares 2011-2012 a 2016-2017; en docentes el crecimiento apenas fue del 2.4%, es un indicador de la precarización del trabajo docente pues está implicando que los docentes deben atender a un número mayor de alumnos. En el caso del número de escuelas, se expresa un decrecimiento del 2.6%, es decir, en el periodo revisado, el número de escuelas se redujo, la causa principal es el cierre de colegios particulares por problemas económicos y baja inscripción de alumnos.

Se destaca el nivel de cobertura que se tiene en educación preescolar; sin embargo, como lo hemos señalado, obedece a la creciente participación de la inversión privada debido al abandono del gobierno estatal. Es evidente que la cobertura no es sinónimo de calidad, pues de las más de 200 escuelas privadas de educación preescolar en el municipio, la gran mayoría de ellas están en situaciones muy difíciles para el sostenimiento económico y, para el caso que se está estudiando, los salarios que se pagan en este sector y las condiciones laborales colocan a las docentes en la categoría del trabajo precario.

La situación de la educación actualmente, en distintas dimensiones, es decadente. Habrá que pensar en este problema como estructural, ya que como lo señala Manuel Gil Antón (2018), en su análisis de los ejes centrales de la Reforma Educativa del sexenio de Peña Nieto (ya derogada), existe una inconsistencia en las concepciones base y los supuestos en que descansa carecen de validez y coherencia ya que se combinan factores académicos con relaciones laborales y la desigualdad social, el resultado es que se establece una relación muy estrecha entre desigualdad educativa y desigualdad social, ambas se condicionan y dependiendo de factores geográficos, se determinan una a otra. Para quienes concibieron la reforma educativa, el problema era muy claro, los resultados educativos eran causados por el magisterio, haciéndolo de esta manera un problema simple, de ahí el énfasis en hacer de la reforma educativa más una reforma

laboral, estableciendo criterios de evaluación de los profesores para ingreso y promoción, el problema de esa reforma es que a la Ley no se le establecieron con claridad las reglamentaciones secundarias, provocando que la instrumentación quedara sujeta a las relaciones de poder establecidas en los centros de trabajo.

Un ejemplo de ello fue que se responsabilizó a los docentes de falta de preparación, de falta de interés o simplemente de incapacidad para estar frente a grupo atendiendo a los niños; los profesores se convirtieron en los culpables del bajo nivel educativo; se les culpó categóricamente del bajo rendimiento educativo, sometiéndolos a evaluaciones donde dependiendo del resultado, corrían el riesgo de perder su trabajo, cuestión que llegó a ocurrir, generando fuertes tensiones sociales. El error de fondo en la aplicación de este tipo de evaluaciones fue que:

La evaluación como requisito para permanecer en el trabajo, desligada de la actividad compleja en el aula y las escuelas, genera que se asista a ella –sometimiento–, sin que influya en cambios en la vida diaria y ejercicio del oficio. Más aún: al emplearse como instrumento laboral, se corre el riesgo de invertir la lógica: en lugar de evaluar lo que se aprende y realiza, se va a aprender a realizar lo que se evalúa, pues “pasar” las pruebas permite seguir en el empleo. (Gil, 2018: p. 312).

De las dificultades más inmediatas para avanzar en la promoción del aprendizaje en los estudiantes es el contraste que existe entre el bajo estatus y bajos salarios que tiene la profesión docente, con la alta exigencia y presiones sobre su labor profesional. “Es evidente que hay adversidades que el maestro puede afrontar y hay otras que lo rebasan por completo. Por eso creo que el modelo educativo quiere un “maestro Superman”: un profesional todopoderoso que venza los obstáculos del aprendizaje” (Díaz, 2017: p. 195).

Una de las situaciones que se encontraron en la investigación es que se puede observar que los bajos salarios de la educación pública, se convierten en altos salarios cuando se contrastan con los que perciben las docentes de escuelas privadas.

La educación, en general, en las escuelas básicas mexicanas no se cumple en los distintos niveles educativos, lo que hace necesario revisar la calidad de la educación primaria y secundaria, pero también considerar que la educación es un proceso que se inicia en la escuela preescolar. (Guevara & Rugerio, 2017). Por ello es relevante estudiar la labor de las docentes de nivel preescolar, pues se puede comprender y explicar las razones de la escasa o mucha motivación para trabajar con niños en esas

edades y, en consecuencia, establecer estrategias académicas y de condiciones de trabajo que potencian la actividad docente.

La conceptualización educación-trabajo desde la perspectiva de género

En los años 90 toman fuerza los estudios de las relaciones entre educación y trabajo, convirtiéndose en una rama muy importante para los estudios laborales (Miranda, 2017; Hualde, 2000). De acuerdo con Gallart (2006) el origen de las relaciones estudio-trabajo datan de la época de la primera revolución industrial en el siglo XVIII; los puntos de contacto son la sociología de la educación y la sociología del trabajo. Aspectos como la educación de los trabajadores para prepararlos técnicamente para el trabajo industrial, es decir, la transición del artesano al obrero, dieron paso a las investigaciones sobre el papel de la educación en el desarrollo económico, integrando temáticas como el logro educativo y el trabajo profesional.

En particular las relaciones entre educación-capacitación-empleo, abrieron la puerta para establecer una especie de círculo virtuoso entre educación, trabajo, desarrollo económico e igualdad social. Desde luego, esta visión ideal no siempre se ha correspondido cuando se llevan a cabo investigaciones empíricas para tratar de comprobar este tipo de teorías.

Desde la perspectiva que hemos asumido para la realización de esta investigación, el vínculo educación-trabajo se entiende en su más amplio sentido creativo. Es multidimensional porque incorpora ámbitos objetivos traducidos en acciones sociales de los actores, procesos subjetivos individuales y relaciones intersubjetivas que le dan un sentido y significado colectivo a las acciones de los actores, se analizan desde la lógica de la vida cotidiana, el trabajo o las relaciones familiares. También es multidireccional, porque ambos conceptos son polos que se atraen y repelen bajo un vínculo de interdependencia (De Ibarrola, 2004).

La educación es, incuestionablemente, un factor de acceso al trabajo e impulso de la creatividad del ser humano, mientras que el trabajo es el espacio en el que los especialistas en educación despliegan sus conocimientos y actividades profesionales, y se constituye en parte esencial de la vida cotidiana de los actores educativos. El educador, mediante su trabajo, forma a las nuevas generaciones de actores laborales quienes, a su vez, pondrán en práctica sus conocimientos y abrirán nuevos caminos a la actividad laboral.

Educación y trabajo conforman una parte esencial de la vida cotidiana del ser humano y son tan necesarios como el comer o respirar. La economía, la política, el desarrollo tecnológico y el despliegue de la cultura, no pueden entenderse sin el binomio educación y trabajo.

Como parte de la complejidad de los estudios de la relación entre educación y trabajo, se puede decir que su vínculo es contradictorio y paradójico. En la sociedad contemporánea se vive la contradicción, ya que es innegable, en el plano de la teoría, el papel esencial de la educación en el desarrollo de la humanidad; sin embargo, en la época actual se experimenta una situación donde el incremento en los niveles de escolaridad ha estado aparejado con incrementos en la desigualdad social, por la falta de trabajos dignos; se puede afirmar, tal y como lo señala De Ibarrola (2004), que en la actualidad no existe correlación entre educación y trabajo, pues, idealmente sabemos que a mayores niveles de escolaridad, mejores empleos y mejores condiciones laborales; lo paradójico es que esto no se cumple, pues si nos preguntamos ¿de qué depende el acceso al trabajo?, la respuesta de sentido común nos dice que de la escolaridad que tengamos, pero, en los hechos ocurre que la sociedad lleva una dirección totalmente diferente, pues se vive el fenómeno de mayores desigualdades en la escolaridad y una tendencia hacia la precariedad laboral, tanto en la educación, como en el empleo en general, al grado que hay estudios que demuestran que a mayor escolaridad, más desempleo o menores ingresos.

Por otra parte, recuperando algunas ideas de Hualde (2000) sobre la profesión, identificamos que los profesionistas adquieren un saber práctico, es, por decirlo de este modo, una ciencia aplicada articulada al saber teórico, contienen competencias específicas. Por un lado, es una especialización técnica; por otro lado, el profesionista adquiere un poder que es otorgado por la sociedad debido a la imagen de ser creador y portador del conocimiento.

Las inconsistencias del mercado laboral en México ponen en cuestión la preparación escolar, pues para muchos, estudiar ya no garantiza un buen trabajo (Riquer & Tepichin, 2001; Cantú & Martínez, 2006). Situación que se agudiza entre las mujeres, sobre todo en estos tiempos en los que la incorporación de las mujeres, tanto en el mercado de trabajo como en el sistema educativo, muestra una tendencia creciente, con el agravante de que esa incorporación no se da en condiciones de igualdad. Siguiendo a Riquer y Tepichin (2001: p. 495), afirmamos que, visto desde una perspectiva de género, las relaciones educación-trabajo se caracterizan por:

1. Un mayor alcance educativo no ha garantizado, necesariamente, más oportunidades de acceso a puestos de mando y de decisión.
2. Contar con el mismo nivel educativo que los varones no significa tener el mismo acceso a los mismos puestos ni el mismo ingreso.
3. La división sexual del trabajo ha resistido el incremento en años de escolaridad de la población femenina y su participación en los mercados de trabajo.
4. Por tanto, la doble jornada, laboral y doméstica, incluso para mujeres con alta escolaridad, sigue siendo la norma y no la excepción.

5. La vida cotidiana de la mujer se ve afectada negativamente por la carga valorativa que conlleva alternar su profesión con sus actividades como ama de casa

El escenario anterior prefigura un proceso de agotamiento de la calidad en los procesos educativos y una clara situación de precarización del trabajo docente (Fernández, 2018), especialmente acentuado entre las maestras de educación preescolar de escuelas privadas. Esta situación se manifiesta en las difíciles condiciones de trabajo (grupos con muchos niños, horarios de trabajo extendidos, autoritarismo de sus directivos, problemas con los padres de familia), los bajos salarios, la doble jornada a la que están sujetas y la falta de reconocimiento a su labor.

Cuando se habla de feminización de las ramas o sectores de la actividad económica se alude a la sobrerrepresentación de las mujeres en tales actividades respecto de su participación en el total de la fuerza de trabajo. La estigmatización de una ocupación o sector como perteneciente al sexo femenino refuerza su desvalorización por el condicionamiento de género inherente al mercado de trabajo (Ariza, 2006: p. 396), este es el caso de las trabajadoras de la educación en escuelas de nivel preescolar.

Además, debemos considerar la carga emocional que supone trabajar y ser responsables de menores de edad. Quienes se formaron profesionalmente para ejercer laboralmente como docentes de preescolar, saben del compromiso formativo de esos primeros años de vida y comprenden a la perfección la imagen que proyectan entre los niños y las niñas y el compromiso institucional que todo ello significa.

Se trata de una respuesta adaptativa a su realidad: por una parte, deben estar presentes en el hogar, deber que las ubica fuera de su centro de trabajo y, por otra, sienten el compromiso y la obligación de cumplir cabalmente con las demandas de la docencia, deber que sí pueden llevar a cabo en casa, pues así lo permite la tarea y la distribución horaria del profesorado (García & De Oliveira, 2007).

La doble jornada femenina y la perspectiva de género

Al incorporarse a la esfera laboral, el estereotipo de la mujer, basada en la dedicación, constancia y fortaleza como cuidadora de la familia, paciente, amorosa y maternal, contribuye a perfilarla profesionalmente dentro del campo de la educación, ya que se le considera un área en el que las cualidades del ama de casa tienden a correlacionarse positivamente con la función educativa en el nivel preescolar (Cuéllar & Farkas, 2018). En las formas de pensar de los empleadores prevalece la idea de que la docencia en educación básica, y más aún en preescolar, es muy apropiada para las mujeres, en primer lugar, porque se dice que es un trabajo de “medio

tiempo” y así poder ocuparse de la familia y a la vez obtener una remuneración por esta labor relativamente fácil para ellas; en segundo lugar, porque al trabajar con niños y niñas se establece la comparación con algo similar a las funciones del ama de casa.

Debemos poner atención en que las mujeres que realizan un trabajo como docentes de preescolar, por lo común también están involucradas en la esfera del trabajo doméstico, el cual no es estrictamente un proceso de reproducción social solamente en virtud de que es una actividad no remunerada, también es un trabajo de reproducción en la familia, que se caracteriza por su gratuidad.

Los trabajos no salariales para la venta finalmente han llegado a ser reconocidos como trabajo, las teorías feministas reivindican el reconocimiento del trabajo doméstico no mercantil como trabajo, relacionado, por ejemplo, con el concepto de doble jornada (De la Garza, 2002: p. 15).

De acuerdo con Luis Fernández (1993), la doble jornada es una manifestación social de la problemática económica que se vive y que obliga a la mujer a buscar un trabajo remunerado, sin renunciar a las tareas de la casa, para contribuir al bienestar familiar. Son nuevas condiciones que repercuten directamente en los cambios en las relaciones familiares, modificaciones de horario de alimentos, tiempos de esparcimiento, espacios para la convivencia familiar, todo ello viene acompañado de un incremento en las tensiones emocionales entre los integrantes de la familia. Esto constituye uno de los puntos fundamentales en la sociedad contemporánea, y se hace cada vez más necesaria la participación del hombre en el trabajo doméstico. La contribución económica de las mujeres en el hogar, hace que la figura masculina deje de ser la proveedora exclusiva.

En el estudio realizado, la doble jornada es muy evidente, se expresa en los horarios de trabajo que se dedican a la escuela y a la casa, en la atención de las y los hijos, en el restringido tiempo libre del que dispone la mujer, en sus emociones y en sus expectativas de futuro.

De esta manera, los roles atribuidos a los hombres y a las mujeres son notoriamente diferentes; mientras que, para el hombre, la actividad doméstica es opcional, para la mujer es obligatoria; en cambio el trabajo remunerado extradoméstico es una condición obligatoria para ambos; es decir, la doble jornada es obligación para la mujer.

De este cruce de exigencias cotidianas entre la vida laboral y familiar surge la doble jornada femenina, doble jornada que caracteriza el

trabajo de las profesoras de educación básica en instituciones privadas del municipio de Querétaro.

El género, se concibe como una construcción social, es decir, como una concepción que ha sido creada y desarrollada por la sociedad en función de las múltiples interrelaciones, tanto subjetivas como objetivas; no es una definición biológica sin posibilidades de ser modificada, tampoco es una designación divina con destinos perfectamente trazados para el hombre y la mujer. El lugar de la mujer como esposa, madre y ama de casa incide directamente en el campo laboral; en el cual las tareas de asistencia se consideran inferiores, que deben ser realizadas por ellas y tradicionalmente han sido asumidas por las mujeres mismas.

La diferencia biológica entre los sexos, es decir, entre los cuerpos masculino y femenino, y, muy especialmente, la diferencia anatómica entre los órganos sexuales puede aparecer de ese modo como la justificación natural de la diferencia socialmente establecida entre los sexos, y en especial de la división sexual del trabajo. (Bourdieu, 1998: p. 24).

Para el caso de México, la arraigada cultura de considerar al hombre como un ser superior a la mujer, ha provocado situaciones discriminatorias que alcanzan niveles humillantes, y la asignación de los roles que les corresponde jugar no pasan de la condición biológica de la reproducción y la atención sumisa hacia el hombre. Estas concepciones, si bien, en este siglo XXI se han ido atenuando, no desaparecen y se reproducen veladamente al interior de las familias, en el trabajo y en el conjunto de relaciones sociales de la vida cotidiana. Sigue siendo una realidad que el hombre impida trabajar a la mujer, pues aceptar el apoyo económico equivale a reconocer que no es capaz de mantener a la familia.

Proceder metodológico

La investigación es un acto creativo. Como lo señala Giddens (citado por De la Garza, 1997): "las ciencias sociales plantean un problema peculiar en la medida en que tienen como objeto de investigación algo que ellas presuponen en sí mismas, a saber: la actividad social humana y la intersubjetividad". El concepto moderno de metodología de las ciencias sociales nace vinculado al de ciencia natural, en sus aspectos de la validación por medio de la experiencia y separando al objeto y su conocimiento del sujeto; en su evolución, en el renacimiento la experiencia se torna en el único criterio de verdad y el método basado en la observación, las matemáticas, la experimentación y la búsqueda de leyes

universales. Igualmente, desde los tiempos de los grandes filósofos griegos se presenta la discusión de las perspectivas cuantitativistas y cualitativistas.

La investigación está orientada por el diseño de una estrategia cualitativa, donde cada una de las tareas que se asumen no son lineales ni jerarquizadas, existe la corresponsabilidad, el desarrollo de la investigación acepta la posibilidad del error, puede transformarse, revisarse y cuestionarse; el diseño de investigación es abierto y reconoce la perspectiva del actor, quien mediante su propia narrativa construye nuevos espacios de conocimiento y experiencia. La investigadora también es parte de la investigación y es quien integra lo que se dice y quién lo dice.

Se definió el trabajo metodológico de orden cualitativo, esencialmente porque pone el énfasis en la participación del actor, reconoce la importancia del lenguaje como forma de expresar el proceso subjetivo y porque permite una mayor profundización del estudio en términos tanto de las causas como de las posibles transformaciones que el actor pueda generar en su entorno inmediato.

Para Berger & Luckmann (2003: p. 33) Es justamente “el carácter dual de la sociedad en términos de facticidad objetiva y significado subjetivo lo que constituye su realidad sui generis”. La pregunta metodológica central es ¿cómo es posible que la actividad humana produzca un mundo de cosas? Podemos ver cómo las mujeres, en su constante actividad, en sus vivencias cotidianas, en la acumulación de experiencias, van creando redes intangibles de conocimiento, que muchas veces lo hacen solo de manera intuitiva, pero que mediante el análisis crítico de las narrativas se concreta la producción de sucesos nuevos, de acciones y estrategias adecuadas a su propia personalidad. Este tipo de estudio, bajo este enfoque, nos permitió tener una mayor comprensión y claridad sobre la condición particular del quehacer de las maestras dentro del centro de trabajo y en sus hogares.

Procesamiento de la información y resultados

Considerando que el objeto de estudio son las mujeres docentes en educación preescolar de instituciones privadas en la ciudad de Querétaro, en su quehacer cotidiano tanto dentro de la escuela como en sus hogares, el universo de estudio se integra con mujeres docentes en edad reproductiva, de las escuelas privadas de educación preescolar del municipio de Querétaro.

Debido al propio desarrollo de la investigación incorporamos la perspectiva de las docentes de preescolar de instituciones públicas, algo que, sin estar dentro de los objetivos, abrió nuevos campos de

interpretación del fenómeno estudiado. Esta adición fue posible ya que este tipo de diseños cualitativos permiten cambios en virtud de los hallazgos que la realidad, y no la teoría, nos van indicando.

Dada la magnitud del problema que se estudia, se diseñó una entrevista a profundidad con dos grandes dimensiones analíticas: objetiva y subjetiva. Las preguntas se estructuraron a partir de estas dimensiones y considerando los contextos: personal, familiar, escolar, laboral e institucional.

Todas las entrevistas fueron grabadas y transcritas y sólo se seleccionaron los enunciados que nos ayudan a dar cuenta de su labor y su vida cotidiana. Con la finalidad de conservar y respetar el anonimato de las docentes entrevistadas, se hizo una clasificación para identificar las narrativas de las docentes. Para el caso de las maestras de escuelas privadas, las siglas a utilizar son: MEP1 a MEP13. Para el caso de las docentes de escuelas federales, se utiliza MEF14 a MEF20.

La elaboración del análisis de las entrevistas realizadas se logró con la utilización del programa estadístico Atlas Ti. Éste es un programa computacional que nos asiste para realizar análisis cualitativos y facilita la organización de la información.

Posteriormente, se fueron categorizando las respuestas de las maestras, marcando los segmentos de texto significativos, dichos segmentos se codifican con “palabras clave” o códigos para identificarlos. De esta manera se categorizaron 24 códigos en la unidad hermenéutica. Los códigos resultantes se constituyeron en cuatro familias, las cuales fueron: Cuidados, Doble jornada de trabajo, Trabajo femenino y Trabajo precario. Posteriormente se construyeron redes que representan los vínculos y relaciones entre los diferentes códigos. Una vez que se obtuvieron las Redes, se fueron seleccionando las que tenían mayor recurrencia y densidad. Esto es, que se repiten más en las entrevistas y que tienen mayor relación con otros códigos.

Derivado de esto, se obtuvieron seis redes significativas, las cuales son:

- 1) Condiciones laborales precarias.
- 2) Precarización emocional.
- 3) Extensión del trabajo en casa.
- 4) Trabajo doméstico.
- 5) Motivación.
- 6) Naturalización.

En el presente ensayo se muestran los resultados más relevantes de los ítems “condiciones laborales precarias” y “precarización emocional”.

Condiciones laborales precarias

El tema de las condiciones laborales debe tratarse con cuidado, en ocasiones se puede percibir y asumir como si las responsabilidades laborales que exigen las instituciones fueran inherentes a la labor que se realiza, sin tomar en cuenta que hay o debe haber un convenio plasmado por escrito, bajo la figura del contrato; como se pudo comprobar a lo largo de las entrevistas, la firma de contratos escritos con cláusulas claramente definidas, son poco utilizados, la práctica común es el contrato verbal en el que predomina el interés por la cuestión salarial, mientras que las funciones quedan implícitas; pero incluso bajo la forma más ambigua de los contratos, las actividades que en él se pactan son rebasadas por la realidad laboral.

El temor a perder el trabajo, en ocasiones lleva a las docentes de las instituciones particulares a no poner objeción, por lo menos no directamente a su superior, a lo que se exige para realizar el trabajo y terminan aceptando cualquier condición; se detectaron situaciones en las que exigir un alto al abuso a su labor, o tratar de defenderse, significa el despido, ya que no cuentan con algún tipo de organización que las respalde, no tienen contratos por escrito bien delimitados que puedan ser usados legalmente para la defensa. Una situación diferente sucede con las maestras que laboran en escuelas federales, quienes cuentan con un contrato colectivo de trabajo y una organización sindical que puede intervenir en su favor. La maestra MEP10, refiriéndose a la seguridad de conservar el trabajo, comenta:

....no tienes seguro, de hecho ellos te dicen si te contratan hasta el último día, por ejemplo nosotros salimos un jueves y el viernes te dicen si te quedas o no, todo el tiempo es como muy incierto, como te vas a quedar o no, incluso a una maestra le habían dicho que sí se iba a quedar y al día siguiente le dijeron que no, entonces no te aseguran nada, siempre tienes el "me van a correr", o así.

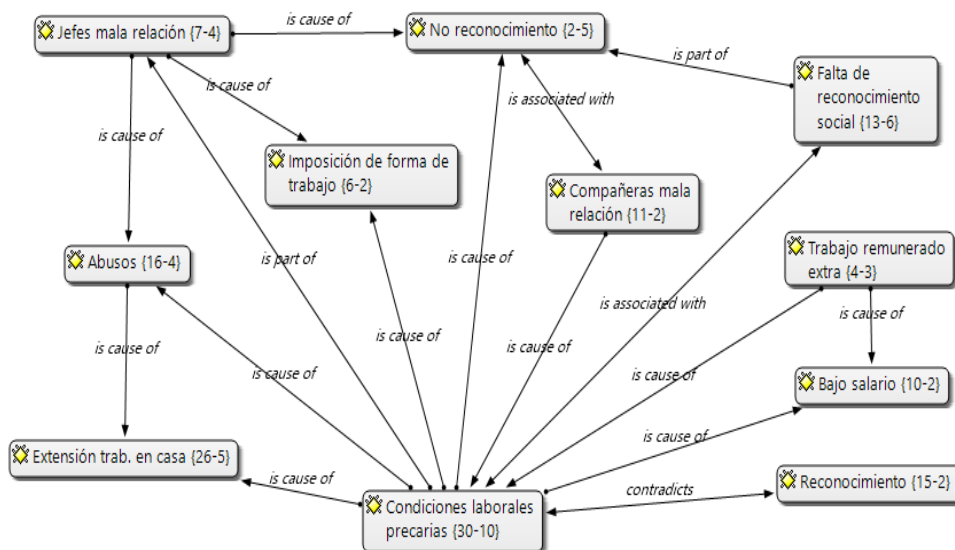
No aseguramos que en las escuelas federales no se cometan abusos, pero estas docentes cuentan con el respaldo sindical, y si se cometen agresiones al contrato cuentan con ese apoyo, más aún, cuando ellas cometen errores no se sienten amenazadas con el despido, pues tienen la opción de ser cambiadas de zona si la falta cometida no se considera grave, siguen teniendo sus mismas prestaciones y antigüedad, MEF14, lo comenta de la siguiente manera:

...empecé a tener problemas con ella [se refiere a su jefa inmediata] al grado de que ya no quería que estuviera en la escuela, y me inventa un chisme y me pone a disposición, yo no sé y me sacan de la zona, ... y me dijo mira maestra escoge una escuela, ... sí te toca, es tu derecho, ... total ella no pudo negarme porque era mi derecho.

Trataremos de vislumbrar esta situación de precariedad que viven las docentes mediante el análisis de sus narrativas y a través de la información gráfica que se obtuvo con el programa Atlas ti. La figura 4.1 muestra la dinámica de las condiciones laborales que viven las docentes de educación preescolar en la ciudad de Querétaro.

Como primer hallazgo encontramos que las condiciones laborales de las trabajadoras de la educación preescolar son evidentemente precarias ya que, a raíz de las entrevistas y sus relatos, encontramos 16 menciones en donde hubo abusos en cuanto a realizar actividades que no están establecidas en sus contratos o exceden los horarios de contratación, así como asistir en las tardes o los sábados para alguna actividad, sin cubrir el pago legal de horas extras.

Figura 4.1. Condiciones laborales precarias



Fuente: Elaboración propia con base en las unidades hermenéuticas del Atlas Ti.

Algo común es el tiempo que dedican a la escuela fuera del tiempo de contrato. Las festividades que se celebran fuera del horario o días de contrato como en las tardes, los sábados e inclusive los domingos. Si las

maestras se reúsan quedan expuestas a que en el próximo ciclo escolar no se les contrate. Así que terminan aceptando, veamos un par de ejemplos:

MEP1: ...eran muy intransigentes, ellas ponían su modo de trabajar y así se tenía que hacer, se aprovechaban de eso para hacernos ir en la tarde o sábados, hacer juntas extraescolares, aunque tuviéramos otras actividades.

MEP5: El año pasado hicimos el concurso de talentos. Eso se hace en sábado, no viene en el contrato, pero es como obligatorio. Las juntas que tenemos con papás tratamos de hacerlas en la mañana, pero encontramos a muchos papás que no pueden y se pasaron este año a la tarde.

La estabilidad laboral no existe en cuanto a tener trabajo el siguiente ciclo escolar, mucho menos una jubilación. Esto provoca desequilibrios en todos los sentidos, la maestra MEP11 lo expresa así: "...que también es un suplicio estar así en fin de ciclo preguntándote si te van a contratar". Por esta razón las maestras toman como obligatorio asistir a estos eventos fuera de su contrato como algo que se tiene que hacer.

La forma de contratación varía según la institución, las prestaciones también dependen de ésta, no existe una regulación para ello, y los sueldos varían también según la escuela, hay escuelas que contratan cada ciclo escolar sin tomar en cuenta las vacaciones llamadas de verano, haciendo firmar su renuncia voluntaria desde que firman su contrato.

MEP13: ...empezaba nuestro ciclo escolar en agosto, en diciembre nos daban como lo correspondiente a nuestro aguinaldo, que eran como cinco o seis meses, y, por ejemplo: esas vacaciones de diciembre sí eran pagadas porque estabas contratada, igual las de semana santa. Termina nuestro contrato en julio, nos dan a firmar nuestra renuncia voluntaria, y nos dan lo que nos tienes que dar, y ya tú decidías si te quedabas a trabajar en el verano, como curso de verano, pero no te dan seguro, solo te dan tu semana ... el contrato es anual, y ahí terminaba como nuestra relación laboral hasta que volvía empezar al ciclo escolar.

En otra escuela se va renovando el contrato cada año y al llegar a los seis años se vuelve permanente. Encontramos también el caso de la maestra MEP4, de una institución prestigiosa en Querétaro, que hasta el 4º

año le dieron a firmar los contratos pasados, ‘Mis contratos son por ciclo escolar, cada ciclo te renueva el contrato, solo que yo tuve un detalle, a mí nunca me dieron contrato hasta el último año, que me los juntaron todos y me los dieron para que los firmara’. Las prestaciones son el mismo caso, la institución ofrece a su personal las prestaciones que ellos consideran y estas varían en gran medida, o es el Seguro Social (IMSS), o es seguro de gastos médicos mayores, o ninguno de estos, como en el caso de la maestra MEP11 que padeció anteriormente en una escuela, también del municipio de Querétaro, y por ello renunció: “... ahí estuve como cinco años y me salí porque no me pagaban, llegaba la quincena y no tenían dinero para pagarles a las maestras, aparte... perdí muchísimos años de seguro, porque no nos daban seguro social”. En el caso de la maestra MEP4 “... lo que sí me empecé a dar cuenta es también que a mí el primer año no me dieron de alta en el seguro”, ella pensaba que sí tenía esa prestación y después se dio cuenta que estuvo todo un año sin seguro social.

Las instituciones eventualmente ofrecen otras prestaciones que pueden ser atractivas para las docentes como vales de despensa, bonos económicos por desempeño, becas para sus hijos, etc. En una situación extrema identificamos una escuela que les descuenta, desde contrato, por bajo desempeño. Veamos.

MEP11: Entonces pues si te equivocabas tres veces, de cada error era cubrir esa parte, además me ha tocado pagarlo en dos ocasiones; una por una falta de que dejé las boletas mal puestas y se me olvidó recogerlas y me descontaron, pero la primera vez me descontaron 350 pesos, y eso estaba fuera de contrato y la segunda me descontaron y pues si sentí, me llamaron la atención y fue de ‘haber ¿cómo quieres que se descuenta esto?’, y yo le dije pues por contrato, yo no me quejo de pagar la penalización porque es una falta que yo cometí, pero descuéntame lo que es ... me dijo: ‘pues es que es para ver que aprendan, y a ver si así sí les duele, porque se ve que no les duele’, ... entonces a mí sí me pesa que me descuenten ... que sí cometí una equivocación, sí estoy de acuerdo que la tengo que cubrir, pero házmela bajo contrato ... en este ciclo escolar nada más tuve una falta, y se pagó económicamente.

MEP10: ...entonces todas las que ingresamos era con miedo, aparte en el contrato, decía: descuento por usar celular, descuento por traer la blusa arrugada, descuento por todo, es que te descuentan y si llegas tarde te descuentan, y todas íbamos con miedo, y tuviste que firmar con eso.

Al observar la Figura 4.1., encontramos 16 menciones de abusos en cuanto a realizar actividades que no están establecidas en sus contratos o exceden los horarios de contratación, así como asistir en las tardes o los sábados para alguna actividad, sin cubrir esas horas con un pago extra. El rebasar los horarios establecidos es lo más común, sin embargo, hay situaciones en las que deben cubrir actividades que no les corresponden, aquí algunos casos:

MEF10: ...pero también tenía que darles de comer a todos los niños y como aceptaban a niños de guardería, darles de comer en la boca, cambiar pañales y como no había quien hiciera la limpieza cada quien limpiaba su salón, una vez a la semana limpiabas los baños....

MEP14: Si, yo en la tarde tengo maestra de educación física, en la mañana no, entonces lo damos nosotras.

Inclusive hacer funciones de la dirección, como llevar las juntas de consejo técnico, ya que por ejemplo la maestra MEF10 había sido directora un tiempo en otra escuela y se abusa de ello.

...entonces muchas veces le he ayudado mucho con su trabajo, en lo que es de dirección técnica o de los consejos técnicos se apoya mucho en mí... pero hay veces en que me molesta eso, porque digo, no son mis funciones, pero bueno lo hago... y más por cómo se ponen, pues más lo haces y ya.

Cuando MEP10 trabajaba de directora en otro preescolar, tenía dos funciones con un mismo salario que, además, era extremadamente bajo y sin prestaciones mínimas de ley:

...ahí trabajaba por un sueldo de tres mil pesos mensuales ..., no tenía prestaciones, no tenía seguro social, era yo la directora del preescolar, era muy difícil, iba a las juntas de consejos, luego daba las juntas, pero también era la maestra de segundo.

El trabajo que se llevan a casa también es un tema muy importante, no se encontraron maestras que no lleven trabajo a casa, ya que en el horario laboral no les da tiempo para hacer planeaciones, o hacer sus evaluaciones de cada trimestre, así como elaborar material para sus clases. Esta categoría tiene una recurrencia de 26 casos, ellas tienen que trabajar en casa para cubrir las obligaciones que su trabajo les exige. Se tiene la idea de que es un trabajo de medio tiempo, por supuesto que no lo es, se puede pensar que tienen toda la tarde y que es justo que lo hagan en

ese horario sin tomar en cuenta todas las labores que involucran el trabajo doméstico realizado por las mujeres. Estas son las expresiones que utilizan al respecto:

MEP6: ...sí es cansado, sí es un trabajo muy pesado, y él dice que salgo temprano (esposo), pero no, son muchas más horas, no es medio día, trabajo todo el día, todas las horas, toda la mañana y parte de las tardes, llego a la casa y todavía tengo que atender a la bebé, y hacer cosas en casa, entonces sí es complicado.

MEP11: Mucha gente no ve esa parte de que, saliendo de la escuela, sales con trabajo de la misma escuela a la casa.

En algunos casos parece que las mismas maestras lo toman con calma, lo asumen como algo inherente a su trabajo, como si fuera algo “normal”, sin queja, como lo dice MEP3: “Llega un momento en el día en el que ya digamos que a las 8, 9 de la noche si tengo que hacer algún trabajo de la escuela, que tengo que pasar calificaciones o tengo que hacer evaluaciones lo hago antes de esa hora”.

En otras ocasiones es después de hacer sus labores domésticas y de cuidado a su familia, cuando tiene que cumplir con lo que la institución les exige, porque es parte de su labor, sacrificando horas de descanso. Tomamos el razonamiento de MEP10: “...le doy de cenar, la baño, la acuesto y hasta ese momento ya me pongo a hacer mis pendientes de la escuela”.

El bajo salario es una categoría que, en la gran mayoría de los casos de las maestras de escuelas particulares, es considerado por ellas mismas como precario, como se ha venido poniendo de manifiesto en otros momentos de la tesis, el trabajo de las maestras siempre ocupa horas extraoficiales, además de que son víctimas de abusos laborales, y el salario no es suficiente para cubrir esas circunstancias que viven día a día. Sin embargo, en algunas instituciones el salario se compensa con bonos, que van desde llegar temprano hasta el no tener quejas de padres de familia. La docente MEP8 lo expresa de manera muy puntual: “...la institución es muy bondadosa en la parte de los bonos, porque, aunque tú digas, el sueldo no es muy alto, no está mal...”

Las condiciones laborales precarias también tienen que ver con que las maestras no se sientan plenas en su lugar de trabajo. Con relación a esto, encontramos que una de las situaciones que afectan es la imposición de la forma de trabajo. En las escuelas particulares, generalmente, se les obliga a trabajar de una manera específica, en ocasiones diferente a como ellas lo aprendieron en su formación académica, por ejemplo: MEP2 *“Que no siempre podemos hacer lo que queremos con nuestros niños, siempre*

tenemos que estar guiados por la orientación de la escuela". Esto va de la mano con los jefes inmediatos, como las coordinadoras de área o las directoras, quienes tienen el compromiso de cumplir metas y estándares, esto por lo que se ofrece a los padres de familia. Recordemos que las instituciones privadas de educación son finalmente negocios lucrativos, los cuales, para ser competitivos, ofrecen un plus a los consumidores que debe cumplirse. El no saber manejar las situaciones por parte de los encargados o jefes, provoca situaciones que desembocan en una mala relación con las docentes, quienes se quejan de que se les exijan cosas, para ellas, absurdas. Como ejemplo tenemos el relato de MEP7 que nos comparte lo siguiente:

...teníamos una directora, entonces nos empezó a pedir cosas que yo decía "no, pero es que cómo". Pero hacemos la comparación con la otra directora, un ejemplo que nunca se me va a olvidar fue...con las maestras de tercero, pedía que colorearan los renglones café, verde y azul cielo ¿cómo van a escribir los niños?

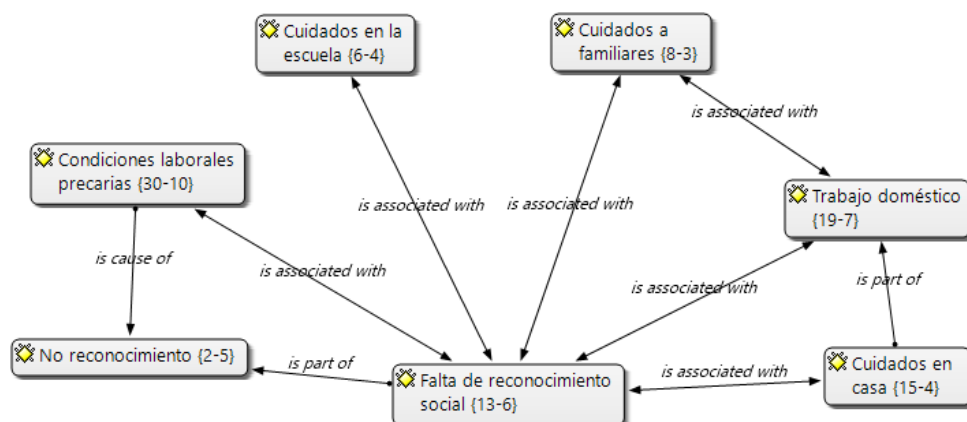
Se identificó también el trabajo remunerado extra, que significa que la docente tiene otro ingreso económico, ya sea vendiendo algún producto, cuando tiene un negocio propio que atienden en las tardes, dan clases particulares o trabajan para alguna otra institución, no es una práctica que sea común entre ellas, solo se encontraron cuatro menciones en los que aplica esta situación; no obstante, la baja incidencia del trabajo remunerado, es una condición latente entre las mujeres, ya que el salario no es suficiente para cubrir las necesidades del hogar y las personales.

A esta condición de trabajo femenino se le ha llamado triple jornada de trabajo: docente por la mañana, trabajo en casa por la tarde/noche y clases particulares y/o venta de productos a domicilio a cualquier hora. Encontramos que, las condiciones laborales precarias, específicamente el bajo salario, lleva a las docentes a buscar otra alternativa para poder solventar los gastos para su subsistencia, esto lo encontramos en casos en donde la mujer es el único sustento del hogar, sin el apoyo de una pareja o de familiares. Aunque también vemos el mismo caso, de ser el único sustento del hogar, y sólo tienen el trabajo remunerado como docente.

La precarización emocional

En este apartado distinguimos el reconocimiento, o no, por parte de la institución, con el reconocimiento o no de la sociedad en su conjunto, a esta caracterización la estamos denominando precarización emocional.

Figura 4.2. Falta de reconocimiento social



Fuente: Elaboración propia con base en las unidades hermenéuticas del Atlas Ti.

Aunque se presentan variantes, en general las docentes sienten que sí se les reconoce el trabajo de diferentes maneras, inclusive económicamente como pueden ser los bonos, por ejemplo, MEP16: “...pero siento que se compensa, los bonos y las vacaciones con la carga que nos llevamos a la casa”. Se puede tratar de elogios verbales, reconocimientos escritos, reconocimientos públicos, ya sea por parte de la institución o los padres de familia como:

MEP12: ...bueno los papás son como un gran parámetro, sobre todo cuando hay presentaciones o evaluaciones. En las presentaciones siempre la directora como que las reconoce, de gracias a... o esta actividad se hizo por iniciativa de... y un aplauso por favor a...

Los reconocimientos también pueden ser concesiones especiales como en el caso de la maestra MEP5, “...hay días libres, si quieres te lo tomas como puente y puedes faltar”, inclusive lo sienten con las muestras de afecto que reciben de sus alumnos. Como vemos en la Figura 4.2, el no reconocimiento solo se encuentra en dos casos, en cambio el reconocimiento a la labor docente lo encontramos, de diferentes maneras y diferentes vías, como se expresó anteriormente, con una recurrencia de 15 menciones.

En el caso del reconocimiento o no reconocimiento social, se tiene una diferencia importante. Las docentes de alguna manera se sienten reconocidas por la institución, pero no así por la sociedad. Encontramos relatos en donde existe una falta de reconocimiento social, que es la

desvalorización del trabajo docente por parte de los miembros de su entorno más cercano, inclusive de la sociedad. La maestra MEF18 comenta, "...mis hermanos me critican y se burlan, porque me dicen 'es que tienes muchas vacaciones y vas muy poquitas horas'". Así mismo la desvalorización del trabajo docente, doméstico, y de cuidado a otras personas es minimizado por la sociedad y en ocasiones por ellas mismas, en algún momento de sus vidas, sin que se den cuenta de ello. La docente MEF16 así pensaba cuando estaba estudiando, "...yo que voy a hacer cuidando niños, yo no quiero".

En otra entrevista la maestra MEP9 comentó, "... y a lo mejor es un trabajo fácil. Bueno, así yo lo veía en ese momento...". Se considera que las actividades llevadas a cabo por las docentes en el día a día, son parte de su condición femenina, y por ello se asume que no les implica un gran esfuerzo, de tal modo que se minimiza su labor y se invisibiliza la precarización y discriminación de la que son objeto.

MEF11 "Desde que entré a estudiar, tienen la idea de que la niña grandota está jugando con niños chiquitos, y te la pasas jugando y cantando rondas...".

Esta desvalorización del trabajo docente se ha dado gradualmente a través del tiempo, aunque las docentes sean jóvenes de edad, hay quienes se expresan de esta forma al respecto.

MEP5: ...sabes qué pasa hoy por hoy, yo lo veía mucho en mi época de estudiante y los maestros eran 100% respetados, y era ley lo que decían, y ahora se les ha quitado mucho eso...que no se le toma mucho valor como en otros tiempos.

Una de ellas se ha encontrado con comentarios de otros profesionistas que desvalorizan su trabajo en función de su ingreso económico:

MEP9: Pues yo si considero que es muy importante que la sociedad valore más a los docentes, siento que estamos en una sociedad en donde el peso monetario es importante, sobre todo hablo de la industria, porque mi esposo es ingeniero industrial, entonces me he topado con mentalidades, la verdad, muy pobres en esa parte y dicen 'bueno, yo gano mucho y pues tú ganas bien poquito'. Los profesores no son valorados y me enfrento también todavía a esa mentalidad cerrada donde 'los profesores se hacen menos o nada más se están rascando el ombligo y nada más cuidan niños y ni si quiera hacen su trabajo'. Lamentablemente en cierta manera yo sí me sentí

denigrada en esa parte, porque decía: 'bueno mi trabajo como docente de verdad es de gran desgaste mental', ...y sí considero que la sociedad debe de poner más atención a la educación y más comprensión hacia el maestro.

Encontramos maestras que, en un inicio, estudiaron otra carrera profesional que no es específicamente en el campo de la educación, aunque está relacionada. Por alguna razón particular, están en el área de la educación y los comentarios al respecto de los propios familiares minimizan su labor, tal es el caso de MEP10 que nos comparte lo siguiente: "... mi papá es el que me dice, 'es que no estudiaste psicología para terminar limpiando mocos'. Siempre es algo que la gente te dice...". La desvalorización social e institucional representa un fuerte golpe a la subjetividad de las docentes, les resta motivación y genera conductas que pueden llegar a afectar el acto educativo.

La falta de reconocimiento social se traduce en precarización emocional de las docentes, pero como se mencionó anteriormente, esto no ocurre sólo hacia el trabajo del docente, también a las actividades que los roles de género adjudican a las mujeres en general, como el trabajo doméstico, pareciera que son actividades fáciles y que por ello no son remuneradas o tiene baja remuneración como lo es la docencia. Este es un problema social importante.

Conclusiones

La educación preescolar es considerada parte fundamental del desarrollo escolar de las niñas y los niños. El Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación (INEE), señala que:

El reconocimiento de los beneficios de la educación preescolar ha hecho que muchos países procuren su provisión universal. En México, la educación para la población de cuatro y cinco años fue recientemente declarada obligatoria y universal [...]. Así, el acceso a este servicio educativo es considerado una prioridad para el gobierno mexicano. (Pérez, 2010, p. 11).

La educación preescolar se declaró obligatoria a nivel constitucional en 2002. A pesar ello, 17 años después, la realidad es que la educación preescolar no es una prioridad para el gobierno mexicano, tan es así, que en dicho periodo se ha observado, por un lado, un crecimiento vertiginoso de las escuelas privadas cuyo propósito primordial es la

obtención de una ganancia y no la educación de niñas y niños; y, por otro lado, todavía no se logra la cobertura universal. En el caso que nos ocupa, las profesoras de este nivel de estudios no tienen el reconocimiento social, ni las condiciones laborales acordes a su alto nivel de calificación.

El trabajo de las docentes de educación preescolar en instituciones privadas del municipio de Querétaro, enfrenta una situación sumamente compleja, tanto por las condiciones generales de la educación privada, como por su condición de mujer en una sociedad que, a pesar del discurso y algunas acciones llevadas a cabo, sigue siendo altamente discriminatoria y excluyente para las mujeres.

Sólo por citar un ejemplo, Querétaro, de acuerdo con la información que proporciona El Observatorio Económico, México: ¿cómo vamos? (2019), ocupa, a nivel nacional, el lugar 28 de 32, en la tasa de participación laboral femenina, representa solamente el 39.9% de participación de la mujer en actividades laborales formales, para dimensionar este dato lo comparamos con el estado de Colima, primer lugar nacional, con una tasa del 55.5%, quince puntos porcentuales más que Querétaro. Las diferencias de género siguen plenamente marcadas en este siglo XXI.

Para la OIT (2019) los pasos que se han dado para cerrar las brechas de género en el espacio laboral, han producido muy pocos resultados; con base en su información estadística, la OIT señala que la brecha de empleo entre hombres y mujeres se ha reducido solamente en 2 puntos porcentuales en un periodo de 30 años, las mujeres tienen 26 puntos porcentuales menos de posibilidades de ser empleadas que los hombres. Si a estos datos le agregamos que, cuando logran conseguir un empleo, sus condiciones contractuales y salariales son inferiores a las de los hombres; y que, sus opciones de empleo están primordialmente en actividades informales, poco calificadas y poco reconocidas en el mundo del trabajo.

Otro de los problemas señalados en el presente estudio, muestra que las mujeres, una vez colocadas en una actividad remunerada, no dejan las responsabilidades del hogar, la doble jornada, trabajo-hogar adquiere un grado de naturalización y asimilación social: si el hombre trabaja, no está obligado a realizar labores del hogar, se le considera opcional y si lo hace se convierte en sujeto de admiración; mientras que, si es la mujer la que trabaja, esa condición no la exime de sus responsabilidades con los hijos y la administración general del hogar, no se le reconoce pues la percepción social es que eso forma parte de su vida cotidiana normal.

Las profesoras de educación preescolar están dentro de un sector laboral altamente feminizado; para los ojos de los padres de familia, los directivos de las escuelas e incluso para las profesoras mismas, es una actividad idónea para las mujeres, pues se relaciona con los cuidados y conlleva un fuerte componente de interacción personal, tanto con las y los estudiantes, como con los padres de familia.

Un aspecto que consideramos lamentable es que las propuestas derivadas de la nueva reforma educativa (Secretaría de Educación Pública, 2019), no establece estrategias viables para revalorar el papel de las profesoras de educación preescolar de las instituciones privadas, no construye lineamientos claros dirigidos a reducir significativamente las brechas de género, lo único que se encuentra son frases con un claro corte ideológico, se habla de dar fin al “asedio a los maestros”, de “acabar con el control y la presión desde arriba”, y de “construir una estrategia basada en el mejoramiento continuo desde abajo” (Secretaría de Educación Pública, 2019: p. 183).

De acuerdo con los testimonios de las profesoras, ellas viven su actividad laboral en condiciones de precariedad. Si bien cuentan con contratos (verbales o escritos) que en general son respetados, llevan a cabo acciones cotidianas que superan en mucho lo pactado. El tipo de contratación que se identificó es por honorarios, interinos –limitados o abiertos; las plazas de tiempo completo y con certeza de largo plazo no forman parte de la experiencia laboral de las profesoras de escuelas privadas que fueron entrevistadas; el caso contrario se encontró en las profesoras de escuelas públicas, cuyas condiciones salariales y contractuales son abismalmente diferentes a las de las escuelas privadas.

Sabemos que el salario es una condición muy importante para las y los trabajadores, pues está directamente vinculado a la posibilidad de satisfacer las necesidades materiales y emocionales de cada una de ellas y de sus familias. Los bajos salarios han orillado a muchas de las profesoras a tener que buscar algún empleo informal para cubrir su salario, lo que condiciona su situación personal con la pareja y la familia; también, por las referencias dadas en las entrevistas, se puede hablar de una tendencia constante a cambiarse de centro de trabajo. Esta precariedad salarial no tiene explicación racional, las profesoras tienen carreras universitarias, se capacitan constantemente, cumplen con horarios laborales que van más allá de lo establecido en la Ley Federal del Trabajo y anteponen siempre el compromiso y convicción de lo que hacen a cualquier otra circunstancia.

Evidentemente, no cuentan con contratos colectivos de trabajo, ni organizaciones sindicales, lo que genera que las condiciones de trabajo se conviertan, en el mejor de los casos, en una negociación individual de la profesora con la autoridad de su escuela (directora/dueña), aunque la normalidad indica que las condiciones de trabajo las impone la autoridad y las modifica cuando lo cree necesario; de esta manera, las profesoras desconocen cuáles son sus derechos y obligaciones, se van enterando en función de las necesidades, y a veces en función de los caprichos de las autoridades escolares.

En este sentido, una tarea indispensable es la de tomar consciencia de las brechas de género y ello implica, dicho de manera sintética:

- 1) Impulsar el respeto a las leyes que establecen la igualdad de derechos entre hombres y mujeres.
- 2) Visibilizar la discriminación y la violencia de género. El trato injusto, el acoso en todas sus formas, deben ser cuestionados, denunciados para acceder, de manera más acelerada, a un mundo de trabajo libre de violencia (OIT, 2019).
- 3) Generar las condiciones materiales y jurídicas para la igualdad salarial y el establecimiento de condiciones de trabajo favorables para la mujer.
- 4) Proponer la instauración de políticas educativas con perspectiva de género, pues solamente así se podrá avanzar en las metas de lograr una educación de calidad.
- 5) Reconocer que las profesoras son parte esencial de acto educativo. Si se quiere mejorar la educación de niñas y niños, es indispensable que las profesoras cuenten con las condiciones materiales, económicas y emocionales, necesarias para que sus jornadas de trabajo sean altamente fructíferas.

Cerramos estas reflexiones señalando dos cuestiones que nos parecen deberán ser profundizadas en investigaciones posteriores.

El primer aspecto está relacionado con el rol trascendente de las profesoras de educación preescolar para garantizar la calidad educativa. El estudio realizado aporta algunas evidencias al respecto y deja en claro la necesidad de modificar sustancialmente las condiciones laborales, salariales y emocionales de las profesoras para que su rendimiento sea el óptimo; trabajar bajo situaciones estresantes no es lo recomendable, como por ejemplo el ritmo de trabajo, tanto al interior de la escuela como en sus actividades cotidianas en el hogar, situaciones laborales y familiares que debe resolver individualmente sin contar con el apoyo de las autoridades o de la pareja; la calidad educativa tiene en el centro de su razón de ser a las profesoras en este nivel de estudios.

El segundo aspecto a considerar es la imperiosa necesidad de acabar con la inequidad de género en el trabajo; tener a las profesoras en condiciones de precariedad laboral, impide un desempeño favorable y transgrede los más elementales principios de los derechos humanos y laborales de las personas. Esta es una cuestión de primer orden que no está siendo atendida en las políticas públicas que se vienen instrumentando bajo la llamada cuarta transformación del país, instrumentada por la presidencia de AMLO. Las reformas laborales no están atendiendo las necesidades y problemáticas de este sector laboral, las profesoras de educación de escuelas privadas en todos los niveles escolares; lo mismo está ocurriendo con las reformas educativas que escalonadamente se están llevando a cabo desde la Secretaría de Educación Pública. En ambos casos, los énfasis están puestos en cuestiones administrativas y en un manejo ideológico-discursivo que no se corresponde efectivamente con las acciones que se están instrumentando,

pues, no se ataca el problema de fondo que es el de acabar con la precariedad laboral, ni la de trabajar asertivamente para reducir en el corto y mediano plazo, y eliminar en el largo plazo las profundas brechas de desigualdad de género.

Asumimos las tareas que la OIT (2019) señala para lograr la igualdad sustantiva en el mundo del trabajo: a) respetar y garantizar la igualdad de derechos; b) reconocer, reducir, redistribuir, recompensar y representar dignamente el trabajo de cuidados para atemperar los efectos de las dobles y triples jornadas; c) llevar a cabo campañas de promoción y sensibilización desde la perspectiva de género; aumentar la voz y la representación de las mujeres.

Desde la academia tenemos que seguir impulsando los estudios con perspectiva de género para recopilar evidencias, realizar análisis críticos de la situación de la mujer en el trabajo y difundir los hallazgos de las investigaciones.

Referencias bibliográficas

- Ariza, M. (2006). Mercados de trabajo urbanos y desigualdad de género en México a principios del siglo XXI. México: Papeles de Población No. 20. México: El Colegio de México. Universidad Nacional Autónoma de México.
- Berger, P. & Luckmann, Th. (2003). La construcción social de la realidad. Argentina: Amorrortu.
- Bourdieu, P. (1998). La dominación masculina. España: Anagrama.
- Cantú, M. & Martínez, N. (2006). La problemática de las maestras principiantes en escuelas privadas de educación básica: un estudio comparativo entre España y México. Revista Electrónica de Investigación Educativa, vol. 8, núm. 2. Disponible en: <https://redie.uabc.mx/redie/article/view/141/1019>.
- Cuellar, M. & Farkas Ch. (2018). Sensibilidad y mentalización de las educadoras de párvulos. Predictores del lenguaje infantil a los 30 meses. Perfiles Educativos vol. XL, núm. 160, p. 64-82. IISUE-UNAM.
- De la Garza, E. (1997). Trabajo y mundos de vida. En: Zemelman, Hugo (coord.) Subjetividad: umbrales del pensamiento social. España: Anthropos.
- De la Garza, E. (2002). Problemas clásicos y actuales de la crisis del trabajo. Buenos Aires: CLACSO.

- De Ibarrola, M. (2004). Paradojas recientes de la educación frente al trabajo y la inserción social. Tendencias y debates núm. 1. redEtis (IIFE-IDES). Argentina.
- Díaz, Á. (2017). El modelo educativo 2016: un análisis desde la investigación educativa. México: Perfiles Educativos. 194 vol. XXXIX, núm. 155,2017. IISUE-UNAM.
- Fernández, A. (2018). Ser maestra y no morir en el intento. Características y problemáticas. Revista Educación y Desarrollo, núm. 46, p. 51-60.
- Fernández, L. (1993). ¿Roles de género o hacia el encuentro entre personas? Primer Encuentro Iberoamericano sobre familia. La Habana: Universidad de la Habana, 17 de mayo.
- Gallart, M. (2006). La articulación entre el capital y el trabajo: nuevos enfoques. En De la Garza, E. (coord.) Teorías sociales y estudios del trabajo. España: Anthropos.
- García, B. & De Oliveira, O. (2007). Trabajo extradoméstico y relaciones de género: una nueva mirada. En: Gutiérrez, María (coord.). Género, familias y trabajo: rupturas y continuidades. Desafíos para la investigación política. Argentina: CLACSO.
- Gil, M. (2018). La Reforma educativa. Fracturas estructurales. México: Revista Mexicana de Investigación Educativa, 23(76),303-321.
- Guevara, Y. & Rugerio, J. (2017). Interacciones profesor-alumnos durante lectura de cuentos en escuelas preescolares mexicanas. Revista Mexicana de Investigación Educativa (RMIE) vol. 22, núm. 74, p. 729-749.
- Hualde, A. (2000). Sociología de las profesiones: asignatura pendiente en América Latina. En De la Garza, E. (coord.) Tratado latinoamericano de sociología del trabajo. México: CM-FLACSO-UAM-FCE.
- Martínez, E; Belmont, E. & Jiménez, K. (2018). Lo visible del trabajo invisible: sobrecarga de trabajo, explotación y sentimientos de injusticia. En: Salinas, R.; Uribe, C., y Carrillo, M. (coords.) El mundo del trabajo: realidades, desafíos y oportunidades, p. 155-172. México: Eón sociales-UAQ.
- México, ¿cómo vamos? (2019). En cifras, ¿cómo vamos? El Observatorio Económico México ¿cómo vamos? Disponible en: mexicocomovamos.mx/encifrascomovamos.pdf.
- Miranda, A. (2017). Educación y trabajo. Presentación. Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo, RELET, p. 95-106.
- OIT (2019). Un paso decisivo hacia la igualdad de género. En pos de un mejor futuro del trabajo para todos. Documento pdf.

- Pagés, C. & Piras, C. (2010). El dividendo de género. Cómo capitalizar el trabajo de las mujeres. Estados Unidos: Banco Interamericano de Desarrollo.
- Pedrero, M. (2005). El trabajo doméstico no remunerado en México. Una estimación de su valor económico a través de la Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo 2002. México: INMUJERES.
- Pérez, M. (2010). La educación preescolar en México. Condiciones para la enseñanza y el aprendizaje. México: INEE.
- Pozzlo M. (2012). Análisis de género y estudios sobre profesiones: propuestas y desafíos de un diálogo posible -y alentador-. Sudamérica: Revista de Ciencias Sociales, núm. 1 (2012), p. 99-129. Argentina: Facultad de Humanidades, Universidad Nacional de Mar del Plata.
- Riquer, F. & Tepichín, A. (2001). Mujeres jóvenes en México. De la casa a la escuela, del trabajo a los quehaceres del hogar. En Pieck, E. (coord.) Los jóvenes y el trabajo. La educación frente a la exclusión social, p. 493-527. México: UIA.
- Rubin, G. (1996). El tráfico de mujeres: notas sobre la economía política del sexo. En: Lamas, Marta (coord.). El género: la construcción cultural de la diferencia sexual. PUEG, México.
- Secretaría de Educación Pública (2017). Principales cifras del Sistema Educativo Nacional 2016-2017. Disponible en: https://www.planeacion.sep.gob.mx/Doc/estadistica_e_indicadores/principales_cifras/principales_cifras_2016_2017_bolsillo.pdf.
- Secretaría de Educación Pública (2019). Hacia una nueva escuela mexicana. Perfiles Educativos, vol. XLI, núm. 166, p. 182-190. DOI: <https://doi.org/10.22201/iisue.24486167e.166.59611>.
- Solís, O. (2018). Entre lo divino y lo profano: la vida cotidiana en el claustro. En: Solís, O; Solís, E; y Carrillo, M (coords.) Vida cotidiana y multidisciplinariedad. Miradas diversas a la vida cotidiana desde la historia, el trabajo, la educación y la literatura, p. 4- 20. México: CONCYTEQ- UAQ.

CAPÍTULO 10

Alcances y límites para abordar la problemática de la relación salud y trabajo

Elba Rosario Martínez Romero¹

Edgar Israel Belmont Cortés²

Introducción

Yo si quiero contar lo que paso para que nunca le ocurra a nadie más, fue muy injusto, fue muy humillante, fue muy triste y doloroso. No puedo decir mi nombre ni el de la empresa donde trabajaba, porque el proceso legal aún sigue en curso, pero si puedo contarles mi historia.

Todo comenzó cuando mi jefe llegó a la oficina para avisarme que se había reestructurado la compañía, que había muchos recortes, un nuevo contrato y que a partir de ese día tendría que hacer el trabajo que antes hacían otras tres personas.

Al principio yo no le vi mucho problema, al contrario, me sentí agradecida porque al final no me despidieron y porque pensé que esta podía ser una buena oportunidad. En aquel tiempo -como ahora- uno no podía darse el lujo de quedarse sin trabajo y yo debía muchas cosas, debía mi casa, mi carro, las tarjetas de crédito... yo necesitaba el trabajo y pensé que si me esforzaba mucho lo valorarían, pero me equivoqué.

¹ Maestra en Estudios Multidisciplinarios sobre el Trabajo, Facultad de Psicología, Universidad Autónoma de Querétaro. Estudiante del séptimo semestre del Doctorado en Estudios Multidisciplinarios sobre el Trabajo, Facultad de Psicología, Universidad Autónoma de Querétaro.

² Doctor en Estudios Laborales, Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Iztapalapa. Profesor de tiempo completo, Facultad de Filosofía, Universidad Autónoma de Querétaro. SNI-1.

Al poco tiempo mis jornadas se hicieron de 18 horas, llegue a quedarme a dormir en la oficina con tal de sacar la nota. Sufrí violencia por parte de mi jefe, quien continuamente hacia comentarios sobre mi apariencia física (comencé a subir de peso). Acabe con todo, con mi relación de pareja, con mi cuerpo, con mis amigos, con mi vista, con mi seguridad, con mi salud.

Un día, llegó mi jefe y me avisó que alguien más presentaría mi trabajo porque en las condiciones que me veía no podía permitir que yo lo hiciera. Eso para mí fue muy humillante. En aquel tiempo subí 30 kilos, tenía ojeras, estaba estresada, siempre de malas, ninguna ropa se me veía bonita, pero ¡yo les sacaba la chamba! ¡yo les ahorra el salario de tres personas!

Al final eso tampoco hizo la diferencia, hubo otra “reestructuración” y como mi evaluación de productividad fue la más deficiente, rescindieron mi contrato. Ese día yo me quería morir, estaba muy enojada y triste al mismo tiempo. Los abogados de la empresa me comenzaron a decir muchas cosas, me dijeron que recogiera lo que era mío y mandaron a un vigilante para que me observara. Me hicieron cuentas que no entendí y me hicieron firmar muchas cosas.

Hoy después de cinco años, aún continúo con el proceso legal, he pasado de todo en este tiempo. En la primera audiencia por citar un ejemplo, el abogado de la empresa llego sin intención de conciliar, retándome a que comprobara que el estrés había causado mi sobrepeso y que las horas de trabajo frente a la computadora eran las causantes de los abscesos que redujeron mi campo de visión. No ha sido fácil, pero en este proceso me ha acompañado mi familia en todo momento, así como algunos excompañeros de trabajo que vivieron lo mismo que yo pero que nunca se atrevieron a denunciar, los entiendo, es difícil pagar las consecuencias de ponerse a pelear con Sansón a las patadas, pero confío en que la resolución favorable podría estar muy cerca (Rosario, comunicación personal, 9 de enero del 2020).

Los sentimientos de injusticia, tristeza, humillación y dolor que refiere Rosario dan cuenta de la desprotección y vulnerabilidad que podemos llegar a experimentar en cualquier espacio de trabajo. La

experiencia aquí plasmada va más allá de las cifras y nos permite cuestionar al menos tres elementos. ¿A qué se refiere Rosario cuando habla de la “reestructuración” y de qué forma la perjudica? ¿Qué características adquiere el trabajo de Rosario? y ¿Cómo debe abordarse el estrés de Rosario? ¿El Estado brinda los medios necesarios para prevenir y tratar la problemática que presenta?

La reestructuración a la que refiere Rosario es producto del modelo de estado que se instaló en México para atraer una mayor inversión extranjera al país y que se traduce en la flexibilización de los medios que regulan el trabajo. Estos cambios que se institucionalizan en México con la reforma laboral del 2012 constituyen la radicalización de la desprotección del trabajador y la trabajadora.

¿Qué cambios podemos observar en el trabajo a partir de esto? La instalación de nuevos mecanismos de dominación y control como la evaluación por competencias, la flexibilización del trabajo y la gestión de la calidad total son un claro ejemplo del control dirigido a la subjetividad. Cuando Rosario refiere al agradecimiento porque no la despidieran y a la evaluación de su productividad podemos observar el funcionamiento de estas nuevas herramientas gerenciales que apoyándose del marco jurídico favorable y de la lógica de la cuantificación, generan la percepción de inseguridad y desprotección. Los sentimientos de competencia, incertidumbre, fragilidad y abandono que se hacen presentes en la narrativa son imposibles de observar en su complejidad bajo cualquier métrica. Sin embargo, la política desarrollada desde el Estado se inscribe en esta lógica de parametrizar, cuantificar y transformar en indicador la experiencia social, ¿Qué resultados podemos esperar de esto?

En el presente texto vamos a sostener que la política de contención de los riesgos psicosociales en el trabajo que opera en la actualidad tiene sus límites en las dos lógicas dominantes en las que se inscribe; la primera, es en la individualización de los procesos de trabajo donde la gestión del estado tiende a alinearse a los intereses de la empresa, por lo que omite la particularidad que exige nuestro contexto. La segunda es mediante la adopción de la lógica positivista de cuantificación, que fragmenta la comprensión de la salud y transfiere la gestión de la misma al individuo. Más que escuchar y mirar el problema se pondera el dato, responsabilizando al trabajador y a la trabajadora de la atención a su salud mental cuando incluso se carece de infraestructura al menos para diagnosticar enfermedades del trabajo.

Nuestro interés, como se mostrará en este capítulo, está centrado en señalar los alcances y límites de la perspectiva de los riesgos psicosociales, de modo que, para sostener nuestro argumento proponemos el desarrollo de dos apartados. En el primero, abordamos la

individualización y la responsabilización como dos modos mediante los que opera la racionalidad neoliberal en el ámbito laboral, ambos mecanismos fragmentan al colectivo, fragilizan las condiciones del trabajo y nos permiten abordar en el segundo apartado la alineación empresa-estado ante el predominio la gobernanza neoliberal. Finalmente, en las conclusiones lanzamos una primera propuesta para la comprensión la salud como un proceso que explore más allá de los límites de la relación clásica entre salud y trabajo, apostando al conocimiento situado y a la incorporación de la perspectiva de género.

Para el desarrollo de esta reflexión nos apoyamos de la observación no participante en los debates legislativos sobre el proyecto de la norma 035 y las mesas de discusión con el sector empresarial. Así mismo, recuperamos la observación participante en: a) la formación del grupo pionero de evaluadores del estándar de competencias EC0891 b) la formación en la herramienta SOLVE de la Organización Internacional del Trabajo³, y c) la formación en PRONABET impartida por la Sub-Secretaría del Trabajo y Previsión Social a nivel Federal.

Finalmente, se realizaron entrevistas y pláticas informales con actores clave: Mtro. Jorge Gutiérrez Siles creador, promotor y director nacional del PRONABET; el Dr. Francisco Tornero Applebaum Director de normatividad laboral de la STPS; Jorge Mérida Puga, Director de Bienestar Emocional en el Trabajo; María Alejandra González Martínez, Directora de Análisis de Bienestar Emocional; Alheyda Aidé Sánchez López, Jefa de Departamento de Operación de inspección laboral; Dra. Mónica Falcón especialista en metodologías de intervención de la OIT en México y Cuba

La fragilización de las condiciones del trabajo y su impacto en la salud

Las características particulares que asume el trabajo en nuestras sociedades contemporáneas, es un elemento clave para comprender los modos de sufrir, enfermar y morir. En nuestro territorio mexicano donde se ha apostado a la industrialización, la definición de trabajo ha estado sujeta al modelo de desarrollo neoliberal⁴ que fue adoptado desde el

³ La metodología SOLVE cimentó las bases del Programa Nacional de Bienestar Emocional en el Trabajo (PRONABET) y la formulación del proyecto de la Norma Oficial Mexicana 035 (NOM-035) (Falcón, comunicación personal, 15 de noviembre de 2018).

⁴ Esta discusión forma parte de un debate más amplio que realiza Martínez-Romero (2020), como parte de su tesis doctoral donde se aborda la necesidad de incluir los cuidados como un trabajo que escapa de la lógica mercantil, por ahora en este apartado centraremos la discusión en la evolución del trabajo en términos de la economía ortodoxa.

Estado con la finalidad de insertar la economía mexicana en el intercambio global. Esto ha implicado que el trabajo se encadene con el intercambio económico, y, por ende, a la idea de desarrollo e industrialización que constituyen las expresiones más potentes de la expansión del capitalismo y de la racionalidad instrumental.

Esta forma de articular el trabajo lo ha sujetado a diversos cambios que responden a un orden global donde el capital busca la maximización de ganancias por medio de la adopción de diversas estrategias que tienden a la individualización y la responsabilización, características ineludibles de la racionalidad neoliberal. Algunos ejemplos de estas estrategias son: la evaluación individualizada cuantitativa y objetiva del rendimiento, la exigencia de calidad total y la competencia generalizada entre quienes trabajan producto de la flexibilización. Estos tres mecanismos erosionan la cooperación y dificultan la construcción de colectivos de trabajo, lo que, sin duda, impacta en la subjetividad individual y colectiva de las trabajadoras y los trabajadores (Aching, 2010; Dejours 2006, 2009, 2012, 2015, Linhart 2011, Wlosko 2015, 2017).

Abordando primeramente la evaluación individualizada del desempeño, mediante la que se computa el rendimiento individual de cada trabajador, podemos referir que este dispositivo no sólo efectiviza el mandato de “tener que ser competitivo”, sino que desata una angustia específica: la de no estar a la altura (Dejours, 2009).

La evaluación individualizada se instauró con la presunción de medir cuantitativamente el trabajo, aun cuando este no sea parametrizable. Marx (1986), sostenía que el trabajo es individual, vivo y subjetivo, por lo que la evaluación del desempeño no evalúa al trabajo, sino al resultado del trabajo. Esta falacia hace florecer un sentimiento de injusticia y pone en competencia a los trabajadores entre sí, fragmentando de este modo al colectivo e instaurando la individualización del trabajo (Dejours, 2019; Durand, 2018).

Por otro lado, el sistema de evaluación destruye la confianza y los vínculos de solidaridad, además de fragmentar el tejido social. Estas consecuencias, de acuerdo con Dejours (2019), favorecen a la instalación de la soledad en el mundo del trabajo; cosa que no es un detalle menor, pues ocasiona un aumento considerable de la carga de trabajo gracias a la degradación de las relaciones y demanda una mayor inversión subjetiva en la creación de estrategias defensivas que permiten a hombres y mujeres permanecer dentro de los límites de la normalidad para así conservar de este modo la salud —pero ahora de manera aislada, sin apoyo del colectivo—.

La segunda técnica, que refiere a la calidad total, constituye otra modalidad managerial que ha sido identificada como fuente de

agravamiento del sufrimiento psíquico en el trabajo. En directa vinculación con lo que Aubert & De Gaulejac (1994) denominan “ideal de la excelencia” la calidad constituye un elemento crucial de la negación de los límites que exige la organización de trabajo contemporánea. Dado que la producción perfecta no existe, la imposición de la calidad total tiene un costo psíquico significativo (Dejours 1998; 2006).

El tercer y último elemento, que reconfigura la forma de trabajar, nos remite a la flexibilización como un mecanismo de intensificación del trabajo. Dicho mecanismo crea incertidumbre por la latente pérdida del empleo y por la expulsión del mercado de trabajo que conduce a la precariedad absoluta.

Por un lado, la flexibilización nos remite en el caso de México a la desregulación del trabajo por medio de la eliminación del contrato por tiempo indefinido que se plasma en nuestro país a través de la reforma laboral del 2012, estableciendo así el trabajo a tiempo parcial y sin prestaciones. Por otro lado, la flexibilización refiere también a la búsqueda de nuevos mecanismos de participación, de sistemas flexibles y combinados de vinculación laboral y de la aparición de figuras como la subcontratación (Belmont, 2014; De la Garza, 2000).

El control de la subjetividad bajo la figura de la flexibilización queda inscrito en una nueva versión de la servidumbre voluntaria⁵, donde mujeres y hombres son sometidos a la lógica de acumulación del capital en condiciones de mayor dependencia e inestabilidad.

Los tres mecanismos analizados dan cuenta de la transformación en la organización del trabajo y de la aparición de condiciones desfavorables que desencadenan el sufrimiento. En el entramado donde se explican estos conceptos, el trabajo asalariado se difumina como la única posibilidad de realización para convertirse en una carga obligada que permite la supervivencia individual a cambio de tiempo, salud y vida. El investimento subjetivo que requiere su ejecución, va mucho más allá del tiempo estricto de trabajo, afectando a la persona en su estado de ánimo, en su vida privada y en su salud.

Hasta este punto, las reflexiones teóricas planteadas muestran los principales debates occidentales sobre la forma en cómo el vínculo con el trabajo ocupa un lugar central. De este modo, cuando los sujetos construyen su identidad y fundamentan el estatus que tienen en la sociedad sobre una estructura de empleabilidad, al reconfigurarse el mundo del trabajo se genera incertidumbre, malestar e incluso enfermedad. No

⁵ “¡hay un número infinito de personas que no obedecen sino sirven, que no son gobernadas sino tiranizadas, que no tienen bienes, ni padres, ni mujeres, ni hijos, ni siquiera la propia vida que les pertenezca!” La Botié.

ahondaremos (por ahora) en la necesidad de deconstruir estos fundamentos teóricos a nuestra realidad contextual que no comparte la misma estructura de desarrollo del occidente (Rosas, 2019); pues en México, la inestabilidad y la inseguridad han sido factores constantes antes y durante el proceso de industrialización.

El compromiso de esta reflexión es suspender de manera temporal este debate, brindando así validez a los planteamientos eurocéntricos para nuestro contexto. Sin embargo, es importante señalar que dichos planteamientos que establecen el vínculo innegable entre trabajo y salud refieren a la radiografía de un mundo compuesto por países desarrollados donde el empleo se constituyó históricamente como el centro de afiliación social (Castel, 2010). Nuestra realidad no comparte el mismo referente, en todo caso consideramos que el punto de partida en nuestro contexto sería el análisis de la relación salud – trabajo – familia⁶.

Este aspecto fundamental de observar la realidad y deconstruir los abordajes teóricos apropiadamente al contexto, ha sido pasado por alto al momento de articular la política de prevención y atención a la salud psicosocial.

En el siguiente apartado se pondrá a discusión los alcances y límites de la política de contención de los riesgos psicosociales en el trabajo, perspectiva que se retoma desde el Estado para controlar “aquellos factores que pueden provocar trastornos de ansiedad, no orgánicos del ciclo sueño-vigilia y de estrés grave y de adaptación, derivado de la naturaleza de las funciones del puesto de trabajo, el tipo de jornada laboral y la exposición a acontecimientos traumáticos severos o a actos de Violencia Laboral, por el trabajo desarrollado” (DOF, 26 de octubre de 2016).

Las formas de abordar la relación salud y trabajo

El análisis de la relación salud y trabajo ha sido abordada desde diversas perspectivas (Aubert & De Gaudelac, 1993; Castell, 2010, Dejours, 1990, 2003, 2006, 2018; Dejours & Gernet, 2014; Dejours & Molinier 1998; Dessors & Molinier 1998; Wlosko & Ros, 1990, Neffa, 2015; Neffa & Henry, 2017),

⁶ En nuestro caso, consideramos que el vínculo entre trabajo y salud para el caso específico mexicano se soporta por una red familiar (invisible) que sostiene a los individuos ante las condiciones de vida y trabajo adversas. Este debate se profundiza en la tesis doctoral de Martínez-Romero (2020).

predominando en nuestra región los fundamentos teóricos-conceptuales y metodológicos de los riesgos psicosociales en el trabajo⁷.

Los riesgos psicosociales en el trabajo se conciben como aquellos factores que representan un riesgo para la salud y que se originan en la organización del trabajo generando respuestas de tipo fisiológico, emocional, cognitivo y conductual que se traducen como estrés, y que en ciertas circunstancias puede ser precursores de enfermedades (ISTAS, 2004, 2006, 2015). Desde esta perspectiva se responsabiliza al individuo de sus enfermedades, por lo que las alternativas de tratamiento se despliegan en términos de *coping strategies*, es decir, de estrategias de afrontamiento⁸ que son, por tanto, individuales (Dejours, 2019; Wlosko & Ros, 2019).

La manera en que esta cuestión es abordada por la Organización Mundial de la Salud (OMS), la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y, en el caso de la NOM-035 en México, es retomando principalmente los fundamentos de la teoría del estrés, el abordaje de calidad de vida en el trabajo y la noción de vulnerabilidad psicológica (OIT, 1984, 2017; OMS, 2017; y STPS, 2016). Las herramientas que se emplean desde estas perspectivas refieren a cuestionarios y variables que reducen la problemática a una visión lineal de indicadores de causa y efecto que tienden a individualizar las patologías (mencionados arriba), estandarizar la subjetividad y homologar tanto al trabajo como a las trabajadoras y los trabajadores. Esto lo podemos observar en las guías de referencia que ofrece la NOM035 que fueron recuperadas del estudio cuantitativo que realizan Unda, et. al (2016) y Tovalín (2018).

La mirada cuantitativa a la realidad no solo nos remite a la descontextualización de la salud, sino que también refiere al rol que desempeña el Estado en el contexto de la globalización neoliberal, al respecto Martí (2016) señala que no podemos hablar del Estado como si fuera un simple espectador del proceso neoliberal, ya que en realidad ha jugado un papel crucial en todo su desarrollo.

La reforma laboral del 2012 puede ejemplificar a cabalidad la idea anterior, pues al institucionalizar la flexibilización de la relación salarial

⁷A partir del análisis de treinta y cuatro artículos originales, destacamos los dos modelos teóricos que predominan: 1.- El modelo norteamericano demanda/control-apoyo social, de Robert Karasek (1979), que integra las siguientes dimensiones: organización del trabajo, contenido de las tareas, demanda psicológica y control y autonomía sobre el trabajo. 2.- El modelo alemán de Siegrist et al. (2008), denominado desbalance esfuerzo-recompensa, se aboca a las demandas extrínsecas del trabajo, el sobre compromiso y el esfuerzo del trabajador frente a la recompensa recibida.

⁸ Algunos ejemplos de estrategias de afrontamiento son: las técnicas de relajación, de meditación y de yoga, entre otras.

brindó a la empresa las condiciones óptimas para el libre mercado, dejando de lado de forma parcial, su función de protección social. Al respecto Gómez (2015) insiste en que las políticas públicas son uno de los mecanismos que permiten la articulación del proyecto neoliberal al promover ideas que contribuyen a justificar las nuevas relaciones entre Estado, mercado y sociedad.

En el contexto mexicano, el análisis de la articulación de las políticas públicas y en específico de una política de salud (que por su naturaleza es de corte social) cobra relevancia, ya que, desde nuestro punto de vista, el abordaje de los riesgos psicosociales – encadenados al reconocimiento por medio de la relación salarial, constituye un instrumento para amortiguar el costo social del modelo de desarrollo que tiene México. No son afectados únicamente las personas que se encuentran empleadas en el trabajo formal, sino que, estos trastornos se manifiestan en este momento específico para dar cuenta del agotamiento y el malestar generalizado de la sociedad, ante un proyecto que vive del expolio de la vida humana y no humana. Aquí es donde radica la principal problemática de la política de bienestar emocional y desarrollo humano en el trabajo (en adelante PRONABET) que se vincula a la atención de la salud de una población muy limitada (aquella empleada en la formalidad), como si el resto de la población no requiriera salvaguardar su salud.

En un primer momento aunque limitado en lo que señalábamos líneas arriba, el PRONABET se planteaba con horizontes amplios y una genuina preocupación por el bienestar de las trabajadoras y los trabajadores, su eje central estaba en el fortalecimiento del dialogo, es decir, en la construcción de colectividad, pero sin embargo, este propósito se fue desvirtuando con posterioridad y fue dejado completamente de lado en la rearticulación y alineación de la política pública con los objetivos de la empresa.

En el año 2015 el PRONABET es creado en el marco de la administración del presidente Enrique Peña con la finalidad de “crear una nueva cultura de salud laboral en México, que fomente el cuidado de las emociones en el trabajo y la prevención de factores de riesgo psicosociales que afectan el bienestar de los trabajadores” (Comunicado de prensa STPS, 2015). El objetivo de esta política consistía en capacitar a los trabajadores en el manejo de las emociones en los lugares de trabajo y en el fortalecimiento de los espacios conversacionales en las empresas (J. Gutiérrez-Siles, comunicación personal, 31 de octubre de 2017). Sin embargo, las condiciones de atraso en México respecto al abordaje de los factores de riesgo psicosocial propiciaron que se modificara los objetivos primarios de PRONABET.

Al percatarnos que México era el último país de Latinoamérica en atender los riesgos psicosociales, nos preguntamos, ¿cómo queremos atender las emociones si estamos atrasados en los factores psicosociales? Pues tendremos que hacerlo conjuntamente respondimos. Porque, si atendemos riesgos psicosociales sin las emociones vamos a tener todavía un resultado deficiente en las empresas (J. Gutiérrez-Siles, comunicación personal, 31 de octubre de 2017).

Las líneas estratégicas de esta política estipulaban la creación de entornos organizacionales favorables, el fomento del bienestar emocional, la prevención de los factores de riesgo psicosocial, la eliminación del estigma hacia los trastornos mentales y la promoción del desarrollo humano de los trabajadores (Rubí, 2016 Sin embargo, la poca voluntad por parte del sector empresarial para hablar de algo tan amplio y tan abstracto como las emociones, hizo “se fue moldeando el tema del bienestar emocional para que fuera comprensible para el empresariado” (Tornero, 2019).

En palabras de Hernández (2014), esta forma de “moldear” los temas y las políticas públicas, afirman la participación activa del Estado en los procesos de globalización, cediendo poder y centralidad de forma voluntaria o no, a los intereses del capital. Lo anterior confluyó en la desarticulación del PRONABET que hoy se traduce únicamente en la prevención de los factores de riesgo psicosocial expresados a través de una norma, convirtiéndose en una política de contención más que en una política de protección al trabajador. El interés empresarial y político que observamos en la actualidad trasciende por el impacto que generan los riesgos psicosociales en la productividad y en los costos al sistema de salud público, puesto que, en términos económicos las trabajadoras y los trabajadores expuestos a estos riesgos representan un menor desempeño de su labor dentro de la empresa y un mayor costo en términos de incapacidades.

Cuadro 10.1. Impacto de los RPST en la productividad

Un trabajador falta a sus labores hasta 25 días al año por depresión; 20 días si sufre ataques de pánico; 20 si tiene ansiedad y 14 si padece estrés postraumático. Como resultado se generan pérdidas al aparato productivo por 16,000 millones de pesos anuales. Es un escenario conservador y es repercusión negativa de la falta de atención de estos factores psicosociales.

Fuente: Secretaría del Trabajo y Previsión Social (2017)

Estas cifras que sirven como argumento para la esfera gubernamental, muestran cómo la discusión gira en términos de costo-beneficio, reflejando la clara alineación empresa-estado y subyugando a un segundo término el impacto en la salud colectiva. Algunas de las razones de este desplazamiento fueron señaladas por diversos actores políticos, al señalar por ejemplo, la carencia de estadísticas confiables que permitieran dimensionar el problema de salud, en comunicación personal (Mérida, 2017) señala que “era imposible decir cuántas personas en México han sufrido estrés, ansiedad o depresión en los últimos años, y más aún si esta cifra va en aumento” En este mismo sentido Gutiérrez (2017) señaló que “no se pudo demostrar la pertinencia del tema con datos que mostraran el impacto en la salud de los trabajadores, en el IMSS no había estadísticas y aunque las hubiera la cultura de salud mental en México es prácticamente nula por lo que resultaría difícil tener datos que fueran certeros”.

A pesar de que el discurso se articuló alrededor del perjuicio a la productividad por este tipo de malestares, la recepción por parte del empresario no fue fácil. En el proceso de cabildeo que se realizó al margen del estrado, pudimos observar la poca voluntad empresarial por querer poner el tema sobre la mesa y restringir los términos de lo que se legisla y lo que definitivamente se debe suprimir. ¿Por qué yo tengo que hacerme cargo del estrés del trabajador, si también pudo obtenerlo allá afuera? Todos tenemos problemas con la esposa o nos estresamos por el tráfico ¿Por qué tengo yo que hacerme cargo?” (Observación no participante, 1).

Cuadro 10.2. Mesa de diálogo sobre la NOM035 con cámaras empresariales

¿Por qué debería de legislarse una norma que les diga a los trabajadores que ahora también pueden tener incapacidad por el estrés? ¿todos nos van a querer demandar! ¿esto de qué forma incentiva a la productividad?

Ahora, respecto al mobbing ¿Qué jefe no es estricto con sus trabajadores? Este punto definitivamente se debe eliminar, quizá puede reconocerse la violencia y acoso entre los mismos compañeros de trabajo, pero no por nivel jerárquico, ese punto no va.

Fuente: Secretaría del Trabajo y Previsión Social (2017)

De esta forma el proyecto de la Norma Oficial Mexicana 035 publicado en el 2016 y aprobado dos años después “fue una muestra de la resistencia del sector empresarial” (María Alejandra González, comunicación personal, 5 de diciembre de 2017). “Los empresarios

excediendo al máximo los plazos legislativos, hubo un momento donde creímos que la norma se desearía, por eso nunca se inició la capacitación en el área de inspección” (Alheyda Aidé Sánchez, comunicación personal, 10 de enero de 2018).

A pesar de las recomendaciones emitidas por la organización internacional de trabajo, la norma 035 es apenas un recorte de PRONABET⁹ que precisamente surge de la metodología SOLVE, promovida desde la Organización Internacional del Trabajo (Mónica Falcón, comunicación personal, 31 de octubre de 2017).

Las principales áreas de oportunidad que observamos en el marco jurídico que legisla el reconocimiento de los riesgos psicosociales en el trabajo en México, es la ambigüedad de responsabilidad para el caso de empresas de subcontratación de personal (outsourcing), la homologación de todos los tipos de trabajo cuando consideramos que debe existir diferenciación particularmente para los trabajos que entran en el ámbito de los servicios y la carencia de una perspectiva de género sobre todo en dos aspectos: el abordaje parcial en los rubros de violencia en el trabajo y el abordaje en el rubro de conciliación trabajo y familia.

Ciertamente reconozco que esta norma carece de perspectiva de género, hay una nula visión del trabajo doméstico que realizan las mujeres cuando regresan a casa después de concluir su jornada de trabajo dentro de la fábrica y, por otro lado, el equilibrio entre trabajo y familia ha sido un tema de difícil negociación con el sector empresarial, pero hacemos lo que se puede (Jorge Gutiérrez Siles, comunicación personal, 31 de octubre de 2017).

Los instrumentos y fundamentos teóricos que se emplearon para el diseño de la norma representan adecuaciones positivistas de una evidente gobernanza neoliberal donde el Estado funge en esta relación como mediador de diferentes intereses configurando el reconocimiento parcial de los RPST.

Es necesario reflexionar en este punto para señalar que, detrás de los planteamientos teóricos, los métodos de abordaje y las estrategias de detección y prevención, se esconden problemas políticos fundamentales como: el acceso universal a la salud, las consecuencias de las nuevas

⁹ Programa Nacional de Bienestar Emocional en el Trabajo

formas de organización del trabajo y la evolución depredadora del capitalismo en nuestra sociedad.

Si el ámbito de obligatoriedad de la norma solo cubre a un porcentaje de trabajadores que se encuentran en empleo formal, ¿Qué ocurre con la gran mayoría de la población ocupada en la informalidad? ¿Qué pasa con los otros trabajos no visibles¹⁰ que sostienen a la sociedad, pero carecen de reconocimiento jurídico? Por todo esto, consideramos necesario ampliar el abordaje de la relación salud y trabajo que se propone desde el Estado, para partir de otras nociones. Aquí, las elecciones teóricas son, finalmente, elecciones políticas y éticas.

A modo de conclusión: La salud como un proceso complejo

Los cambios en la organización del trabajo que se traducen en una nueva forma de gestión de los recursos humanos que se despliega a través de indicadores como la calidad total, la evaluación por competencias y en la flexibilización de los medios que regulan el trabajo constituyen la radicalización de la desprotección del trabajador y la trabajadora.

El funcionamiento de estas nuevas herramientas gerenciales que se apoyan del marco jurídico favorable logra fragmentar al colectivo y mostrar las expresiones de sufrimiento en y por el trabajo. Si a esta condición sumamos el retraimiento de la protección social por parte del Estado en actual fase de gobernanza neoliberal, la aparición del malestar se produce de forma inherente. Esto explicaría el incremento en México de los trastornos de estrés, ansiedad, depresión y suicidios en los centros de trabajo

Las formas de abordar el tema, han sido diversas, ya sea por medio de la comprensión de los riesgos psicosociales (Neffa, 2015; Neffa & Henry, 2017), las psicopatologías del trabajo (Dejours & Gernet, 2014), el sufrimiento en el trabajo (Dejours, 2009, 2018) o los trastornos socio-psíquicos (Aubert & De Gaulejac 1993; Durand, 2018) La oferta de debates que tienen como telón de fondo el análisis de la salud en el trabajo es amplia y variada, sin embargo, no todas las reflexiones coinciden en una mirada crítica y propositiva.

¹⁰ Definimos como trabajos no visibles a todas aquellas actividades del cuidado (limpieza de la casa, preparación de alimentos, cuidado de niños/ adultos mayores, traslado de miembros de la familia, proveeduría de insumos de consumo diario, actividades afectivas y de atención al otro, por mencionar algunas) que por estar fuera del intercambio económico carecen de reconocimiento jurídico y valoración social.

En México los esfuerzos que ha realizado la academia se han concentrado en ejercicios de identificación de factores de riesgo o bien en la detección concreta de riesgos psicosociales por medio de instrumentos¹¹ que validan una lógica positivista de la que escapan la particularidad de los contextos, la historicidad de los sujetos y las condiciones particulares de existencia. Este modelo que es el que predomina, fue adoptado por la política de contención de los riesgos psicosociales reduciendo la problemática a una visión lineal de indicadores, cuestionarios e instrumentos de causa y efecto que tienden a individualizar las patologías, estandarizar la subjetividad y homologar a las trabajadoras y los trabajadores omitiendo en la reflexión los efectos del proyecto neoliberal.

Consideramos que el conjunto de discursos, programas y reglamentaciones que se articularon desde el Estado, constituyen desde el punto de vista más favorable al reconocimiento de la existencia de los riesgos psicosociales en el trabajo¹², lo cual de antemano representa un gran avance. Sin embargo, este reconocimiento al mismo tiempo es parcial, sesgado y oculta el gran problema de fondo: la expansión del capitalismo a todos los ámbitos de la vida y la imposición de la lógica de la acumulación que enferma.

Como pudimos analizar a lo largo de este capítulo, en la actualidad predomina la comprensión de la relación salud y trabajo, tal y como lo han planteado las teorías provenientes de otros contextos en donde el trabajo remunerado, formal y estable constituyen el centro de la afiliación social, sin embargo, como señalábamos en el apartado uno nuestra realidad no comparte el mismo referente. Consideramos entonces, que para entender la salud se deben contemplar las condiciones particulares históricas y contextuales, así como deconstruir los conceptos y mirar la realidad de forma situada.

Bajo estos términos, los análisis que se centran en el trabajo remunerado como fuente de satisfacción o sufrimiento omiten una serie de trabajos no visibles que sostienen a la sociedad, que fueron creados en un contexto colonizado, donde incluso la división sexual del trabajo funciona de manera diversa a lo planteado por las teorías occidentales.

En nuestro contexto existe un segundo espacio que es central en nuestra configuración social, que ante las condiciones precarias del

¹¹ entre los que se destacan el CoPsoQ (Bjorner&Rugulies, 2010), el de Karasek (1979)3, y el de Siegriest (Siegriest et al., 2004, 2008

¹² Durand (2018) señala que, la noción de “riesgo psicosocial” participa, sin saberlo, en la gran maniobra de individualización de la relación salarial: incluso la patología se vuelve individual mientras que estalla en una comunidad para causas socializadas”. (Pág. 54)

trabajo y adversas de la vida nos sostiene, nos referimos a la familia, al entramado que se entreteje en el hogar. En todo caso, cuando pretendemos reflexionar alrededor de la salud nuestra propuesta se centra en considerar que el punto de partida debe ser el análisis de la relación salud – trabajo – familia.

Mirar, escuchar y entender la salud como un producto social nos aleja de la perspectiva de riesgos psicosociales en el trabajo en el que la salud es un problema individual, en tanto que esta perspectiva constituye una elección metodológica incapaz de dialogar con la experiencia y el problema de fondo. Al respecto Durand (2018) señala que, la noción de “riesgo psicosocial” participa, sin saberlo, en la gran maniobra de individualización de la relación salarial: incluso la patología se vuelve individual mientras que estalla en una comunidad para causas socializadas. La contrapropuesta de Durand es hablar de trastornos socio-psíquicos.

Rechazamos, como muchos otros, el término de “riesgos psicosociales” (Clot, 2010; De Gaulejac, 2011; Durand, 2017): por una parte porque el concepto evidencia la voluntad perniciosa de subestimar la situación hablando de riesgos en tanto que las patologías relativas al deterioro de las condiciones de trabajo están comprobadas, por lo tanto, el término de riesgo debe ser remplazado por el de trastorno; por otra parte, el orden de los epítetos establece una jerarquía en los orígenes del malestar, colocando las causas psíquicas en primer lugar en tanto se ha demostrado que este fenómeno global se teje en lo social. De allí nuestra elección conceptual al hablar de los trastornos socio-psíquicos (Durand, 2018).

Consideramos que debe quedar el dialogo abierto para discutir y proponer los términos en los que discutiremos alrededor de un creciente problema de salud, que como señalábamos es imposible observar desde referentes teóricos creados en contextos divergentes al nuestro. Por lo tanto, aunque nos parece acertada la aportación de Durand, nuevamente esta se ve limitada al análisis dentro de la fábrica.

Nuestra propuesta se plantea con horizontes más amplios para analizar la vida cotidiana y la relación salud – trabajo – familia, recuperaría la noción de sufrimiento en el trabajo propuesta por Dejours para hacer referencia a ciertas condiciones del trabajo que producen determinados procesos de salud enfermedad. De forma deconstruida nuestra noción de sufrimiento por el trabajo surge de la articulación entre experiencia social y subjetividad para explicar los vínculos que establecen hombres y mujeres con el trabajo y con el espacio familiar y social, como aquellos soportes que le brindan estabilidad o en todo caso inseguridad y vulnerabilidad. Ambas formas de mirar el sufrimiento se vuelven integrales al transversalizar la perspectiva de género, invitándonos a repensar la

división sexual del trabajo, la organización social del cuidado y el desequilibrio entre trabajo y familia. A repensar incluso, la comprensión de la salud como un producto social, histórico y situado.

Referencias bibliográficas

- Aching, C. (2010). Capitalismo, Imperialismo, Globalización y Neoliberalismo. Contribuciones a la Economía, 50-72.
- Aubert, N., & De Gaulejac, V. (1993). El costo de la excelencia. Barcelona: Paidós.
- Belmont, E. (2014). La reforma laboral en México: La mitificación de la empresa y los ajustes en las relaciones laborales. Nueva antropología,, 35(58), 35-58.
- Bjorner, B., & Rugulies, R. (2010). Copenhagen Psychosocial Questionnaire. Scand J Publ Health 38, Suppl. 3.
- Castel, R. (2010). El ascenso de las incertidumbres: trabajo, protecciones, estatuto del individuo.. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.
- Clot, Y. (2010). Des accords sur le stress qui sonnent faux. Santé & travail, núm. 74/ avril 2010.
- Dejours, C. (2019). Trabajar hoy: Nuevas formas del sufrimiento. En M. Wlosko, & C. Ros, El trabajo: entre el placer y el sufrimiento (págs. 51-70). Buenos Aires: Ediciones de la UNLa.
- Dejours, C. (2015). Trabajo vivo, Tomo 2 : "Trabajo y Emancipación". Buenos Aires: Topia.
- Dejours, C. (2012). Trabajo vivo, Tomo I. Buenos Aires: Topia.
- Dejours, C. (2009). Trabajo y violencia. Madrid: Modus Laborandi.
- Dejours, C. (2006). La banalización de la injusticia social. Buenos Aires: Topia.
- Dejours, C. (2003). L'évaluation du travail à l'épreuve du réel. Critique des fondements. INRA.
- Dejours, C. (1998). El factor humano. Argentina: Lumen.
- Dejours, C. (1990). Trabajo y Desgaste Mental. Buenos Aires, Argentina: Humanitas.
- Dejours, C., y Gernet, I. (2014). Psicopatología del trabajo. Buenos Aires: Miño y Dávila.

- Dejours, C., y Molinier, P. (1998). De la pena en el trabajo. En D. Dessors, & M. Guiho-Bailly, Organización del trabajo y salud. De la psicopatología a la psicodinamia del trabajo (págs. 11-22). Buenos Aires: Lumen.
- Dejours, C. (2019). Trabajar hoy: Nuevas formas del sufrimiento. En M. Wlosko, & C. Ros, El trabajo: entre el placer y el sufrimiento (págs. 51-70). Buenos Aires, Argentina: Ediciones de la UNLa.
- Dessors, D., y Molinier, P. (1998). La psicodinámica del trabajo. En D. Dessors, & Guiho-Bailly, Organización del trabajo y salud. De la psicopatología a la psicodinámica del trabajo. Buenos Aires: Lumen.
- Durand, J. P. (2018). Conferencia magistral "La Fábrica del Hombre Nuevo". Seminario "El trabajo hoy en día". Disponible en: <http://noticias.uaq.mx/index.php/vida/1455-filosofia-ofrece-seminario-el-trabajo-hoy-en-dia>). Santiago de Querétaro.
- Esteban, M. L. (2013). Antropología del cuerpo. Género, itinerarios corporales, identidad y cambio. Barcelona: Bellatierra.
- Falcón, M. (2017). Entrevista personal (E. R. Martínez Romero, entrevistadora).
- Gómez, O. M. (2015). Neoliberalismo, políticas públicas y cultura de autogestión en México y Chile. Revista Internacional de Ciencias Sociales y Humanidades, SOCIOTAM, 75-97.
- Gutiérrez Siles, J. (04 de Noviembre de 2015). Presentación del PRONABET en la CONCAMIN. Ciudad de México, México.
- Gutiérrez Siles, J. (31 de Octubre de 2017). Entrevista personal. (E. R. Martínez Romero, Entrevistador)
- Hernandez Cervantes, A. (2014). La producción jurídica de la globalización económica. México: Universidad Nacional Autónoma de México y Centro de Estudios Jurídicos y Sociales, Mispat.
- ISTAS Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud. (2015). Organización del trabajo, salud y riesgos psicosociales. España: Guía para la intervención sindical.
- ISTAS Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud. (2004). Manual para la evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo. España.
- ISTAS Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud. (2006). Organización del trabajo, salud y riesgos psicosociales. España: Guía para la intervención sindical.
- Karasek, R. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. Administrative Science Quarterly.

- Linhart, D. (2011). De la domination et de son déni. *Actuel Marx*, 90-103.
- Marx, K. (1986). *Karl Marx a Reader*. New York: Cambridge University Press.
- Martí Comas, J. (2016). Gobernanza: la nueva matriz política del neoliberalismo política del neoliberalismo. *PAPELES de relaciones ecosociales y cambio global*, 111-126. Disponible en: https://www.fuhem.es/papeles_articulo/gobernanza-la-nueva-matriz-politica-del-neoliberalismo/.
- Mérida, J. (2017). Entrevista personal (E. R. Martínez Romero, entrevistadora).
- Neffa, J. C. (2015). *Los riesgos psicosociales en el trabajo: contribución a su estudio*. Buenos Aires: Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Ciencias Económica.
- Neffa, J. C., & Henry, M. L. (2007). *¿Quién cuida a los que cuidan? Los riesgos psicosociales en el trabajo en los establecimientos privados de salud*. Argentina: Universidad Nacional de la Plata.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2017). *Violencia y acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo: perspectivas y acción sindical*. Oficina Internacional del Trabajo, Oficina de actividades para los trabajadores. Ginebra: ACTRAV / OIT.
- Organización Internacional del Trabajo OIT. (1984). *Factores psicosociales en el trabajo: naturaleza, Informe del Comité Mixto*. Turin: OIT / OMS.
- Rosario. (09 de Enero de 2020). Entrevista personal. (E. R. Martínez Romero, Entrevistador).
- Rosas, R. (2019). *El valor del trabajo en la experiencia social*. Investigación de tesis doctoral en curso.
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2016). *Proyecto de Norma Oficial Mexicana PROY-NOM- 035-STPS-2016, Factores de riesgo psicosocial: Identificación y prevención*. Ciudad de México: STPS.
- Siegrist, J., et al. (2008). A short generic measure of work stress in the era of globalisation: effort-reward imbalance. *Int Arch Occup Environ Health* 82:1005-1013.
- Siegrist, J., et al. (2004). The measurement of effort reward imbalance at work: European comparisons. *Soc Sci Med* 58, p. 1483-1499.
- Rubí Salazar, Ignacio (2016). *Bienestar emocional y desarrollo humano en el trabajo: Evolución y desafíos en México*, Gobierno de la República Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Disponible en:

https://backend.aprende.sep.gob.mx/media/uploads/proedit/recursos/bienestar_emocional_57fbae45.pdf.

- Tornero Applebaum, F. (03 de Mayo de 2019). NOM-035-STPS-2018. En el Consejo Empresarial de Salud y Bienestar. Presentación de Información oficial de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Workplace, Wellness Council, Ciudad de México, México: Workplace, Wellness Council.
- Tovalín Ahumada, H. (2018). Reconocimiento legal de enfermedades causadas por el estrés de origen laboral. Foro de las Américas en investigación sobre Factores Psicosociales: estrés y salud mental en el trabajo, concepción y perspectiva local de un fenómeno global. Disponible en: <http://factorespsicosociales.com/segundoforo/simposio/tovalin-horacio.p>.
- Unda, S., Uribe, F., Jurado, S., García, M., Tovalín - Ahumada, H., & Juárez García, A. (2016). Elaboración de una escala para valorar los factores de riesgo psicosocial en el trabajo de profesores universitarios. *Revista de Psicología*.
- Wlosko, M. & Ros, C. (1990). Salud mental y trabajo, *Anuario de Investigaciones No.2*, Facultad de Psicología de la UBA, p.93-101.
- Wlosko, M. (2015). Clínica de los procesos subjetivos en relación al trabajo: el abordaje de la Psicodinámica del Trabajo. *VERTEX*, 417-426.
- Wlosko, M. (2017). Métodos de organización del trabajo, racionalidad neoliberal y salud mental. *Salud Mental y Comunidad*, Universidad Nacional de Lanús., 95-99.
- Wlosko, M., y Ros, C. (2019). *EL TRABAJO: entre el placer y el sufrimiento*. Provincia de Buenos Aires, Argentina: De la UNLa - Universidad Nacional de Lanús.

Referencias recuperadas de internet

- De la Garza, E. (2000). Flexibilidad del trabajo: discurso y construcción social. *Región y sociedad*, 12(19), 120-155. Disponible en http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-39252000000100002.
- NOM-035-STPS-2018, *Diario Oficial de los Estados Unidos Mexicanos*, Ciudad de México, Martes 23 de octubre de 2018, Disponible en:

http://diariooficial.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5484443&fecha=23/10/2018.

Organización Mundial de la Salud. (2017). Accidentes y enfermedades relacionados con el trabajo a nivel mundial. Centro de Prensa. Turin: OMS. Disponible en: <http://www.who.int/mediacentre/news/releases/2005/pr18/es/>.

PROY-NOM-035-STPS-2016, Diario Oficial de los Estados Unidos Mexicanos, Ciudad de México, 26 de octubre de 2016. Disponible en: http://diariooficial.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5484443&fecha=26/10/2016.

RESPUESTAS a PROY-NOM-035-STPS-2016, Diario Oficial de los Estados Unidos Mexicanos, Ciudad de México, 26 de mayo de 2017. Disponible en: http://diariooficial.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5484443&fecha=26/05/2017.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS). (23 de Marzo de 2016). Boletín de Prensa. PRONABET, herramienta eficaz de la STPS para prevenir factores de riesgo psicosocial.(564). Disponible en: <https://www.gob.mx/stps/prensa/pronabet-herramienta-eficaz-de-la-stps-para-prevenir-factores-de-riesgo-psicosocial>.

Secretaria del Trabajo y Previsión Social (4 de noviembre de 2015). Gobierno de la Republica. Disponible en: <https://www.e-saludable.com/empresa-saludable/mexico-programa-nacional-de-bienestar-emocional-y-desarrollo-humano-en-el-trabajo-pronabet/>.