



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE
QUERÉTARO

FACULTAD DE CIENCIAS POLITICAS Y SOCIALES

“COMUNIDAD EN CAMBIO: IMPACTO DE LA
MAQUILADORA KALTEX EN LOS HOGARES DE SAN JUAN
DEHEDO”

TESIS

Que como parte de los requisitos para obtener el grado de
Licenciado en Sociología

Presenta

ELIZABETH RODRÍGUEZ SÁNCHEZ Y J. GUADALUPE
LÓPEZ RIVERA

Santiago de Querétaro, Qro., Noviembre de 2012

CALIFICACIONES

Directora

Dra. María de los Ángeles Guzmán Molina

Aprobada

Sinodal

Dra. Miriam Herrera Aguilar

Aprobada

Sinodal

Dra. Sulima del Carmen García Falconi

Aprobada

Sinodal

Dr. Víctor Gabriel Muro González

Aprobada

Sinodal

Mtra. Blanca Isela Gómez Jiménez

Aprobada

AGRADECIMIENTOS

La presente Tesis es un esfuerzo en el cual participaron varias personas, leyendo, opinando, corrigiendo, apoyándonos en todos los aspectos, teniéndonos paciencia, animándonos en los momentos buenos y malos de su desarrollo.

Agradecemos a la Dra. Ángeles Guzmán Molina por haber confiado en nosotros, por aguantarnos y la gran dirección que nos dio con su asesoría, comentarios, sus atinadas correcciones en todo el proceso de la tesis.

Gracias también a todas aquellas personas de la comunidad de San Juan Dehedó que nos dieron un poco de su tiempo para darnos una entrevista y toda la información que necesitamos.

Se la dedicamos a nuestras familias que gracias a sus consejos y palabras de aliento crecimos como personas. Gracias por ayudarnos a cumplir nuestros objetivos como personas y profesionales. Que nos acompañaron siempre y nunca dejaron de hacerlo incondicionalmente y hasta el día de hoy siguen dándonos ánimos para terminar este proceso.

Gracias a todos.

RESUMEN

Esta tesis tiene como título “COMUNIDAD EN CAMBIO: IMPACTO DE LA MAQUILADORA KALTEX EN LOS HOGARES DE SAN JUAN DEHEDÓ” y trata sobre la transformación de la familia a través de la incorporación de la mujer a la cultura laboral. Por ello, la importancia de la empresa como contexto o agente promotor del cambio, ya que la cultura organizacional se introyecta en las obreras miembros de la localidad de San Juan Dehedó, mismo que acelera el proceso de transformación de la institución familiar: las mujeres se incorporan a la vida laboral de la empresa adquiriendo de ella formas simbólicas (cultura laboral) que combinan con las previamente aprendidas en el seno familiar y en la comunidad. De esta manera se genera una nueva forma simbólica (una nueva agencia), que se traslada a la familia transformando su dinámica y sus formas de organización. En esta tesis reconocemos el importante papel que juegan las mujeres en el cambio social de sus comunidades y del cual da cuenta este trabajo.

ÍNDICE

Contenido

CALIFICACIONES.....	I
AGRADECIMIENTOS.....	II
RESUMEN.....	III
INDICE.....	IV
COMUNIDAD EN CAMBIO: IMPACTO DE LA MAQUILADORA KALTEX EN LOS HOGARES DE SAN JUAN DEHEDÓ.....	1
Introducción 1	1
CAPÍTULO 1. ENTENDER EL CAMBIO SOCIAL DESDE LA CULTURA LABORAL.....	4
1.1 LOS ESTUDIOS PERTINENTES PARA EL TEMA.....	4
1.2 PRETENSIONES DE NUESTRO TRABAJO	9
1.3 EL ENFOQUE TEÓRICO	10
1.3.1 El actor y su papel en el cambio institucional	10
1.3.2 Espacios simbólicos y el papel del individuo	14
1.3.3 La familia como institución dinámica	18
1.4 EL CAMINO METODOLÓGICO QUE SEGUIMOS.....	23
CAPÍTULO 2. SAN JUAN DEHEDO: UNA COMUNIDAD RURAL EN TRANSFORMACIÓN	28
CAPÍTULO 3. CONFECCIONES AMEALCO, KALTEX APPAREL Y SU DINÁMICA LABORAL.....	34
CAPÍTULO 4. MUNDO DE VIDA Y CULTURA DE LOS HABITANTES DE SAN JUAN DEHEDO	50
4.1 MOVILIDAD TERRITORIAL EN LA COMUNIDAD SAN JUAN DEHEDO COMO PARTE FUNDANTE DE LA LOCALIDAD.....	50
4.2 LA VIDA COTIDIANA, PUNTO DE EXPRESIÓN DEL CAMBIO.....	52

CONCLUSION.....70
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....76

COMUNIDAD EN CAMBIO: IMPACTO DE LA MAQUILADORA KALTEX EN LOS HOGARES DE SAN JUAN DEHEDÓ.

INTRODUCCIÓN

El trabajo que a continuación se presenta tiene como tema central el impacto de una maquiladora textil, la empresa Kaltex Apparel S.A de C. V., en los hogares de la localidad rural San Juan Dehedó en el municipio de Amealco, del estado de Querétaro.

Se hará principal énfasis en el trabajo remunerado de las mujeres que laboran y laboraron en la maquiladora, destacando la participación e impacto que tiene en el ámbito familiar, ya que la mujer es el actor que tiene mayor peso en la interacción dentro de la familia, por lo cual, es un agente que traslada la cultura laboral al hogar y a la localidad. De esta manera destacaremos qué papel tiene la cultura laboral que la empresa introyecta en las mujeres y cómo este conjunto de valores particulares de la empresa se traslada al ámbito familiar y, en su caso, se refleja en el conjunto de la localidad. Con todo ello, describiremos el papel que desempeña esta participación laboral de las mujeres en el cambio social de la localidad.

Asimismo, describiremos el contexto y mundo de vida de las mujeres que son el foco de nuestro estudio en el cambio social a partir de la cultura laboral; identificaremos los cambios que son resultado de esta inserción femenina al ámbito laboral en el hogar como son, los cambios de roles, las formas simbólicas y culturales referidas al cambio social que abordamos.

Para analizar el cambio que es nuestra variable central, utilizaremos las posturas teóricas de March y Olsen (2000) y Sztompka (2002), quienes ven

el cambio como una expresión de la conducta cotidiana de los individuos, la cual se refiere a rutinas traducidas en acciones que satisfacen demandas específicas del medio ambiente.

Consideramos que el cambio está asociado a factores culturales y debido a que nuestro interés es analizar las percepciones de los actores sociales, optamos por una visión estructural de la cultura, a partir de las formas simbólicas propuestas por J. B Thompson (2002).

Ambas visiones teóricas se complementan, ya que para éstas, el actor tiene un papel activo como procesador de lo simbólico, pero está influenciado por las condiciones estructurales bajo contextos históricos y sociales determinados.

Por último, retomamos a la familia como unidad de análisis debido a que consideramos que es en ella donde se reflejan los cambios a nivel simbólico, traducidos en las acciones de la vida cotidiana de sus miembros. Todo esto se referirá en el primer capítulo.

En el segundo capítulo se describirá a la empresa Kaltex, la movilidad territorial y el mundo de vida de los actores. En el primer aspecto, se describirá la estructura organizacional de la empresa, destacaremos su organización, la cual consiste en una serie de principios, valores, filosofías, tecnologías y en su conjunto su forma de producción que se traduce en la cultura laboral, ello dirigido al personal que la integra, directivos y trabajadores, con el fin de introyectar en todo su personal una visión de pertenencia hacia la empresa, esto es, acatar normas, valores, principios que rigen su conducta al interior.

En el tercer capítulo, se hablará de los factores migratorios relacionados a los procesos familiares, con el fin de destacar la movilidad migratoria, es decir, aquellos trabajadores que llegaron a la comunidad traídos por la

empresa los cuales son contratados temporalmente, ocupan puestos directivos y gozan de privilegios como el vivir en un conjunto habitacional o fraccionamiento que se construyó en las periferias de la localidad; por otro lado, tenemos a los habitantes que conforman parte de la localidad, los que nacieron en ella y formaron vínculos con gente de otros estados, municipios y formaron su familia, los que llegan a heredar o comprar terrenos y construir su vivienda.

En el capítulo cuatro se hará un análisis del proyecto de vida de los habitantes en relación a la escolaridad y las expectativas académicas y laborales. Con lo cual destacaremos la visión que tienen los habitantes de la localidad sobre la importancia de la educación académica en sus proyectos de vida, es decir, las oportunidades que pueden tener a partir de la obtención de un título académico, ya sea a nivel básico, intermedio y profesional, lo cual puede brindarles mayores expectativas laborales o en contraste aquellos que en su proyecto de vida no entra el ámbito académico para su desarrollo personal y laboral, dando mayor importancia a sus capacidades de obtener un trabajo, en el campo, en una empresa, migrar a otro estado o Estados Unidos o bien invertir en un negocio.

Por último, se hará un análisis de tres tipos de mujeres, de diversas edades, para observar las diferencias generacionales, a través de sus percepciones acerca del trabajo remunerado y la dinámica familiar, así mismo, se mostrará la percepción de los varones para contrastar las visiones de las mujeres. Con esto se pretende comparar las percepciones que se tienen sobre el trabajo remunerado de la mujer según la edad de éstas, pues en las divergencias generacionales es donde se puede apreciar el proceso de cambio en la localidad.

CAPÍTULO 1. ENTENDER EL CAMBIO SOCIAL DESDE LA CULTURA LABORAL

Este tipo de estudio es de vital importancia, puesto que Querétaro es un estado industrial cuyo proceso de descentralización está trasladando a las empresas a los diferentes municipios, por tal razón, es necesario analizar el impacto que tienen en las comunidades¹.

Además, es importante ver que no existen trabajos sobre la región en temas de transformación de la familia a partir de la cultura laboral y el trabajo remunerado de la mujer; mucho menos, alguno que aborde todas aquellas actitudes de los miembros de la familia ante dicho fenómeno, como las reacciones de los hombres, así como los cambios en los roles y en la capacidad organizativa familiar. Para ello, se tomará como estudio de caso el impacto de una maquiladora de reciente implantación en la localidad para de ahí analizar las transformaciones en la familia y en el mundo de vida de los habitantes de la localidad.

De ahí la importancia de la investigación, analizar la transición de la comunidad rural San Juan Dehedó a una localidad de paso, que por su ubicación estratégica permite crear redes de comunicaciones y transporte, idóneos para la maquila.

1.1 LOS ESTUDIOS PERTINENTES PARA EL TEMA

Los siguientes trabajos muestran la importancia de la implantación de las maquiladoras en las localidades rurales, así como la importancia que tiene para dichas empresas el trabajo femenino, al ser catalogado como ágil y

¹ La localidad de San Juan Dehedó en su territorio originario puede ser denominada comunidad ya que las bases de relación se dan por la vecindad y el parentesco. Esto, siguiendo a Weber, da lugar a formas sociales que se especifican como tradicionales y afectivas, siempre entrelazadas con formas modernas tal como se aprecia por la presencia de la maquila. No es nuestro fin demostrar la base comunitaria de San Juan Dehedo. Esto lo proponemos como premisa de trabajo.

productivo; capacidades que necesitan este tipo de empresas para la producción.

Un trabajo realizado en la zona de Amealco y que específicamente estudia a la empresa Kaltex, es el de Sulima García Falconi. Esta autora estudia el trabajo femenino de las indígenas de Santiago Mexquititlán como posible resguardo, entendiendo éste como “las opciones externas que el individuo tiene... si falla la cooperación al interior del hogar. En tales términos una persona puede ser vulnerable o fuerte en la negociación familiar si cuenta o no con este tipo de opciones.” (García Falconi, 2009: 123). En esta investigación García Falconi resalta la discriminación que hacen los ejecutivos con respecto a los trabajadores indígenas y muestra que las mujeres de esta condición que se incorporan al trabajo fabril no terminan de empoderarse. No obstante, el trabajo remunerado les permite cierto margen de negociación al interior de sus familias.

Para nuestro trabajo es importante resaltar el concepto de resguardo y su implicación con las posibles negociaciones que éste produce al interior de la familia, ya que como se verá más adelante, estas negociaciones son fundamentales en los procesos de cambio que queremos describir. No obstante, a diferencia de esta investigadora, lo que nos proponemos demostrar es que, aunque el empoderamiento sea débil, las negociaciones en cualquier nivel de profundidad, producen cambios que deben registrarse en la comunidad. Y es importante diferenciar entre los grupos de edades para observar que estas negociaciones se producen de manera distinta.

En la investigación de María Eugenia de la O (2005), se hace referencia a la inserción de la mujer al ámbito laboral, donde las causas no son sólo la emancipación femenina, sino la contribución económica para la sobrevivencia del hogar. A su vez, menciona la importancia de la maquila, la cual constituye una fuente de empleo accesible para aquella población con

un bajo nivel de estudios, donde las exigencias laborales de especialización son limitadas.

En los años sesenta, las maquiladoras contrataban masivamente a personal de sexo femenino en edades de 14 a 25 años, ya que necesitaban manos ágiles para el trabajo en máquinas textiles. Es así que, a lo largo de la historia de las maquiladoras, las mujeres representan el 80% de mano de obra, hoy en día constituyen aproximadamente la mitad del personal.

En dicha investigación, se manejan datos sobre el personal de las maquilas entre 20 y 25 años, donde más de la mitad de los trabajadores son solteros y donde la mayoría de las mujeres no tienen hijos, este trabajo en la maquila representa su primera experiencia formal. Por otro lado, la duración de trabajo en la maquila es corto: pocas mujeres llegan a cumplir 10 años en la empresa.

En cuanto a la empresa, se menciona que en la década de los noventa, comienza un proceso de reestructuración general, esto es, la introducción de nuevas técnicas de gestión de personal centradas en el involucramiento y explotación de capacidades del empleado hacia su trabajo. Lo anterior se resume en la flexibilización del proceso de producción, mediante la introducción de tecnología sofisticada; para ello, es importante la capacidad de adaptarse a una nueva situación de trabajo.

Un ejemplo de ello, se encuentra en el sector textil donde se utilizan instrumentos de control numérico y trabajo asistido por computadora: en este contexto, la maquiladora recurre al trabajo femenino por su flexibilidad y capacidad de adaptación a diferentes situaciones, por su triple papel de mujer / esposa / ama de casa. De tal manera, la mujer es sometida a ritmos de trabajo y de producción intensos.

Asimismo, menciona los casos de mujeres jefas de familia, donde su salario no es suficiente para mantener a sus hijos; estas familias viven en peores condiciones que los hogares con jefatura masculina. Las mujeres por ser a la vez trabajadoras en la empresa y responsables del hogar, logran difícilmente combinar el trabajo en la maquila con otro tipo de actividad. Los únicos miembros de la familia que pueden aportar otra remuneración son los hijos, estén o no en edad de trabajar. Por ello, estos hogares se sustentan en general con una cantidad menor de ingresos.

Ahora bien, la investigación toma puntos que nos interesan como la inserción de la mujer en el ámbito laboral, para el apoyo en el gasto familiar; la contratación de mano de obra femenina con bajos niveles de escolaridad, donde las exigencias de especialización son limitadas; el trabajo en la maquila relativo, los ritmos de trabajo y de producción intensos y madres con jefatura femenina. Sin embargo, lo que no trata es el tema del cambio familiar a partir de la incursión de la mujer al contexto laboral.

Otra investigación es la tesis de Blanca Isela Gómez Jiménez (2003), la cual analiza la influencia que tiene la cultura laboral en la flexibilización de los procesos de trabajo y viceversa; asimismo, da una extensa descripción sobre la historia de la maquiladora en México.

Esta autora menciona la cuestión de ordenamiento territorial de la maquila en Chiapas, basado principalmente en intereses de gobierno, lo que contrasta con la situación de la maquila de San Juan Dehedó, que se instaló por intereses empresariales.

Esta tesis trata sobre los beneficios y contras de la maquila chiapaneca a partir de su instalación en el estado, los cuales se dirigen a disminuir el desempleo, pero generan desigualdades sociales en la región, argumentando que la intensificación del trabajo en cadena no disminuye los niveles de pobreza, ni aumenta el bienestar de las familias, por tanto,

produce una pérdida de capacidades locales. Es así que la industria representa, para personas provenientes de hogares pobres y con niveles bajos de escolaridad, una fuente de trabajo, aún con la desventaja del bajo salario, el cual no solventa las necesidades básicas de los trabajadores.

Un dato importante es que la población que trabaja en la maquila es pluricultural, lo que obligó a que la organización industrial se adecuara a la cultura laboral por origen étnico; por ello, las condiciones de extrema pobreza de la población rural indígena y mestiza no representa un obstáculo para la producción, ya que no se exige una alta capacitación de la mano de obra para el control de calidad. La conclusión primordial de dicha investigación es que la escolaridad no es un factor que determina el ascenso en la maquila, lo cual genera oportunidades para mujeres y hombres con baja escolaridad.

La principal aportación de la tesis para nuestra investigación es la forma en que ubica las maquiladoras en el contexto nacional, así como los contrastes que tiene la maquila chiapaneca, con la de San Juan Dehedó, tales como: la forma en que se instaló, por qué intereses, qué beneficios trajo para el contexto en el que está inmersa, el tipo de población que trabaja en ella, etc. Por otro lado, al igual que la otra investigación, no aborda los cambios dentro del hogar a partir de la cultura laboral.

El trabajo que presentamos, al igual que los anteriores, tratará la incorporación de la mujer al mercado laboral y la importancia de la mano de obra no especializada. A diferencia de los trabajos anteriores, el que presentamos no es referente a una maquiladora fronteriza. Además, no sólo nos limitaremos a abordar las características y la importancia de la mano de obra femenina para las maquiladoras, así como tampoco en elaborar una descripción de la llegada de la empresa a la comunidad debido a sus ventajas territoriales. Nuestro interés se centra en analizar los sentidos,

significados y cambios que tiene para las mujeres el hecho de desempeñar los diferentes roles de madre / esposa / hija / trabajadora.

En este sentido consideramos que nuestro trabajo es innovador, ya que no nos limitamos a la descripción de los datos, sino trataremos de llegar a las fibras más sensibles de la vida cotidiana de los residentes de la comunidad de San Juan Dehedó, dicho de otro modo, centraremos nuestro análisis en el cambio social a partir del surgimiento de nuevas formas simbólicas al interior de la familia como resultado de la inserción de la mujer a la cultura laboral y lo que ello implica.

1.2 PRETENSIONES DE NUESTRO TRABAJO

Este trabajo nació desde nuestra intención de relevar el papel de las mujeres trabajadoras en su familia. Normalmente se ha ubicado éste como resultado de un desempeño tradicional. Por nuestra formación nos dimos cuenta de que las mujeres se han transformado en los últimos tiempos debido a su inserción en el mercado laboral y en el sistema educativo. Así, ha cambiado su comportamiento reproductivo, sus decisiones como la edad para formar una familia y aspectos que contribuyen a cambiar la dinámica demográfica de las sociedades. Sin embargo, nos parece que poco se ha estudiado el cambio al interior de las familias como resultado de la señalada transformación de las mujeres, así como su repercusión en el ámbito social.

En las localidades rurales, que cuentan con características de comunidades², nos pareció que era más directa la relación de la transformación de las acciones de las mujeres y su impacto en lo social, por eso elegimos una localidad rural. Lo interesante de San Juan Dehedó es que la maquila, recientemente instalada, parece determinante contextual de la

² Ver el capítulo uno donde definimos el concepto de comunidad.

comunidad. Y en ella, el trabajo femenino es fundamental. Así, surge la pregunta que orienta esta investigación:

¿Cómo impacta el trabajo femenino remunerado en la familia y en la comunidad?

Con base en la anterior pregunta nos propusimos el siguiente objetivo general: explicar la transformación de la familia y de la comunidad de San Juan Dehedó a partir del trabajo remunerado de las mujeres en la empresa maquiladora Kaltex.

Objetivos Específicos

- ❖ Analizar y comprender las actitudes de los miembros de la familia ante el trabajo femenino.
- ❖ Estudiar la reacción de los hombres ante el trabajo femenino.
- ❖ Describir el impacto que tiene el trabajo remunerado de la mujer dentro del gasto familiar.
- ❖ Destacar los cambios de roles a partir del trabajo femenino.
- ❖ Comprender la reorganización de funciones de las mujeres.

1.3 EL ENFOQUE TEÓRICO

1.3.1 El actor y su papel en el cambio institucional

Para poder explicar el cambio en la sociedad y éste con respecto a las instituciones que la conforman, tales como la familia, es necesario describir en qué consiste el cambio institucional desde la perspectiva de March y Olsen complementándose con los postulados de Sztompka sobre la agencia y la estructura. Estos son los conceptos fundamentales para explicar el cambio institucional, en el cual actores, institución, medio ambiente, agencia y estructura son elementos que interactúan entre sí y responden a la

promoción del cambio social e institucional, donde tanto actor y contexto son catalizadores potenciales de cambio.

El cambio institucional es un proceso de transformación lento donde las tradiciones y los valores no pueden ser predichos ni controlados, de tal manera que es el resultado de una adaptación de los sujetos al medio ambiente y de la interacción entre éstos y las instituciones.

De March y Olsen se retomarán dos perspectivas analíticas, la económica y la sociológica, de Sztompka la propuesta de la agencia, que en conjunto proporcionarán las herramientas teóricas para explicar y describir el cambio institucional en relación al contexto familiar y la empresa que son nuestro objeto de estudio.

La perspectiva económica se refiere al contexto empresa donde el conjunto de reglas norman la actividad de los actores (actividad formal), y su obediencia está garantizada debido a la amenaza de sanciones para quienes la transgredan.

En este sentido, el cambio institucional consiste en ajustes marginales al conjunto de reglas y a sus mecanismos de sanción; los agentes de cambio son individuos y organizaciones que intentan maximizar sus preferencias respondiendo al conjunto de incentivos que existen en la organización.

Los actores, además de ser capaces de movilizar recursos para luchar por las modificaciones, son capaces de calcular sus beneficios potenciales (March y Olsen, 2000: 20-21).

Como resultado tenemos a un actor racional atrapado en circunstancias definidas, con construcciones mentales subjetivas, quien al actuar modifica de manera paulatina su conducta institucional. En este sentido los

trabajadores(as) de la empresa introyectan los valores de la misma, al mismo tiempo que los adaptan a su vida diaria (March y Olsen, 2000).

La versión sociológica se refiere a poner énfasis en los procesos cognitivos de los individuos, situación que se encuentra implícitamente en el contexto familiar, donde el comportamiento de los miembros se explica a partir de los procesos de adquisición de conocimiento, de organizaciones e individuos. Las reglas y las tradiciones institucionales son resultado de un proceso de construcción de la realidad, constituyen el marco de referencia para la explicación del mundo que rodea al individuo.

En este sentido, el cambio está ligado a los procesos de adquisición de conocimiento, ya que es en la familia donde el sujeto inicia su proceso de socialización. De igual forma cada estructura institucional define los marcos normativos para su funcionamiento, tanto la familia como la empresa comparten un agente común que es la interacción de sus individuos, los cuales generaran un producto que es en parte el tema de estudio: el individuo como agente potencial para generar cambios en la institución familiar a nivel simbólico, que posteriormente se traducen en acciones contextualizadas.

La versión de la agencia de Sztompka, es pieza clave para colocar al sujeto como un elemento potencial para el cambio, ya que la constante interacción entre éste y el contexto familiar y organizacional producen la agencia, elemento que representa el cambio y, a su vez, nos muestra una nueva realidad.

Sztompka contempla dos niveles de realidad social: el nivel de las individualidades y el nivel de las totalidades. El primero está formado por las personas como individuos o como miembros de colectividades concretas (grupos, asociaciones, comunidades, movimientos, etc). El último está constituido por totalidades sociales abstractas de tipo supraindividual, que

representan la realidad social sui géneris (sociedades, culturas, civilizaciones, formaciones socioeconómicas, sistemas sociales). Las totalidades sociales no son interpretadas ni como meras cristalizaciones ni como entidades metafísicas, sino como estructuras, y los individuos sociales no son vistos ni como objetos pasivos ni como sujetos completamente autónomos, sino como agentes limitados que no son reducibles a su localización estructural; poseen un cierto grado de autonomía, integridad y relativa libertad para elegir y decidir (Sztompka, 1991: 239).

Debido a la dinámica de interacción entre estructura y agencia, resulta una interdependencia en la que los agentes son tanto productos de las estructuras como recursos para la construcción de las mismas. La interacción lleva implícito el intercambio mutuo agente-estructura, estructura-agente.

Esta implicación tiene como supuesto que no existe una realidad construida completamente por el actor, ni mucho menos una realidad estructural totalmente determinante, debido a que en la construcción de la realidad agencial son dependientes del uno y del otro; es en este punto donde se entrelazan a nivel teórico March y Olsen con Sztompka, ya que para estos autores el cambio se ve expresado en la conducta cotidiana de los individuos, donde el cambio en la conducta cotidiana se refiere a rutinas traducidas en acciones que satisfacen demandas específicas del medio ambiente.

El cambio en las rutinas no implica la desaparición de las mismas, sino una nueva forma de ejercerlas por parte de los individuos, debido a las diferentes necesidades de su propia subsistencia dentro de la estructura. Esta necesidad de cambio según las circunstancias del medio ambiente implica un nuevo proceso de adaptación, en el que han de cambiar las formas de acción, así como los códigos sobre las atribuciones y obligaciones de los roles que desempeñan los individuos, tanto en la organización laboral e

institución familiar. En este sentido, los individuos están generando un cambio en sus rutinas diarias.

Este cambio en las rutinas, antes de ser traducido en acciones concretas por parte de los individuos, primero pasa por el nivel simbólico de los mismos, este proceso previo nos remite al papel que juega la cultura de los sujetos, ya que ésta influencia la interacción de los individuos con las estructuras.

1.3.2 Espacios simbólicos y el papel del individuo

Este nivel simbólico lo encontramos en la propuesta teórica de Thompson quien entiende por cultura las formas simbólicas –es decir, las acciones, los objetos y las expresiones significativos de diversos tipos- en relación con los contextos y procesos históricamente específicos y estructurados socialmente en los cuales, y por medio de los cuales, se producen, transmiten y reciben tales formas simbólicas (J. B. Thompson, 1990: 203).

De tal manera que la cultura es la explicación de la constitución significativa y la contextualización social de las formas simbólicas, lo cual indica que para llevar a cabo el análisis de las formas simbólicas de los actores, es necesario analizar el contexto en el que están inscritas, así como el proceso histórico en el cual se producen, transmiten y reciben.

La definición anterior implica que veamos las acciones de los sujetos históricos³ como las concreciones de las formas simbólicas estructuradas, es decir, como las acciones cotidianas de los sujetos traducidas en formas de organización, tanto familiar como laboral; éstas son el resultado de procesos mentales aprendidos del contexto en el cual se desenvuelven.

³ Entendemos como sujeto histórico a los actores contextualizados en un momento sociohistórico y cultural determinado.

Lo anterior implica una visión estructural de la cultura, donde la mediación entre el sujeto y la estructura expresada en la realidad agencial, nos muestra el papel activo del sujeto, ubicándolo como el agente potencial de cambio al ser procesador de lo simbólico.

La dinámica entre el sujeto y el medio ambiente, en este caso, la empresa, genera una nueva agencia que lleva implícito el intercambio mutuo entre agente-estructura y estructura-agente; intercambio que implica valores, símbolos y creencias; elementos que se encuentran en la cultura organizacional.

Por cultura organizacional, entendemos los símbolos, ceremonias y mitos que comunican los valores y creencias de la organización a sus empleados (Dávila Anabella y H. Martínez Nora, 1999: 21). Estos valores incorporados en los mitos, historias, ceremonias y símbolos, proporcionan un sentido de significado que penetran tanto en los miembros, como en cada rincón de la empresa.

Al hablar de cultura organizacional es necesario tomar en cuenta dos aspectos: el primero, las orientaciones compartidas entre los miembros de la organización, y en segundo lugar, qué se entiende por normas, valores, filosofías, perspectivas, creencias, mitos, ceremonias. La cultura puede ser utilizada en dos sentidos: como una variable o como una metáfora fundamental.

Utilizarla como **variable** implica observar a la cultura como algo que la organización posee (Dávila Anabella y H. Martínez Nora, 1999: 23), en este sentido, la cultura puede ser utilizada como una variable externa o interna, de tal manera que la premisa base dentro de esta postura es la posibilidad de manipular la cultura de una organización con fines prácticos.

Esta postura implica una visión de la realidad de corte funcionalista, en la que los subsistemas socioculturales son abordados para mejorar los modelos organizacionales y la eficiencia dentro la organización.

Para la investigación optamos por la postura de *la metáfora fundamental*, ya que enfatiza el papel de los actores organizacionales y descarta la posibilidad de ver a la cultura como formas de control social; además, esta propuesta es de corte interpretativo con una metodología cualitativa para la investigación.

En la propuesta de la metáfora fundamental, la cultura es lo que la organización es (Dávila Anabella y H. Martínez Nora, 1999: 23), por lo cual, el acercamiento hacia el estudio de la cultura organizacional se hace viendo a las organizaciones como culturas.

En esta postura el interés principal es entender la complejidad de la realidad social de la organización, de manera crítica y reflexiva; esta perspectiva se ha designado como simbólica o cognitiva (Dávila Anabella, et;al; 1999).

Aquí encontramos un entendimiento más comprensivo, crítico y reflexivo de la vida organizacional y del trabajo, se ve a la cultura como un obstáculo para la racionalidad económica y la efectividad, por tal razón, se fomenta una reflexión crítica sobre las creencias, valores y diferentes entendimientos sociales presentes en una organización con el objetivo de generar nuevos y diferentes modelos organizacionales.

De la postura anterior, podemos observar que la cultura es un patrón de significados, que es inventada e invisible, que se toma por hecho y que está profundamente arraigada en la organización. Además, contiene el supuesto de que la cultura es la única identidad común de las organizaciones, que puede dirigir la conducta de los miembros de la organización, de tal manera

que la utilidad del concepto es establecer el control y la efectividad organizacionales

Entrando en el terreno de los actores sociales, en el ámbito de la cultura organizacional, existe un debate que enfatiza el grado en que la cultura está o no subordinada a la interpretación de los individuos que la experimentan. Por un lado, están quienes afirman que la cultura organizacional existe y se manifiesta independientemente de la observación humana, y por otro lado, están quienes aseguran que la cultura existe sólo en términos de la experiencia subjetiva de las personas.

Sin embargo, Hatch desarrolla un modelo organizacional llamado Dinámica Cultural, en el cual la autora afirma que las dos posturas anteriores pueden ser correctas y retomadas, si consideramos a la cultura como un proceso más y no como elementos aislados (citado por Dávila Anabella y H. Martínez Nora, 1999: 25).

Básicamente podemos encontrar tres niveles de cultura:

1. Normas compartidas: son expectativas informales, es decir, no escritas; los miembros de la organización las comunican mediante historias y ceremonias que proporcionan ejemplo de lo que representa la organización, las normas representan el menor nivel de abstracción y profundidad del concepto.
2. Valores centrales: los valores son la concepción de lo que es deseable, éstos definen el carácter de la organización y le dan un sentido de identidad. Este tipo de valores son la conjunción de los compartidos y aceptados por la mayor parte de los miembros de la organización e influyen en casi toda la vida organizacional. Es necesario hacer una distinción, los valores aceptados provienen de la organización mientras que los valores compartidos se refieren a los

aspectos abstractos (valores familiares y comunitarios) que poseen los miembros de la organización.

3. Cultura como supuestos tácitos: es el nivel de mayor profundidad; la cultura se refiere a la manifestación colectiva de la visión del mundo compartida por los miembros de la organización. Es la manera de percibir, pensar y sentir los problemas que ejerce el contexto en la organización y la manera de entender la integración como unidad organizacional, estos supuestos no son cuestionados.

A estos tres, añadimos un cuarto elemento que incorpora Hatch: los símbolos.

4. Símbolos: son definidos como objetos, palabras o acciones que adquieren significados distintos a los que representan. Estos objetos son producidos y utilizados por los miembros de la organización.

1.3.3 La familia como institución dinámica

Dentro de la investigación, la familia es considerada como una institución social de vital importancia, porque en ésta, es donde el sujeto aprende el conjunto de formas simbólicas traducidas en acciones, normas, valores, ritos, costumbres, tradiciones, creencias, etc, e inicia su proceso de socialización.

En este sentido la comunidad contextualiza a la familia, es decir, la organización familiar está influenciada por el conjunto de normas, tradiciones, costumbres, etc, de tal manera, que el individuo no sólo introyecta las formas simbólicas del grupo primario, sino también de la comunidad misma (por eso el sujeto es miembro de la familia y la comunidad de manera simultánea). Este proceso de socialización no sólo marca la

acción cotidiana de los sujetos dentro de la institución familiar y la comunidad; sino que también, determinará las futuras acciones en otros contextos ajenos a éste, como podría ser el caso de una organización social por mencionar ésta como ejemplo.

Antes de adentrarnos a la dinámica de los actores con otros contextos, hablaremos primero del contexto familiar, esto no quiere decir que existan múltiples contextos, sino que, por fines analíticos vemos en la institución familiar como un contexto que, a su vez, es parte de un contexto general (como la comunidad o la sociedad misma).

La familia es una institución donde se llevan a cabo relaciones sociales de parentesco, socialización primaria e interacción de sus miembros. En su interior existe toda una dinámica de pautas y patrones culturales (valores, creencias, percepciones) reflejadas en el comportamiento cotidiano; construyéndose relaciones de poder y autoridad, acuerdos de solidaridad, consensos, reciprocidad, obligaciones, responsabilidades y derechos.

Los modelos ideales sobre la familia, obedecen a patrones culturales que se arraigan desde el nacimiento del individuo, a través de instituciones como la Iglesia, el Estado, la escuela, círculos sociales, el trabajo; su interiorización, se basa en un conjunto de diferentes imágenes acerca de la familia, se sustentan en una mezcla de realidades e ilusiones, hechos y fantasías. En ellas siempre están presentes dos dimensiones: una fáctica (i.e., una constatación de la realidad) y una ideal (aquello que se anhela) (Salles y Tuirán, 1998: 94). Desde luego, la realidad presenta modalidades diferentes.

A través de la historia, se ha manejado un tipo de familia nuclear conyugal, la cual lleva consigo una estructura particular: se sustenta en una división sexual del trabajo que mantiene la hegemonía formal del sexo masculino sobre el femenino. Dicho modelo asigna los roles asociados con la crianza, el cuidado de los hijos y la realización de las tareas específicamente

domésticas a la mujer y el papel de proveedor de los medios económicos al hombre (Stromquist, 1998: 128).

Sin embargo, los cambios que se han dado ponen de manifiesto otras realidades acerca de la familia, lo cual nos lleva a buscar nuevas tipologías que nos den un panorama más amplio y no basarnos sólo en el modelo nuclear; como la que se presenta a continuación:

<i>TIPO DE UNIDAD DOMÉSTICA</i> ⁴	<i>DEFINICIÓN</i>
Nuclear	Pareja reproductiva con o sin descendientes solteros
Completa	Ambos consortes viven en la misma unidad doméstica con o sin descendientes solteros
Incompleta	Sociedad disuelta por fallecimiento o separación; con descendientes solteros
Extendida	Familia nuclear, completa o incompleta, más una o varias personas que pueden ser descendientes consanguíneos casados o personas casadas o solteras (consanguíneas o no)
Tipo I	Con personas solas (consanguíneas o no)
Tipo II	Con otras familias nucleares (consanguíneas o no), una de las cuales define la fase del ciclo familiar
Tipo III	Combinación de I y II

⁴ Benería Lourdes y Roldán Martha (1992), Las encrucijadas de clase y género: 37

Unidad doméstica de una sola persona	Persona que vive sola
--------------------------------------	-----------------------

Lo anterior, nos habla de un desgaste en el modelo nuclear familiar tradicional donde la madre únicamente se dedica al trabajo doméstico y el padre funge como el único proveedor, un ejemplo de este desgaste es la inclusión de la mujer en el trabajo remunerado y su incursión en la toma de decisiones tanto sociales como políticas, su movilidad de escalar y conquistar espacios de trabajo público.

Para analizar las diferentes transformaciones dentro del hogar, se tiene que tener en cuenta la clase social, adaptación o actuar según los cambios socioeconómicos, culturales demográficos de las familias, pues, cada sector social lleva consigo características específicas. Ya que las modificaciones de la vida familiar fueron dándose paulatinamente, según la sucesión de las generaciones y con ritmos muy desiguales que varían en función de la inserción urbana o rural del hogar, y de las características particulares de la sociedad en que se inserta la familia (Salles Vania y Tuirán Rodolfo, 1998: 84).

Las crisis económicas en América Latina (inflación, reducción en el gasto social, en los subsidios estatales, en la inversión pública y privada, etc.), trajeron consigo resultados negativos en la población económicamente activa, uno de ellos es la polarización del mercado de trabajo, reflejado en el autoempleo en los sectores más desprotegidos de la población; cambios considerados como macro estructurales.

Lo anterior tiene un gran impacto en el ámbito familiar, ya que a partir de que los individuos ven afectadas sus condiciones de vida, utilizarán mecanismos de sobrevivencia en épocas de incertidumbre económica, los cuales pueden ser: fuerza de trabajo familiar disponible, horas extras trabajadas tanto

dentro y fuera del hogar, uno o varios empleos, y migración interna o internacional.

Es así que las familias tanto urbana y rural, al verse inmersas ante dicha situación, se vieron obligadas a introducir a otros de sus miembros al ámbito laboral, por lo regular son los varones jóvenes y amas de casa, esto es, el aumento del número de preceptores de ingreso por hogar, es una manera en que las unidades domésticas buscan o consiguen aliviar las condiciones de pobreza familiar (García Guzmán, 1998: 65).

Es así que, la situación económica familiar mejora, sin embargo, la personal o individual no cambia en los ámbitos rurales, es decir, la distribución de los ingresos en el hogar se convierte en inequitativa entre hombres y mujeres: los hombres se guardan para su uso personal parte del ingreso que generan o lo dan a la esposa de manera fraccionada; en cambio, el ingreso de las mujeres adultas se destina casi en su totalidad a los gastos del hogar (Íbid: 65).

Del mismo modo, las tareas domésticas siguen recayendo en las mujeres, lo que significa un cargo extra en el trabajo femenino. En cuanto a los hijos, se presenta un cambio más igualitario en las tareas en el hogar y mayores expectativas en mujeres; ellas no están muy seguras de que el trabajo doméstico deba o pueda dividirse con los hombres adultos, pero indican que esperarían ayuda más igualitaria de los hijos de ambos géneros (Íbid: 65).

Los cambios son lentos en el seno familiar, sobre todo en los sectores pobres o populares, ya que se siguen teniendo patrones culturales muy fuertes, lo cual está interiorizado tanto en hombres y mujeres; las mujeres pobres, aunque trabajaran, consideraban en gran medida que el marido era el responsable del presupuesto, y señalaban que él era la autoridad y el jefe de la familia (Íbid: 68). En contraste en los sectores medios o aquéllos donde

la mujer tiene una mayor preparación escolar, los cambios se vislumbran más.

Ahora bien, nuestro objetivo principal es el cambio, la investigación de Fernández – Kelly plantea que en plantas maquiladoras, las mujeres aún respetaban el patriarcado doméstico, ya que los hombres conservaban la autoridad y las mujeres seguían haciendo las tareas del hogar, pero esta investigadora también observó que las mujeres conquistaron movilidad espacial y ocuparon nuevos espacios públicos. Ello nos habla de una posible realidad que podría encontrarse en Kaltex (Salles Vania y Tuirán Rodolfo, 1998: 84).

A partir del marco teórico presentado proponemos la siguiente hipótesis:

HIPÓTESIS

La importancia de la empresa como contexto, radica en que el tipo de cultura organizacional que se introyecta en las obreras, miembros de la comunidad de San Juan Dehedó, acelera el proceso de transformación de la institución familiar, pues al ser las mujeres permeadas por las formas simbólicas que le transfiere la empresa (cultura organizacional) y las previamente aprendidas en el seno familiar y en la comunidad, se genera una nueva forma simbólica (una nueva agencia), que se traslada a la familia transformando su dinámica y sus formas de organización.

1.4 EL CAMINO METODOLÓGICO QUE SEGUIMOS

En cuanto a la metodología, la forma cuantitativa es adecuada cuando se pretende llegar a mediciones con objeto comparativo. Sin embargo, a nosotros nos interesa referenciar el mundo de vida y los aspectos cambiantes en él. Por tanto, la metodología más adecuada es la cualitativa en relación con nuestro objetivo. Por otro lado, la metodología cualitativa

enfatisa la perspectiva de los actores en la organización y en la localidad tomando en cuenta el contexto y la historia. La metodología que se utilizará en la investigación es de tipo cualitativo, ya que permite comprender e interpretar los fenómenos sociales, descubriendo la definición de la situación del actor, es decir, sus percepciones e interpretaciones de la realidad y la forma en que éstas se relacionan con su comportamiento (Schwartz y Jacobs, 1984).

A partir de esta metodología se reconstruye el mundo de vida del actor, en el cual encontramos el conjunto de símbolos, sentidos y significados que son conferidos a los acontecimientos sociales por los individuos que interactúan en el contexto; es así como podrá analizarse el antes y el después de los individuos, para describir e interpretar el proceso de cambio del actor.

Partimos del paradigma que considera que las organizaciones tienen cultura; desde esta perspectiva se intenta comparar y generalizar hallazgos particulares de cada organización. A nosotros lo que nos interesa es partir de esta premisa para relacionar lo que sucede en la empresa con la vida de los habitantes de la localidad. Como señalamos en el marco teórico, la cultura se desprende de los marcos institucionales que contienen la vida cotidiana de los pobladores en la construcción de la agencia. Además de la organización, consideramos que la agencia está conformada por los aspectos de la vida familiar de tal manera que relacionaremos ésta con lo que construye el accionar de la empresa. Estos aspectos son el aspecto laboral, especialmente de las mujeres, los símbolos y significados que emanan de él; en la familia, los roles y los cambios simbólicos que generan. Es necesario hacer referencia a la familia, ya que ésta es receptora de la realidad agencial generada a partir de la interacción entre la empresa y los trabajadores, de esta manera, son transferidos a la familia valores, normas y símbolos que van transformando su dinámica y organización.

TÉCNICA: Historia Oral.

La historia oral es una técnica didáctica y metodológica que consiste en ampliar el conocimiento, específicamente en el campo de la historia social con el objetivo de rescatar testimonios e historias de vida que van desde las memorias y recuerdos de la gente, donde se recuperan elementos de su propia identidad, tradiciones y creencias de su ámbito social. (De Garay, G. 1999)

Estos elementos nos sirven para reconstruir el contexto social, tanto la historia del individuo como de la localidad, esto es, historias de vida familiares, migración, costumbres, historia de la localidad y así percibir el momento histórico de nuestra investigación; la historia oral nos permite entender las diversas formas de cambio social que nos interesan. Nos centraremos en la historia oral como técnica de investigación llevándola a cabo a través de la entrevista a profundidad.

Entrevista a profundidad:

- ❖ Orígenes
- ❖ Reconstrucción de:
 - Infancia
 - Adolescencia
 - Vida actual
- ❖ Mundo laboral:
 - Percepción del trabajo de: los padres, hermanos, esposo o esposa y del entrevistado mismo
 - Relación del trabajo doméstico y extradoméstico
- ❖ Mundo doméstico:
 - Roles
 - Autoridad
 - Poder

Distribución del ingreso

Migración.

❖ Mundo social:

Participación social

Cultura política

❖ Contexto de la toma de decisiones

❖ Adaptación a la cultura laboral:

Aprendizaje de valores

Normas

Reglas

Símbolos de la empresa

Posible traslado de lo aprendido en la empresa al hogar

❖ Solución de conflictos:

Domésticos

Laborales

UNIDAD DE ANÁLISIS

Hogar

PRINCIPAL INFORMANTE

Jefa de familia que trabaje o haya trabajado en la maquiladora KALTEX

MÉTODO DE SELECCIÓN

Es preciso aclarar que para realizar la investigación, no utilizamos una muestra probabilística, de tal manera que, en la comunidad de San Juan Dehedó realizamos únicamente entrevistas a profundidad, principalmente a mujeres que trabajen en la maquiladora (éstas pueden ser madres o hijas trabajadoras) y a las hijas de las trabajadoras.

También se trabajó con las jefas de familia e hijas aunque no hubieran trabajado en la maquiladora.

Además, entrevistamos hombres que hubieran trabajado en la maquila sin importar el parentesco, es decir, se realizaron entrevistas tanto a los miembros varones de la familia de la entrevistada, así como a otros varones cuyas madres o hermanas hubieran o no trabajado en la maquila.

Estas entrevistas tanto para hombres como para mujeres, sean padres o hijos, permitieron observar, analizar y contrastar las diferencias y cambios generacionales, en cuanto a ideología de género, formas de percepción y formas de organización doméstica o extradoméstica.

CAPÍTULO 2. SAN JUAN DEHEDÓ: UNA COMUNIDAD RURAL EN TRANSFORMACIÓN

El municipio de Amealco, se encuentra ubicado en el Estado de Santiago de Querétaro, limitando al norte con los municipios de San Juan del Río y Huimilpan, al sur con los estados de México y Michoacán.

El municipio de Amealco, se localiza al Sur del estado de Querétaro y cuenta con una superficie de 682 kilómetros cuadrados, que representa el 5.8% del territorio estatal. La población total en el año de 2005 era de 56,457, habitantes, distribuidos en 172 localidades, de las cuales 171 son rurales y una urbana. Para el censo de 2010 la población incrementa un 3.5% quedando en 62,197 habitantes. Entre las localidades rurales se encuentra San Juan Dehedó que es donde se desarrolla la investigación. La localidad de San Juan Dehedó se encuentra a un costado de la carretera Amealco – Coroneo, específicamente en el km 6.

El municipio cuenta con vías de comunicación tanto en su interior y hacia otras localidades del estado, dos carreteras troncales: la 45 proveniente de San Juan del Río y la 57 del municipio de Coroneo, Guanajuato, así como carreteras secundarias pavimentadas y caminos rurales. Esto vale mencionarlo, porque como se verá adelante, muchas de las relaciones de los habitantes se dan con San Juan del Río. Las vías de comunicación de la localidad de San Juan Dehedó se relacionan directamente con las vías de comunicación de la cabecera municipal, destacando la carretera Amealco-Temascalcingo, carretera Amealco – San Juan del Río, vías San Miguel y Santa Lucía, carretera Amealco – San Juan del Río, vía Galindo, carretera Amealco – Morelia, vía Acámbaro, carretera Amealco – Querétaro, vía Huimilpan, carretera Amealco – México, vía San Juan del Río, carretera Amealco – México, vía Aculco, carretera Amealco – México, vía temascalcingo, Atlacomulco, Ixtlahuaca, Toluca y México; estas vías de

comunicación nos conectan tanto al municipio de Amealco como a la localidad de San Juan Dehedó.

Las actividades económicas del municipio son: la agricultura, cultivándose principalmente el maíz, frijol, lechuga, cebada, avena, trigo, haba, coliflor, brócoli y zempazúchitl; la ganadería se caracteriza por ser de traspatio, las especies que se crían son el ganado bovino y ovino; la producción que ocupa el primer lugar en el municipio es la de aves de engorda. Otra de las actividades se orienta a la industria de la transformación y manufactura, la localidad de San Juan Dehedó comparte este tipo de actividades como la agricultura a baja escala o para autoconsumo, la crianza de aves y ganado para venta y/o autoconsumo, el comercio se ve reflejado en los negocios que se encuentran ubicados a pie de carretera. La actividad comercial más importante se concentra en la cabecera municipal y es muy diversificada, predominan las siguientes: tiendas de abarrotes, carnicerías, ropa, calzado, alimentos y bebidas, bienes y servicios, además de los hombres y mujeres que se integran a la maquiladora la cual capta una importante cantidad de mano de obra.

Entre las principales empresas maquiladoras del municipio se encuentran:

Champimex, planta agroindustrial de materias primas agrícolas, producidas en el municipio.

Fábrica de trofeos Victoria.

Confecciones Amealco y Grupo Kaltex de México S.A. de C.V.

En la localidad de San Juan Dehedó la implantación de la maquiladora ha sido para los habitantes una oportunidad de trabajo; con ella se han desarrollado actividades como poner un negocio, tiendas de abarrotes, comida, materiales para la construcción, taller mecánico. Por otro lado, se encuentran las actividades del campo, los habitantes tienen pequeñas

propiedades las cuales destinan al cultivo de maíz, frijol, garbanzo y hortalizas destinadas para el autoconsumo.

Actualmente, el municipio cuenta con 87 planteles de educación preescolar, en el nivel primaria hay 80 planteles, a nivel secundaria existen 24 escuelas, existe un solo plantel de nivel medio superior; (recientemente en el año de 2011 se instala el campus universitario de la universidad autónoma de Querétaro), del mismo modo el INEA trabaja con adultos a través de la primaria abierta y la telesecundaria. Esto nos habla de una carencia de instituciones de educación pública, ya que, la población que asiste a la escuela y a medida que aumenta su grado de escolaridad, tiene menos oportunidades de ingresar a un plantel cercano al municipio, este es el caso del nivel medio superior y universitario en Amealco y sólo se cuenta con un bachiller y al igual un campus de la universidad autónoma de Querétaro de reciente implantación en la cabecera municipal que es incapaz de satisfacer la demanda con respecto del grueso de la población. Este aspecto tiene gran relevancia en relación con la localidad de San Juan Dehedó, donde no existen escuelas, por lo cual sus habitantes tienen que trasladarse a la cabecera municipal, lo que genera gastos que se resienten en el presupuesto familiar, factor que influye en la decisión de seguir o no estudiando dándole más peso a lo laboral.

Los servicios de salud con los que se cuenta en el municipio, son un Hospital General y 24 unidades médicas de consulta externa, distribuidas en las comunidades del municipio, así como 17 casas de Salud; en lo que se refiere al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y al Instituto de Servicio de Salud y Seguridad para los Trabajadores del Estado (ISSSTE), están ubicados en la cabecera municipal y la Cruz Roja realiza sus actividades con apoyo de una ambulancia.

Sin embargo, 47,117 habitantes del municipio no cuentan con servicios de salud (no son derechohabientes en instituciones de gobierno); los afiliados a

dichas instituciones son 6,423 habitantes en el municipio. Es importante destacar en referencia con la localidad, que no hay clínica de salud por lo cual sus habitantes se trasladan a la cabecera municipal para recibir atención médica. En este sentido contrasta con el factor educativo, ya que por tratarse de un problema de salud no se escatima sobre el gasto que se tiene que hacer; en cuanto a los trabajadores de la localidad que laboran en la maquila tienen seguro médico, lo cual representa un gasto menor en su economía cuando se necesita dicho servicio.

En lo que se refiere a la vivienda, la cabecera municipal cuenta con casas de materiales duraderos, mientras que en las comunidades rurales, la mayoría de las viviendas son de materiales perecederos como adobe, de madera y paja; cabe destacar que la dispersión de la vivienda es un fenómeno que se observa en todas las comunidades del municipio.

El servicio público en el municipio se encuentra distribuido de la siguiente manera, en 42 localidades funciona el servicio de energía eléctrica, en 1995 se contaba con 10 sistemas de drenaje y alcantarillado que beneficiaba a 61 localidades, esto es, al 25% de la población.

Ahora bien, las principales localidades del municipio, además de la cabecera municipal que concentra la mayoría de la población (7,007 habitantes), por su importancia y concentración demográfica son: Santiago Mexquititlán, San Ildefonso Tultepec, El Batán, El Tepozán y San Juan Dehedó, ésta última de gran importancia, pues es donde se lleva a cabo la investigación.

San Juan Dehedó es una localidad ubicada a 6 km de la cabecera municipal, cuenta con una gran cantidad de recursos naturales y se considera como una de las zonas más productivas del municipio, por lo que resulta ser una localidad atractiva para los habitantes de las comunidades cercanas, incluyendo Amealco. Como se verá más adelante, San Juan Dehedó cuenta con diversificación de actividades productivas y comerciales, la razón es

que, es una comunidad de paso por estar ubicada a pie de carretera, que facilita el transporte y está conectada a dos estados, Querétaro y Michoacán.

Lo anterior lleva consigo un contraste, para el año 2000 la comunidad tenía un grado de marginación alto y el lugar que ocupaba en el contexto nacional era el 34,121; tenía para el mismo año una población total de 806 habitantes, 408 hombres y 398 mujeres, de los cuales 712 eran nacidos en la entidad.

La población económicamente activa fue de 243 habitantes y la inactiva de 262, la cual se distribuía en los diferentes sectores: en el primario 81, en el secundario 80 y en el terciario 73.

El nivel de educación es bajo, ya que la población analfabeta tiene un porcentaje de 23.23% y 51.51% sin primaria completa, sin embargo, podemos observar cambios en las expectativas de la población, en lo referente a educación, pues los padres han comenzado a procurar que sus hijos lleguen por lo menos a nivel secundaria; los datos del COESPO lo avalan, en San Juan de Dehedó de la población de 6 a 14 años, 167 asisten a la escuela mientras que 30 no; lo contrario ocurre con la población de 15 a 17 años de los cuales 18 asisten y 21 no, lo que nos vuelve a remitir a la falta de planteles educativos en el municipio; las cantidades más dramáticas se ven en las edades de 18 a 24 años, donde sólo 21 estudian y 116 se dedican a trabajar.

Encontramos que las viviendas habitadas son 167, de las cuales 164 son particulares, los servicios con los que cuentan son: 100 tienen sanitario exclusivo, 115 agua entubada, 46 drenaje, 127 con energía eléctrica, y 22 no disponen de agua entubada, drenaje ni energía; es decir, ninguna vivienda cuenta con todos los servicios y encontramos 18 sin ningún bien. Por otro lado, 146 hogares cuentan con jefatura masculina y sólo 24 con jefatura femenina.

La comunidad de San Juan Dehedó, está dividida en cinco barrios: San Juan Dehedó (pequeña propiedad privada), los Arenales (ejido), el Capulín (ejido), la Soledad (ejido) y Ejido de San Juan Dehedó.

El barrio en el que enfocamos la investigación es San Juan Dehedó (pequeña propiedad), por estar ubicado cerca de la maquiladora a pie de carretera, y por tanto, es el que tiene más impacto de la misma.

Cada barrio tiene sus representantes y viven dentro de la misma comunidad; aunque la división se da por barrios, cada uno es parte de San Juan Dehedó y éste es el centro.

La principal actividad de la comunidad es el campo, y los productores son pequeños propietarios. A partir de los años setenta, los campesinos de cada barrio tuvieron la opción de convertirse en pequeños propietarios o mantenerse como un ejido, en el caso de los campesinos de San Juan Dehedó optaron por convertirse en pequeños propietarios, puesto que si pretendían permanecer como ejido, era necesario que cada uno de ellos se trasladara a la parte del ejido que le correspondiera; esto es, los terrenos ejidales se encontraban a grandes distancias del centro, con problemas de deforestación y sin servicio de agua, lo que significaba dificultades para la siembra debido a que el terreno donde está ubicada la comunidad es ladera, de tal manera que el trabajo de la tierra resultó costoso, pues era necesario emplear mayor número de mano de obra. El resultado fue la división de barrios, quedando como ejidos o pequeña propiedad.

Lo que se produce principalmente es el maíz, el trabajo se distribuye en todos los miembros de la familia del campesino; sin embargo, la gente de mayor edad es quien trabaja la tierra, esto nos habla de una fuerte migración hacia Estados Unidos, por parte de los jóvenes varones principalmente; la causa de dicho flujo migratorio es los bajos ingresos que produce la

actividad agropecuaria del campo para generar ganancias y la subsistencia de las familias, sumando el apoyo nulo por parte de los programas de gobierno para la producción.

CAPÍTULO 3. CONFECCIONES AMEALCO, KALTEX APPAREL Y SU DINÁMICA LABORAL

La maquiladora Kaltex se instala en Amealco en el año de 1995, ubicándose en el auditorio municipal. Dicho espacio era arrendado a la delegación del municipio, el auditorio albergaba aproximadamente a 50 trabajadores. En ese año, Kaltex ve superadas sus demandas productivas, por lo que fue necesaria la expansión, al poco tiempo se plantea el proyecto de abrir una nueva planta con mayor infraestructura y personal, con el objetivo de satisfacer la demanda a la que se enfrentaba.

El 2 de diciembre de 1996, Kaltex inaugura su nueva planta en la localidad de San Juan Dehedó. La decisión de establecerse en la comunidad fue por razones de la propia empresa, ya que no hubo ningún acuerdo en materia de políticas públicas entre gobierno y empresarios en relación a las facilidades para la implantación de la empresa en el lugar, en ese periodo el gobernador en turno era Enrique Burgos García.

Kaltex de Amealco tiene en sus estatutos de política formal empresarial, la misión de Confeccionar prendas de vestir que satisfagan a los clientes mediante la utilización de procesos modernos y flexibles, que estén diseñados, implementados y operados por personal ampliamente capacitado y comprometido con la empresa, sus familias y con el desarrollo del país. (Documentos internos de la empresa)

Respecto a lo anterior, la empresa como organización ha desarrollado en sus trabajadores un sistema propio de valores como son: responsabilidad, compromiso, respeto, compañerismo, honestidad, lealtad y amistad.

Por otro lado, la visión de la empresa es: “en las plantas de confección de contratistas maquiladoras de México, estamos comprometidos con

mejorarnos íntegramente de manera continua, desarrollándonos como líderes mundiales en la confección de prendas de vestir, reconocemos a nuestros clientes como parte principal de esta empresa fundamentados en el trabajo, mejoramos la calidad de vida de nuestros colaboradores y aseguramos el crecimiento de una empresa rentable” (Programa de Capacitación de la Empresa para Trabajadores).

Su filosofía es: “con el compromiso e ímpetu personal hacia la calidad, la responsabilidad, y el crecimiento, desarrollo y todos los valores que nos acompañen; estamos cada día más cerca de nuestro objetivo la excelencia” (Ibid).

Las políticas de la empresa son: “Kaltex Apparel S.A. de CV. (1) Como una empresa al servicio de sus clientes en las comunidades donde manufactura sus productos, se compromete en sus actividades organizando en todo momento la seguridad de su propio personal y patrimonio, considerando las siguientes políticas de seguridad, y medio ambiente. (2) Los directores y el personal administrativo, de supervisión y de producción estamos comprometidos en la prevención central y eliminación de accidentes laborales, la contaminación ambiental y protección de nuestras instalaciones a través del cumplimiento legal y la mejora continua, en relación a la seguridad, salud y protección al medio ambiente” (Ibid). Sin embargo, no se registró algún programa hecho por la empresa dirigido a la localidad y sus habitantes, por lo cual su responsabilidad social es débil.

Es responsabilidad de todos los niveles de mando asegurar que toda la política sea entendida, aplicada y sostenida por todo el personal de la empresa.

El personal de seguridad, salud y medio ambiente, tiene delegada la autoridad para desarrollar, difundir, implantar y evaluar los sistemas de

seguridad ambiental vigilando la eficiencia de los mismos, para en caso de ser necesario, realizar las acciones administrativas correspondientes.

El organigrama funcional de cada gerencia se divide en varias secciones, cada una con un supervisor y operarios, la gente de ingeniería se divide en tres departamentos: entrenamiento, muestra e ingeniería de piso.

La función del departamento de ingeniería es vigilar las líneas de producción y el número de trabajadores que se necesitan para operar cada sección. En el caso del departamento de calidad, de igual manera, cada planta está a cargo de un supervisor quien dirige tanto a operarios como a auditores de proceso y auditores finales.

La sección de recursos humanos es la encargada de todo el proceso de evaluación y contratación de personal.

Por último, la gerencia de almacenes se divide en dos: almacén de avíos y almacén de refacciones para la maquinaria.

Los productos y servicios que provee la maquiladora a sus trabajadores son el material necesario para desempeñar el trabajo, servicio de comedor, transporte, vales de despensa, prestaciones, uniforme, bonos de calidad y bonos de productividad.

La política de pago que maneja la empresa es vía tarjeta de débito o en efectivo los viernes de cada semana, aproximadamente cuatrocientos pesos semanales para los trabajadores operativos.

Dentro de los planes de la maquiladora se contempla aumentar su producción a 350 mil prendas semanales, y con este crecimiento poner en marcha nuevos proyectos de expansión, con el objetivo de desarrollar nuevas fuentes de empleo en la región.

Para fomentar la convivencia entre los trabajadores, la empresa da seguimiento a las costumbres de la región, celebrando los días festivos, como el día del amor y la amistad, de la bandera, de la primavera, de las madres, el 15 de septiembre y el 12 de diciembre. Todo ello se desarrolla al interior de la empresa sin involucrar a la localidad.

En la maquiladora, el sindicato, por lo menos a nivel formal, representa a los trabajadores manejando a los miembros como delegados sindicales, quienes trabajan atendiendo las demandas de los trabajadores, solucionando sus problemas laborales, este sindicato pertenece a la Confederación de Trabajadores de México (CTM).

Kaltex, al tiempo de la investigación en campo, contaba con mil trabajadores en el área de producción más trescientos empleados de confianza, este bajo número de trabajadores se debe a un recorte del 50% del personal de producción que hubo el año 2005, debido a un descenso en la demanda de producción.

El proceso de contratación inicia, en una primera fase, con un curso de inducción acerca de la maquiladora (objetivos, valores, metas, etc.), posteriormente se inicia el periodo de capacitación para el trabajo en el área de producción, donde aprenden a manejar alguna máquina de costura: remachadoras, abotonadoras, etc.

La peculiaridad de Kaltex como empresa maquiladora de ropa radica en el trabajo minucioso de la costura, debido a esto, la mayoría de los trabajadores son mujeres que representan un 80%, el otro 20% son hombres, lo que indica que de cada 10 supervisores 2 son hombres y 8 son mujeres; en el caso de las líneas y módulos de producción, el 70% de operarios de máquinas son mujeres y el 30% son hombres, esto indica que 7

de cada 10 operarios son mujeres. Así mismo, para el área de auditoría, donde se revisa la calidad de los productos, encontramos que el 90% son mujeres y el 10% hombres.

Además del proceso de aprendizaje y adaptación de los nuevos trabajadores a la empresa, los trabajadores deben enfrentarse a otras problemáticas dentro del ambiente de trabajo: primero, se encuentra el paso de la capacitación para el trabajo donde el operador no está sujeto a ritmos rígidos y acelerados hacia el periodo de contratación, ya que, al ser incorporado a la línea de producción con los otros operarios, la velocidad de trabajo de sus compañeros lo superan, por lo que no puede de manera inmediata realizar la operación.

Por otro lado, se enfrenta al cambio en los hábitos alimenticios, en lo relacionado al tipo de comida y a los horarios, **por último, los múltiples roles que debe jugar el trabajador, si es mujer debe ser: trabajadora, ama de casa, madre y esposa**, estos cambios son originados por la dinámica de la cultura laboral cuando la mujer se integra a la empresa y sus actividades domésticas se verán modificadas debido al sometimiento de horario que tendrá que compartir directamente con la vida cotidiana de la empresa. Esto es, dentro de la empresa los trabajadores deben seguir una jornada laboral, donde el tiempo juega un papel importante, es decir, deben cumplir con ciertas cargas de trabajo; se les dan cuarenta minutos para comer, lo cual implica pérdida de tiempo en la producción de trabajo, por ende, los trabajadores se ven afectados en sus hábitos alimenticios, es decir, deben tomar la decisión de utilizar ese tiempo para comer o seguir trabajando para alcanzar la expectativas que deben cumplir en su jornada laboral.

Así mismo, las condiciones ya mencionadas son parte de la preparación de la vida cotidiana de los trabajadores en la maquiladora, las cuales repercuten en su conducta dentro del ambiente de trabajo, los valores como la

responsabilidad se ven determinados por sanciones, como es el caso del ausentismo o los bajos niveles de productividad, en estos casos se descuenta una considerable parte del sueldo mensual⁵.

Esta situación se ve reflejada en el caso de las mujeres trabajadoras que son madres solteras, que al tener la responsabilidad de cuidar a sus hijos y proveerles de sustento económico, no pueden faltar al trabajo, hacerlo implicaría menor sueldo o un posible despido. Así, se crea un ambiente benéfico para la empresa, ya que no bajan los niveles de productividad, así como no se ven en la necesidad de invertir en un proyecto de guarderías, puesto que la necesidad económica de estas mujeres les impide abandonar repentinamente el trabajo en la maquila. Quienes resienten esto son las trabajadoras si no cuentan con redes familiares de apoyo que les faciliten el cuidado de sus hijos; de esta forma se aumenta la subordinación y dependencia hacia la empresa. Este es un factor que repercute directamente en la familia donde la madre soltera debe de generar las condiciones necesarias para atender a sus hijos y así mismo atender el trabajo en la maquila. Por el contrario, no es factible para la empresa generar apoyos para las mujeres con hijos que necesitan un servicio de guarderías, es decir, a la empresa no le es rentable invertir en este tipo de proyectos debido a la gran demanda de mano de obra que existe, pues da lo mismo cambiar a un trabajador por otro.

En relación con lo anterior, la mano de obra femenina en la maquiladora está sobre demandada, por tal razón, cuando se presenta una rotación o recortes de personal, las mujeres son las más afectadas, aunque son ellas las que más tiempo duran en sus puestos de trabajo en comparación con los varones que constantemente dejan sus plazas para migrar hacia los Estados Unidos. Las causas son el bajo salario que se percibe localmente, puesto que lo que se produce en el campo en su mayoría se destina al

⁵ Esta cantidad no fue especificada en la entrevista al personal de recursos humanos

autoconsumo, la influencia de otros migrantes locales que han regresado con éxito y dinero. El factor migratorio en varones es muy importante en la investigación, ya que durante el tiempo en que los hombres se van a Estados Unidos dejan a la mujer como responsable de las decisiones que se toman en el hogar. La mayoría de los migrantes son jóvenes, los cuales duran ocho meses y regresan en los meses de febrero y marzo para visitar a la familia y sembrar sus tierras. También los hay aquellos que tardan en regresar de uno a tres años; durante este periodo de trabajo del hombre en Estados Unidos, la mujer es la que se encarga de las decisiones del hogar y en el caso de las trabajadoras de la maquila dejan a los hijos pequeños con las hijas mayores que no estudian o con otros familiares a falta de guarderías en la localidad y si todos los hijos estudian se trasladan solos a sus escuelas.⁶

La población que trabaja en la maquila es diversa, los trabajadores provienen de distintos lugares como: Amealco, Michoacán, Guanajuato, Puebla y Torreón. Lo que convierte a la maquiladora en un espacio que favorece el intercambio cultural entre los trabajadores. Como intercambio cultural nos referimos a la interacción de experiencias laborales de maquilas de otros estados y, como ya se mencionó, los trabajadores que provienen de otros lugares tienen una preparación más especializada y un salario más alto, por lo que transmiten y enseñan nuevas formas de trabajo y tecnología. Los trabajadores que contrata la empresa para puestos directivos originarios de otros estados, residen en la colonia de casas de INFONAVIT, ubicada en la periferia de la localidad, cabe destacar que no son considerados parte de la localidad por los habitantes de San Juan Dehedó, puesto que no participan en las actividades comunitarias.

⁶ Entrevista a Jorge Anaya Ramos, exsubdelegado de la localidad, 27 de octubre de 2005.

En cuanto a las líneas de producción donde se trabaja por destajo⁷, el trabajador maquila el producto a su propio ritmo, cumpliendo con una meta diaria de piezas y tiene un supervisor que revisa su desempeño después de ciertas horas de trabajo, durante ese tiempo tiene la facilidad de interactuar con sus compañeros de línea más lindantes. En esta línea de producción se observó que los trabajadores tenían tiempo de interactuar entre ellos, un ejemplo es que cuando uno de ellos tenía problemas con la máquina su compañero lindante podía auxiliarlo sin necesidad de parar la producción, puesto que cada uno de ellos tenía una carga específica de trabajo, generando una relación de apoyo a diferencia de los otros tipos de modos de producción que se mencionan más adelante.

En este tipo de producción se observa mayor movilidad e interacción por parte de los trabajadores, ya que cada uno de ellos decide a qué ritmo trabaja en función del dinero que necesite por semana. Esta dinámica se ha visto afectada por el reciente cambio en el modo de producción, de un sistema de línea a un sistema por módulos.

El sistema de línea consiste en la producción por destajo, donde al terminar cada operario de trabajar el bulto que le corresponde, lo pasa a su compañero para que continúe trabajando con las mismas piezas, es decir, si a un trabajador se le asigna un bulto con mil piezas de la parte frontal del pantalón y le corresponde pegarle las bolsas, al terminar el bulto, pasa a otro trabajador que le pegará el cierre, y así sucesivamente hasta terminar las mil prendas.

El sistema por módulos consiste en formar a un equipo de trabajo que tenga la capacidad de comenzar y concluir un proceso productivo, en el mínimo tiempo posible.

⁷ Trabajo por destajo o por bulto en la maquiladora implica que al trabajador se le entrega un número determinado de piezas (bulto), al término del turno, únicamente se le paga en función del número de piezas maquiladas, independientemente de que haya cumplido o no su cien por ciento.

Un módulo se compone aproximadamente de 15 trabajadores y un supervisor, cada trabajador tiene una función específica: uno pega la bolsa derecha, el que sigue la izquierda, después el cierre, etc. Como puede verse el mismo operario no puede trabajar dos veces con la misma pieza, es decir, un trabajador debe hacer la bastilla de la pierna derecha y pasar la pieza al siguiente trabajador para que haga la bastilla de la pierna izquierda.

La intensidad y la velocidad del trabajo en los módulos son mucho mayores que en el proceso por líneas. Por ejemplo, si se llegase a detener el proceso producido por fallas técnicas, sólo se cuenta con un tiempo límite para reparar la máquina, ya que más de 10 minutos en reparación implica 50 prendas perdidas.

Esta intensidad y velocidad de trabajo se ve reflejada en los altos niveles de productividad, ya que con este modelo de trabajo 15 operarios maquilan 3,000 piezas diarias que representan el 97% de la meta preestablecida por día.

El costo por estos niveles de productividad es el desgaste humano exagerado, ya que en la visita a la maquiladora se observó un alto nivel de estrés entre los trabajadores, puesto que en los 15 minutos que se observó el proceso por módulos, nunca hubo un contacto visual o verbal entre los operarios, situación que se extiende a lo largo de 10 horas de trabajo. Esta situación impide a los trabajadores de los módulos llegar a generar redes de interacción, organización, como de comunicación y lazos amistosos, esto es, no existe ayuda mutua directa entre trabajadores al momento de llevarse a cabo el proceso de producción puesto que cada unidad en la que se desempeña el trabajador y/o trabajadora corresponde a una actividad especializada, esto es, cada trabajador es responsable de su carga de trabajo y esto le impide auxiliar a sus compañeros, ya que cada uno de ellos tiene diferentes actividades y conocimientos específicos, es decir, cada uno

de ellos se encarga de armar diferentes piezas del producto, conocimientos que no tiene el compañero de línea a lado.

Otro factor en esta línea de producción por módulos es el espacio que se les da a los trabajadores para comer; 40 minutos que les proporcionan no son suficientes, pues comer, ir al baño y descansar son actividades que deben distribuirse en este lapso. Incluso, hay trabajadores que ocupan este espacio de receso para completar el número de piezas si tiene retraso en la producción o para adelantar su trabajo.

La única ventaja que tiene este sistema es que el hecho de estar trabajando en grupo les permite contar con un salario fijo, o sea, aunque no se cumpla con el cien por ciento de la producción diaria, reciben el mismo salario por semana. Esta ventaja aunque fomente el trabajo en equipo, no implica que se generen lazos de solidaridad, es decir, no es que los trabajadores consideren que el no socializar les genere mayores ganancias y rendimientos; sino que, como se dijo anteriormente, la velocidad del trabajo impide relacionarse entre ellos.

La empresa trata de introyectar a sus empleados una filosofía de calidad la cual les permitirá encontrar el sentido de su esfuerzo para producir más y mejor, gana la empresa-gana el trabajador, es decir, hacer el trabajo bien y a la primera con el objetivo de no generar gastos sin beneficio. Los trabajadores tienen como norma imperativa laborar bajo condiciones de calidad al menor costo, el sentido que tiene esto es generar mayores beneficios para la empresa y elaborar un producto de la más alta calidad. El impacto simbólico se refleja en la actitud del trabajador, esto es, la empresa introyecta una filosofía de calidad que implica una subordinación, la puntualidad, cumplir con una carga específica de trabajo y en su caso superar la meta, cumplir con las normas preestablecidas para producir, lo cual genera, en la cultura laboral del trabajador, un perfil de trabajo que se traslada a otras empresas cuando éste deje de laborar en ella. Por otra

parte, el vaivén de la mujer entre la empresa y el hogar cultivan la necesidad de reorganización de actividades domésticas a las cuales se someten, por un lado, a un horario que se lleva en el hogar y, otro, el que determina la empresa. Las normas de la empresa rigen el comportamiento organizativo de las mujeres, dicho de otro modo, la empresa le brinda a la trabajadora los lineamientos que debe de seguir para organizar su tiempo ya sea en la casa o en la empresa, aquí apreciamos un impacto simbólico y cultural.

La consecuencia de este cambio de modelo es el constante rechazo por parte de los trabajadores de pasar a un modo de trabajo más estresante y con un nivel de explotación mayor; esta resistencia se refleja en la negativa a maquilar más piezas, no obstante, finalmente la actitud de resistencia se ve superada por la subordinación a la empresa, el vínculo de dependencia económica y el miedo a ser despedido, ya que en los dos casos de huelgas ha habido represalias para los partícipes del movimiento (despidos).⁸ El motivo de la última huelga fue el pago por las horas extras, donde se les exigía producir más carga de trabajo a la establecida. Esto es, a la empresa llegó un gerente que exigió producir quince piezas diario cuando lo establecido eran diez, obligando a los trabajadores a firmar un documento que manifestaba que tenían que sacar esta cantidad en las horas de trabajo formal de lo contrario el trabajador se tendría que quedar a sacar la producción con el mismo sueldo. De igual forma empezó a manejarse una lista con el nombre de los empleados que no cumplían diariamente con el número de piezas exigidas, los cuales estaban en constante amenaza de ser despedidos y posiblemente sin pagarles debido al incumplimiento del contrato; los partícipes en esta huelga fueron despedidos. Esto nos muestra que para la empresa no son indispensables los trabajadores, puesto que al presentarse un rechazo hacia las formas de producción se genera un ambiente de tensión hacia los trabajadores en general, no obstante, se pone mayor énfasis en aquellos trabajadores que representan un riesgo para la

⁸ Entrevista a Jorge Anaya Ramos, exsubdelegado de la localidad, 27 de octubre de 2005.

producción; a ellos se les exige un esfuerzo extra a manera de presión, ya sea para que renuncien o sean despedidos por incapacidad para realizar su trabajo. Ahora bien, la forma resolver este tipo de problemas es mantener al trabajador bajo la condición de que en cualquier momento la empresa puede prescindir de él o de ellos.

Los entrevistados comentan que anualmente, en el periodo de diciembre hay un número elevado de despidos con el objetivo de no entregar utilidades ni vacaciones a las trabajadoras, con la posibilidad de ser recontratadas al inicio del nuevo año.

Los empleados de la maquiladora que ganan más dinero principalmente vienen de fuera, ya sea como obreros, técnicos o directivos, ningún empleado de la maquiladora originario de San Juan Dehedó gana más de mil quinientos pesos mensuales; en contraste, los trabajadores de la zona indígena como Santiago Mexquititlan ganan más que los de la comunidad en cuestión, esto refiere al comercio de artesanías que es la fuente principal de obtención de ingresos con la cual no cuentan los habitantes de San Juan Dehedó.⁹

Los obreros no tienen posibilidades de ascenso laboral, sobre todo los menos capacitados (como los miembros de la comunidad), los que tienen mayores posibilidades son los que vienen del CONALEP, que tienen alguna especialidad técnica o los que contrata la misma empresa de fuera, los cuales ya vienen recomendados de otra planta del gremio de las maquiladoras. Esta constante rotación de personal que viene de fuera es común cuando se tiene una planta de reciente implantación, los técnicos y/o en su caso ingenieros se encargan de realizar los ajustes necesarios a las máquinas o nueva tecnología. Por consiguiente, ha generado malestar en

⁹ Entrevista a Jorge Anaya Ramos, exsubdelegado de la localidad, 27 de octubre de 2005.

aquellos trabajadores originarios de la localidad que teniendo antigüedad no se les brinda la posibilidad de subir de nivel o incluso mejorar su salario.

De igual forma, se puede inferir que el problema de las gerencias rotativas, es la generación de grupos informales con trato diferenciado, lo que causa desigualdad al interior de la empresa. Como ejemplo, el caso de los jefes del departamento de mecánica que llegaron de Puebla para realizar ajustes y mejoras a las máquinas incluidas en el sistema de módulos. El trato preferencial de los jefes hacia los empleados de fuera generaron fricciones entre los empleados que pertenecen a la comunidad. Este tipo de preferencias se notaba incluso en el menú de la comida, pues se comenta que les ofrecían comida especial.

Luego entonces, esta preferencia era notoria a pesar de que los trabajadores foráneos tenían menor conocimiento acerca del manejo de las máquinas, y a pesar de esto, percibían mejor salario que los mecánicos con mayor antigüedad, por lo que hubo manifestaciones de inconformidad y rechazo hacia los empleados de fuera.

Por lo que se refiere a la anterior expresión laboral, considerada como negativa por la empresa, tuvo una doble repercusión en los trabajadores, por un lado se maximizaron los reclamos que desembocaron en un recorte de personal en el área. Y por otro, en algunos trabajadores como es el caso de un ex empleado del departamento de mecánica, que frente a la constante discriminación por parte de los mecánicos de Puebla, optó por ignorar estos problemas y continuar su trabajo aunque estuviera en desacuerdo.

Lo interesante de este caso, es que, estos problemas generaron en el trabajador una actitud de respeto hacia los demás: “para que un trabajador trabaje bien hay que tratarlo bien” así lo manifestó el entrevistado.¹⁰

Lo anterior nos habla de una cultura laboral que no fue transmitida por la empresa directamente, sino es resultado de un aprendizaje obtenido a través de los diferentes problemas a los que se enfrentó; este nuevo aprendizaje lo sigue extendiendo a su nuevo lugar de trabajo, igualmente el contacto con trabajadores externos genera nuevas experiencias. En primer lugar para el trabajador local crece la inconformidad por la exclusión de no ser reconocido por sus saber, en segundo, viene la reacción ante la situación de discriminación laboral y rechazo, por último el trabajador acepta las normas que la empresa impone, ya que prefiere mantener su trabajo a ser despedido.

En consecuencia, la forma que presenta la cultura laboral de la maquila es tan fuerte que integra a los trabajadores y trabajadoras a su sistema de valores donde predomina la subordinación jerárquica y a cambio les brinda como compensación un sistema de estímulos económicos con privilegios y otros condicionados.

Como ya se mencionó, los trabajadores de la maquila en el proceso de producción no terminan por sí solos una pieza completa, del mismo modo la empresa no les brinda a los empleados la posibilidad de comprar los productos que fabrican más baratos, es decir en caso de comprar, lo harían al precio del mercado. Los productos que fabrica Kaltex son considerados como patentes de lujo, de los cuales con el salario que se obtiene por trabajar en la maquila difícilmente se puede acceder a ellos. Esta separación

¹⁰ En este caso no damos el dato del entrevistado por tratarse de una denuncia ante una situación conflictiva de la empresa. Nos parece que puede tener consecuencias para el entrevistado.

del productor con su producto como resultado del proceso productivo, se llama alienación en la teoría de Marx (Ritzer, 2002).

La relación que tenían los trabajadores con los gerentes en el momento de la investigación no era buena, el gerente los obligaba a trabajar hora extras y no les pagaba, pagan tiempo por tiempo. No protestan ni hacen mucho conflicto por temor a que los corran y las mujeres reciben discriminación por parte de los supervisores.

Debido a que las maquiladoras son encadenamientos productivos dispersos en todo el país, su personal administrativo es movable y como consecuencia no existe un acercamiento entre los trabajadores y su personal administrativo y que ello conlleve a generar lazos de amistad. La empresa comparte en San Juan Dehedó su personal que viene de distintos lugares, en especial de San Juan del Río donde se encuentra la planta más importante por su magnitud en el estado.

CAPÍTULO 4. MUNDO DE VIDA Y CULTURA DE LOS HABITANTES DE SAN JUAN DEHEDÓ

4.1 MOVILIDAD TERRITORIAL EN LA COMUNIDAD SAN JUAN DEHEDÓ COMO PARTE FUNDANTE DE LA LOCALIDAD

La movilidad territorial que da cuenta de los movimientos migratorios en la comunidad es un factor fundamental para entender la cotidianidad de esta población. Por ello, en este apartado se expondrá brevemente cómo se dan estos movimientos abarcando las relaciones sociales que se establecen aquí, especialmente las de parentesco. Como se verá, San Juan Dehedó no sólo registra movimientos de su población, sino que atrae gente por su ubicación geográfica como lugar de paso, y por las oportunidades de sobrevivencia que en ella se registran. Esto coadyuva a la dinámica cambiante que se describirá en el siguiente apartado.

En San Juan Dehedó el factor migratorio se relaciona con la compra de terrenos en el lugar, es decir, San Juan de Dehedó brinda la posibilidad de adquirir terrenos con mayor facilidad puesto que no es un ejido, sino propiedad privada, como se mencionó antes, por lo que su venta y cambio de propiedad es más fácil.

La producción de la tierra es básicamente para autoconsumo, en este sentido las familias de la comunidad no necesitan grandes extensiones de tierra para lograr este cometido, mismo que es poco atendido debido a la falta de presupuesto y apoyo por parte de las organizaciones estatales y campesinas hacia los productores.

De tal manera que a los habitantes de las localidades cercanas, como es el caso de la cabecera municipal, les es factible comprar terrenos en esta

comunidad por la facilidad para adquirirlos y por la cercanía; San Juan Dehedó queda aproximadamente a 15 minutos de Amealco en automóvil.

Por otro lado, la movilidad territorial hacia San Juan Dehedó se relaciona con el ciclo de las familias, es decir, se compran terrenos en la localidad por parte de los padres para la futura repartición de éstos hacia los hijos llegada la etapa de matrimonio. Esta repartición brinda la posibilidad de seguir manteniendo fuertes los lazos familiares, ya que los hijos viven en la misma comunidad y sus casas son contiguas.

La movilidad territorial también está asociada con la falta de empleo que provoca emigración, lo cual es bastante común en las comunidades rurales, empero, en el caso de San Juan Dehedó podemos encontrar que el retorno a la comunidad es una actividad frecuente, es decir, los emigrantes internacionales o locales, después de largos o cortos periodos, dependiendo del caso, vuelven a la comunidad por varios factores. El proceso parece ser que parte de la emigración por la edad de los niños, que al ser más pequeños requieren más atención y cuidados, por lo cual los pobladores salen a lugares donde los servicios sean más cercanos y seguros; después, cuando los hijos rondan la adolescencia regresan a la comunidad porque sienten la necesidad de establecerse y su situación es más segura. Intentan que los hijos terminen sus estudios, por lo menos hasta secundaria o máximo bachillerato, aunque esto lo tengan que hacer moviéndose pendularmente a la cabecera.

La vivienda es un factor que está interrelacionado con el anterior: al inmigrar llegan a vivir a una casa rentada o con un familiar; al crecer los hijos o aumentar el número de participantes las familias regresan a vivir a la comunidad, pero mejoran su vivienda, o algún familiar que también es originario de la comunidad les presta o hereda la casa.

Por último, un cuarto factor es la saturación del mercado laboral, con el tiempo, el aumento de la población en las ciudades implica menores oportunidades de empleo, así después de haber aprendido un oficio, los migrantes regresan a la comunidad con la idea de encontrar un trabajo similar con mayor facilidad de realizarlo debido a la menor cantidad poblacional o, por otro lado, abrir un negocio.

No existen datos estadísticos que den cuenta de la movilidad territorial de los pobladores de San Juan Dehedó. Sin embargo, en el trabajo de campo pudimos constatar que esta movilidad aparece en el horizonte de su mundo de vida como algo cotidiano. Pero hay que resaltar que las migraciones comunes en esta comunidad, alteran las rutinas de la vida cotidiana, ya que los espacios y el ritmo de vida de quienes migran a las ciudades cambia al tratar de ajustarse a un ambiente más acelerado de vida, donde el espacio es mucho más reducido.

4.2 La vida cotidiana, punto de expresión del cambio

El nivel de escolaridad en San Juan de Dehedó es bajo, los habitantes cuentan únicamente con escolaridad básica, puesto que, en el caso de las comunidades que conforman San Juan Dehedó las opciones de escuelas son limitadas, ya que, en una comunidad puede estar el Kinder, en otra cercana la primaria y en otra la secundaria, mientras que la opción de bachillerato únicamente se encuentra en la cabecera municipal y los estudios de licenciatura en el recientemente creado Campus Amealco en la cabecera municipal, la ciudad de Querétaro o San Juan del Río. Por lo tanto, el porcentaje de analfabetismo que existe en San Juan Dehedó es alto. Según el conteo de población y vivienda 2005 de INEGI, resultó que de la población de 15 años y más de la localidad el 7.02 % es analfabeta y no ha recibido ningún tipo de educación; en cuanto a los habitantes de 15 años y más con educación básica incompleta (primaria y secundaria) los datos

muestran un 30.9%; los habitantes de 15 años y más con educación básica completa representan el 10.1%; los habitantes de 15 años y más con educación pos básica (preparatoria) sólo son un 4.2%.

El trabajo de campo nos muestra que el factor de distancia entre la localidad y los centros educativos influye en que los habitantes de la localidad comiencen sus estudios y los trunquen debido a varios factores como ya se mencionó, la dificultad que entraña trasladarse a los lugares donde se encuentran los centros educativos, la falta de interés por seguir estudiando y la falta de recursos para seguir manteniendo los estudios.

Además de la falta de escuelas y el bajo presupuesto para la manutención de los estudios, las planeaciones a futuro por parte de los habitantes de la comunidad no incluyen los estudios superiores en su imaginario por varios factores. El primero de ellos, la visión de vida de los padres introyectada en los hijos: primero, no se observa la necesidad de estudios superiores pues el nivel secundaria ya brinda la posibilidad de conseguir empleos pagados, ya que cuentan con las herramientas básicas para aprender un oficio y poner un negocio, y por otro lado, tienen la posibilidad de ingresar a una fábrica, taller o negocio debido a que rebasan la escolaridad mínima requerida.

Por otro lado, en el caso de las mujeres, está la necesidad de ayudar en los quehaceres de la casa y la idea de un matrimonio cercano, de esta manera aunque exista la posibilidad de continuar estudiando no se ve como algo central, ya que también existe la necesidad de ayudar a los padres en el cuidado y la manutención de la familia para brindar la posibilidad a los hermanos pequeños de terminar sus estudios, para que, posteriormente, éstos sean los que ayuden a las familias mientras que los hermanos mayores salen para formar sus propias familias. Esto es, cuando las familias comienzan a crecer, comienzan las necesidades económicas, de tal forma que para darles solución se encuentra presente en el imaginario de los habitantes el factor migratorio, ya sea a los Estados Unidos o, en su caso, a

otros estados del país, como una respuesta a corto plazo y resolver la necesidad a la que se enfrenta la familia. Por ello la migración se encuentra presente como alternativa de mejorar las expectativas familiares: migra el jefe de familia, le siguen los hijos, por razón de costumbre de resolver las necesidades con la migración, el factor educación queda en segundo plano.

Este nivel de escolaridad baja, en primera instancia nos remite a pensar en una incorporación al mercado laboral en desventaja, lo que produce la subordinación de los trabajadores hacia la empresa, ya que al ingresar a la fábrica se les asigna una tarea de bajo nivel jerárquico que desempeñarán durante el periodo que trabajen en la empresa, es decir, si una obrera entra a la maquiladora cociendo pretinas realizará dicha actividad hasta que decida dejar el empleo o sea despedida. Esta forma de trabajo muestra una separación de los trabajadores con respecto al proceso productivo, es aquí donde encontramos cómo se reproduce la subordinación, pues al no conocer ni ser partícipes los obreros de todo el proceso para la producción de un pantalón, no tienen la posibilidad de producir una prenda completa, por lo cual pierden la posibilidad de aplicar ese conocimiento en un negocio propio como costureros.

Esto no implica que la maquiladora no deje ninguna enseñanza en las obreras. Las mujeres salen de sus rutinas diarias domésticas incorporándose al mercado laboral, así adquieren una experiencia laboral que pueden utilizar posteriormente para cambiar de lugar de trabajo y ser admitidas con mayor facilidad por la experiencia que poseen. Estudios muestran que la precarización del trabajo tiene como una de sus características la utilización de mano de obra poco calificada, pues los procesos de trabajo son elementales y repetitivos, lo que implica que cualquier persona sin muchos estudios los puede realizar. Esto es, la subordinación depende del marco de prácticas laborales jerárquicas de mandos superiores en la empresa en las que se realizan las actividades de trabajo. Sin embargo, existe una compensación que las mujeres y hombres

obtienen a cambio de dicha participación en el proceso de trabajo mientras están integrados en la maquila, como lo es el salario que perciben. Esto redonda y mantiene la subordinación laboral como un elemento que se manifiesta como una norma que se acepta incondicionalmente en cualquier trabajo posterior llevado a cabo en la industria nacional. Ciertamente, el hecho de migrar manifiesta una inconformidad ante esta situación. Pero en la medida en que aceptan un trabajo local, se acepta implícitamente esta norma de subordinación. En el caso de las mujeres, resultó claro esta introyección en las entrevistas realizadas.

En primera instancia, los habitantes de la comunidad hablan de la importancia del trabajo asalariado a partir de necesidades económicas insatisfechas basadas en la falta de productividad en el campo. Este discurso se asocia con la escolaridad baja, ya que se maneja la idea de que la necesidad económica trunca el proceso educativo. Los habitantes en su nivel subjetivo manejan la educación como un elemento que no es sustancial en su mundo de vida, es decir, no es una prioridad para resolver la problemática económica, ya que objetivamente tienen introyectado la idea que la falta de ingresos se puede resolver al integrarse al ámbito laboral aún sin tener una educación; le dan más importancia a una habilidad manual como son los oficios, también aparece en sus posibilidades los negocios propios, la migración o bien incorporarse a la maquila, la cual no exige un nivel de preparación educativo especializado en su área de producción en línea. Esta observación no es privativa de los habitantes de San Juan Dehedó, sino de las zonas rurales en general. Al respecto existen estudios en Querétaro como el ya mencionado de la Dra. García Falconi en Santiago Mexquititlán, o los del Dr. Alfonso Serna en los municipios de Amealco y Huimilpan (2009, 2006, 1996).

Esta idea es generalizada tanto en hombres como mujeres, empero, el factor económico no es lo único que explica la decisión de abandonar los estudios; el proyecto de vida asocia la superación personal con adquisición de

mercancías que satisfacen necesidades del hogar, como es el caso de los aparatos electrodomésticos. Estas necesidades son el resultado del contacto cultural que se tiene con personas que vienen de otros estados y en su caso de las personas que llegan de Estados Unidos, las cuales traen consigo nuevas formas de vida que antes en la localidad no estaban presentes, como la adquisición de tecnologías que antes no se tenían. Tal es el caso de la compra de aparatos electrónicos, televisores, dvd, estéreos, televisión por antena sky. También se asocia el proyecto de vida de superación con la vestimenta, sobre todo en los jóvenes de la localidad, que comienzan a imitar a estas personas que vienen de otros lugares, estos es, cambian su forma de vestir adquiriendo modas, formas de hablar, expresarse, comprar un automóvil con el objeto de distinguirse en la localidad y en su caso en el imaginario de aparentar un status diferente a los otros habitantes de la localidad que no han sido trastocados por este tipo de contacto cultural.

Por otra parte, esta superación es asociada con la satisfacción de necesidades creadas a corto plazo, tales como viajar o comprar ropa de marca, bienes que afirman no poder obtener estudiando, pues el tiempo empleado en esta actividad implicaría trabajar y tener dinero hasta después de los 20 años si se estudiara una carrera universitaria.

Aunque el hecho de iniciar a trabajar muy jóvenes no implica que puedan realizar dichas expectativas, ya que, al trabajar fuera de la comunidad el dinero empleado en el pago de transportes y alimentos implica gastar casi la mitad de los ingresos percibidos, el resto es distribuido en gastos del hogar y gastos propios.¹¹

En lo referente al apoyo en el gasto familiar, las mujeres se remiten constantemente a la idea de trabajar para ayudar a su familia, aunque básicamente, la idea central es ayudar a la madre. En estos casos, las

¹¹ Entrevista a Roberto Morales, poblador de 25 años.

madres únicamente empleaban dicho apoyo económico en gastos de la casa, nunca para beneficios personales. La incorporación de la mujer al ámbito laboral mejora la situación económica familiar, pero la situación individual y personal no cambia para las trabajadoras, ya que aportan al hogar el total de sus ingresos. Mientras que los hombres no aportan totalmente su ingreso, sino sólo una parte; del mismo modo, las tareas domésticas siguen recayendo en su totalidad en la mujer lo que significa una carga extra en el trabajo femenino, fenómeno que ha sido reiterado en diferentes estudios sobre el trabajo de las mujeres; en lo que se refiere a los hijos sí se presenta un cambio en los trabajos en el hogar, los cuales son repartidos más equitativamente entre ellos, sean hombres o mujeres. Esta diferencia que se registra en las nuevas generaciones es un indicador del cambio social afectado directamente por la incorporación de la mujer a la maquila, ya que estas reorganizaciones en los hijos se deben a la colaboración con la madre trabajadora como se muestra en las entrevistas y es resultado del trabajo de campo.

Además en las mujeres hay más expectativas, si bien, no están seguras que los esposos ayuden en los trabajos domésticos, sí esperan que los hijos de ambos sexos ayuden a tales tareas, ante todo este panorama se muestra una clara reorganización de los roles familiares. En algunos casos esta reorganización incluye también a los esposos. Más allá del número de hogares que están registrando esto, se puede aseverar que se está manifestando una reorganización por el cambio paulatino en los roles familiares.

El hecho de que las mujeres aporten todo su ingreso al gasto familiar nos deja ver que el trabajo remunerado que desempeñan es una extensión del trabajo en el hogar, es decir, en su universo simbólico no asocian el trabajo como una forma de ascenso social ni como una forma de beneficio personal, pues al ser lo más importante el beneficio familiar, se refuerza el rol de la madre protectora y sacrificada, ya que, al donar todo el sueldo recibido a los

gastos familiares se anteponen las necesidades de los otros sobre los de la trabajadora misma.

Las mujeres de la localidad que trabajan en la maquila reproducen la fatiga y el desgaste de forma continuada en el hogar, debido a lo que se conoce como doble o triple jornada. En la empresa están sometidas a un horario y a una rutina laboral, cuando termina la jornada y llegan a sus hogares ya no están sometidas a supervisores o a una carga específica, dejan el rol de trabajadora y comienza su rol de esposa – madre; pero tienen que generar un esfuerzo para desempeñar las tareas como atender al esposo, hijos, preparar la comida y realizar quehaceres domésticos. Lo que significa un desgaste para la mujer, ya que tiene que llegar a realizar estos quehaceres domésticos y no tiene tiempo para un descanso, rutina que se repite día a día. Para ello mostramos el ritmo de una de las mujeres de la localidad, la esposa del delegado, la cual lleva trabajando seis años en la maquila. Él cuenta que el dinero de su esposa se emplea en el hogar, sin embargo, manifiesta que su esposa desatiende a la familia por el trabajo. La rutina diaria de la señora es la siguiente: llega de la maquila, come, hace comida para que al siguiente día su esposo e hijos la calienten y coman; por las mañanas la señora arregla a su hija más pequeña y la manda a la escuela a las ocho de la mañana. Cuando se le preguntó al señor Jorge Anaya Gómez sobre quién toma las decisiones en el hogar contestó que los dos, y siente que la ausencia de su esposa no está bien ya que desatiende a la familia pero pesa más la necesidad económica; comenta que llegan sus hijos de la escuela y él de trabajar y ellos se atienden, pero si estuviera ella estaría todo listo: la comida, ropa y quehaceres domésticos; los fines de semana la señora no descansa ya que trabaja planchando ajeno y realiza los quehaceres pendientes que se quedaron durante la semana. El señor Anaya no cuenta con una evaluación clara sobre el trabajo de las mujeres, ya que, por un lado está de acuerdo y, por otro, no porque reiteramos, desatiende a la familia y a los hijos. Pero si alcanzara el dinero que él gana ella no tendría

que trabajar, así que el trabajo de la mujer es necesario para completar el ingreso familiar.

El argumento central que justifica la salida del hogar de la madre para incorporarse al ámbito laboral es el bienestar de los hijos. Esta situación se presenta con mayor frecuencia en las mujeres cuyos maridos tienen problemas de alcoholismo, el cual los lleva a abandonar su trabajo en el campo o, en su caso, algún empleo remunerado. Esta problemática se pudo observar en el trabajo de campo realizado en la localidad donde los hombres tienden a ausentarse del hogar por periodos de tres a cuatro días por problemas de alcoholismo, aun cuando no trabajan llegan al hogar y exigen dinero y se vuelven a ausentar, problema que se refleja en el gasto familiar. En el trabajo de campo, también pudimos constatar que la percepción es que este problema es grave. Dicho problema está asociado al nivel de sedentarismo de los hombres mayores entre los 45 y 50 años de edad que no encuentran trabajo remunerado y sus probabilidades de migrar a otro estado y/o los Estados Unidos son pocas, todo ello aunado a que lo que se obtiene del campo no es redituable, lo poco que ganan lo invierten una parte en la familia y otra al alcohol, que usan como válvula de escape de su realidad.

Dicho de otro modo, debido a que las oportunidades de trabajo en la comunidad son muy pocas y el trabajo en el campo no es redituable, las mujeres entran a trabajar en la maquiladora con el objetivo de contribuir con el marido con los gastos familiares; el problema surge cuando los hombres al verse relegados de cierta manera de su puesto tradicional como único proveedor, ven en el sueldo de la esposa la sustitución del suyo. Es decir, la aportación que otorga el esposo se ve reducida en cuanto a la proporción que este estaba acostumbrado a dar, por lo que con el dinero que aporta la mujer, el esposo ya no se ve en la necesidad de proporcionar lo que le corresponde, mientras que la mujer invierte la totalidad de su salario para la manutención de la familia. Para el hombre esta situación es de comodidad

en los casos en los que se produce, tal como observamos en el trabajo de campo y así lo expresan las mujeres entrevistadas.

El trabajo doméstico a nivel simbólico, no es visto como trabajo porque no es remunerado; un ejemplo de esto, son las mujeres que trabajan en casa, no sólo en los quehaceres domésticos sino en algún negocio familiar donde invierten tiempo y esfuerzo. En esta situación, este tipo de trabajo resulta ser una actividad doméstica más. Sin embargo, estas actividades familiares en los que la mujer y la familia se ven inmersos, forman una idea del trabajo y el beneficio para la familia, esto refuerza los lazos familiares, aportan un incentivo para la disminución de los procesos migratorios ya que al tener un negocio familiar, los miembros de la familia tienen que atenderlo, generando una responsabilidad a largo plazo para que el negocio subsista, lo que implica que se dediquen en tiempo completo. Cuando es un negocio redituable los hombres no tienen una expectativa de migrar a otros estados, en su caso a los Estados Unidos ya que tienen que trabajar en el negocio para sacarlo adelante; este tipo de proyectos familiares tiende a generar lazos fuertes en la familia pues la interacción entre integrantes es mayor, en este sentido las relaciones jerárquicas no son tan marcadas, puesto que todos los integrantes hombres y mujeres participan en el negocio familiar y no existe una figura de un patrón como en el caso de la maquila, y aun cuando exista el jefe del hogar esto no implica un trato desigual entre hombres y mujeres de la misma familia, así lo interpretamos como resultado del trabajo de campo.

Aparentemente, las visiones acerca del trabajo mencionadas anteriormente, aparecen como escenarios de familias rurales tradicionales, empero, estas perspectivas en particular nos muestran cambios en los procesos de concientización.

En el primer caso donde las mujeres trabajan para sustentar el gasto familiar, debido a la poca posibilidad de contar con la ayuda del marido,

aunque, dicho trabajo sea eventual, por lo menos hasta que el marido deje el alcohol o consiga trabajo, nos remite a pensar en un cambio de percepciones, sólo por el hecho de pensar en trabajar para sacar adelante a la familia.

Es cierto que nunca se menciona al trabajo femenino remunerado como una forma de superación, empero, relegar a segundo plano al marido tomando la decisión de encontrar un empleo, nos muestra los intentos de cambiar su rol; la limitante que podemos observar para que se presente una transformación de fondo es el argumento que se plantea la mujer para ingresar al mercado laboral: la necesidad económica y la superación de los hijos.

Esta decisión, tiene una doble circunstancia: es forzada por el contexto y limitada por el mismo, es decir; es forzada por problemas económicos y limitada por el contexto cultural, ya que al ser una decisión enfocada a solucionar problemas inmediatos, no hay un proceso de concientización en el cual se vea el trabajo como un medio de lograr independencia o superación personal, pues, cuando el marido regresa a trabajar la problemática se soluciona y la mujer regresa a su hogar.

Por otro lado, podemos ver la limitante cultural dentro del proyecto de vida de estas mujeres, ya que afirman que realmente es bueno que las mujeres trabajen, pero al momento de tener hijos ya quedan imposibilitadas para tener una vida laboral, debido a que su rol de madres está por encima de su ser como mujeres y de sus expectativas y deseos personales.

Lo anterior, también lo encontramos en hombres jóvenes y adultos, aunque éstos si manifiestan con mayor apertura la igualdad de géneros y la libertad de las mujeres para trabajar; aún así, la forma simbólica de mujer /madre / esposa al contradecirse con los discursos de igualdad, impide el posible apoyo para sus parejas, en caso de que pretendieran iniciar una vida laboral, ya que al ser madres no pueden abandonar su hogar ni sus hijos.

A pesar de estas limitantes, el cambio se deja ver levemente en las acciones, esta situación puede parecer incongruente y contradictoria, pero, en el caso de la señora María de Jesús Arreola Hernández (habitante de San Juan Dehedó), en el momento de estar en su casa realizando la entrevista, pudimos darnos cuenta que a pesar de que ella tiene toda esta perspectiva introyectada del rol mujer /madre / esposa y sus vivencias son muy similares a las descritas anteriormente (un esposo alcohólico y un trabajo en la maquila, forzado por necesidades económicas debido a la ausencia de éste), pudimos observar que al llegar el esposo a su casa, entró observó quienes estábamos, nos dio un saludo de buenas tardes. Por otro lado la esposa y la hija no hicieron caso de saludarlo, el señor dejó sus cosas en la puerta de entrada de la casa que da hacia la cocina, se acomodó en una silla y luego se retiró sin decir una palabra. En lugar de pedirnos que nos retiráramos, para que ella lo atendiera, se quedó sentada respondiendo nuestras preguntas y en ningún momento se mostró intimidada. Además, al llegar su hija de la escuela tampoco se dirigió a atender a su papá, por el contrario, se cambió de ropa y se retiró, la señora comentó que tiene el gusto de irse a jugar billar con sus amigos en Amealco.

Esta descripción que a primera vista puede parecer muy pintoresca en una comunidad, donde una joven de 15 años sale sola de su casa en minifalda y sus padres no le reclaman, nos habla, por un lado, de que la madre no está pensando en un futuro similar al de ella para su hija, pues, no le hace ver como obligación quedarse en casa y atender a su padre. Por otro lado, se puede observar que la figura del padre como jefe, únicamente queda en el imaginario de la familia pero las acciones no lo sostienen. En este sentido, la forma simbólica parece mantenerse, pero siguiendo a Sztompka, las acciones cambian, lo que llevará a nuevas conciencias.

También este pasaje nos lleva a reflexionar sobre el hecho de que los cambios a nivel simbólico se presentarán en la hija, ya que, si decide

casarse no tendrá el rol mujer/ madre /esposa rígidamente interiorizado. También nos deja ver que un problema que trae el alcoholismo, en este caso, es que los hombres con este tipo de problema pierden autoridad y presencia en la toma de decisiones, pues no se les toma en cuenta su participación cuando se tiene que hacer o decidir asuntos de importancia en la familia, esto es, la responsabilidad recae nuevamente en la mujer, en este caso la figura del esposo como cabeza jefe de hogar se hace menos visible. Aunque no aparezca interiorizado este cambio, las acciones lo muestran.

Por otro lado, en cuanto a las mujeres que trabajan en un negocio familiar, se comentaba que para ellas la figura de un patrón no era muy visible, pues aunque su padre tomara las decisiones en la familia, no veían esto como una situación desigual, sino una equidad donde pesan ambas decisiones que tienen efecto en toda la extensión de la dinámica familiar a las áreas de trabajo. En este sentido las mujeres que se desempeñan en un negocio familiar interactúan dinámicamente con los otros miembros de la familia y llegan a ocupar la mayor parte del tiempo para atenderlo, esto no quiere decir que al dejar este rol no regresen al rol de madre y esposa, sin embargo, se sienten con menos presión a comparación con el trabajo en la maquila donde existen patrones rígidos que tienen que obedecer como son las reglas, las metas de producción que deben cumplir, esto es, normas explícitas, en contraste al negocio familiar donde no existen estas reglas que están simbólicamente dadas en el imaginario de las mujeres. En este caso los hombres son los que toman las decisiones dentro del negocio familiar, la mujer desempeña un papel donde se encarga de atender el negocio pero no lo administra, fuera de éste siguen con sus tareas cotidianas en el hogar.

Esta situación nuevamente puede parecernos un ejemplo de vida cotidiana de una determinada familia rural, donde no se percibe cambio alguno, pues las mujeres no son emprendedoras dinámicas, encargadas de la administración de negocios propios, sin embargo, las mujeres se ven

inmersas en esta relación en la que existe la oportunidad de igualar el poder en la toma de decisiones.

Aún así, no podemos dejar pasar por alto esta forma simbólica no rígida de un patrón autoritario, lo anterior nos marca la pauta para pensar que, aunque las mujeres no tengan dentro de su imaginario la idea de igualdad de género, esto no implica que en la práctica de la vida cotidiana no se presenten manifestaciones de relaciones de género más igualitarias.

Puede preguntarse, ¿cómo las mujeres de este tipo pueden establecer relaciones de género más igualitarias con sus parejas, si no tienen esta idea a nivel consciente?

Sin entrar en aspectos meramente psicológicos, podemos ver que estas dos ideas, uno, la del beneficio familiar con el trabajo de todos, y dos, una figura bastante difuminada de un patrón autoritario, contribuyen a que la idea de sumisión total frente a los otros no sea determinante en la mentalidad de las mujeres. Tal es el caso de Natalia Mondragón (habitante de la comunidad), cuya infancia y adolescencia, la vivió en la casa de sus padres quienes eran dueños de una granja de pollos.

En este caso, la entrevistada vivió una dinámica familiar donde, efectivamente el padre tomaba las decisiones fundamentales, la diferencia es que a ella nadie le “ordenaba” qué tenía que hacer, ya que, a pesar de que los padres asignaran tareas para el cuidado de la granja, éstas no eran vistas como órdenes debido a que las tareas domésticas no son obligaciones, sino funciones que cada miembro debe cumplir, según su propia elaboración.

La asociación del trabajo con las tareas domésticas para esta mujer, era tal, que no consideraba el cuidado de la granja como un trabajo, de hecho, la

entrevistada comentó que nunca en su vida había trabajado, que siempre ha estado en su casa.

Hasta este punto, este caso puede parecer poco trascendente para hablar de cambio, ahora bien, la entrevistada, al hablar de las razones por las cuáles no le gusta trabajar, respondió: que realmente a ella no le interesa trabajar en una empresa o algún negocio, porque a ella no le gusta que le den órdenes. Es aquí donde hablamos de relaciones de género igualitarias no ubicadas en el plano consciente, es decir; la señora aprendió que ninguna persona puede mandarla, no por el hecho de que sus padres o la escuela le inculcaran valores de igualdad entre hombres y mujeres, sino, porque en su historia de vida, la distribución del trabajo entre los miembros de la familia era algo cotidiano, cada uno realizaba tareas diferenciadas dentro del negocio y el hogar.

Además, la dinámica comercial en una familia implica no concentrar todo el tiempo en quehaceres domésticos, también implica salir de la comunidad frecuentemente para vender los productos, y por último, no por ello menos importante, se crece con la idea de que no es necesaria el sobre esfuerzo para mantener desahogadamente a una familia.

Decimos que no está a nivel consciente porque en el discurso de la señora no encontramos una idea de transformación de su rol como ama de casa, simplemente ella se distribuye las tareas domésticas con su marido e hijos, porque así era en su familia cuando ella era niña.

También, pudimos observar que la actitud y los comentarios de la entrevistada respecto a las otras mujeres, reflejaba un sentimiento de superioridad frente a las otras, es decir, ella, al comparar su situación con la de las otras mujeres de la comunidad, se enorgullecía de su propia situación, pues ella no tiene un marido alcohólico, su hija está terminando una carrera

técnica en San Juan del Río y nunca tuvo que trabajar en la maquila para sobrevivir.

Lo anterior nos hace referencia al estatus social con el que cuenta la entrevistada en la comunidad, dicho estatus implica que las mujeres que trabajan en la maquiladora realmente tienen problemas económicos, asociándose estas carencias económicas a un problema de alcoholismo o disfunción en la familia.

De tal manera que las mujeres que tienen este tipo de problemas dentro de la comunidad, son vistas como miembros de familias disfuncionales, donde la falta de responsabilidad del jefe de familia y su trabajo en la maquila, implica el descuido de los hijos, que a la larga representarán problemas al asociarseles con vagos.

Esta aseveración no implica que los hijos de las trabajadoras en general dejen la escuela o se convierta en alcohólicos, sino que, toda esta idea está en la percepción de la comunidad: mujeres ausentes, familia disfuncional; por lo cual Natalia Mondragón, es una mujer que sobresale en la comunidad con una posición privilegiada frente a las otras.

Ambos casos, el de María de Jesús Arreola Hernández y el de Natalia Mondragón, nos muestran procesos de cambio que no se producen a nivel consciente, sin embargo, dejan ver situaciones de valoración diferente. Sin embargo, también se mantienen esquemas anteriores: lo que en el fondo se está sosteniendo y reforzando, son los lazos familiares; ambas mujeres hablan de permanecer en sus casas, no se visualizan a sí mismas trabajando fuera del hogar.

En el caso de la primera entrevistada, a pesar de que realmente la relación con su marido cambió a partir de que se convirtió en alcohólico, de atenderlo a simplemente obligarlo a que regrese al hogar que es donde tiene que estar

por obligación, nos habla de la necesidad de mantener unida a una familia aunque la dinámica de ésta cambie.

Por último, están otro tipo de mujeres cuyo proyecto de vida sí incluye el trabajo remunerado fuera de casa, aunque sea a largo plazo. Aquí se presentan las diferencias generacionales, donde la edad, el lugar de procedencia, la educación que recibieron, son factores importantes para que tengan una visión de proyecto diferente. Las mujeres originarias de la localidad y mayores de cuarenta años tienen una visión de vida donde los patrones culturales tradicionalistas rigen su proyecto de vida, lo contrario pasa con las mujeres menores de cuarenta años casadas y originarias de otro estado, quienes sí están conscientes de la situación en la que están inmersas, esto es, su proyecto de vida cambia los esquemas tradicionales como la distinción entre el trabajo doméstico y remunerado, las expectativas que tienen de irse a vivir a otro lugar donde puedan obtener mejores oportunidades de trabajo para ellas, su esposo e hijos a nivel educación.

En estas mujeres podemos ver cambios importantes respecto a las anteriores, por una parte, sí hacen distinción entre el trabajo doméstico y el remunerado, los matrimonios son a edades más avanzadas, antes de casarse por lo menos han trabajado una vez y el nacimiento de su primer hijo se pospone por lo menos un año después de haberse casado.

Aunque la idea de trabajar sigue estando asociada con la ayuda económica a los padres, estas mujeres al trabajar, ahorran poco dinero para sus propios gastos, aunque la mayoría de las veces las mercancías compradas se pagan en abonos.

Las mujeres con estas características no son originarias de San Juan Dehedó ni sus esposos, y éstos tampoco trabajan en la comunidad. La mayoría de estas familias llega por la repartición de terrenos por parte de los suegros hacia sus hijos.

Consideran que el trabajo remunerado no es sólo una forma de ayuda hacia el marido, también es una manera de proporcionar educación superior a sus hijos, tipo de educación que ellas no tuvieron; también es una forma de mejorar la vivienda y de disfrutar más a la familia.

El último punto es interesante, trabajar implicaría llegar al hogar con deseos de estar con los hijos y el marido, en lugar de permanecer desatenta, debido al estrés generado por el encierro en la casa.

También hacen una distinción entre el trabajo y el estudio, ven al primero como una forma de liberación de la rutina diaria del hogar; y al segundo, como una forma de realización personal, aunque actualmente no tengan vida estudiantil.

Por lo cual, para estas amas de casa, el trabajo y el estudio son aspectos que podrían complementarlas como mujeres, ya que, por lo menos al trabajar tienen la posibilidad de ser mujeres / esposas / madres / trabajadoras; abarcando varias esferas de la vida social.

Un ejemplo de esto, es la señora Lilia Narváez, quien afirma tener mucho interés en trabajar y seguir estudiando cuando sus hijos crezcan, cuya familia tiene una distribución del trabajo doméstico más igualitario y es partícipe en la toma de decisiones trascendentales para la familia.

Es necesario aclarar que este tipo de acciones no estaban presentes desde su infancia, también en su familia abandonan los estudios muy jóvenes por problemas económicos y por la no inclusión de éstos en su proyecto de vida. La diferencia entre este caso y los anteriores, es que, al estar ella trabajando antes de casarse, ayudó en los estudios de secundaria a sus hermanos, en este sentido, ve al trabajo como una forma de ayudar a mejorar a la familia. Además, una de sus hermanas, terminando la secundaria tuvo la posibilidad

de mudarse al Distrito Federal, casarse y continuar estudiando, a la fecha está terminando la carrera de Odontología en el Colegio Militar de México.

A través de esta vivencia familiar, comienza a formarse la idea de superación para la familia de la señora Narváez y para ella misma, es decir, si su hermana tuvo la posibilidad de salir de la comunidad y vivir en la capital del país, entonces sus hijos también tienen la posibilidad de seguir estudiando, e incluso mudarse al Distrito Federal a estudiar una carrera universitaria, en caso de que su hermana siga radicando en esta ciudad.

Esta situación nos remite a pensar en diferencias generacionales entre las mujeres, diferencia que se explica por varios factores: uno, el hecho de que la última mujer mencionada es 20 años más joven que las anteriores. Otro factor es que el crecimiento poblacional de Amealco ocasionado por la implantación de industrias y el retorno de los migrantes con sus familias, aumenta el contacto cultural, introduciendo diferentes percepciones, tanto en las comunidades como en la familia.

Por último, pudimos observar que, tanto en San Juan Dehedó como en las comunidades cercanas, se ha iniciado un importante proceso de secularización; es decir, dentro del discurso de las familias, las percepciones religiosas no tienen tanta presencia en términos de planeación familiar; dicho cambio puede apreciarse cuando las mujeres entrevistadas, afirman que, en el caso de que las mujeres jóvenes deseen trabajar y casarse, deben cuidarse con anticonceptivos para evitar tener hijos que puedan llegar a descuidar por el hecho de estar trabajando.

CONCLUSION

Punto número 1.

En consecuencia analizamos y explicamos las actitudes de los miembros de la familia ante el trabajo femenino y encontramos que sí hay cambio de actitudes y acciones ante este fenómeno en la familia a partir de la inserción de la mujer a la cultura laboral como un ámbito externo y diferente a lo que es el mundo de vida tradicional de las mujeres. Entendemos que esta cultura laboral se produce en un campo de resguardo que le proporciona a la mujer condiciones diferentes que traduce en acciones diferentes en ella y en su contexto familiar y comunitario. Esta cultura laboral es el enlace entre lo que describimos en el marco teórico como agencia , esto es, la interacción entre el agente y la estructura.

Este impacto se ve plasmado en el cambio de comportamiento y rutinas de los miembros de la familia, es decir, las formas simbólicas tradicionales que definían a la mujer como madre / esposa encargada de asistir incondicionalmente al esposo, a los hijos, cumplir con las labores domésticas, se ha visto modificada por el contacto de la mujer ante el trabajo remunerado. Los hombres jefes de familia, principalmente, toman como positiva esta participación de la mujer, sin embargo, existe cierto recelo debido a que su aportación al gasto familiar se ve desplazado por el de la mujer. En cuanto a los otros miembros de la familia este tipo de cambio lo toman como positivo, aun cuando la diversificación de roles les implique más responsabilidades. Dentro de nuestro análisis manejamos el cambio social desde una postura de la agencia, por ende expresamos que los cambios de actitud de los miembros de la familia ante dicho fenómeno laboral trastoca la estructura familiar, dado que existe un modificación de las rutinas de los miembros de la familia, es decir, se da una reorganización de los roles destinados a la satisfacción de demandas específicas enmarcadas en el contexto estudiado.

Punto número 2.

Resulta que uno de los principales cambios, como ya se mencionó, viene de la reacción de los varones, existe un cambio que marca una diferencia de equidad, es decir con la inserción de la mujer al trabajo remunerado las aportaciones al ingreso familiar por lógica deben de subir, el total del ingreso de la mujer es destinado al gasto familiar, mientras que el ingreso de los varones se ve disminuido en su aportación. El hombre jefe de familia deja de aportar la totalidad de su ingreso, pues ve en el de la mujer la sustitución del suyo. Así mismo, el hombre acepta que la mujer trabaje y de igual forma que continúe con las funciones de madre / esposa / trabajadora. Pero al aceptar esto, reduce su función de proveedor y disminuye su presencia como el único que decide en la práctica.

Punto número 3.

Cuan simple que parezca el ingreso de la mujer aunado a la cultura laboral en la maquila viene a trastocar la estructura familiar, como ya se mencionó viene a modificar las forma de distribución del ingreso, el hombre ya no se ve en la necesidad de aportar la totalidad de su salario, la mujer ya no se encuentra las veinticuatro horas al servicio de la familia, los miembros de la familia realizan actividades distintas, dicho de otra manera el ingreso de la mujer se vuelve la aportación más importante y significativa del ingreso familiar.

Punto número 4.

En lo que concierne a los cambios de roles a partir del trabajo femenino, encontramos que los cambios no están directamente ligados a la cuestión biológica, como ser mujer u hombre, sino que son categorías simbólicas determinadas por el contexto histórico y socioeconómico¹², es también parte de la construcción subjetiva y material producto de lo que conocemos como

¹² Esto ha sido tratado por varias autoras como la construcción social de género.

cultura tanto de la comunidad, y este caso también de la maquila, la mujer tiene un papel activo entre ambas instituciones. Es necesario destacar que todo cambio generado se traduce en lo que denominamos agencia; el cual se genera a través del proceso de interacción de los individuos dentro y fuera de la maquila; los roles están sujetos a un tiempo y espacio determinados, por ende destaca el factor tiempo, la mujer se ve sometida a un esquema de horarios en el hogar y empresa. Los roles de los integrantes se hace cada vez más participativos de tal forma que las funciones a las que la mujer estaba destinada a realizar, cada vez se hacen más integrales a los individuos, aumentando la capacidad organizativa familiar. Véase lo siguiente:

Punto número 5.

Todo cambio en los roles familiares tiene como origen en, este caso, como agente promotor del cambio a la mujer, que se integra a la cultura laboral, veamos contexto y factores que hacen posible y demuestran que existen cambios en la capacidad organizativa de las mujeres: en primer lugar, la importancia de la implantación de la maquiladora en esta localidad, así como la importancia que tiene para dichas empresas el trabajo femenino, al ser catalogado como ágil y productivo. Si bien, es cierto el trabajo laboral en la maquila es considerado según algunos estudiosos del tema como una labor de difícil operación, que requiere de habilidades y destrezas fuera de lo común -requiere de velocidad manual, alta concentración de las trabajadoras que operan maquinas de alta tecnología, donde, predomina la mano de obra femenina-, la inserción de la mujer al ámbito laboral trae consigo emancipación tanto femenina como económica y aunque esto se encuentre directamente ligado con la supervivencia del hogar, las mujeres experimentan nuevas formas de salir económicamente adelante con y sin el apoyo de la figura del hombre como jefe de familia. Aunque es necesario destacar que las mujeres jefas de familia, donde su salario no es suficiente para mantener a sus hijos tienen desventajas en comparación que las que tienen jefatura masculina (De la O, M. 2005).

No obstante, la capacidad organizativa de las mujeres en el contexto social se ve materializada en la participación social comunitaria, en la toma de decisiones colectivas que favorecen a la comunidad, es decir, donde existe ausencia de la figura del hombre. La mujer asume el rol y trabaja como tal, esto es, se involucra en el mantenimiento de caminos, fiestas patronales y participación en la elección de gobernantes; respecto a la toma de decisiones destacamos que la mujer es la que tiene mayor presencia en la participación social, sin embargo, al momento de tomar la decisión, la última palabra la tiene el hombre, ya sea por costumbre, o en su caso, la consensan juntos, incluye también la solución de conflictos domésticos y laborales.

Punto número 6.

Por el impacto laboral de la maquila en la comunidad de san Juan Dehedó el cambio es notable. Las personas entrevistadas hombres, tienen una percepción de la mujer que labora en la maquila como algo ya normal que pasa dentro de la dinámica familiar, están conscientes que la mujer debe trabajar para apoyar la economía. Esto es un cambio simbólico (agencia) se produce por esta necesidad donde el salario del hombre no alcanza para solventar los gastos de la familia. Este proceso da como resultado un espacio simbólico donde el hombre y la mujer comparten espacios más igualitarios en el ámbito laboral.

La información obtenida arroja resultados interesantes: tanto la mujer que sí labora o trabajó en la maquila y las otras que tienen experiencia laboral en otro sector, cambiaron o modificaron sus espacios simbólicos personales, familiares y laborales, como la adaptación de la familia al nuevo medio ambiente (se dividen los trabajos domésticos, etc.). En lo personal las mujeres tienen otras expectativas que antes no tenían, como mejorar la vida futura de sus hijos, procuran que estudien; sí bien ellas aún tienen introyectado su papel madre, esposa, hija y trabajadora cambia su

percepción en cuanto a que cada miembro de la familia debe aportar al hogar, cuando ella trabaja.

En lo laboral las mujeres que trabajaron en la maquila afirman que no repetirían su experiencia dentro de la misma, por la rígida estructura de la empresa, sin embargo, no descartan la posibilidad de volver a trabajar. En cuanto a las mujeres que no han tenido experiencia laboral, se encontró con diferentes puntos de vista, por un lado, aquellas que siguen con patrones tradicionales establecidos, como las que no quieren trabajar porque no están acostumbradas a recibir órdenes, sin embargo, tienen un cambio simbólico similar a las que sí han trabajado. Coinciden en que todas quieren crear nuevas expectativas que les beneficien a sus hijos como a ellas. Esto nos brinda un panorama distinto al esquema tradicional en la comunidad donde los roles se ven determinados genéricamente.

Apreciación final

La importancia de la empresa como contexto, radica en que el tipo de cultura organizacional que se introyecta en las obreras miembros de la comunidad de San Juan Dehedó, acelera el proceso de transformación de la institución familiar, pues al ser las mujeres permeadas por las formas simbólicas que le transfiere la empresa (cultura organizacional) y las previamente aprendidas en el seno familiar y en la comunidad, se genera una nueva forma simbólica (una nueva agencia), que se traslada a la familia transformando su dinámica y sus formas de organización.

La cultura organizacional que se introyectó en las trabajadoras de la comunidad de san Juan Dehedó, tanto aquellas que laboraron en la maquiladora y aquellas que no lo hicieron, pero que estuvieron inmersas en otro sector laboral, efectivamente aceleró una transformación en la institución familiar, resultado de la cultura organizacional que les transfiere su sector laboral lo cual genera una nueva forma simbólica o agencia, que

se trasladó al seno familiar reflejado en una transformación en la dinámica tradicional y en las formas de organización. En el momento en que la mujer se incorpora al sector laboral, rompe con la organización tradicional familiar tan arraigada en una comunidad rural. Como ya se mencionó surge una nueva dinámica familiar, todos los integrantes deben participar en las tareas domésticas, ya que la jefa del hogar trabaja jornadas mínimas de ocho horas por lo que la familia debe incorporarse a una nueva dinámica y espacios simbólicos, como los quehaceres domésticos, el cuidado de los integrantes más pequeños de la familia. Si bien en este sentido probamos estos cambios dentro de la familia, nos encontramos con espacios simbólicos que no cambian, como el papel de la mujer esposa, madre; si bien, la mujer toma el hogar como un espacio de relajación al trabajo laboral, sigue realizando tareas como la elaboración de los alimentos para el siguiente día, compostura de ropa ya sea del esposo o de los hijos etc. Información relevante, porque a través de las entrevistas realizadas se rescata la aseveración que la mujer que labora o lo hizo prefiere las tareas domésticas que la rígida organización laboral de la maquila. Sin embargo, surge una nueva dinámica en sus espacios simbólicos, expectativas para los hijos, darles estudios para que en un futuro puedan introducirse al mercado laboral y tener mejores niveles de vida que los padres. Es importante señalar aquí como nueva forma simbólica resultado del impacto de la cultura laboral, la aparición en el horizonte de vida de la idea de progreso basada en el esfuerzo familiar.

Es necesario destacar que las entrevistas se hicieron a tres tipos de generaciones de mujeres, las cuales difieren en sus percepciones, sin embargo, en todas ellas se manifiesta el cambio social en diferentes niveles: el de la acción, el de las proyecciones de vida y el de la conciencia.

BIBLIOGRAFÍA

Benería Lourdes y Roldán Martha (1992), ***Las encrucijadas de clase y género***, FCE / COLMEX, Ciudad de México.

Consejo Estatal de Población y Vivienda (2000), ***Índice de marginación del municipio por localidad, según indicadores***, Querétaro.

Dávila Anabella y H. Martínez Nora (1999), ***Cultura en Organizaciones Latinas***, ITESM / Siglo XXI, Ciudad de México.

De Garay, G. (1999). ***La entrevista de historia oral: ¿monólogo o conversación?*** *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 1 (1).

Consultado el día de mes de año en:

<http://redie.uabc.mx/vol1no1/contenido-garay.html>

García Falconi, Sulima (2009), ***Resguardo y empleo entre las titulares del Programa Oportunidades en Santiago Mexquititlán***, en Patricia Palacios Sierra (coord.) "Una visión polisémica de la mujer en Querétaro", Plaza y Valdez, Querétaro.

García Guzmán, Brígida (1998), ***Dinámica Familiar, Pobreza y Calidad de vida: una perspectiva mexicana y latinoamericana***, en Beatriz Schmukler (coord.) "Familias y Relaciones de Género en Transformación", EDAMEX, Ciudad de México.

De la O, María Eugenia (2005), ***Trabajo de las Mujeres en la Industria Maquiladora de México, Balance de Cuatro Décadas de Estudio***, Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social. Guadalajara Jalisco México.

Gómez Jiménez, Blanca Isela (2003), ***Flexibilización de los Procesos de trabajo y cultura laboral en la trans textil internacional, S. A. de C. V. de San Cristóbal de la Casas, Chiapas***, ECOSUR

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2005, 2010), ***Índice de marginación del municipio por localidad, según indicadores***, Querétaro.

March G. James y Olsen P. Johan (2000), ***El redescubrimiento de las instituciones. La base organizativa política***, Colegio Nacional de Ciencias Políticas y Administración Pública / FCE, Ciudad de México.

Ritzer, George (2002) ***Teoría sociología clásica, McGraw-Hill***. México.

Salles, Vania y Tuirán Rodolfo. (1998) **Cambios demográficos y socioculturales: familias contemporáneas en México**, en Beatriz Schmukler (coord.) "Familias y Relaciones de Género en Transformación", EDAMEX, Ciudad de México.

Serna Jiménez, Alfonso. (2006) **Entre la ruralidad y la metropolización: un proceso territorial en Querétaro**, AUQ. Querétaro.

Serna Jiménez, Alfonso. (1996) **Causas sociales y efectos de la migración en San Ildefonso Tuxtepec, Amealco Querétaro**, AUQ. Querétaro.

Stromquist, P. Nelly (1998), **Familias en surgimiento y democratización en las relaciones de género**, en Beatriz Schmukler (coord.) "Familias y Relaciones de Género en Transformación", EDAMEX, Ciudad de México.

Sztompka, Piotr (2002). **Sociología del cambio social**. Editorial Alianza Universidad Textos. Madrid.

Schwartz Howard y Jacobs Jerry (1984), **Sociología Cualitativa. Método para la reconstrucción de la realidad**, Trillas, México, D.F.

Thompson B. John (2002), **Ideología y cultura moderna. Teoría crítica social en la era de la comunicación de masas**, UAM, Ciudad de México.

Weber, Max (1984). **Economía y sociedad**. FCE, México.