

# Actualidades del mundo del trabajo en un contexto postpandemia: procesos, normas y colectividades

*Por Candi; Eduardo; José Domingo Uribe Pineda; Luna Ruíz; Schievenini Estefanoni*

**Actualidades del mundo del trabajo en un contexto  
postpandemia: procesos, normas y colectividades**

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE QUERÉTARO

Centro Laboral

Facultad de Psicología y Educación

Rectora

Dra. Silvia Lorena Amaya Llano

Directora

Dra. Candi Uribe Pineda

**Actualidades del mundo del trabajo en un contexto  
postpandemia: procesos, normas y colectividades**

Dra. Candi Uribe Pineda

Dr. Eduardo Luna Ruíz

Dr. José Domingo Schievenini Estefanoni

**Coordinadores**

## Índice

Presentación.....	7
-------------------	---

*Candi Uribe Pineda y Eduardo Luna Ruíz*

Prólogo .....	9
---------------	---

*Oscar Gerardo Alvarado González*

### Primera parte

#### Proceso de trabajo

Capítulo 1. Cuando el control del trabajo deviene en violencia empresarial: las tiendas de conveniencia.....	15
--	----

*Eduardo Luna Ruíz y Nubia Carolina Rovelo Escoto*

Capítulo 2. El proceso de trabajo en la venta directa multinivel. Una mirada configuracionista.....	32
---	----

*Leonor Adriana Montes Guerrero, Juan Manuel Godínez Flores  
y Marja Teresita González Juárez*

Capítulo 3. El trabajo artesanal actual: un enfoque sistémico desde la tradición y la espiritualidad .....	47
--	----

*Alejandro Francisco Islas Trejo, Marja Teresita González Juárez  
y Carlos León Salazar*

Capítulo 4. El teletrabajo. Una mirada desde el teletrabajador .....	61
--	----

*Yael Enrique Alvirde Uribe y María Guadalupe Ordaz Cervantes*

### Segunda parte

#### Trabajo y subjetividad

Capítulo 5. Representaciones sociales del trabajo en la industria de autopartes. El caso de una empresa queretana.....	76
--	----

*Cristian Jonathan Ortiz Isabeles y Daniel Montes Pimentel*

Capítulo 6. ¿El trabajo infantil es nocivo para las infancias? Repensando el trabajo infantil a partir de un estudio de caso .....92

*María Concepción Ledesma Ledesma y Oliva Solís Hernández*

Capítulo 7. Subjetividad y Management: Una aproximación de carácter cualitativo a la lógica de la cultura del Management y sus efectos en los líderes de las organizaciones ..... 108

*Fernando López España, Marco Antonio Carrillo Pacheco, María Guadalupe Ordaz Cervantes y Adriana Marcela Meza Calleja*

### **Tercera parte**

#### **Trabajo, colectividad y normatividad**

Capítulo 8. Sindicalismo en crisis. La relación entre las organizaciones y los trabajadores jóvenes en Querétaro ..... 124

*Juan Manuel Godínez Flores*

Capítulo 9. Perspectivas de la contratación colectiva en Querétaro: balances en la implementación de la Reforma Laboral de 2019 desde una mirada configuracionista ..... 137

*Heriberto Pacheco García y Rolando Javier Salinas García*

Capítulo 10. Cannabis en espacios laborales: un estudio de caso desde la mirada histórica ..... 156

*Rodrigo Luján García y José Domingo Schievenini Stefanoni*

### **Cuarta parte**

#### **Trabajo, género y salud**

Capítulo 11. El trabajo de las mujeres jóvenes del sector servicios de Querétaro ..... 197

*Alejandra María del Mar Carrillo Hernández, Alejandra Elizabeth Urbiola Solís y Carlos Clemente Martínez Trejo*

Capítulo 12. La bruja de las tres tierras. Género y trabajo en la religión yoruba en Querétaro, México ..... 189

*José de Jesús Fernández Malvárez y Candi Uribe Pineda*

Capítulo 13. Tres investigaciones sobre síndrome de burnout en personal sanitario de hospitales de segundo nivel en el centro del país a partir del Inventario de Burnout de Maslach .....207

*Jesús Antonio Moya López, Candi Uribe Pineda, Blanca Yasmín Montúfar Corona y Grisel Mariana Lechuga Rodríguez*

Capítulo 14. Trabajadoras en la industria: Una mirada a las desigualdades en dos actividades manufactureras en Querétaro .....222

*Omar Árcega Escobedo y Oliva Solís Hernández*

## **Presentación**

El mundo del trabajo está en una constante evolución, ya que se trata de una interacción entre los aspectos políticos, económicos, tecnológicos y, por supuesto, sociales, que se presentan en un tiempo y lugar en específico. Desde finales del siglo XX, las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) irrumpieron el panorama laboral y, más allá, la vida cotidiana en su conjunto vio la transformación en la manera en que las personas se comportan y se comunican. Así, la fuerza de trabajo fue también migrando de una actividad estable a una cada vez más flexible, multifuncional, pero al mismo tiempo, más precaria.

En este proceso de transformación, el mundo se vio sorprendido y, en muchos aspectos, rebasado, por la situación de pandemia por COVID-19, definiendo esos dos años (2020 y 2021) como un período de gran impacto político, económico, social, científico y tecnológico y que se permeó a los diferentes sectores laborales. Por un lado, los Estados nacionales tratando de dar respuesta a las consecuencias, así como dar certidumbre a las acciones tomadas para contrarrestarlas. Por otro lado, las propias organizaciones tratando de adoptar medidas que cumplieran con las recomendaciones sanitarias, tales como el trabajo remoto, las suspensiones temporales, la reducción de personal, etc. Se trató de una transformación profunda de la sociedad que redefinió muchos aspectos de la vida cotidiana, tales como los canales de abasto y los hábitos de consumo.

Sin embargo, la pandemia mostró también el otro lado de la moneda. En un mundo altamente tecnologizado, la Inteligencia Artificial (IA) convive de la mano con la desigualdad social, la precariedad y desaparición del trabajo estable, el trabajo informal, la brecha digital entre los diversos sectores de la población y, sobre todo, los desafíos en lo que respecta a la salud mental. Más que una época de cambios, vivimos un cambio de época.

Es en este contexto que se presenta esta obra, fruto del trabajo académico de docentes investigadores e investigadoras, egresados y egresadas, así como estudiantes del Labor Center / Centro Laboral UAQ, en sus programas de Maestría y Doctorado, cuyo objetivo es dar cuenta de los diversos enfoques y circunstancias del mundo del trabajo en nuestra actualidad.



Dra. Candi Uribe Pineda

Dr. Eduardo Luna Ruíz

Dr. José Domingo Schievenini Estefanoni

**Coordinadores**

## **Prólogo**

Luego de un periodo de turbulencia ocasionado por el fenómeno de la pandemia, el mundo presenció una gran cantidad de cambios que alteraron el acontecer de la vida cotidiana. Los gobiernos y los organismos internacionales tuvieron que implementar, además de las medidas sanitarias necesarias para preservar la salud y seguridad de la ciudadanía, estrategias para reactivar la economía, así como llevar a cabo acciones para solventar las nuevas necesidades que surgieron con la nueva realidad. No solo el Estado, también la sociedad civil y el sector privado establecieron nuevas pautas de actuación.

Sin duda, esta transformación económica, política y social tuvo sus ecos en el mundo del trabajo. En la reestructuración económica, tanto en el sector formal como en el informal (incluso el ilegal) se trazaron nuevos senderos sobre los cuales los trabajos vieron la necesidad de adaptarse a la nueva realidad dando pauta a nuevas expresiones del trabajo. Esto implicó una reconfiguración de los sujetos sociales y sus relaciones tanto dentro como fuera del mundo del trabajo.

Esta reestructuración ha acentuado la discusión de temas como la importancia de la asociación colectiva, el desarrollo de mecanismos para mejorar la salud de los trabajadores, el análisis de las formas del uso de la tecnología en los procesos de trabajo, la necesidad de ampliar la perspectiva de género para abordar temas laborales, la relevancia de los mecanismos internacionales para promover el trabajo decente, entre muchos otros.

Estas y otras temáticas han permitido vislumbrar que la nueva realidad postpandemia del mundo del trabajo se torna cada vez más compleja y la necesidad de abordarla desde distintas perspectivas teóricas y metodológicas es indispensable.

La presente obra colectiva tiene como objetivo esta encomienda. Lo que aquí se presenta es el resultado de diversas investigaciones realizadas por académicos e investigadores, así como alumnos y exalumnos de los posgrados de Maestría y Doctorado en Estudios Multidisciplinarios Sobre el Trabajo (MEMST y DEMST, respectivamente) del Labor Center / Centro Laboral de la Universidad Autónoma de Querétaro, con el objetivo de contribuir al estudio del mundo del trabajo desde enfoques contemporáneos. Lo particular de esta obra radica en que, la mayoría de las investigaciones que aquí se presentan, fueron atravesadas por la realidad pandémica y postpandémica. En este sentido, las investigaciones

presentadas no solo muestran los hallazgos de investigaciones con temáticas específicas, también evidencian la labor investigativa en medio de un fenómeno que cimbró al mundo entero.

En este libro, se vislumbra una cromática de diversos enfoques teóricos y metodológicos que permiten problematizar, desde una perspectiva crítica, diversos temas laborales que en el contexto local son de vital importancia. La obra contiene catorce capítulos que el lector podrá localizar en cuatro partes o secciones.

La primera parte, titulada “Proceso de trabajo”, está conformada por los capítulos 1, 2, 3 y 4 en los cuales se abordan diversas temáticas del trabajo desde la teoría del proceso de trabajo.

En el capítulo 1: “Cuando el control del trabajo deviene en violencia empresarial: las tiendas de conveniencia”, los autores presentan los resultados de una investigación realizada a una de las cadenas de tiendas de conveniencia más importantes no solo del contexto queretano, sino de todo el país. Los hallazgos muestran cómo diversos elementos de la organización como la cultura organizacional o la tecnología son utilizados para establecer una nueva forma de control del trabajo y con ello flexibilizar sus condiciones de trabajo, así como sus derechos laborales.

En el capítulo 2: “El proceso de trabajo en la venta directa multinivel. Una mirada configuracionista” se presentan los avances de un proyecto de investigación que pretende analizar el proceso de trabajo que se ha desarrollado en una empresa dedicada a la venta de productos utilizando el esquema multinivel y las implicaciones que tiene en la fuerza de trabajo, principalmente femenina. La investigación contempla el análisis del fenómeno utilizando la metodología configuracionista.

Las nuevas formas de trabajo artesanal son abordadas en el capítulo 3: “El Trabajo artesanal actual: un enfoque sistémico desde la tradición y la espiritualidad” en el cual se problematiza cómo los artesanos contemporáneos han adaptado sus oficios a las lógicas actuales del mercado.

En el capítulo 4 se aborda una de las variantes del trabajo que, a raíz de la pandemia, se ha convertido en una de las principales expresiones del trabajo en las organizaciones: el teletrabajo. Bajo el título “El teletrabajo. Una mirada desde el teletrabajador”, el capítulo presenta resultados de una investigación realizada en una asociación civil relacionada con el

ámbito académico. Los hallazgos de la investigación ponen en evidencia cómo las lógicas laborales necesariamente se imbrican con las lógicas personales.

La segunda parte del libro, titulada “Trabajo y subjetividad” está dedicada a aquellos trabajos investigativos que presentan un acercamiento a los procesos subjetivos del mundo del trabajo. Este apartado está conformado por los capítulos 5, 6 y 7.

El capítulo 5: “Representaciones sociales del trabajo en la industria de autopartes. El caso de una empresa queretana”, es el resultado de un proyecto investigativo que tuvo como objetivo analizar la subjetividad en una organización manufacturera con un constante crecimiento en la región. A través de la teoría de las representaciones sociales, los investigadores problematizan cómo la organización ha logrado influir en los rumbos de la subjetividad dentro del proceso de trabajo para alinearla a las lógicas productivas y de eficiencia del sector de la manufactura. Sin embargo, los hallazgos de la investigación permitieron vislumbrar la conformación de significados alternativos y emancipatorios a la lógica dominante organizacional.

En el capítulo 6: “¿El trabajo infantil es nocivo para las infancias? Repensando el trabajo infantil a partir de un estudio de caso” se plantea problematizar la pertinencia del concepto del trabajo decente —diseñado por organismos internacionales— para analizar prácticas laborales de comunidades rurales donde el *ethos* social ha permitido construir, desde las infancias, significados en torno al trabajo y al quehacer que se alejan de nociones como la explotación y la violencia infantil y que se acercan a nociones vinculadas con lo lúdico, el aprendizaje y la pertinencia social. Este capítulo muestra los hallazgos de una investigación realizada en San Cristobal, una comunidad de la Sierra Gorda queretana.

En el capítulo 7: “Subjetividad y *management*: una aproximación de carácter cualitativa a la lógica de la cultura del *management* y sus efectos en los líderes de las organizaciones” se analizan los casos de Simon Cohen, WOBI y Oso Trava, tres filosofías del *management* mundialmente conocidas. Esta investigación, haciendo uso de las teorizaciones de Vincent de Gaulejac, Eve Chiapello y Luc Boltanski, pone en evidencia la lógica individualista, la incansable pugna por la materialidad y el carácter genérico de las herramientas de estas filosofías del *management* para resolver problemas singulares de las organizaciones.

“Trabajo, colectividad y normatividad laboral” es el título de la tercera parte de esta obra colectiva en la cual se contemplan los capítulos 8, 9 y 10. “Sindicalismo en crisis. La relación entre las organizaciones y los trabajadores jóvenes en Querétaro” es el título que recibe el capítulo 8 en el que los hallazgos de la investigación evidencian la importancia de la participación de jóvenes trabajadores en la acción sindical, así como la dificultad y la disposición de hacerlo ya que ésta es puesta en entredicho por sus condiciones de trabajo.

Teniendo como marco contextual la Reforma Laboral implementada en 2019, en el capítulo 9, titulado “Perspectivas de la contratación colectiva en Querétaro: balances en la implementación de la reforma laboral de 2019 desde una mirada configuracionista”, se presentan los hallazgos obtenidos al analizar los contratos colectivos previos a dicha reforma y aquellos que han sido legitimados por organizaciones pertenecientes al sector industrial manufacturero queretano. Los investigadores dan cuenta de la poca influencia que ha tenido dicha reforma en fomentar la participación colectiva en la fuerza de trabajo del sector automotriz para la negociación de las cláusulas de contratación.

“Cannabis en espacios laborales: un estudio de caso desde la mirada histórica” conforma el capítulo 10. Esta investigación documental de corte histórico, hasta el momento de la publicación de esta obra, representa el antecedente documental más antiguo en el territorio mexicano de consumo de cannabis en espacios laborales. Los hallazgos del caso investigado que presentan los autores, que datan de la década de los setenta, evidencian las relaciones de poder en la implementación de la normatividad aplicable de aquél entonces.

En la cuarta y última parte de esta obra, se encuentran investigaciones que abordan problemáticas del trabajo relacionadas con la salud y el género. El capítulo 11: “El trabajo de las mujeres jóvenes del sector servicios de Querétaro”, desde una perspectiva crítica del género, las y los autores problematizan las condiciones y el contexto en el que estas trabajadoras llevan a cabo sus actividades laborales y cómo las experiencias que construyen al realizarlas influyen en la configuración de sus identidades. Los resultados de esta investigación muestran que, a pesar de las condiciones adversas, el trabajo es experimentado por las jóvenes como un espacio social que les permite reafirmarse como mujeres.

Por su parte, el capítulo 12, titulado “La bruja de las tres tierras. género y trabajo en la religión yoruba en Querétaro, México” se abordan las prácticas religiosas yoruba como una forma de trabajo, así como las vicisitudes y restricciones que encuentran las mujeres en este

ámbito. Esta investigación de corte etnográfico pone de relieve las fronteras del mundo de lo simbólico y la materialidad a la que se tiene que suscribir las prácticas religiosas para convertirse en una forma de trabajo.

El capítulo 13 está dedicado a la salud en el trabajo. Con el título de “Tres investigaciones sobre síndrome de burnout en personal sanitario de hospitales de segundo nivel en el centro del país a partir del Inventario de Burnout de Maslach”, este capítulo presenta el resultado de tres investigaciones psicológicas realizadas en instituciones hospitalarias públicas durante el periodo 2005-2008. El objetivo es evidenciar, por un lado, la importancia del estudio de la salud en el trabajo desde un enfoque renovado y, por otro, la importancia de la labor psicológica en ámbitos laborales para disminuir la prevalencia de psicotrastornos como el burnout.

En último capítulo de esta obra colectiva, titulado “Trabajadoras en la industria: una mirada a las desigualdades en dos actividades manufactureras en Querétaro”, desde un enfoque cuantitativo, se analiza la incorporación de la fuerza de trabajo femenina en dos de las industrias con mayor presencia en el territorio queretano: la industria ligera y la metalmecánica. Los resultados muestran la heterogeneidad estructural existente no solo en estas dos industrias sino en todo el territorio queretano perpetuando la desigualdad social.

Dr. Oscar Gerardo Alvarado González

**Primera parte**  
**Proceso de trabajo**

## Capítulo 1. Cuando el control del trabajo deviene en violencia empresarial: las tiendas de conveniencia

Eduardo Luna Ruiz<sup>1</sup>

Nubia Carolina Roveló Escoto<sup>2</sup>

### Resumen

La Reestructuración Productiva de finales del siglo XX marcó la pauta de cómo los nuevos trabajos se transformarían de acuerdo con los avances en las tecnologías y surgirían otras formas de organización, principalmente en el sector de los servicios y legitimados por la llamada flexibilidad laboral. Del mismo modo, a partir de los tratados internacionales, se han dado pasos importantes en lo que respecta al paradigma de los derechos humanos, adecuándose en las legislaciones de muchos países, incluyendo México. Paradójicamente, en esta legislación basada en el reconocimiento y respeto de la dignidad humana, los derechos laborales quedan inespecíficos, ya que no se precisa qué y cómo debe actuar la empresa ante esta responsabilidad, además del enorme poder que han adquirido a través del desarrollo de esas nuevas formas de producir y organizar a la fuerza de trabajo. Las tiendas de conveniencia son un ejemplo claro de ello dentro del sector de los servicios, donde el control del proceso de trabajo en los servicios se da a través de un robusto esquema tecnológico, una estricta estrategia de negocio y una poderosa cultura organizacional, delimitan, controlan y vigilan al trabajador en cada una de las actividades programadas que debe cumplir.

**Palabras clave:** *tiendas de conveniencia, control del proceso, violencia empresarial.*

### Introducción

---

<sup>1</sup> Doctor en Estudios Multidisciplinarios Sobre el Trabajo. Profesor-investigador en la Facultad de Psicología y Educación, Universidad Autónoma de Querétaro, México. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7448-5173> ; correo: [eduardo.luna@uaq.mx](mailto:eduardo.luna@uaq.mx)

<sup>2</sup> Doctora en Psicología Clínica y de la Salud. Profesora-investigadora en la Facultad de Psicología y Educación, Universidad Autónoma de Querétaro, México. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2576-179X>



### Los estudios laborales actuales: tecnología y sector servicios

A finales de la década de los años 70, la *Reestructuración Productiva* emerge como una transformación necesaria en el sistema capitalista para dar frente a la crisis del taylorismo-fordismo caracterizándose principalmente por dos puntos: el primero, se trata de la introducción de nuevas tecnologías, principalmente las llamadas tecnologías de la información y la comunicación (TIC) y, el segundo, la emergencia de nuevas formas de organización del trabajo, es decir, la forma en que la fuerza de trabajo participa en este nuevo esquema tecnoeconómico. Es así que, en este mundo neoliberal, el sector industrial ha registrado un incremento notable en su capacidad productiva, pero, contrariamente, se presenta una importante reducción en el número de empleos generados, mientras que, por el contrario, son los sectores de los servicios y del comercio los que ahora muestran el crecimiento en cuanto a la participación en el Producto Interno Bruto (PIB) y en la generación y oferta de empleos. De esta manera, en el caso de México, al cuarto trimestre de 2023, el país se edifica sobre una economía eminentemente del sector servicios, cuyo sector

Representó el 58.8% del PIB y el 63.5% de la fuerza laboral, seguido por el sector industrial con el 32.2% del PIB y el 25.1% de la fuerza laboral, y el sector primario con el 3.4% del PIB y el 10.7% de la fuerza laboral. (Proyectos México, 29 de abril de 2024, primer párrafo)

En este contexto propio el siglo XXI, las nuevas formas de organización del trabajo encuentran su fundamento teórico en la llamada *flexibilidad laboral*, la cual queda definida a través de sus tres dimensiones (De la Garza, 1998):

- 1 a). Flexibilidad numérica: tamaño de la fuerza de trabajo dependiendo de la demanda fluctuante del producto.
- b). Flexibilidad salarial: nuevas formas de remuneraciones, dependiendo de lo producido.
- c). Flexibilidad funcional: trabajo polivalente y movilidad interna en diferentes puestos según se requiera.

Dentro de los estudios laborales, los servicios se han abordado de manera importante desde hace apenas unos años, debido a su participación cada vez mayor en la economía de los países y en la misma ocupación laboral que representan. Se han hecho propuestas importantes de los modelos explicativos del proceso de trabajo siguiendo la misma definición de las bases sociotécnicas que han definido los ampliamente estudiados procesos industriales. Sin embargo, es importante considerar dos diferencias sustanciales: la primera, en el proceso de trabajo, el cliente o usuario desempeña una labor muy importante dentro del proceso sin ser parte de la fuerza de trabajo, dando lugar a lo que Durand (2011) define como *coproducción*; la segunda, De la Garza (2018) establece que los procesos de trabajo en los servicios no están dados por dimensiones fijas, sino que, en su inmaterialidad, se tienen aspectos que van más allá de la estrategia del negocio, la relación salarial y la organización de la fuerza de trabajo, siendo así un entramado de relaciones sociales tanto de producción, como de circulación y de consumo.

Un servicio que ha cobrado una importancia mayúscula en este siglo XXI es la llamada *tienda de conveniencia*, son establecimientos comerciales diseñados minuciosamente en muy diversos aspectos, tales como su ubicación, su tipo y tamaño del comercio, la oferta en cuanto a productos de consumo y servicios financieros, etc., todo ello obedeciendo a una necesidad cada vez mayor de inmediatez, propia de los espacios urbanos donde la movilidad se ve más comprometida y la dictadura del tiempo sujeta a la población.

Gracias a las TIC es que el cliente-consumidor puede llevar a cabo dos de sus actividades cotidianas bajo un mismo techo, por un lado, el suministro de sus productos de consumo básico y, por el otro, sus necesidades en cuanto a movimientos financieros. Análogamente, el trabajador o trabajadora de estas tiendas de conveniencia también realiza dos actividades simultáneas, ya que, por un lado, cubre el servicio propio de una tienda comercial y, por el otro, desempeña una función propia de una institución por completo diferente, distante y de manera virtual, la institución financiera.

De esta manera, se presenta la tienda de conveniencia como una opción de trabajo relativamente fácil, donde el perfil del trabajador o trabajadora y los requerimientos básicos de contratación pueden no ser tan estrictos, las operaciones cotidianas sencillas, programadas, pero de una intensidad considerable. Una fuerza de trabajo menos cualificada técnicamente, pero con una exigencia cada vez mayor en cuanto a competencias personales

que le permitan interactuar en un sistema social, como lo es un servicio. Todo ello bajo una robusta plataforma tecnológica que permite en tiempo real la comunicación entre establecimiento, oficinas centrales, proveedores e instituciones financieras.

Sin embargo, tal como lo señala Castells (2011), la tecnología, sobre todo en esta nueva sociedad en red, también ha de mostrar su lado oscuro, ya que, al compartir información, costos, riesgos, etc., esta interconexión en red también ofrece la posibilidad de vigilar, controlar y delimitar.

### **Una mirada a la violencia empresarial**

Para abordar adecuadamente la posible relación entre el control empresarial y la violencia contra las y los trabajadores, es necesario contextualizar estos escenarios considerando dos elementos: en primer lugar, los derechos humanos, y, en segundo lugar, cómo se trasladan estos derechos al ámbito laboral, por ello "...los derechos fundamentales se nos antojan como baluarte y refugio de los trabajadores; único límite frente al poder empresarial y frente a cualquier otro que quiera seguir devaluando los derechos laborales". (Crespo, 2018, p.176).

La mayoría de los países han adoptado en sus legislaciones lo que se conoce como derechos laborales inespecíficos del trabajador, que hacen referencia a las prerrogativas que son inherentes a las y los trabajadores por su condición humana y porque constituyen parte fundamental de la dignidad humana (Crespo, 2018; Trejos, 2024), por lo que deben ser reconocidos y respetados por las y los empleadores.

Estos derechos se pueden sintetizar en máximas que proclaman los **derechos humanos** como: **el derecho a la intimidad**, **a la dignidad**, el respeto **a la integridad**, la confidencialidad **de las comunicaciones** y, **el derecho a la protección de datos** cuando estos son almacenados y deba brindarse tratamiento a la información (Rodríguez-Escanciano, 2015; Ávila, 2020); también están considerados como derechos fundamentales la libertad de expresión, el derecho de reunión, la transparencia y la lealtad (Barbato y Das Changas, 2020).

De acuerdo con Trejos (2024), los derechos laborales inespecíficos poseen una serie de rasgos característicos propios:

- i) Universalidad, es decir, que pertenecen a todos los trabajadores por igual, ya que se les confieren a todas las personas sin importar la forma en que sea reconocida de en la normatividad;

ii) indisponibilidad, toda vez que al ser derechos fundamentales no pueden ser disponibles por la voluntad del trabajador, y

iii) reconocimiento general, razón por la que los derechos deben ser reconocidos mediante disposiciones generales y abstractas, que estén incorporadas en la norma de más alto nivel de la jerarquía, es decir, la Constitución. (p. 146).

Pareciera que es suficiente que a los derechos laborales inespecíficos se les atribuyan estos rasgos, y que así aparezcan nombrados en las legislaciones, no obstante, se presentan vacíos tanto en los códigos de procedimientos como en las normas internas porque no brindan el adecuado reconocimiento a estos derechos, y además no se han establecido de forma específica y clara ni las responsabilidades ni las obligaciones que tienen las y los empleadores para que se respeten a cabalidad cada uno de estos derechos.

Por si esto no fuera lo suficientemente complejo, actualmente están presentes dos situaciones que han dificultado aún más la situación para la fuerza de trabajo: la flexibilidad laboral en las empresas y el uso de nuevas tecnologías. Al respecto Crespo señala que: “El poder empresarial ha sufrido un aumento exponencial, debido tanto a la crisis económica que padecemos como al aumento de la flexibilidad laboral en las empresas”. (2018, p. 175). Por su parte Martínez-Fons (2002) y Ugarte (2020), subrayan que el uso de las nuevas tecnologías en el control laboral plantea serios desafíos en términos de protección de los derechos fundamentales de los trabajadores y desde años recientes se ha agudizado con la aparición y acelerada expansión de las Inteligencias Artificiales (IA) en prácticamente todos los campos laborales.

De esta manera, es posible apuntar a un gran enfrentamiento entre <sup>32</sup> el alcance que tienen los derechos laborales inespecíficos del trabajador/trabajadora, frente a los poderes de dirección empresarial, que buscan a toda costa la subordinación, la inspección y la vigilancia sobre las y los trabajadores (Trejos, 2024).

Rodríguez-Escanciano (2015) plantea que el uso de las TIC en las relaciones laborales con cada uno/una de las y los trabajadores, supone dos interrogantes sustanciales: primero, dónde están los límites en la dirección extralaboral de los medios informáticos, que son propiedad de la empresa; segundo, si existe o no legitimidad en el manejo de los controles empresariales y de vigilancia. Desde la concepción de Ugarte (2020), el poder empresarial

sobre el trabajador adquiere dos formas principales que son: el poder organizacional (determinar los fines y los medios) y el poder normativo (obligaciones y sanciones).

Para que este poder empresarial se pueda desplegar requiere de medios de control que supuestamente deben ceñirse a límites éticos y jurídicos, que se han puesto en práctica mediante la implementación de estrategias de prevención, así como del relativo respeto a la privacidad del trabajado/trabajadora durante la jornada laboral, pero como señalaba Foucault (1975) nada escapa a la mirada del empleador con la adopción del panóptico en las fábricas, talleres, tiendas u oficinas. Según lo políticamente correcto, a lo que se aspiraría en las empresas es a una relación balanceada entre el control empresarial, que buscan asegurar la máxima productividad para incrementar los intereses económicos, y la protección de los derechos fundamentales de quienes ahí trabajan.

De acuerdo con Barbato y Das Changas (2020) y Rodríguez-Escanciano (2015), la relación entre violencia y control empresarial se puede llegar a manifestar a partir de cómo las empresas utilizan la tecnología para ejercer un control ilimitado sobre las y los trabajadores. Es así que, un exceso en el control empresarial puede derivar en violencia contra los trabajadores cuando se ejerce de forma desproporcionada e injusta, porque deriva en la invasión de ámbitos relacionados a la privacidad y a la limitación de su libertad durante la jornada laboral (Ávila, 2020).

Los entornos en los que prevalece la falta de límites en el control empresarial, pueden generar un ambiente laboral opresivo, lo que puede desencadenar en situaciones de violencia, que es uno de los principales factores de riesgo psicosocial. La violencia en los entornos laborales es mayoritariamente psicológica, pero también se puede manifestar de forma física o mixta contra las y los trabajadores, y además puede presentarse de forma directa, indirecta o por omisión.

Quintana (2018) plantea una clasificación de los tipos de violencia laboral, la cual toma en cuenta las acciones utilizadas para llevarla a cabo y las consecuencias que producen. Dicha clasificación incluye:

- 1). Violencia física: uso de la fuerza física para causar un daño de naturaleza propiamente física y psicológica. El acoso sexual y por razón de sexo cuando se convierte en acción y deja de ser solo una amenaza constituye violencia de orden físico, con independencia de que también lo sea de orden moral y psicológico, por

cuanto atenta directamente a la integridad física y moral y a la intimidad de la persona, así como a la no discriminación, y tiene un claro componente de violencia de género.

2). Violencia psicológica: fundamentalmente está representada por el acoso psicológico o *mobbing* en todas sus manifestaciones, pero también constituyen violencia psicológica las manifestaciones del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, así como el maltrato verbal con ofensas habituales y continuas (pp. 26-27).

**37** De esta manera, se considera que las sanciones empresariales injustificadas y sin causa objetiva que las motive, constituyen auténticos actos de violencia en el trabajo (Baylos y Pérez, 2009 como se citó en Quintana, 2018).

Estas violencias pueden adoptar variadas formas que las hacen más o menos perceptibles tanto para la persona que las padece, como para las personas que han tenido que presenciar estas conductas nocivas por parte de las y los empleadores, contra otras compañeras y otros compañeros. Padeecer y enfrentar estos tipos de violencia, supone en grave riesgo por el impacto significativo que tiene para la salud mental pues:

Se trata de acciones que se dan con frecuencia en todos los países y ocupaciones y que tienen consecuencias importantes sobre la salud de los trabajadores y trabajadoras, llegando a convertirse en uno de los principales motivos para sufrir depresión, ansiedad, estrés, conductas de riesgo, nerviosismo, dolores de cabeza o problemas para conciliar el sueño. (Quintana, 2018, p. 24)

La pregunta entonces es la siguiente: ¿cómo es que el control en el proceso de trabajo de las tiendas de conveniencia puede transformarse en violencia?

### **Método**

Para esta investigación, se consideró pertinente llevar a cabo la reflexión desde una Epistemología Crítica para las Ciencias Sociales (De la Garza, 2001), la cual parte del supuesto de que la realidad está en un proceso de construcción y transformación continuo, basado en la interacción de las estructuras existentes, las subjetividades y las acciones de los actores (Hernández, 2011).

Por lo anterior, se decidió que el enfoque del *Configuracionismo* es el modelo epistémico capaz de dar cuenta de todos los aspectos que forman el entramado de “relaciones duras y laxas, con contradicciones, discontinuidades, disfuncionalidades e incertidumbres junto a las partes sistémicas, en actualización permanente en función de las prácticas, sin reducir las estructuras a éstas”<sup>3</sup> (De la Garza, 2006: pp.28-29), las cuales describen y dan funcionalidad a las tiendas de conveniencia

El tema de control dentro de las tiendas de conveniencia es uno de los hallazgos más importantes del estudio de las tiendas de conveniencia por medio de la metodología configuracionista, cuyo diseño consistió en cuatro Ejes Articuladores (El sector financiero, configuración sociotécnica, trabajo no clásico y aspectos del territorio) (Luna, 2021).

Para esta investigación, el tema del Control se incluyó dentro los Ejes Articuladores y Conceptos Ordenadores de acuerdo a la Tabla 1.

Tabla 1. Ejes articuladores y conceptos ordenadores relacionados con el Control

Eje articulador	Concepto Ordenador	Dimensiones	Observables
<b>Configuración sociotécnica</b>	Estrategia del negocio	Control institucionalizado = normas y reglamentos internos	Administración de Recursos Humanos Sistema informático en tiempo real. Asesor Comercial Proceso de evaluación de servicio
	Bases organizacionales	Organización de la fuerza de trabajo	Aspectos tayloristas, fordistas, neofordistas, toyotistas, flujo tenso, mcdonalizados walmartizados
		Perfil de la fuerza de trabajo	Capacitación y entrenamiento

Fuente: elaboración propia

<sup>2</sup>

<sup>3</sup> El término de relaciones duras se refiere a las relaciones causales, funcionales y deductivas, mientras que las relaciones laxas (o blandas) se refiere a las formas de razonamiento cotidiano con un significado construido socialmente, tales como metáforas, metonimias, principios, reglas, prácticas, generalizaciones, etc. (De la Garza, 2018).

Para esta investigación se diseñó un muestreo teórico (Strauss y Corbin, 2002), guiado por los conceptos teóricos planteados de acuerdo con los espacios considerados. De esta manera, la muestra estuvo conformada por las y los trabajadores (Líder, cajero/encargado o cajera/encargada y ayudante general) de dos sucursales de cada una de las categorías de sucursal (zona habitacional, zonas comerciales, estaciones de servicio y al interior de empresas o escuelas), de la cadena de tiendas de conveniencia estudiada.

Al ser esta una investigación con un enfoque cualitativo, para la recolección de información se utilizaron las siguientes técnicas: entrevista semiestructurada, la observación participante y la investigación documental (archivos, estadísticas y referencias hemerográficas), integrándose para el análisis correspondiente (Alcover de la Hera et al., 2015).

El proyecto ético consistió en el correspondiente Acuerdo de Confidencialidad en la entonces Unidad Multidisciplinaria de Estudios Sobre el Trabajo (hoy Labor Center UAQ) y la empresa de las tiendas de conveniencia de estudio, incluyendo el correspondiente Acuerdo de Consentimiento Informado y su Carta documento para la firma con las y los trabajadores contactados.

## **Resultados**

Las tiendas de conveniencia se han convertido en un excelente negocio con una efectiva estrategia en todos los sentidos, con un concepto novedoso en donde cada persona que labora tiene un rol muy bien definido, donde cada integrante del equipo debe saber qué hacer y en qué momento, dejando muy poca autonomía en las decisiones triviales. Los valores sobre los cuales está inspirada la función del servicio son: cercanía al cliente, diversidad de productos y servicios y rapidez en la atención.

*Administración de Recursos Humanos.* En cuanto a los Recursos Humanos, se identificaron dos tipos de equipos de trabajo, uno conformado por las y los empleados propios de la empresa y, el otro, a través de un modelo de tercerización, donde se contrata la administración (por comisión de operación y resultados) de un líder de tienda y el equipo que él o ella construye. En ambos casos, los equipos de trabajo lo constituyen un líder de tienda, uno o dos cajeros/encargados o cajeras/encargadas, uno/una o dos ayudantes generales. Para el caso del líder externo, su respaldo laboral y fiscal se hace a través de una compañía



consultora, la cual es directamente asignada por la empresa, lo que implica por definición un control en los movimientos patronales de la sucursal.

*Sistema informático en tiempo real.* El control de toda la operación en la empresa y, por ende, en cada sucursal, es uno de los más novedosos, ya que se extiende más allá de las y los propios trabajadores, llegando así a oficina central, proveedores y arrendatarios/ arrendatarias de los inmuebles donde se instalan las sucursales. Dicho control es posible debido al sistema informático, el cual no solo es para cobrar mercancía, sino, además, para llevar inventarios en tiempo real, registro de ventas de cada trabajador o trabajadora facultado para ello, seguimiento de movimientos de cada trabajador o trabajadora, instrucciones de manejo de la sucursal, capacitación, etc. En voz de un empleado, “*hay que darle vida a check list*” (JDPRA, comunicación personal, 11 febrero 2020), ya que el sistema informático hace el seguimiento de 23 estándares operativos al enviar los mensajes correspondientes durante cuatro diferentes horas del día, para que, así, las y los trabajadores realicen las actividades de mantenimiento de la sucursal en todos sus aspectos, tales como **arreglo y limpieza de piso de venta y bodega, señalamiento de precios, revisión de caducidades, labores administrativas, etc.**, todo ello bajo instructivos y registros en bitácoras. Otro aspecto tecnológico aplicado a la sucursal, es el uso de cámaras de vigilancias colocadas en lugares estratégicos, donde únicamente personal autorizado de la empresa tiene acceso a éstas y para los fines que la misma empresa decida, por lo que el trabajador o trabajadora desempeña sus funciones con el conocimiento de estar siendo grabados todo el tiempo y sin la certeza del uso final de ese material de video.

Un tema actual y desafortunado lo es el de robos en la vía pública y establecimientos comerciales, dentro del cual, las tiendas de conveniencia no son la excepción. Para estas situaciones, la organización del proceso tiene establecido el protocolo a seguir, ya que la empresa puede responsabilizarse por una cantidad máxima de dinero robado, de ser superior, se estaría bajo el supuesto de que el líder de la tienda no está siguiendo las instrucciones relativas al depósito de dinero en efectivo en las tómbolas del servicio contratado para el traslado de valores (Servicio Panamericano, TAMEME o similar).

*Asesor comercial.* Es quien lleva la interrelación personal entre la sucursal y la empresa, cuya trayectoria profesional debe incluir haber sido líder de tienda. Tiene a su cargo alrededor de 12 tiendas en promedio, a las cuales ofrece soporte en las operaciones cotidianas

y en lo que respecta a la capacitación y formación de las y los trabajadores en temas de cultura organizacional, con el fin de asegurar el sentimiento de que la empresa acoge a sus trabajadores o trabajadoras y, así, puedan ofrecer un servicio de calidad. Sus funciones, además de las relaciones con el personal, están enfocadas al resultado económico esperado de cada sucursal y en general, a todo el funcionamiento cotidiano y especificado por la empresa. Al ser el o la responsable de la sucursal ante la compañía, es quien comunica de las incidencias que se presenten en ésta (por ejemplo, robos, fraudes, mermas, caducidad de producto, etc.), para que la empresa actúe en consecuencia, ya sea a través de nuevas disposiciones, candados de seguridad al sistema, sanciones al personal o baja del líder de tienda.

*Proceso de evaluación del servicio.* Este es uno de los aspectos más severos del control y que no solamente corre a cargo de la empresa, sino, además, del cliente o clienta, como un elemento adicional en el proceso de trabajo, sin pertenecer a la organización. El primer nivel del seguimiento lo realiza quien funja como Asesor Comercial (descrito en el párrafo anterior) quien se encarga de supervisar que la sucursal cumpla con el arreglo general estipulado por la empresa donde el mobiliario, el acomodo de la mercancía, el material publicitario, etc., tiene un lugar definido. Además, en cada sucursal existe un tablero de actividades previamente definidas, las cuales deben incluir las acciones correctivas del mes anterior. El segundo nivel de control de las actividades diarias se realiza a través de consultorías contratadas por la empresa, quienes, junto al Asesor Comercial, llevan a cabo la revisión del estado que guardan los espacios de productos específicos, considerados centrales en la venta diaria, así como el debido seguimiento de las actividades administrativas esenciales y predeterminadas que debe realizar el líder de tienda día con día.

La calidad en el servicio es de capital importancia en la estrategia del negocio. Esta evaluación inicia con el uso correcto y decoroso del uniforme por parte del personal del establecimiento, seguido por la limpieza del sitio, el protocolo de servicio y la llamada venta sugerida, ambas por parte de las y los trabajadores. Entre estos conceptos, son relevantes aspectos como el correcto saludo y despedida al cliente, la venta sugerida, la venta cantada (decir en voz alta el monto de la compra, la cantidad de dinero recibida y el cambio entregado), aplicar restricciones en venta de algunos productos a menores de edad, que ya están previamente señalados por el sistema en caja.

Dentro de esta evaluación, la empresa lleva a cabo la técnica del *cliente infiltrado*, quien envía el reporte de su visita de manera inmediata directamente a las oficinas de la empresa. Incluso los mismos empleados o empleadas de la empresa deben cumplir visitas a sucursales bajo este esquema de infiltración, con el fin de recabar más información y evaluar el servicio de la sucursal.

Otra técnica usada para la evaluación del servicio consiste en la atención a quejas de clientes o clientas a través de una línea telefónica destinada a ello, siendo más común las quejas derivadas de fallas en la prestación de servicios financieros, demoras por fallas de sistema, descortesía por parte del trabajador o trabajadora al cliente. Algunos de estos puntos pueden sostenerse por una falta de capacitación por parte del trabajador o trabajadora o, incluso, por problemas actitudinales por parte de él o ella, pero no hay que olvidar que el o la cliente tiene una función primordial en este proceso de compra-venta, lo sabe y, por supuesto, busca obtener beneficios adicionales de ello, inclusive realizando el acto lícitamente discutible de grabar videos y subirlos a redes sociales sin ninguna restricción y con la intención total de dañar la reputación de la empresa y, obvio, del trabajador o trabajadora. Situaciones como pago de servicios fuera de tiempo, servicios que no están en convenio con la empresa, etc., el o la cliente busca trasladar su responsabilidad a la tienda de conveniencia. Esta interacción con el cliente o clienta, sea positiva o negativa, es un aspecto muy importante cuando se estudia el trabajo de los servicios, ya que se trata de un entramado de códigos, signos y significados que dan sustento a lo que De la Garza (2018) estudia bajo el constructo de *Trabajo No Clásico*.

*Organización de la fuerza de trabajo.* Para el caso de las tiendas de conveniencia, definir cómo se lleva a cabo la organización de la fuerza de trabajo de acuerdo a los modelos productivos de la industria o de los servicios, no es sencillo, ya que se trata de un lugar multifacético, complejo, donde se unen dos actividades, la comercial y la financiera, con el mismo trabajador o trabajadora y un robusto soporte tecnológico. Entre los principales aspectos relacionados con los procesos ampliamente estudiados y enfocados al control del trabajo, se encuentran los siguientes:

- Aspectos tayloristas: el estudio de los tiempos y movimientos, tanto para el trabajador o trabajadora como para el cliente o clienta; fragmentación de tareas que resta autonomía y aumenta control; división social del trabajo.

- Aspectos fordistas: separación del trabajo manual e intelectual.
- Aspectos neofordistas: control automático del proceso; trabajador o trabajadora polivalente.
- Aspectos toyotistas: modelo justo a tiempo; control de calidad implícito.
- Aspectos del flujo tenso de Durand (2011): trabajo en equipo, trabajadores o trabajadoras polivalentes con igual jerarquía que se presionan mutuamente para el logro de metas.
- Aspectos Mcdonalizados: interacción con el cliente o clienta de manera estereotipada.
- Aspectos Walmartizados: predominio de trabajo manual de acomodo y cobro, rutinizado, con rotación de turnos y de sucursales, personal poco calificado y mal pagado; interfaz automatizada; alta participación del cliente o clienta y estricta vigilancia de la empresa.

*Capacitación y entrenamiento.* Un diferenciador significativo en la formación de la fuerza de trabajo en las tiendas de conveniencia, es el robusto programa de capacitación y desarrollo que siguen los trabajadores o trabajadoras de las tiendas de conveniencia sin importar su perfil o su puesto dentro de la sucursal. En general, se busca que las personas ya cuenten con experiencia en negocios comerciales, pero lo que más buscan en sus procesos de reclutamiento y selección, es que cuenten con actitudes positivas hacia el trato al cliente o clienta, aprender cosas nuevas, responsabilidad ante el trabajo, etc.

La capacitación se da a través de cursos teórico-prácticos en oficinas, seguido por una estancia del equipo completo en una sucursal especialmente certificada como sucursal-escuela, la cual, a su vez, se certifica cada seis meses para cumplir dicho rol. En este proceso teórico, todos los trabajadores o trabajadoras deben conocer todas las actividades de piso tales como la organización de productos, la técnica de carga de mercancía, el uso de uniformes y ropa para ingresar a los frigoríficos. Como segundo nivel, en el curso teórico, se trata del uso de las cajas y cobros con dinero en efectivo y dinero electrónico. Ya a nivel de curso práctico, el equipo habilitado en la tienda escuela realiza, nuevamente, todas las funciones de piso, de caja, etc., para luego integrarse a su sucursal asignada, operando ya en tiempo real, pero con una muy estricta supervisión de la empresa.

Como pilar en este rubro, la capacitación continua se da durante toda la vida laboral del trabajador o trabajadora dentro de la organización, tanto para los equipos de trabajo en su conjunto, como para cada uno de los puestos por separado, pero siempre hay cursos para todos y todas. Los principales temas de capacitación pueden ser en modalidad presencial, en línea, a través del sistema de la empresa o en aplicaciones telefónicas, etc. Pueden ser cursos de varias horas o cápsulas de cinco a diez minutos, las temáticas incluyen temas como manejo de mercancía, prevención de accidentes, prevención de robos, etc. El propio sistema informático en la sucursal, a través de la caja de cobro (que en realidad es una terminal del sistema), envía cápsulas informáticas. Otros cursos se dan de manera constante con temas de Protección Civil y, sobre todo, aquellos relacionados con la Cultura Organizacional.

Toda esta capacitación y el impacto que debe tener, es medible y es justamente uno de los compromisos más importantes por parte del Líder de tienda y del Asesor Comercial, así como otros empleados y empleadas de la empresa, quienes, específicamente, se encargan de realizar las diversas encuestas a los trabajadores o trabajadoras de sucursal acerca de sus experiencias diarias, su interpretación de la cultura organizacional y, de manera más general, del clima organizacional en el establecimiento. De la misma manera, las y los Líderes de tienda tienen sus propias capacitaciones y foros de colaboración, donde se revisan los temas más importantes desde el punto de vista de la sucursal, tales como la rotación de personal, clima laboral, calidad en el servicio, etc. y, en los cuales, deben darse resultados concretos en tiempos específicos, que, de no cumplirse, se procede incluso con la baja de dicho líder.

### **Discusión**

Una vez expuesto lo anterior, queda claro que las tiendas de conveniencia representan un esquema de negocio vanguardista, donde el proceso de trabajo, apoyado en un robusto esquema tecnológico y una cultura organizacional severa, somete al trabajador o trabajadora a un ritmo muy sencillo en cuanto a su cualificación, pero sumamente intenso en cuanto a la carga física y mental (dependiendo del puesto desempeñado) que representan las actividades diarias, las cuales dependen, por un lado, de la cantidad de clientes y usuarios o clientas y usuarias en la sucursal, pero, principalmente, por las exigencias que la empresa ha establecido para el cumplimiento de su misión, visión, valores y objetivos.

Aun cuando el trabajo en las tiendas de conveniencia pueda resultar sencillo y, bajo ciertos aspectos laborales, sea flexible y cómodo para el trabajador o trabajadora, no deja de ser un trabajo con muy bajas exigencias y, por tanto, de muy bajos salarios, aun cuando se ofrezcan esquemas de sueldo variables a través de las comisiones de venta. La muy evidente rotación de personal posibilita visibilizar que este esquema capta un perfil de trabajador o trabajadora que opta por un empleo temporal, sencillo, sin compromiso. Por supuesto que esto no es posible generalizarlo, ya que también hay trabajadores o trabajadoras que buscan desarrollarse en este esquema donde la empresa muestra una postura paternalista y desarrolla a su fuerza de trabajo a través de planes de vida y carrera (incluyendo su propia institución de educación media superior y superior).

En este control del trabajo, el trabajador o trabajadora es un elemento más del proceso, pero en este siglo XXI, sus derechos laborales se encuentran en un franco retroceso, permitiendo a la empresa que lleve a cabo sus actividades sin la responsabilidad ética que le confiere tener en sus manos la vida de sus trabajadores o trabajadoras y, por consiguiente, de sus familias. Se trata de una característica intrínseca del proceso de trabajo a partir de la revolución industrial, ya que, al poseer los medios de producción, además, se controla el *saber* y el *saber hacer*, sometiendo a la fuerza de trabajo que ahora también se le exige un *saber ser*.

### **Conflicto de intereses**

El autor y la autora de este trabajo manifiestan que no existe conflicto de intereses.

### **Financiamiento**

La investigación contó con financiamiento de la Universidad Autónoma de Querétaro bajo el mecanismo de descarga laboral al primer autor de la presente colaboración.

### **Agradecimientos**

Agradecemos a las y los trabajadores de las tiendas de conveniencia estudiadas de la Zona Metropolitana de Querétaro por su amable disposición a compartir sus vivencias y experiencias laborales.

## Referencias

- Alcover de la Hera, C., Martínez, D., Rodríguez, F. y Domínguez, R. (2015). *Introducción a la Psicología del Trabajo* (2ª Edición). McGraw-Hill Interamericana de España.  
<https://elibro.net/es/ereader/bibliouaq/50320?prev=bf>
- Ávila, P. (2020). *Poder subordinante del empleador e intimidación del trabajador en Colombia*. Colección Serie de Investigaciones en Derecho Laboral. Universidad Externado de Colombia.
- Barbato, M. y Das Changas, N. (2020). O controle ilimitado das empresas-plataforma na sociedade da vigilância e os impactos nas greves [El control ilimitado de las empresas de plataformas en la sociedad de la vigilancia y los impactos en las huelgas]. *REI - Revista Estudos Institucionais*, 6(3), 1253–1268.  
<https://doi.org/10.21783/rei.v6i3.538>
- Castells, M. (2011). *La era de la información: Economía, sociedad y cultura. Volumen 1: La sociedad red* (1ª Edición). Siglo XXI Editores.
- Proyectos México (29 de abril de 2024). *Proyectos México, Oportunidades de inversión*.  
<https://www.proyectosmexico.gob.mx/por-que-invertir-en-mexico/economia-solida/crecimiento-economico/#:~:text=En%20el%204to%20Trimestre%20de,10.7%25%20de%20la%20fuerza%20laboral.>
- Crespo, M. (2018). La necesaria observancia de los derechos fundamentales en las relaciones laborales como límite inexcusable del poder de dirección empresarial. *IUSLabor*, (2), 173-185.
- De la Garza, E. (1998). *La flexibilidad del trabajo en México. Una visión actualizada*. Universidad de Columbia.
- De la Garza, E. (2001). La Epistemología Crítica y el concepto de Configuracionismo. *Revista Mexicana de Sociología*, LXIII (1), 109-127.  
<http://sgpwe.izt.uam.mx/pages/egt/publicaciones/articulos/configuraciones.pdf>
- De la Garza, E. (2006). Del concepto ampliado de trabajo al de sujeto laboral ampliado. En De la Garza (Coord.), *Teorías Sociales y Estudios del Trabajo: nuevos enfoques* (pp. 7-22). Anthropos Editorial; UAM Iztapalapa.

- De la Garza, E. (2018). *Configuraciones productivas y circulatorias y trabajo no clásico en los servicios*.  
<http://sgpwe.izt.uam.mx/pages/egt/Cursos/TeoriaReestru2/ModProdServs.pdf>
- Durand, J. (2011). *La cadena invisible* (1ª Edición). Fondo de Cultura Económica; Universidad Autónoma Metropolitana.
- Foucault, M. (1975). *Vigilar y castigar*. Siglo XXI.
- Hernández, Y. (1 de diciembre de 2011). El enfoque teórico-metodológico del configuracionismo aplicado al análisis del proceso de decisión de las estrategias empresariales. *Revista Digital Universitaria*. 12(12).  
<http://www.revista.unam.mx/vol.12/num12/art126/art126.pdf>
- Luna, E. (2021). *La configuración productiva de las tiendas de conveniencia en la Zona Metropolitana de la ciudad de Querétaro: el trabajo, entre el sector comercio y el sector financiero* [Tesis de doctorado, Universidad Autónoma de Querétaro]. Repositorio Institucional. <https://ri-ng.uaq.mx/handle/123456789/2899>
- Martínez-Fons, D. (2002). *El poder de control del empresario en la relación laboral*. Consejo Económico y Social de España.
- Quintana, M. (2018). Actos de violencia y estrés en el trabajo: análisis jurídico y marco europeo de prevención y protección. *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. CEF,421, 19-44.
- Rodríguez-Escanciano, S. (2015). *Poder de control empresarial, sistemas tecnológicos y derechos fundamentales de los trabajadores*. Editorial Tirant lo Blanch.
- Strauss, A. y Corbin, J. (2002). *Bases de la investigación cualitativa. Técnicas y procedimientos para desarrollar la teoría fundamentada*. Editorial Universidad de Antioquía.
- Trejos, M. (2024). Alcance de los derechos laborales inespecíficos del trabajador frente al poder subordinante del empleador. *Derecho del Trabajo y la Seguridad Social*. *Revista digital Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 1(1), 141-161.
- Ugarte, J. (2020). Derechos fundamentales en el trabajo, poder y nuevas tecnologías. *Revista IUS Revista del Instituto de Ciencias Jurídicas de Puebla*, 14(45), 81-106.



## Capítulo 2. El proceso de trabajo en la venta directa multinivel. Una mirada configuracionista

Leonor Adriana Montes Guerrero<sup>1</sup>

Juan Manuel Godínez Flores<sup>2</sup>

Marja Teresita González Juárez<sup>3</sup>

### Resumen

La emergencia sanitaria del COVID -19 aceleró los procesos de reestructuración productiva que ponen en marcha las empresas para mantenerse en el mercado. En el caso de las empresas de venta directa multinivel (VDM), la crisis representa una oportunidad de ofertar un trabajo flexible con altos márgenes de ganancia. La investigación fue realizada en dos empresas de VDM, enfatizando el proceso de trabajo que realizan las personas afiliadas a estas organizaciones, además se presentan los perfiles que muestran las personas afiliadas. La estrategia metodológica parte de la propuesta epistemológica configuracionista sobre la existencia de interacciones entre estructuras subjetividades y acciones, articulando diversos niveles de análisis entre las empresas, y las personas que las sostienen.

**Palabras clave:** COVID-19, Proceso de Trabajo, Venta Directa Multinivel.

### Introducción

En el ámbito laboral, la pandemia mundial ocasionada por el virus COVID-19, ha sido un acelerador de los procesos de reestructuración productiva, girando alrededor de la búsqueda de innovar en los diferentes ámbitos de los procesos de trabajo, adaptándose a las demandas del mercado con el objetivo de alcanzar un mayor rendimiento y mejores resultados para las

---

<sup>1</sup> Maestra en Estudios Multidisciplinarios Sobre el Trabajo. Profesora-investigadora en el Centro Laboral de la Universidad Autónoma de Querétaro, México. ORCID: <https://orcid.org/0009-0006-0729-3696> ; correo: [sona.mongro@gmail.com](mailto:sona.mongro@gmail.com)

<sup>2</sup> Doctor en Ciencias Sociales Adscripción: Facultad de Psicología y Educación de la Universidad Autónoma de Querétaro, México. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4220-4784>

<sup>3</sup> Doctora en Administración. Adscripción: Facultad de Filosofía de la Universidad Autónoma de Querétaro. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3037-7450>

empresas. Como consecuencia de la <sup>15</sup>reducción en plantilla de trabajadores y la reducción de la jornada de trabajo presencial, se intensificó el trabajo en casa, así como el aumento de la flexibilidad, la exclusión y la vulnerabilidad económica y social en el mercado de trabajo. Estos efectos fueron particularmente profundos en Latinoamérica, ya que 50 millones de empleos se perdieron en consecuencia de la crisis originada por el virus del COVID-19, además de ser una región donde la informalidad laboral y económica constituye un fenómeno creciente (OIT, 2021; CEPAL, 2022).

Para las empresas de Venta Directa Multinivel (VDM) la crisis representa una oportunidad de ofertar un trabajo flexible con altos márgenes de ganancia. La flexibilidad laboral se manifiesta en este tipo organizaciones, mediante la tercerización y externalización de las actividades económicas; evidenciando un cambio permanente y devenir constante del mundo del trabajo: por otro lado, para las personas afiliadas a estos grupos representa una actividad altamente precarizada. Por ello, es necesario dar cuenta de las formas de organización que adoptan las empresas nacionales y extranjeras que deciden constituirse bajo este esquema de negocio, y conocer si son capaces de generar oportunidades de trabajo digno a las personas afiliadas.

### **El contexto de la investigación**

En el tercer trimestre del 2020 —año en que se origina la pandemia—, la población económicamente activa (PEA) representó 55.5%, este porcentaje, en comparación con el segundo trimestre del 2021, tuvo un incremento en la PEA del 3.5% de la cual el 95.8% corresponde a la población ocupada y 56.2% trabaja en la economía informal. A su vez, la tasa crítica laboral de la población del país<sup>4</sup> fue del 39.7% (INEGI, 2021) lo que sugiere un incremento del 10.3% respecto al primer trimestre (INEGI, 2020). Estos datos ponen de manifiesto el desbordamiento social en términos de desempleo, inflación y pobreza a los que se enfrenta la población; a su vez, la incertidumbre que experimentan las y los individuos a raíz de la pandemia de COVID-19 impacta directamente en su trayectoria y calidad de vida, así como en la forma de relacionarse consigo mismos y con otras personas (Femat y Ortiz, 2021).

<sup>15</sup>

<sup>4</sup> Entendida como la suma de desocupados, subocupados, ocupados que laboran menos de 15 horas a la semana, ocupados que buscan trabajo y/o ocupados en condiciones críticas de empleabilidad.

Como alternativa a esta situación surgen <sup>3</sup> las organizaciones o empresas de VDM que ofrecen a sus afiliadas y afiliados —distribuidores independientes— la oportunidad de ser “dueños” de sus propios negocios, construir redes de mercado donde pueden ingresar a sus familiares y amigos, desarrollar habilidades de liderazgo, impulsar el trabajo en equipo, incrementar de manera constante sus ingresos y, al mismo tiempo, mantener un empleo regular con un horario fijo. Sin embargo, resulta necesario puntualizar que estas empresas prometen incrementar sus ingresos económicos, pero no ofrecen ningún tipo de prestación o seguridad social, lo que <sup>3</sup> agudiza aún más el nivel de incertidumbre y desprotección a los que se enfrentan <sup>3</sup> las personas que deciden afiliarse a este tipo de organizaciones.

Durante el año 2021, se estima que esta industria generó \$ 186,105 millones de dólares de ventas en todo el mundo, abarcando 125 millones de emprendedores afiliados independientes; esto representó un incremento del 1.5% respecto al año anterior. De los diez mejores mercados para ventas de multinivel a nivel mundial, tres se posicionan en América: en primer lugar, Estados Unidos, con ventas estimadas en 2021 de \$42,670 millones de dólares, en sexto lugar, Brasil, con \$7,048 millones de dólares y en octavo lugar, México, con \$5,788 millones de dólares en ventas. Para el caso de México, representa un crecimiento del 3.5% respecto el 2020 (Asociación Mexicana de Venta Directa [AMVD], 2022; World Federation of Direct Selling Associations [WFDSA], 2022). La promesa es simple: “*el tener el control y libertad total sobre las horas que se trabaja*”, es decir, vivir y trabajar bajo los propios términos, compartiendo experiencia, capacitando a otros y ayudarse mutuamente a crecer y ser más exitosos.

<sup>20</sup> A pesar de los altibajos en la situación económica de México y el mundo, los productos de venta directa siguen posicionándose y abarcando mercados cada vez más amplios. México representa el 3% de las ventas mundiales, y se estima que más de 4.3 millones de personas se dedican a la VDM en el país, donde el 73% corresponden al sexo femenino y siete de cada diez son amas de casa (Asociación Mexicana de Venta Directa, 2022). Por otra parte, el estado de Querétaro resulta muy atractivo para estas empresas por su ubicación geográfica privilegiada, además de tener una representación en el sector terciario —comercio y servicios— del 74.3% (INEGI, 2020). En consecuencia, resulta necesario conocer el desarrollo de esta actividad laboral en el contexto sociohistórico enmarcado por la emergencia sanitaria del COVID-19, en los procesos de trabajo, en las formas tradicionales

de ofertar los productos, así como en la organización y comercialización de las empresas de VDM y las estrategias que implementan las personas afiliadas para mantenerse vigentes.

La investigación se centró en abordar dos empresas de VDM —la primera de capital sueco y la segunda de capital mexicano—. La investigación tiene como objetivo general, analizar cómo las estrategias personales y de trabajo que implementan las personas afiliadas a las empresas de VDM, impactan en la construcción de la identidad laboral. Con base en este objetivo general se desprenden tres particulares; de los cuales, uno está relacionado con los resultados que se presentan en este capítulo: describir el proceso de trabajo que desarrollan las personas afiliadas a estas organizaciones.

La intención es dar cuenta de las características de este tipo de organizaciones, así como de las actividades que desempeñan las personas afiliadas en el desarrollo de su actividad laboral en la ciudad de Querétaro y sus alrededores.

### **El proceso de trabajo**

Diversos autores (Noriega, 1989; Neffa, 2003; Osorio, 2004; De la Garza, 2018) definen el trabajo como la base del proceso social, pues de él emanan los bienes para el sostenimiento de la vida y de las necesidades humanas; al mismo tiempo, el trabajo permite el desarrollo de varias capacidades —sean individuales o colectivas— y contiene un elemento de intención que moviliza la voluntad de las personas con el objetivo de alcanzar un fin. Sin embargo, al ubicarlas entre lo natural y lo social, es decir, al transformar la naturaleza, se modifican también a sí mismas -su cuerpo, su mente, su modo de vida, de enfermar y de morir- siendo en esa transformación que la vida de las personas queda expuesta y vulnerable.

Lo anterior ocurre dentro de contextos específicos -es decir, estructuras- que tratan de influir y permear a las y los individuos, sin que esto necesariamente los determine, dicho en otras palabras que las y los trabajadores tienen la posibilidad de poner en juego su subjetividad y sus interacciones (De la Garza, 2020). Es en esta intersección donde las ciencias sociales y, específicamente, los estudios del trabajo intervienen para comprender dichos fenómenos y proponer alternativas de acción que permitan generar un trabajo digno para las personas.

Las organizaciones al no permanecer estáticas, y debido a la interrelación entre las y los trabajadores y a las situaciones sociales, económicas y políticas contextuales que la atraviesan, se adaptan y transforman según sus necesidades internas y externas; construyendo su propia forma de trabajo. Para Neffa (2015), el proceso de trabajo genera los bienes y servicios materiales e inmateriales necesarios a la reproducción de la especie humana, además de crear determinantes del medio ambiente físico, emocionales y cognitivos, es decir, las características que requiere el trabajo prescrito; mientras que, a su vez, las y los trabajadores movilizan su fuerza de trabajo y creatividad, para involucrarse y hacer frente a los imprevistos que conlleva la actividad.

Así mismo, Noriega (1989) considera que el proceso de trabajo se constituye por los objetos, medios, actividad y organización del trabajo, siendo en este último elemento donde se dan las características de la actividad laboral -duración de la jornada, ritmos de producción, entre otros- y que a su vez determinan las condiciones de trabajo resultantes de factores socio-técnicos y organizacionales, compensando o intensificando los riesgos y exigencias a los que quedan expuestos las y los trabajadores.

En el caso de las organizaciones de VDM, estas cuentan con un proceso productivo particular que se organiza a partir de la actividad y las metas de trabajo, y de cómo las y los afiliados armen sus estrategias para poder cumplir con ellas.

### **Propuesta metodológica**

La investigación social resulta necesaria para enfatizar el análisis de la realidad como resultado de un proceso histórico de construcción a partir de la lógica de las personas, rescatando la singularidad y particularidades de estos procesos; por lo tanto, adentrarse de forma intersubjetiva en la realidad que se pretende conocer es la forma a través de la cual se logra comprender su especificidad (Galeano, 2014). Así mismo, para poder aproximarse a analizar las estructuras del trabajo, resulta necesario articular el espacio entre el proceso de trabajo, la reproducción de la vida de las personas que ejecutan la actividad laboral, y las condiciones materiales, sociales y simbólicas bajo las que ocurre.

Con base en lo anterior, para el desarrollo de esta investigación se retoma la propuesta epistemológica de De la Garza, sobre la existencia de interacciones entre estructuras, subjetividades y acciones; es decir, se abordó la realidad como un proceso de transformación

donde se relacionan las estructuras y las potencialidades, limitaciones e incertidumbres a llenar por las acciones de las y los sujetos; resultando una configuración de un modelo sistémico-complejo (De la Garza, 1999; 2018). Por lo tanto, se articula el proceso de trabajo, el control sobre el trabajo, la relación laboral y el mercado de trabajo -teoría, datos históricos y empíricos-; así como el análisis de la subjetividad de las personas afiliadas -interrelación de códigos subjetivos- que se ponen en marcha en el proceso de interacción entre estructuras-subjetividades-acciones (De la Garza, 2018).

Los primeros acercamientos se realizaron en escenarios públicos de interacción donde suelen reunirse las personas afiliadas -sea para capacitaciones, o adquirir productos-. Esta exploración permitió observar a las personas y a los escenarios a través de la mirada del participante como técnica de recolección, vigilando tanto el distanciamiento como la naturalización de las y los investigadores (Galeano, 2014). Se utilizó la observación participante como una estrategia que permitió una interacción social natural en el transcurso de los eventos observados; la estadía prolongada dentro de estos escenarios de observación facilitó que la distancia entre las personas informantes e investigadores se redujera por la propia interacción social. Las personas participantes fueron hombres y mujeres afiliados a estas organizaciones, la muestra cualitativa se realizó a través de la técnica Bola de Nieve, donde las y los informantes refirieron a otras personas para participar en la investigación.

### **Instrumentos y técnicas**

Los instrumentos para captar el dato fueron la entrevista semiestructurada, la observación participante, diario de campo, guía de observación, además del consentimiento informado. La tabla 1 concentra los conceptos ordenadores, las dimensiones y los observables que considera el cuestionario y que guiaron el camino a seguir para observar el proceso de trabajo de las personas dedicadas a la VDM.

**Tabla 1. Matriz analítica, conceptos ordenadores, dimensiones y observables**

<b>Concepto ordenador</b>	<b>Dimensión</b>	<b>Observable</b>
Flexibilidad laboral	Estrategia de las empresas para impulsar cambios que incrementen la productividad de la organización	Condiciones laborales Posibilidades de desarrollo Estabilidad laboral

Proceso de trabajo	Objetos, medios, actividad y organización del trabajo; proporciona las características de la actividad laboral	Duración de la jornada de trabajo Ritmo de producción Contenido de la tarea Control y autonomía sobre la actividad laboral Capacitación e incentivos
<sup>3</sup> Agencia	Capacidad de pensar, decidir y actuar de las personas para incidir en su entorno, sea este laboral o personal	Trayectoria laboral Motivación por el trabajo Estrategias
Estrategias	Acciones orientadas al cumplimiento de metas de trabajo.	Actividades prescriptas Actividades espontáneas
Vida cotidiana	Construcción de significados y del sentido que se da a la actividad laboral que desarrollan	Actividades personales Actividades familiares Actividades sociales
Género	Asignación y distinción de actividades de acuerdo al género	Perfil sociodemográfico Nivel de ingresos Roles que desempeñan en la organización Tiempo dedicado a actividades domésticas y de cuidado Relación con el entorno de trabajo
Identidad	Conjunto de significados que definen a las y los sujetos cuando desempeñan un rol específico en la sociedad, características particulares que lo definen como persona única	Relaciones e interacciones entre los individuos y sus entornos de trabajo Subjetividad

Fuente: elaboración propia.

Las columnas “dimensiones” y “observables”, <sup>1</sup> presentan los elementos que integran a cada uno de los conceptos ordenadores que permiten ir concretando los diversos niveles de análisis que de ellos se desprenden. Los conceptos ordenadores como flexibilidad laboral, proceso de trabajo, agencia, vida cotidiana e identidad, permitieron articular las dimensiones del problema de investigación como una guía para aproximarse a la realidad, permitiendo abordar y describir los diversos niveles de análisis; es decir, <sup>11</sup> las dimensiones no se conciben en su relación exclusiva con las teorías, o al nivel de conceptos, sino que se piensan como <sup>11</sup> características que provienen de la realidad. En el mismo sentido, la función del dato empírico no implica un proceso verificador de conceptos, sino la búsqueda de la <sup>11</sup> reconstrucción de estos y sus relaciones (De la Garza, 2011).

### Descripción y análisis de resultados

Como se mencionó en apartados anteriores, el enfoque de este artículo está en la descripción y explicación del concepto ordenador, proceso de trabajo con sus respectivas dimensiones y observables, articulando las fuentes de información consultadas -entrevistas semiestructuradas, informantes clave e información documental-, además de la información obtenida a través de los registros en campo -guía de observación-.

### Perfil Sociodemográfico

Se realizaron quince entrevistas semiestructuradas a informantes, abordadas en trabajo de campo, además de algunas personas referidas a partir de la técnica Bola de Nieve. La tabla 2 presenta el perfil sociodemográfico de las personas entrevistadas. Involucra aspectos como la edad, escolaridad, estado civil y aspectos de la vida cotidiana que permiten identificar su trayectoria laboral.

**3**  
**Tabla 2. Información sociodemográfica de personas entrevistadas**

Indicador	Absoluto	
<b>Sexo</b>	Femenino	14
	Masculino	1
	No específica	
<b>Edad</b>	29-38 años	5
	39-48 años	3
	49 años y más	7
	No específica	
<b>Estado civil</b>	Soltero	1
	Casado/unión libre	8
	Divorciado/separado	5
	No específica	1
<b>Escolaridad</b>	Primaria	2
	Secundaria	2
	Preparatoria	2
	Técnico	2
	Licenciatura	6
	Posgrado	1
<b>Ocupación del cónyuge</b>	Empleado	6
	Autoempleado	
	Desempleado	1
	Jubilado	1
<b>Hijos</b>	No específica	7
	1-2	12
	3-5	2
	+5	1
<b>Actividad adicional</b>	No	
	Si	15
	Otros trabajos (actividades informales, trabajo doméstico,	



---

otras ventas, costuras, renta de inmuebles, consultas, clases, empleo formal)

---

Fuente: elaboración propia con información tomada de Noriega, 1989; Giddens, 1995; Heller, 1987; Dubar, 1991; De la Garza, 2018.

La tabla muestra una diferencia significativa en la cantidad de mujeres afiliadas entrevistadas, sin embargo, el hombre entrevistado visibiliza la existencia de una incipiente participación masculina en este tipo de actividad. Todas las personas se encuentran en plena edad productiva, así mismo, el hecho de que sean casadas, divorciadas o tengan hijos, alude a desencadenantes de la crisis económica, que ejercen transformaciones en la dinámica social donde las personas se ven en la necesidad de encontrar alternativas de trabajo para incrementar sus ingresos.

Respecto a la escolaridad, el 46.6% de las personas cuenta con estudios superiores, y con otra actividad laboral, lo que muestra que lejos de estar atados a una profesión o cualificación, se presentan adaptables, flexibles y polivalentes ajustándose a situaciones diferentes, siendo capaces de cambiar de actividades y proyectos. Sin embargo, también muestra que la precariedad laboral no está limitada al trabajo informal o al subempleo; lo que conduce a una situación de incertidumbre y riesgo continuo debido a la flexibilidad, donde las personas están cada vez más dispuestas a asumir riesgos en trabajos cada vez más precarios y flexibles, adaptarse al cambio rápidamente, y aceptar los retos del trabajo ante un constante “empezar de nuevo” (Sennett, 2000).

### **Proceso de trabajo en la VDM**

De acuerdo con Noriega (1989), el proceso de trabajo se compone de cuatro elementos: objetos, medios de trabajo, la actividad de las y los trabajadores y las formas de organización del trabajo; son estas dimensiones que abarcan las características de la actividad laboral, las que se toman en cuenta para el análisis a partir de la revisión documental, lo observado en campo y la información de las entrevistas semiestructuradas.

En relación con los objetos de trabajo, el contrato de afiliación refiere el concepto de emprendedor afiliado o distribuidor independiente, lo que significa que las personas ejercen el negocio por su cuenta y por lo tanto, deben cubrir todos los costos de operación -incluido

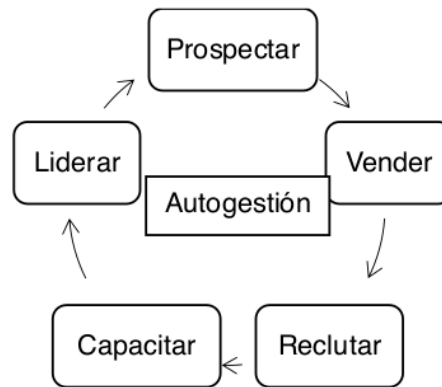
transporte, adquisición de muestras, y materiales promocionales, entre otros-, es decir, pagar por todos los objetos de trabajo.

Los medios de trabajo aluden a los instrumentos y herramientas laborales, siendo el vehículo de acción, es decir, las características de las herramientas, medios e instalaciones que contiene la actividad, y que junto a los objetos de trabajo determinan el medio de producción. Para las y los afiliados esto representa que sean ellos quienes se responsabilicen de los medios de producción, es decir, que proporcionen las instalaciones, mobiliario, materias primas y el grupo de clientes potenciales –en otras palabras, su celular, su computadora, su casa, su sala, los catálogos, productos y grupo de amistades o conocidos– en aras de poder reclutar, realizar demostraciones y ventas de productos y ser acreedores a un porcentaje de estos.

Así mismo, el trabajo entendido como la actividad humana es otro elemento del proceso laboral, ya que, sin este, no se genera riqueza. Las actividades que realizan las y los trabajadores requieren de esfuerzo físico y mental, además de aprendizaje y diversas habilidades y capacidades. La actividad que se realice dependerá de la organización y división del trabajo; es decir, **de la jornada de trabajo, el ritmo al que se produce, los mecanismos de supervisión**, además de **los incentivos para la producción**. Para las personas afiliadas a las empresas de VDM, esto representa fomentar la formación de nuevas fuerzas de ventas, (vendedoras y vendedores). De este modo las y los afiliados deben encargarse de la organización, división y control sobre el trabajo, para poder reclutar, capacitar y formar a nuevos equipos de ventas, obteniendo a cambio un incentivo monetario por cada nuevo miembro que recluten para la compañía. La figura 1 sirve para ejemplificar mejor.

**[Formador: favor de trazar la siguiente figura]**

Figura 1. Proceso de trabajo de la VDM



Fuente: elaboración propia

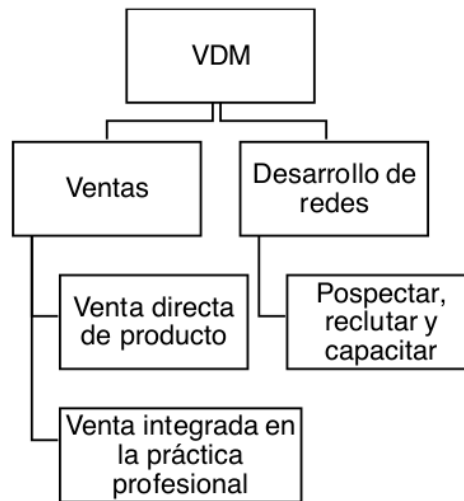
Esta figura muestra que el proceso de trabajo requiere de una gestión en el trabajo personal y colectivo hacia el cumplimiento de objetivos que se describen a continuación:

- Prospectación, es decir, a la búsqueda e identificación de clientes potenciales.
- Venta, representa proveer a un cliente -producto o servicio- a cambio de un activo monetario.
- Reclutamiento, alude a reunir candidatos potenciales con el fin de que se incorporen a la compañía.
- Capacitación, es apoyar la formación de personas afiliadas para el desarrollo de diversas habilidades.
- Liderazgo, representa la capacidad de organizar, motivar y persuadir a otras personas en el alcance de objetivos.

Todo esto enmarcado bajo la propia actividad del trabajo, es decir, se transfiere la responsabilidad del reclutamiento, capacitación y venta de productos, además de la obligación de proporcionar los objetos y medios para su reproducción. Cabe señalar, que en las personas afiliadas se presentan tipologías de acuerdo con la actividad que desarrollan, la figura 2 las ejemplifica.

**[Formador: favor de trazar la siguiente figura]**

Figura 2. Tipologías de las personas afiliadas en el proceso de trabajo de la VDM



Fuente: elaboración propia

Esta figura nos muestra una división vertical entre la concepción y la ejecución de la actividad, es decir, existen dos clases de perfiles que presentan las personas afiliadas, por un lado, se encuentra vender de forma directa a partir de un catálogo, o bien, la venta integrada al quehacer profesional de las personas afiliadas; por otro lado, están las personas que se dedican al desarrollo de redes y, en consecuencia, a prospectar, reclutar y capacitar posibles prospectos. Para Neffa (2015), esta forma de organizar el trabajo, garantiza el rápido crecimiento económico de la compañía, pues no requiere mayor inversión en bienes de capital.

Ahora bien, para llevar el “negocio con éxito” las empresas también brindan herramientas especializadas -aplicaciones digitales, entrenamientos en línea, certificaciones, entre otros- para vender los productos y poder “construir el negocio con éxito”. Lo anterior, sugiere que la compañía busca desarrollar la existencia de una persona emprendedora que se maneja “sujetada a proyectos”, es decir, una “persona <sup>8</sup>conexionista”, que se mueve en la sociedad por proyectos (Boltanski y Chiapello, 2002), donde <sup>8</sup>la actividad encaminada a estos, la extensión de la red y la proliferación de los vínculos <sup>8</sup>miden la grandeza de las personas y de las cosas. En este sentido, la persona <sup>8</sup>conexionista debe ser capaz de manejar una vida social y laboral llena de encuentros y conexiones temporales reactivables, con una diversidad de personas y grupos, sin importar distancias geográficas, sociales, profesionales y culturales; en las que el proyecto -en este caso “desarrollar el negocio”- es el pretexto para conectarse,

conformando una gran red, que busca forjar vínculos duraderos y que permanezcan disponibles.

### **Conclusiones y reflexiones para futuros debates**

Lo que hasta aquí se ha expuesto, representa el primer nivel de análisis descriptivo del proceso de trabajo que desarrollan las personas afiliadas a las empresas de VDM. Se observa cómo se intensifica el proceso de trabajo y posiciona a las personas dedicadas a esta actividad laboral como un “recurso laboral más económico”, pues al transformar y flexibilizar las características del trabajo, se precariza su estabilidad, seguridad y bienestar social. Aunado a esto, resulta esencial considerar el esfuerzo físico y mental que conlleva la actividad del trabajo; si bien es cierto que <sup>3</sup> permite desarrollar diversas habilidades y capacidades humanas -habilidades sociales, de liderazgo, organización y comunicación, por mencionar algunas-, también es cierto que conlleva un proceso de desgaste generado por la interacción de los riesgos y exigencias a las que se exponen y que son determinados por su proceso de trabajo, y por cómo viven y experimentan su vida (Noriega, 1989; Sandoval, et al., 2020).

La demanda psicológica, la cantidad, el ritmo y la intensidad del trabajo, <sup>1</sup> su configuración, la complejidad de la actividad que implica el uso de recursos y competencias, conlleva asumir riesgos para resolver problemas no previstos (Montes y Carrillo, 2018). En este punto es pertinente reflexionar sobre cómo los determinantes socioeconómicos, la organización, el contenido del proceso de trabajo y las condiciones de trabajo, representan potenciales factores de riesgo psicosociales en las empresas de VDM, capaces de incidir en las condiciones emocionales y de originar perturbaciones en la salud de las personas afiliadas y en la manera de afrontar su trabajo y su identidad laboral.

### <sup>9</sup> **Conflicto de intereses**

Los autores de este trabajo declaran que no existe conflicto de intereses.

### **Financiamiento**

El otorgado por el Consejo Nacional de Humanidades, Ciencias y Tecnologías (CONAHCYT) por el apoyo de becas nacionales a estudiantes, el cual fue fundamental para la realización de esta investigación.

### **Agradecimientos**

Agradezco a los informantes clave por posibilitar el acceso a eventos restringidos al público general; por lo que su apoyo resultó esencial en el desarrollo de esta investigación.

### **Referencias**

- Asociación Mexicana de Venta Directa. (27 de agosto de 2022). *Datos demográficos*.  
<https://amvd.org.mx/index.php/venta-directa/datos-demograficos/>
- Boltanski, L. y Chiapello, E. (2002). *El nuevo espíritu del capitalismo*. Editorial Akal
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2022). “*El Panorama Social de América Latina*”. *Desarrollo social de la CEPAL*. [PDF]. <https://www.cepal.org/>
- De la Garza, E. (1999). “*¿Fin del trabajo o trabajo sin fin?*” en Castillo, Juan José (ed.) *El trabajo del futuro*. Madrid: Complutense.
- De la Garza, E. (2011). *Trabajo atípico ¿identidad o fragmentación? Alternativas de análisis*. En Pacheco, E., De la Garza, E. y Reygadas, L. *Trabajos atípicos y precarización del empleo* (Pp. 49-79). México: El Colegio de México.
- De la Garza, E. (2018). *La metodología configuracionista para la investigación social*. Editorial Gedisa.
- De la Garza, E. (2020). *Configuraciones Productivas y Circulatorias en los Servicios y Trabajo no Clásico. Fundamentos teóricos y estudios de caso*. Editorial Gedisa.
- Dubar, C. (1991). *La socialisation: Construction des identités sociales et professionnelles [La socialización: construcción de identidades sociales y profesionales]*. París, Francia: Armand Colin.
- INEGI. (2020). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Nueva Edición. Tercer trimestre de 2020. Ciudad de México: Instituto Nacional de Estadística y Geografía.
- INEGI. (2021). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Nueva Edición. Primer trimestre de 2021. Ciudad de México: Instituto Nacional de Estadística y Geografía.

- Femat, M. y Ortiz, A. (2021). “*Algunas consecuencias de la pandemia de COVID-19 en la familia y la salud mental*”. Revista Salud Problema, pp. 79-88.
- Galeano, E. (2014). *Estrategias de investigación social cualitativa. El giro en la mirada*. La Carreta Editores.
- Giddens, A. (1995), *Politics, sociology and social theory*, Stanford, CA: Stanford University Press. Versión en español: (s.d.), Política, Anthony Giddens sociología y teoría social: reflexiones sobre el pensamiento social clásico y contemporáneo, Barcelona: Paidós.
- Heller, A. (1987). *Sociología de la vida cotidiana*. Barcelona: Ediciones Península.
- Iranzo, C. y Leite, M. (2006). *La subcontratación laboral en América Latina*. En De la Garza, E. Teorías sociales y estudios del trabajo: nuevos enfoques. UAM/Anthropos. pp. 268-288. Capítulo XIII. Laurell, A. (1982) “La Salud-Enfermedad como proceso social”. Cuadernos Médicos Sociales N° 19. [En línea] Disponible en <https://red.amr.org.ar/wp-content/uploads/sites/3/2015/10/n19a061.pdf> >
- Montes, L. y Carrillo, M. (2018). “Carga de trabajo y control sobre el proceso de trabajo en una empresa de autopartes. La percepción de los trabajadores”. En Salinas, Uribe y Carrillo, El mundo del trabajo: realidades, desafíos y oportunidades. 71-87. Universidad Autónoma de Querétaro.
- Neffa, J. (2003). *Reflexiones acerca de la naturaleza y significación del trabajo humano*. 6° Congreso nacional de Estudios del Trabajo: Los trabajadores y el trabajo en la crisis. [PDF].
- Neffa, J. (2003). “*El trabajo humano, contribuciones al estudio de un valor que permanece*”. CEIL-PIETTE CONICET [PDF]
- Neffa, J. (2015). Los riesgos psicosociales en el trabajo: contribución a su estudio. 1a edición. Ciudad Autónoma de Buenos Aires, La Plata: Centro de Estudios e Investigaciones Laborales - CEIL-CONICET. 425-522 Libro Digital [PDF].
- Noriega, M. (1989). “*El trabajo, sus riesgos y la salud*” En M. Noriega. En defensa de la salud en el trabajo pp. 5-12. México SITUAM.
- Organización Internacional del Trabajo (2021). “*Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo. Tendencias.*” [PDF] <https://www.ilo.org/global/lang-es/index.htm>

- Osorio, J. (2004). *“El estado en el centro de la mundialización. La sociedad civil y el asunto del poder”*. Fondo de Cultura Económica.
- Sandoval, J.; Martínez, S. y Jarillo, E. (2020). *“Determinantes o determinación social en la comprensión de la salud enfermedad. Una reflexión necesaria”*. Revista Salud Problema 14(27), pp. 139-156.
- Sennett, R. (2000). *La Corrosión del Carácter, las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. Editorial Anagrama.
- World Federation of Direct Selling Associations (1 de mayo de 2022). World Federation of Direct Selling Associations. Obtenido del sitio Web: <https://wfdsa.org>



### Capítulo 3. El trabajo artesanal actual: un enfoque sistémico desde la tradición y la espiritualidad

Alejandro Francisco Islas Trejo<sup>1</sup>

Marja Teresita González Juárez<sup>2</sup>

Carlos León Salazar<sup>3</sup>

#### Resumen

El objetivo de este artículo es analizar el concepto de Trabajo Artesanal en la época actual. A partir de los procesos de reestructuración económica y el fenómeno de la pandemia mundial, se han producido cambios en algunas condiciones de esta actividad. La competencia en los mercados mundiales, la globalización y otros fenómenos han ocasionado <sup>25</sup> desafíos que afectan a la práctica artesanal, como la sobreexplotación de los recursos naturales, la falta de reconocimiento cultural en los productos, un descenso en la comercialización y en el turismo, entre otros. Estos desafíos llevan a replantear la categoría de trabajo artesanal desde lo tradicional hacia la comprensión en la época contemporánea. Dichos cambios podrían modificar los procesos de trabajo que, si bien se han mantenido desde la tradición, la herencia y la conservación del uso de herramientas no industrializadas, han experimentado también algunas modificaciones en sus manifestaciones tecnológicas, económicas, en lo individual y colectivo. Este trabajo se deriva de una investigación de campo en cuatro municipios: tres del estado de Querétaro y uno más del estado de Guanajuato. Se entrevistó a doce artesanos que trabajan la cartonería y artesanías con fibras vegetales. La estrategia metodológica aplicada en campo tiene características de una fenomenología hermenéutica, y las técnicas utilizadas fueron la observación participante y entrevistas a profundidad. Los resultados obtenidos sirven para encontrar semejanzas y diferencias en este tipo de trabajo y de esta

---

<sup>1</sup> Doctor en Estudios Multidisciplinarios sobre el Trabajo. Profesor-investigador en la Facultad de Psicología y Educación de la Universidad Autónoma de Querétaro. México. ORCID: <https://orcid.org/0009-0007-2096-9977> ; Correo: [alejandro.francisco.islas@uaq.mx](mailto:alejandro.francisco.islas@uaq.mx)

<sup>2</sup> Doctora en Administración. Adscripción: Facultad de Filosofía de la Universidad Autónoma de Querétaro. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3037-7450>

<sup>3</sup> Doctor en Estudios Sociales. Profesor-investigador en la Facultad de Filosofía de la Universidad Autónoma de Querétaro, México. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3028-0096>

manera poder comprender lo artesanal desde las perspectivas actuales y desde las estrategias de los artesanos para sostener su actividad.

**Palabras clave:** trabajo artesanal, cartonería, trabajo tradicional.

### **Introducción**

Este escrito se deriva de la investigación titulada: “El trabajo artesanal y la espiritualidad: una mirada a la salud integral en el mundo laboral”<sup>4</sup>, así como de la investigación documental: “Trabajo artesanal religioso y la ampliación del concepto de salud”<sup>5</sup>. En estas investigaciones se analizaron tres categorías que fueron: trabajo artesanal, salud integral y la espiritualidad en el trabajo. Dicha investigación se propuso como primer objetivo el de construir una definición para el trabajo artesanal actual, además de plantear objetivos referentes a la salud en el trabajo y el reconocimiento de las dimensiones espirituales en el mismo.

En este trabajo se pretende mostrar los hallazgos referentes al primer objetivo, así como analizar y discutir sobre la ampliación del concepto de trabajo artesanal, contextualizándolo dentro de la época actual, esto posibilita la comprensión de los nuevos estudios sobre el trabajo a través del análisis de lo artesanal y por medio de una mirada al territorio, el cual, posee características y elementos simbólicos que tienen las artesanías de carácter religioso.

La investigación tuvo el objetivo de elaborar una definición de trabajo artesanal, conjuntando la perspectiva tradicional con las características actuales. La primera perspectiva que se denomina Tradicional y abarca la práctica artesanal desde los orígenes de la cultura griega, la edad media, el renacimiento y la ilustración. Posteriormente se contrasta con lo actual, lo cual se considera desde la revolución industrial, el neoliberalismo y posteriormente la pandemia mundial de COVID.

---

<sup>4</sup> Tesis de Doctorado realizada por el estudiante Alejandro Francisco Islas Trejo y dirigida por la Doctora Marja González Juárez. Fue una investigación de campo que se llevó a cabo entre el 2019 y el 2022 en el programa de doctorado de Estudios Multidisciplinarios sobre el Trabajo del Labor Center de la Universidad Autónoma de Querétaro.

<sup>5</sup> Investigación con financiamiento interno, que contó con la participación de docentes de la Facultad de Psicología y Educación y de la Facultad de Filosofía de la Universidad Autónoma de Querétaro.

La construcción de la definición tradicional se conformó a partir de las características demográficas, culturales y gremiales del artesano, así como del proceso de trabajo, el valor simbólico y emocional que se imprime en la pieza que elabora. En cuanto a las primeras, se pueden encontrar que los artesanos aprendían el oficio por tradición, es decir, que se configuraba a través de la relación maestro-aprendiz, que, en la mayoría de los casos, se daba a partir de una estructura familiar y por medio del taller artesanal. Este aprendizaje se daba por observación y repetición, en la mayoría de los casos se acreditaba el saber pasados siete años de práctica. Tanto en el aprendizaje como en la elaboración y posterior comercialización de las artesanías, se fomentaban las relaciones cara a cara, así como el orgullo y el reconocimiento social del trabajo manual.

En cuanto al proceso de trabajo, la elaboración era manual, sin el empleo de maquinaria industrial o fabril y con la utilización de algunas herramientas construidas por el mismo artesano. Los insumos o materiales son tomados directamente de la naturaleza, sin atravesar por procesos industriales. En cuanto al valor simbólico, cada pieza es diferente y única, poseyendo un valor que alude a la cultura prevaleciente, e incluye elementos religiosos, cosmogónicos, cosmológicos, y fantásticos, venidos de la herencia y mediados por una tradición expresada en mitos, leyendas y creencias de los pueblos originarios.

A partir de la reestructuración económica en países de Latinoamérica, incluido México, se presentan características importantes en las economías nacionales que provocan una afectación en la microeconomía de los sujetos e inflación en los costos de vida de la población en general. El libre mercado, provoca que las grandes corporaciones internacionales se han asentado en los países en vías de desarrollo, buscando en ellos la mano de obra barata y costos bajos en la operatividad de las empresas.

El resultado de este fenómeno es, por un lado, producir empleos, que en la mayoría de los casos, poseen características de precariedad, pero también producen la afectación a comerciantes y trabajadores independientes, los cuales deben ahora competir con los productos manufacturados y producidos en serie y que se comercializan a bajo costo. Estos artículos se caracterizan por su producción en grandes cantidades y en menor tiempo, muchos de ellos podrían equipararse a los productos artesanales; sin embargo, estos productos en serie no poseen las características simbólicas de elaboración manual y de creatividad, de lo

único e irreplicable de lo artesanal, pero sí compiten con estos simulando la creación como mercancía souvenir.

La atención del modelo neoliberal privilegia e incentiva a la iniciativa privada, yendo en detrimento del Estado benefactor, lo cual provoca la incentivación de la inyección de capital extranjero, a través de la eliminación de los aranceles. Esto afecta directamente a la comunidad artesana, ya que el nuevo modelo reconoce a este sector como microindustria, y con esto, el artesano se toma como comerciante y microproductor de mercancías, lo cual lo coloca en un lugar como individuo que debe tener un registro ante la Secretaría de Economía, y ante el SAT, como un trabajador independiente. Según el FONART (INEGI, 2018), los artesanos se están agrupando para resistir la imposición como microempresarios con lo que se ven reducidos a la categoría de trabajador independiente eliminándolos de su identidad y autoinscripción como artesanos.

Lo anterior anima a reflexionar que lo artesanal está entrando en una nueva etapa y no puede ser nombrado a través de su categoría de tradicional únicamente, ya que las dinámicas del mercado internacional influyen y afectan directamente al reconocimiento de la actividad misma. La falta de reconocimiento desde lo macro se percibe en la parte simbólica, al desacreditar de forma indirecta a lo manual por considerarlo anticuado y poco útil comparado con las largas líneas de producción industrial (Reygadas, 2002).

Desde referentes como Novelo (2004), es pertinente reconocer la diferencia entre trabajo asalariado y lo artesanal, existiendo variaciones espacio-temporales y en los ritmos de producción: la modificación de la percepción del tiempo, al focalizarse en la tarea y remitirse a un presente eterno, no es compatible con el ritmo de vida acelerado en la fábrica.

La justificación de este trabajo, así como el intento de definir y comprender el trabajo artesanal en la época actual, se asienta no solo en el poder definirlo como el trabajo artesanal en el presente, sino tener la posibilidad de dignificarlo valorándolo al mismo nivel que el arte o la industria (Morris, 2018). Esto puede lograrse visibilizando las condiciones de trabajo, los efectos de la globalización en el gremio artesanal e identificando las estrategias de resistencia por parte de los artesanos al modelo neoliberal.

Las estrategias que se pudieron identificar en el trabajo de campo se relacionan con el intento de resistirse a los efectos que han dejado la industria y el sector de los servicios en

la economía de la región, así como aquellas afectaciones emocionales que son el resultado de la suspensión del turismo en el territorio.

Fue necesaria una investigación *in situ*, la cual pudo dar respuestas a la forma de vida de los artesanos, esto incluye el poder indagar sobre los posibles cambios en los ritmos de vida, los cambios culturales, los nuevos tiempos de trabajo, las modificaciones en los materiales y los efectos en la comercialización de dichos productos. Es a través de la voz de los mismos artesanos como se logró adentrarse en terrenos de la recuperación de su experiencia a partir del análisis de lo que Dejours (2015) denomina el Trabajo Vivo, el cual se produce a partir de una resistencia a las demandas de la estructura social.

Se parte también del supuesto de que lo artesanal podría ser una alternativa de trabajo que contrarreste algunos efectos nocivos que promueve el ritmo del modelo neoliberal, por ejemplo, los efectos de las enfermedades residuales producidas por un decaimiento silencioso y paulatino del bienestar, ocasionado por la aceleración de la vida en la época contemporánea. Se considera que el trabajo artesanal podría brindar otro tipo de satisfacciones por el trabajo más allá de las necesidades básicas o inmediatas, ya que podría aportar otros beneficios como el reconocimiento y autoreconocimiento, la mejora del bienestar subjetivo, el fomento de la creatividad y la remisión de algunas enfermedades. (Spinelli, 2016; Múnera, 2020).

Dentro de los aportes teóricos al fenómeno artesanal, tenemos a Giménez (1996), el cual identifica a lo artesanal como un conjunto de relaciones íntimas de personas congregadas y circunscritas por su trabajo. Asimismo, lo artesanal tiene la capacidad para ser percibido como unidad que ha sido atravesada por lo económico, político y cultural.

Otro importante aporte lo realiza Sennett (2009) en su obra *El Artesano*, la cual se centra en la producción simbólica de lo artesanal, cuyo principal objetivo es el de crear un producto que denote la identidad cultural a través de los procesos manuales continuos y con el uso de herramientas rudimentarias, aunque también se podrían incorporar en las épocas actuales, procesos de semiautomatización.

Por otro lado, Sennett (2009) refiere a los elementos afectivos que posibilitan la creación de los procesos y el producto del trabajo, estos elementos son la imaginación, el talento, el genio, lo creativo, entre otros. También, afirma que el Estado y las empresas van en detrimento de lo que el trabajador artesano es en sí mismo, obstaculizando la libertad de este, al considerar la obtención de ganancias como la única finalidad del trabajo.

Turok (2014) por su parte, retoma el asunto del uso de materias primas y su pureza en los entornos naturales, en los lugares en donde se tiene el taller y también en donde viven los artesanos. La finalidad cultural de estos productos artesanales va desde el ornato, lo ceremonial y también lo utilitario como la vestimenta y los utensilios domésticos. Otra de las características de lo artesanal es la casi nula importación de materias primas, así como el aprovechamiento de lo que el medio ambiente ofrece en cuestiones de clima, relieve, flora y fauna.

Todo lo anterior se incluye en la denominada cultura material, la cual además de las materias primas y herramientas rudimentarias obtenidas de la naturaleza, incluye elementos de la personalidad del artesano. Se reconoce como aspecto fundamental en el trabajo artesanal la técnica psicocorporal desarrollada, ejercitada y producida por la interconexión de las distintas partes del cuerpo, como las extremidades, el ojo y la cabeza, así como los movimientos repetitivos que se esquematizan con el ejercicio constante de los miembros corporales.

Morris (2018) propone el regreso a lo artesanal para la recuperación del orgullo y el autorreconocimiento ante el auge de lo tecnológico, lo cual se puede sintetizar en un intento de dignificación de lo artesanal, colocándolo más allá de un arte menor.

## **Método**

### *Procedimiento y diseño de la investigación*

Para la investigación se planteó una estrategia en varias fases, las cuales tuvieron como aproximación desde el enfoque cualitativo, el cual se centró en el diálogo con los artesanos y sus familias, así como la observación participante en sus talleres y en su vida cotidiana. Lo anterior con la intención de explorar lo artesanal desde sus manifestaciones vivenciales, sentires y contextos actuales.

La perspectiva cualitativa permitió observar la organización del trabajo, las estrategias de resistencia, y una mirada desde los talleres, el contexto familiar, la acción comunitaria, la mejora de la salud y la vivencia del trabajo artesanal actual en general.

La especificidad de lo cualitativo se encuentra en la aproximación fenomenológica, ya que este enfoque metodológico posibilita un contacto directo y la observación de la

vivencia desde dentro, es decir, desde lo emic, en donde el observador adquiere los esquemas culturales y no los juzga desde un ámbito académico o científico sin antes producir el saber desde los sujetos mismos, es lo que los fenomenólogos consideran el contacto con la cosa misma sin presupuestos ni teorías. Esto quiere decir, describir lo que se da solo en la proporción en la que se da. Así, observar los fenómenos como ocurren dentro del marco de referencia de los artesanos mismos sin intervención previa de los conceptos de referencia antropológicos, psicologistas o historicistas (Taylor y Bodgan, 2000)

Dentro de la estrategia fenomenológica, se contempló un segundo momento denominado Fenomenografía, la cual recuperó elementos hermenéuticos, con la intención de develar significados culturales e intencionalidades de los participantes, observando el territorio, integrando sujeto, cultura y naturaleza.

En el tercer momento se ordenaron los datos obtenidos, integrando en cuatro grandes áreas de exploración: el sujeto, la cultura, el trabajo y la salud. Lo anterior a partir del modelo de la teoría integral de los cuatro cuadrantes propuesta por Ken Wilber, el cual funge, por un lado, como marco teórico que posibilita la comprensión de lo artesanal, pero también como parte de la estrategia metodológica como fenomenografía (Wilber, 2008).

Esta teoría surge a partir de la necesidad de comprender distintas disciplinas y observar la complejidad de los fenómenos desde la interconexión de estos, dando lugar a diferentes niveles y dimensiones que incluyen la materia, la mente, el cuerpo, la cultura y la sociedad.

La técnica cualitativa empleada fue la entrevista abierta, semiestructurada y a profundidad para poder acceder a la esencia del fenómeno o eidos (Martínez, 2010). También, es importante reconocer lo valioso de estas aproximaciones para poder adentrarse a ese presente vivo, el cual es el objetivo de investigación para el fenómeno artesanal.

Por medio de la estrategia metodológica se retomaron factores temporales, espaciales, relacionales, comunitarios y corporales para comprender el espacio-territorio en donde se presenta el trabajo artesanal actual. En el vaciado de los datos, se aplicó una tabla de reducción fenomenológica, propuesta para transcribir el testimonio de los entrevistados, esto para poder construir lo que se conoce como unidades temáticas, después reducir a enunciados más breves para poder reconocer los temas centrales y transformarlos en lenguaje

compresible (Martínez, 2010), la cual sintetiza la información obtenida, que a su vez fue ordenada por los cuatro cuadrantes.

Cabe señalar que las entrevistas fueron aplicadas tanto presenciales como a distancia, utilizando así también la etnografía virtual, a través del uso de medios electrónicos como Zoom y WhatsApp. La etnografía virtual también se utilizó para poder investigar en plena pandemia algunas de las condiciones de los artesanos, desde foros, redes sociales, documentales y reportajes en línea.

### **Participantes**

La elección de la muestra se dio a partir de la interacción con trabajadores artesanales de cuatro municipios; tres de ellos pertenecientes al estado de Querétaro, que fueron Huimilpan, Cadereyta y El Marqués; y se observó un caso en San José Iturbide, en el estado de Guanajuato. Se eligieron estos sitios y a los participantes por su cultura, relevancia, experiencia y tradición artesanal, ya que cumplieron con el perfil planteado, que fue el de la elaboración artesanal de mascarería, juguetes de cartón y arreglos de fibras vegetales con motivos religiosos para las festividades de la Semana Santa.

El perfil de los entrevistados se eligió por su experiencia, reconocimiento social, la tradición familiar en un taller de artesanos, la influencia de su trabajo para la región, etcétera. La selección de los sujetos fue a partir de la antigüedad dedicada al trabajo artesanal y la tradición familiar, aplicándose un total de doce entrevistas entre los meses de marzo, abril y mayo del año 2021.

### **Instrumento**

La entrevista se aplicó en dos momentos, con preguntas abiertas y semiestructuradas. En el primero momento, se recabaron datos demográficos de los artesanos como la edad, el género, actividades económicas, etcétera.

En un segundo momento se abordaron los constructos que sostienen la investigación, las tres temáticas consideradas son: trabajo artesanal, salud y espiritualidad, cada una de ellas, correspondiente a una sección. En este segundo momento, se indagó específicamente en el rubro de trabajo artesanal, sus características, los elementos y materiales que lo constituyen,



así como las influencias personales y familiares que contribuyeron con el inicio de lo artesanal en los sujetos. También, se investigó sobre los antecedentes que iniciaron el trabajo artesanal en la región, la descripción del proceso de trabajo, la organización del trabajo, los riesgos psicosociales del mismo, la comercialización, etcétera.

La segunda y tercera sección se refiere a la salud y a la espiritualidad respectivamente, lo anterior como elementos ordenadores relacionales que conectan lo artesanal, con una experiencia en salud y una mediación con el tema de lo espiritual<sup>6</sup>.

### **Ética de la Investigación**

En cuanto a las consideraciones éticas, se dio a partir del consentimiento informado por parte de los artesanos, mismo que especificaba los propósitos de investigación, los objetivos y la forma de aplicación, también, se especificaron los fines académicos y de divulgación hacia los cuales se dirige este trabajo. Se contó con el consentimiento de publicación de nombres, información proporcionada e imágenes.

### **Análisis de los Datos**

Se analizó la información obtenida en las entrevistas ordenándola a partir de conceptos teóricos y categorías que pudieron brindar un adecuado manejo de la información. Las categorías propuestas fueron colocadas en cada uno de los cuadrantes representados por las tres dimensiones o constructos utilizados.

Las respuestas se ordenaron en cuatro dimensiones: biológica, espiritual, cultural y social. Esta clasificación sigue el modelo de la teoría integral y fue de gran ayuda para ordenar cada constructo y la influencia de este en cada una de estas dimensiones, las cuales se conocen como: individual-interior, individual-exterior, colectivo-interior y colectivo-exterior. El primer cuadrante se denominará dimensión espiritual; el segundo, dimensión biológica; el tercero, dimensión cultural y el último, dimensión social para cuestiones de esta investigación (Wilber, 2008).

---

<sup>6</sup> Este tema se desarrolla en la tesis que dio pie a este artículo, pero se trabaja aparte para efectos de este mismo escrito.

## Resultados

La información recolectada en el trabajo de campo se obtuvo de la siguiente manera: se aplicaron 16 entrevistas presenciales a 13 hombres y 3 mujeres. 14 de esas entrevistas fueron dirigidas a trabajadores artesanales manuales y dos más a trabajadoras comunitarias no artesanas, las cuales eran encargadas de otros trabajos como el doméstico y de organización de festividades religiosas. Las entrevistas aplicadas se distribuyeron de la siguiente forma: El Marqués (1 caso), Cadereyta (7 casos) San José Iturbide (1 caso), Huimilpan (7 casos).

Se dividieron los hallazgos en dos categorías, las cuales fueron: los elementos materiales y los elementos simbólicos del trabajo.

En cuanto a los elementos materiales, se encontró que los artesanos creaban productos como máscaras, objetos sagrados, pinturas, esculturas, pirotecnia y juguetes. Los materiales que utilizan son: cola, "Resistol", barro, henequén, desperdicios, mezclilla, pinturas vegetales (café), pinturas de agua y aceite, cuernos de animales, alambre, periódico, carrizo, papel kraft, papel de china y yeso.

La duración de elaboración de las piezas fue desde una semana a mes y medio de trabajo, para las máscaras y 1.5 horas para las crucitas, bastones y arcos con las fibras vegetales.

En relación con la comercialización y la activación económica del territorio, se encontró que cuatro familias vendían los productos obteniendo un ingreso que iba desde los trescientos a los tres mil pesos por cada uno. Doce personas no comercializaban sus artesanías. En cuanto a la utilización de tecnologías de la información y redes sociales, solo un caso comercializaba a nivel local, nacional e internacional por medio de subastas en internet.

Por su parte, la presencia de los elementos simbólicos se clasificó en los siguientes apartados:

- 1). Satisfacciones, como lo son: el reconocimiento social, prestigio, ser observado, orgullo, mejor manejo del tiempo, creatividad, expresión emocional, sensación de bienestar y liberación emocional.
- 2). Obstáculos, como lo son: la pandemia de COVID, problemas con autoridades de gobierno, exceso de burocracia para la realización de las festividades y, sobre todo, falta de apoyos en cuestiones de difusión. También se encontraron problemas de comunicación en la organización del trabajo, usurpación de la autoría de las artesanías por parte de otros grupos y municipios cercanos,

regateo en la venta, dificultad de comercialización por no ser un producto de primera necesidad y por último, accidentes de trabajo.

### Discusión

La comprensión de lo artesanal actual posee sus propias características, pero no es ajena en su estructura tradicional. Algunos autores como Novelo (2004), Morris (2018) y Sennett (2009) mencionan las características del trabajo artesanal tradicional. Dentro de estas se encuentran: lo manual, las relaciones cara a cara, la tradición empírica, el oficio del maestro artesano, la relación de este con los aprendices y la nula intervención de procesos industriales en la fabricación de objetos artesanales.

En el caso de la investigación realizada, los artesanos conservan la tradición a partir de estas mismas características. Existen algunas modificaciones con materiales industrializados, específicamente en los pegamentos, los cuales son del tipo “Resistol”; también, algunas pinturas que, en lugar de colores vegetales, son pinturas acrílicas comerciales e industrializadas. En cuanto a la organización del trabajo, los talleres son caseros, continúa la carencia de procesos de industrialización, así como la ausencia de tecnologías modernas para la producción. Se siguen conservando elementos naturales como el aire, el sol, la tierra y el agua para la elaboración de las artesanías.

En el caso de El Doctor, Cadereyta, solamente uno de los cuatro sujetos artesanos entrevistados comercializa las máscaras, en los otros tres casos, las máscaras se realizan con fines lúdicos, recreativos y culturales. Es significativo que estos casos son los que manifiestan la falta de apoyo por parte de las autoridades, ya que consideran que su comunidad está olvidada.

En los casos de El Marqués y San José Iturbide, los artesanos están en el centro de los municipios, el primero pertenece a la zona metropolitana de la ciudad de Querétaro, debido a esto su localización posibilita la visualización de su trabajo, siendo considerado como símbolo representativo de la fiesta patronal de La Cañada, lo mismo ocurre con el municipio de San José Iturbide, donde la cercanía a periódicos locales, instituciones educativas, agencias turísticas y gubernamentales, posibilita su reconocimiento, reputación elevada como artesanía.

Las distintas localidades pertenecientes al territorio, son determinadas por su ubicación geográfica, ya que a mayor cercanía con zonas urbanas las artesanías se comercializan, y las localidades más alejadas tienen funciones distintas a las meramente económicas, como lo son el trabajo comunitario o la apreciación artística de la artesanía como elemento religioso.

Desde los resultados obtenidos, se brindan elementos para integrar una definición operativa del trabajo artesanal actual o contemporáneo, la cual contiene las características ancestrales de lo tradicional, pero con estrategias de resistencia por parte de los sujetos. Temas como la economía, difusión, la necesidad de reconocimiento por parte del sistema social, y por la utilización de plataformas digitales para difundir los productos, están presentes, aunque en aproximadamente el ochenta por ciento de los casos, los artesanos no hacen de la actividad artesanal su principal fuente de ingresos económicos.

Las características del Trabajo Artesanal actual hacen extensivo el círculo de producción y el proceso de trabajo, ya que se extiende a dos grandes necesidades: a lo familiar y a lo comunitario. En cuanto a las necesidades actuales, se encontró primero la difusión, la cual se subsana a partir de la promoción y comercialización a través de internet, ahora el trabajo artesanal adquiere características de la era de la información, situación que resolvió parte del problema de la falta de turismo en el COVID.

Otra característica es la pertinencia de congregarse en gremios y en sindicatos, aunque no es el caso de los sujetos entrevistados, la etnografía digital mostró la existencia de movimientos consolidados que han generado conciencia acerca del reconocimiento del trabajo artesanal.

Sin embargo, lo más significativo es que permanecen los tipos de trabajos no clásicos ni de servicios al cliente, los cuales no pertenecen a las características del empleo o autoempleo, ya que la mayoría de entrevistados realizan el trabajo sin una utilidad económica.

En cuanto a un análisis global, podríamos identificar al trabajo artesanal actual como un fenómeno de hibridación, dicha característica es propia de la posmodernidad, ya que posee una implicación de lo retro (lo artesanal tradicional) con lo progresivo (artesanal actual). Lo posmoderno es el traspaso de los límites y el movimiento cíclico entre lo pasado y lo actual,

como un movimiento que se retroalimenta para convertirse en retroprogresivo (Pániker, 2006).

Lo anterior reconoce lo cambiante e indefinido de los fenómenos, después de pasar a una diferenciación y posteriormente a un logro de integración, para lo cual se presenta el “origen” (lo tradicional), y la comprensión de lo actual mediante la descomposición y el pluralismo de las partes. Lo artesanal es un fenómeno que trasciende localidades y su práctica es atemporal, se basa en un eterno presente caracterizado por el crear, en donde el creador y lo creado se funden en una misma experiencia.

14

### Conflicto de intereses

Los autores y la autora de este trabajo declaran que no existe conflicto de intereses.

### Financiamiento

Este artículo se deriva de la investigación: Trabajo artesanal religioso y la ampliación del concepto de salud, que contó con financiamiento interno de la Universidad Autónoma de Querétaro.

### Agradecimientos

La elaboración de este escrito no hubiera sido posible sin el apoyo del Labor Center de la Facultad de Psicología y Educación de la Universidad Autónoma de Querétaro. Agradecemos también a los artesanos y artesanas, quienes fungieron como informantes clave para la obtención de los datos que respaldan la investigación denominada El Trabajo Artesanal y la Espiritualidad: Una mirada a la Salud Integral en el Mundo Laboral, de la cual se desprende esta publicación.

### Referencias

- Dejours, C. (2015). El sufrimiento en el trabajo. Ed. Topia.
- Giménez, G. (1996). Territorio y cultura. Estudios sobre las culturas contemporáneas vol. II, núm. 4 diciembre 1996, 9-30.

- INEGI. (2018). Artesanos y artesanías una perspectiva económica. INEGI/FONART.
- Martínez, M. (2010). Ciencia y arte en la metodología cualitativa. Trillas.
- Morris, W. (2018). Las artes menores. Ed. Centellas.
- Múnera, M. (2020). Artesanos de la salud: un concepto para pensar el hacer de campesinos sabedores en el norte de Antioquia. *Anthropologica*, 1-24.
- Novelo, V. (2004). La fuerza del trabajo artesanal en la industria mexicana. Simposio “La historia económica en la perspectiva arqueológico-industrial” (págs. 2-18). D.F: CIESAS, D.F. / Cencadar.
- Pániker, S. (2006). Ensayos retroprogresivos. Barcelona: Ed. Kairós.
- Reygadas, L. (2002). Producción simbólica y producción material: metáforas y conceptos en torno a la cultura del trabajo. *Nueva Antropología*, vol. XVIII, núm. 60, 101-119.
- Sennett, R. (2009). El artesano. Barcelona: Ed. Anagrama.
- Spinelli, H. (2016). Volver a pensar en salud. *Salud colectiva*, 149-171.
- Taylor, S., y Bodgan, R. (2000). Introducción a los métodos cualitativos de investigación. Ed. Paidós.
- Turok (2014). *Análisis social de los artesanos y artesanos en Latinoamérica*. Revista del Centro
- Wilber, K. (2008). La visión Integral. Barcelona: Kairós.

## Capítulo 4. El teletrabajo. Una mirada desde el teletrabajador

Yael Enrique Alvirde Uribe<sup>1</sup>

María Guadalupe Ordaz Cervantes<sup>2</sup>

### Resumen

El teletrabajo es una modalidad que ha tomado auge en los últimos años, lo que implica una transformación dinámica en varias dimensiones: en primer lugar, la regulación que enmarca el proceso de trabajo desde el ámbito legal; en segundo lugar, la organización y el proceso de trabajo que genera cambios en los métodos de trabajo y de control sobre el mismo y con ello, la transformación de los espacios para ejecutarlo. Por otro lado, el trabajador se ve influenciado en el desarrollo de nuevas habilidades subjetivas que permiten alinearse al cumplimiento de los objetivos de la organización desde un espacio distinto que imbrica lo personal y lo laboral, poniendo en evidencia cómo es el vivir la transformación de los procesos de trabajo en su vida cotidiana. Con lo anterior nos preguntamos: ¿Cómo se experimenta la transición del proceso de trabajo presencial al teletrabajo y qué impactos tiene en el trabajador? y ¿Cómo impacta la modificación legal del teletrabajo a las organizaciones y a los trabajadores? Por ello, se realizó un estudio de caso tipo cualitativo con el objetivo de analizar a profundidad la experiencia del teletrabajador. Se analizó a la unidad de proyectos especiales de una Asociación Civil (AC) encargada de vincular universidades e instituciones de educación superior. Las técnicas utilizadas fueron: entrevistas, listas de cotejo, observación sistemática e investigación documental. En este estudio, los resultados preliminares han mostrado que el teletrabajo trasciende en la vida cotidiana del trabajador, generando un entrelazamiento entre las responsabilidades personales con las demandas laborales.

**Palabras clave:** teletrabajo, teletrabajador, proceso de trabajo y vida cotidiana.

---

<sup>1</sup> Maestro en Estudios Multidisciplinarios Sobre el Trabajo. Adscripción: Centro Laboral de la Universidad Autónoma de Querétaro, México. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1233-1248>

<sup>2</sup> Doctora en Ciencias Sociales. Profesora-investigadora del Tecnológico Nacional de México / ITS de Purísima del Rincón, México. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8041-7126>

## Introducción

El teletrabajo comenzó en la década de los setenta con la introducción de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC's) a los procesos de trabajo, de tal manera que, esta dinámica ha adquirido múltiples formas de adaptación de acuerdo con las necesidades de las organizaciones y de las tecnologías disponibles, impulsando el desarrollo de herramientas técnicas y estratégicas de las organizaciones y de los trabajadores, para constituirse en espacios diversos y no solo en un centro de trabajo, lo cual implica desafíos para la implementación, regulación y el control del mismo (Ávila, 2013).

En 2020 la Organización Mundial de la Salud (OMS) declaró emergencia sanitaria de salud pública internacional al COVID-19 e informó las características de la nueva enfermedad y su alto nivel de contagio. En ese mismo sentido, en México, se publicó en el Diario Oficial de la Federación (Secretaría de Gobernación) el acuerdo PUB/30/04/2020.02 donde se exhorta a la población mexicana que no participaba en actividades laborales esenciales a cumplir resguardo domiciliario (Secretaría de Gobernación, 2020). Por su parte, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) presentó la “Guía para implementar el teletrabajo en los centros laborales”, en el marco de las acciones para enfrentar el COVID-19”, enfatizando la transformación organizacional y del trabajo. Esto implicaba una limitante debido a que en la reforma laboral del 2012 de la Ley Federal del Trabajo (LFT) en el artículo 311 capítulo XII, se caracteriza el teletrabajo como un “trabajo a domicilio que se realiza a distancia utilizando tecnologías de la información y la comunicación” (Secretaría de Gobernación, 2020).

Para el 2021, en México, tras la creciente transformación de procesos de trabajo presencial a teletrabajo, las recomendaciones de la OIT para la regulación del teletrabajo y la pugna de la sociedad civil, de académicos y algunos legisladores, se realizó la modificación al artículo 311 y se adicionó el capítulo XII bis a LFT donde se incorporan los requerimientos materiales, obligaciones patronales y características de contratación (Secretaría de Gobernación, 2021). A mediados del 2022 surge la iniciativa de Proyecto de Norma Oficial Mexicana PROY-NOM-037-STPS-22 Teletrabajo.

Los elementos estructurales para la realización del teletrabajo en las organizaciones permiten el control del proceso de trabajo a distancia, con características específicas del tipo de tecnología a utilizar, el espacio donde se desempeña el trabajo y el tipo de contratación de acuerdo con las múltiples variables de los procesos de trabajo (Osio, 2010).



Por lo anterior, nos preguntamos: ¿Qué pasa desde la perspectiva del trabajador y cómo vive el cambio al teletrabajo? A lo que suponemos que la configuración de un espacio para teletrabajar implica retos personales en consideración a sus recursos y condiciones para transformar un espacio que no está destinado a cumplir dicha función y donde se busca contar con todos los elementos necesarios para realizar las actividades laborales relacionadas. De la Garza (2011) expone que el proceso de trabajo no solo se compone de la actividad a realizar, sino del conjunto de elementos y actores que condicionan o se entrelazan de manera directa o indirecta en la actividad. Es decir, el trabajo presencial responde a un espacio controlado derivado de la estrategia organizacional; en caso contrario, el teletrabajo se realiza en un espacio privado concedido por el teletrabajador en donde se reconfiguran sus dinámicas, lo cual implican una resignificación y transformación del espacio personal (Jiménez M., Jiménez G, y Bravo, 2019), de sus prácticas, de los recursos en su espacio, del control de las actividades, de las interferencias del espacio y del control del proceso de trabajo.

Por tal, es necesario realizar estudios a profundidad en consideración a las nuevas formas laborales y sus repercusiones venidas de una estrategia organizacional que está en constante cambio. Por ello, fue necesario revisar los antecedentes del teletrabajo y literatura sobre la vida cotidiana, para comprender el fenómeno desde la experiencia de los teletrabajadores insertos en la AC en periodo de cierre empresarial.

Para lograr los objetivos, se realizó una investigación cualitativa con herramientas de recolección de datos comparadas y trianguladas, esto produjo resultados cercanos a la experiencia de vida del teletrabajador que impulsados por la estructura normativa, venida de una contingencia, tomada por la empresa y a su vez reestructurada en la operación produjo cambios en la vida cotidiana de los trabajadores que se acinaron en su casa.

### **El teletrabajo y el personal teletrabajador**

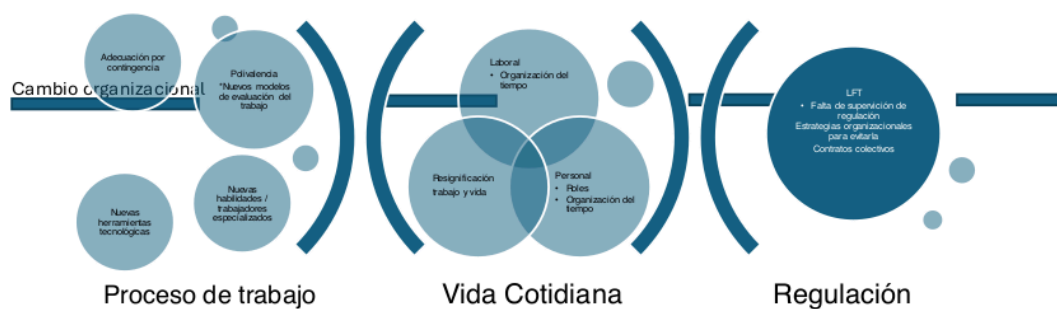
Desde la propuesta de Nilles en los años setenta de llevar el trabajo al trabajador, el teletrabajo representó un nuevo paradigma (Nilles, 1975). Esta forma de trabajar implicó desafíos para las organizaciones, lo cual fue abordado desde los estudios de organizaciones con variables cuantificables (Huws et al., 1990; Duxbury et al., 1992; Tomaskovic et al., 1993; Ruppel & Harrington, 1995), poco después surgen nuevos estudios que derivaron en variadas formas de desempeñarlo (Gray et al., 1993; Daniels et al., 2001; Osio, 2010;

Escalante et al., 2005; Lenguita, 2009). También está el grupo que enfatizó la búsqueda de beneficios de esta modalidad (Bloom & Roberts, 2015; ECaTT, 2000; Ávila 2013). Por su parte, en América Latina el teletrabajo se aborda desde la sociología del trabajo con enfoques cualitativos de las organizaciones (Lenguita, 2009; Martínez et al., 2017) y cuantitativos como en sus orígenes (Guzmán & Abreo, 2017; Aquije, 2018; López, 2010). La última oleada de estudios es observada de manera contingente, derivada de la pandemia del COVID-19 enfatizando en los impactos y beneficios que esta modalidad genera (Santillán, 2020; Salinas et al., 2020; Steele, 2020; Neffa 2021; OIT, 2022).

Entonces, caracterizar a los teletrabajadores en esta actividad es normativamente complejo y conceptualmente difuso. Neffa (2021) enfatiza ciertas características del personal, él lo define como trabajo remoto a distancia conectado (TRADC), donde el proceso de trabajo independientemente de la actividad y la locación tiene la característica de estar conectado a una red, ya sea intermitente o permanente. Por otro lado, Osio (2010) propone que la función del teletrabajador se diferencia de acuerdo con el espacio y con el tipo de contratación. Con lo anterior, concluimos que los teletrabajadores son los que tienen un contrato fijo con tiempo completo en trabajo a distancia o en su caso híbrido, pero con mayor tiempo de trabajo fuera de su centro de la organización.

**[Formador: por favor, trazar la siguiente figura]**

**Figura 1.** Resultado por dimensiones



Fuente: elaboración propia

### **Proceso de trabajo en la vida cotidiana**

De la Garza (2011) menciona que el proceso de trabajo no solo está situado en la actividad realizada, sino en todos los elementos y actores que interactúan para efectuarlo; de esta manera propone el concepto de proceso de trabajo ampliado. Así mismo Neffa (2021) menciona que el proceso de trabajo debe de ser visto desde todas las aristas, debido a que brinda condiciones que impactan en el trabajador, en las dimensiones físicas, psíquicas y mentales.

Con lo anterior, Heller (1977) menciona que en la vida cotidiana se apropia el sistema de hábitos y técnicas característicos que garantizan el éxito de una determinada actividad, donde cada uno de los sujetos cuenta con actitudes, cualidades y dificultades propias, que lo caracterizan. Por lo que, el espacio temporal permite dar cuenta de los cambios y las continuidades de los procesos de trabajo, de los trabajadores, de las organizaciones y de los espacios, debido a que cada uno, aunque comparta espacio y tiempo, no necesariamente comparte procesos de socialización, ideas de mundo, condiciones de género u otros aspectos, que los hacen pensar y actuar de distintas maneras (Solís O., Solís E., y Carrillo, 2018). Es necesario mencionar que en el teletrabajo la realidad familiar en pandemia es diferente a la realidad sin pandemia, es decir, estos cambios conducen a la reinterpretación del espacio de la vida cotidiana en cada momento.

### **Método**

La metodología para esta investigación es un estudio de caso, lo cual determina una preponderancia significativa en el enfoque cualitativo, con la finalidad de poder profundizar en cada uno de los elementos que lo componen, así como las relaciones que existen desde el cambio en la organización, el proceso de trabajo, la vida cotidiana y la normativa del teletrabajo en México.

Este estudio se realizó en una organización, en una Asociación Civil (AC) nacional que vincula Universidades e Instituciones de Educación Superior, en el departamento llamado Unidad de Proyectos Especiales (UPE), esta unidad se creó para hacer frente a la pandemia del COVID-19, transformando actividades de capacitación, educación continua y certificación de modalidad presencial a distancia.

### **Condiciones *in situ***

Debido a la pandemia, la AC creó la Unidad de Proyectos Especiales, la cual atiende la necesidad emergente de desarrollar los proyectos a distancia, lo que ocasionó, al finalizar la pandemia, que el personal tuviera incertidumbre sobre la forma de trabajar (presencial, híbrida o teletrabajo). Estos cambios en las condiciones laborales requerían adecuaciones en las actividades de investigación, pues el trabajo de campo se dio al concluir la pandemia, conjuntándose el cambio de dirección general de la AC, lo cual implicó un reto en la participación de los trabajadores, ya que la incertidumbre, de continuar en sus trabajos, se podría ver condicionada por intereses de la nueva dirección.

### **Participantes**

La muestra fue conformada por trabajadores del área de administración, sistemas, contabilidad, ventas y quienes coordinan los proyectos de la UPE, abarcando el 80%. De estos el 75% fueron mujeres y el resto hombres, el 41.6% es personal de confianza, el 33.3% de honorarios y el 25% sindicalizados. Entre los perfiles participantes fueron oficinistas (coordinadores, vendedores y personal de soporte operativo) con licenciatura el 72% y el 28% con maestría y antigüedad de tres a diecisiete años. Los participantes cuentan con una edad de treinta a cincuenta y nueve años.

### **Instrumentos**

Para realizar este estudio se emplearon tres métodos de recolección de datos, la 1) entrevista semiestructurada, 2) una lista de cotejo y 3) la observación sistemática, buscando una triangulación efectiva de datos para observar convergencias y discrepancias. La primera es un instrumento profundo de preguntas que se basa en tres ejes: el proceso de trabajo, la regulación y el teletrabajador. La segunda, se basa en la validación de las características con las cuales se desempeña el teletrabajo de acuerdo a las propuestas de la OIT y la STPS y la tercera, que busca una observación en el estado natural de los sujetos con una profundidad mayor. La triangulación entre herramientas nos permitió validar la información debido a que los tres abordan los mismos elementos.

La matriz analítica para este estudio es la tabla 1.

**Tabla 1. Matriz analítica**

Elementos	Dimensión transversal	Dimensión macro	Dimensión meso	Dimensión micro
Categoría	Cambio organizacional (Van de Ven y Poole 1995 & Tsoukas y Chia, 2002)	Regulación del trabajo	Proceso de trabajo ampliado (De la Garza 2011)	Vida cotidiana (Heller, 1977; Solís, et al 2018)
Observable	Cambio organizacional (Van de Ven y Poole 1995 & Tsoukas y Chia, 2002)	LFT/OIT	Proceso de trabajo	El teletrabajador y su espacio
Técnica	Cambio organizacional (Van de Ven y Poole 1995 & Tsoukas y Chia, 2002)	Lista de Cotejo	Entrevista / Lista de cotejo	Entrevista/ Lista de Cotejo/ Observación sistémica

Fuente: elaboración propia.

De acuerdo con la matriz, en la dimensión macro, situamos *la regulación del trabajo*, debido a que somete a la organización en reglamentación y operación, en función de las obligaciones legales. En el segundo nivel, *el proceso de trabajo*, ya que este determina el tipo de actividad, la intensidad y su control, así como los elementos que interactúan para el cumplimiento de las actividades y en el tercer nivel, *la vida cotidiana del trabajador*, la importancia de la vida cotidiana del trabajador, donde el trabajo y lo personal se entrelazan para realizar ambas actividades. Por último, como eje transversal, se plantea *el cambio organizacional* como el ajuste de la organización a la modalidad, la cual es modificada por la regulación y, a su vez, cambia el proceso de trabajo y la vida cotidiana del y la trabajadora.

Los datos fueron tratados por la técnica analítica sintética pues mediante un procedimiento lógico que al descomponer, todo en sus partes y cualidades, en sus múltiples relaciones, propiedades y componentes, permiten estudiar el comportamiento de cada parte (Rodríguez & Pérez, 2017).

### **Consideraciones éticas de la investigación**

Durante la investigación, se tomaron rigurosas consideraciones éticas para garantizar el respeto y el bienestar de los participantes. Todos los participantes fueron informados sobre

los objetivos y los procedimientos del estudio. Se obtuvo el consentimiento informado de cada participante, asegurando su pleno entendimiento y voluntad para participar en el estudio. Además, se garantizó la confidencialidad y el anonimato de los datos recopilados, protegiendo la privacidad de los participantes en todo momento.

## Resultados

Las organizaciones están en constante cambio, por ello es importante mencionar que la AC pasa por un proceso de cambio cada cuatro años, lo cual implica movimientos en la dirección de acuerdo con las necesidades que estén presentes en dicho periodo. En el periodo 2019-2023 la dirección se centraba en proponer nuevos modelos formativos de la educación 4.0 y hacer frente a la pandemia del COVID-19, lo cual representó un viraje direccional pronunciado que se encontraba fuera de la planeación de este periodo.

El cambio antes mencionado se debe a que la AC está sujeta a la Secretaría de Educación Pública (SEP), con actividades presenciales principalmente. No obstante, ante esta condición la AC, en el periodo de pandemia, realizó el “Plan de Continuidad de Operaciones” con diversas instituciones y organizaciones afiliadas sumando 104 planes de acción. Aunado a esto, dentro de su plataforma AC-TIC, creó el espacio “recursos digitales AC” donde se facilitan plataformas y recursos digitales para hacer frente a la contingencia. Pero ¿qué sucedió con sus trabajadores? Encontramos que al personal no se le capacitó para el teletrabajo, ni le asignaron recursos para desempeñar las actividades a distancia. Hasta abril del 2020 se dio capacitación breve para dar a conocer las nuevas modalidades de trabajo, así como los espacios virtuales de trabajo (plataformas). Ante esta situación se presenta la tabla dos, con los elementos relevantes de las características de las viviendas y recursos materiales que emplearon los trabajadores.

**Tabla 2. Resultados de vivienda y recursos materiales**

<b>Tipo</b>	<b>Resultados</b>	<b>Observación</b>
Tipo de vivienda	83.33% Departamentos 16.6% Casa independiente	
Hacinamiento (CEPAL, 2017)	25% Habitan tres o más personas por cuarto 75% menos de tres personas por cuarto.	
Espacio de trabajo	91.6% No contaban con un espacio destinado para trabajar desde casa	

Percepción del espacio de trabajo	8.4% Contaban con un espacio destinado para trabajar desde casa 83.3% Compartían espacio para teletrabajar 16.6% No compartían espacio para trabajar Generalmente ruidoso con pocas horas para trabajar adecuadamente. Generalmente tranquilo con pocas horas de ruido en el día.	
Recursos materiales	100% recursos propios para desempeñar sus actividades laborales.	La AC no brindó recursos a sus trabajadores para desempeñar sus actividades (Escritorios, sillas, equipo de cómputo, luz, agua e internet).
Esquemas de seguridad	100% no cuentan con esquemas de protección civil en sus espacios de trabajo.	(Extintores, detectores de humo, botiquín, puntos de encuentro, capacitación en combate de incendios, evacuación de inmuebles o primeros auxilios).

Fuente: elaboración propia

En relación con lo expuesto en la tabla dos “Resultados de vivienda y recursos materiales”, el cambio implicó desafíos para continuar con la actividad a distancia. En la presencialidad, el trabajo se establecía en un espacio definido, en la transición al teletrabajo se entrelazaron las condiciones materiales y sociales de cada persona. La mayor complejidad fue la convivencia de varias personas en el mismo espacio, pues todas transitaron el distanciamiento social. Otra complejidad manifiesta fue la administración de las tareas del hogar al mismo tiempo de lo laboral, a diferencia de la presencialidad que ahí sí se delimita el tiempo-espacio. Con esto no podemos decir que los retos se vivieron de la misma manera, ya que para algunos trabajadores esto les permitía rezurcir una conciliación trabajo-familia-vida personal y a otros les generaba doble o triple jornada de trabajo.

... ya quiero que regresemos al trabajo, o sea, si me gusta trabajar en la casa porque puedo cuidar a mis hijos, pero en la casa el trabajo es interminable, parece que recoges de un lado y se cae del otro, ... o que ya los niños vayan a la escuela y en ese tiempo poder hacer mi trabajo y el quehacer... (trabajador 1, comunicación personal)

En cuanto a los procesos de trabajo, la AC creó un espacio virtual llamado “Campus Virtual” para continuar ofreciendo su esquema de actividades y servicios. Este espacio virtual fue desarrollado por prestadores de servicios externos a la matrícula de trabajadores. El

campus virtual fue una transformación angular en los servicios que ofrecía la AC, ya que, ante la necesidad del distanciamiento, cambiaron las actividades de todos los trabajadores.

...en lo que se hacía la plataforma no trabajamos, estuve como tres meses sin hacer nada, porque no teníamos nada hecho para trabajar desde casa, para decirte que ni laptop teníamos, puras de escritorio y no nos las podíamos llevar, entonces no había forma. Hasta que terminaron la plataforma empezamos con nuevas actividades. (Empleado de ventas y difusión, comunicación personal).

Las organizaciones fueron obligadas a modificar sus procesos de trabajo y su tecnología lo que implicó adecuación y la contratación de nuevos colaboradores para generar la nueva plataforma virtual. Los trabajadores que continuaron se ajustaron a este cambio. Esto implicó resignificar los tiempos y los espacios para que pudieran operar de manera funcional. Ante esta situación y las propuestas por la STPS para implementarlo y regularlo, la organización no atendió la norma, pues no cumplió con las características establecidas para el teletrabajo.

### **Discusión y conclusión**

En consideración a los resultados podemos observar que el principal detonante para la transición y la experiencia de vida del teletrabajador no fue una estrategia organizacional de reestructuración voluntaria, sino que fue por requerimiento legal (regulación), y que detonó en una ventaja competitiva para la AC, donde el teletrabajo reestructuró a la organización desde los procesos de trabajo, impactando en la vida cotidiana de los trabajadores.

### **Regulación**

A partir del análisis de la información se observa que, la transición de trabajar de manera presencial al teletrabajo en el marco de la contingencia sanitaria fue por condiciones externas y estructurales, tal como lo plantea Van de Ven y Poole (1995). Por otro lado, Woodward (1981) menciona que el teletrabajo requiere emplear las TIC's como herramienta central y genera la necesidad de un nuevo espacio virtual de trabajo, que con la modificación a la LFT del artículo 311 del capítulo XII Bis del 2023 se mencionan especificaciones que deben



cumplir los empleadores y los teletrabajadores que en la AC no se aplicaron y se utilizaron discursos que justificaban que, al terminar la pandemia, regresarían a la modalidad de trabajo presencial.

### **Procesos de trabajo y teletrabajador(a)**

La transición al teletrabajo requiere cambios del trabajo y de la vida cotidiana. Heller (1977) menciona que es <sup>1</sup> una realidad que no está dada, sino que está dándose, lo que permite que el trabajador signifique y resignifique su espacio, sus dinámicas y roles que se imbrican de lo personal y lo laboral. Por lo que, comprender el teletrabajo, desde De la Garza (2011) implica reconocer un proceso o un tipo de trabajador, un conjunto de múltiples elementos, espaciotemporales, materiales y geoespaciales del teletrabajador y de la organización que les permita llevar a cabo el cumplimiento de objetivos. Es relevante visibilizar la centralidad del trabajador como lo propone Tsoukas y Chia (2002) donde <sup>1</sup> el compromiso de los miembros de las organizaciones es de suma importancia, debido a que esto permitirá que se cumplan o no los objetivos y la transición o permanencia de la modalidad.

Este acercamiento nos invita a realizar más investigación para comprender el fenómeno a profundidad y saber cómo se vive de manera diferente en cada trabajador y cada organización, lo cual implica dar cuenta de la complejidad para abordar el fenómeno del teletrabajo, no solo visto desde un modelo de aplicación o guías para implementarlo, sino una estrategia robusta que implica cambios en el trabajador y en la organización.

### **Conflicto de intereses**

El y la autora declaran que no existe conflicto de intereses. En el proceso de investigación llevado a cabo para este estudio, se ha prestado una atención meticulosa a la identificación y mitigación de posibles conflictos de interés. Se ha garantizado la transparencia y la integridad en todas las etapas del proceso investigativo. Además, se han adoptado medidas rigurosas para evitar cualquier influencia indebida que pudiera sesgar los hallazgos o comprometer la objetividad del análisis.

### **Referencias**

- Aquije, C. (2018). Home office as a strategy for organizational motivation and efficiency. *Palermo Business Review*, 337-351.
- Ávila, W. (2013). Hacia una reflexión histórica de las TIC. *Hallazgos*, 213-233.
- Bloom, N., y Roberts, J. (15 de enero de 2015). A Working from Home Experiment Shows High Performers Like It Better. Obtenido de Harvard Business Review: <https://hbr.org/2015/01/a-working-from-home-experiment-shows-high-performers-like-it-better?language=es>
- CEPAL. (2017). Indicadores no monetarios de pobreza: Avances y desafíos para su medición. Santiago de Chile: CEPAL.
- Daniels, K., Lamond, D., y Standen, P. (2001). Teleworking: frameworks for organizational research. *Journal of Management Studies*, 46-59.
- De la Garza, E. (2011). La revitalización del debate del proceso de trabajo. *Revista Latinoamericana de Estudios do Trabalho*, 7-35.
- Duxbury, L., Higgins, C., y Mills, S. (1992). After-hours Telecommuting and work-family conflict: A comparative analysis. *Information systems research*, 173-190.
- ECaTT. (2000). Benchmarking Progression New Ways of Working and New forms of Business across Europe. IST Programme, 313.
- Escalante, Z., Cendrés, J., y Urdaneta, E. (2005). El teletrabajo y sus implicaciones legales en el estado Zulia. *Télématique*, 1-28.
- Gray, M., Hodson, N., y Gordon, G. (1993). *Teleworking Explained*. John Wiley & Sons Ltd.
- Guzmán, A., y Abreo, C. (2017). Las habilidades del teletrabajador para la competitividad. *Forum empresarial*, 5-30.
- Heller, Á. (1977). *Sociología de la vida cotidiana*. Barcelona: Provenca.
- Huws, U., Korte, W., y Robinson, S. (1990). *Telework: Towards the Elusive Office*. Chichester: John Wiley & Sons.
- Jiménez, M., Jiménez, G., & Bravo, G. (2019). "La ruta de La Matriz", resignificando el espacio, reconstruyendo al sujeto. *EURE*, 135-222.
- Lenguita, P. (2009). Las tecnologías del trabajo según la prensa especializada. El caso del teletrabajo. *Trabajo y Sociedad*. Doi: ISSN 1514-6871

- López, O. (2010). Teletrabajo a domicilio: opción práctica para la gerencia moderna. Obtenido de Repositorio UNED:  
<https://repositorio.uned.ac.cr/bitstream/handle/120809/874/Teletrabajo%20a%20domicilio.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Martínez, B., Cote, Ó., Dueñas, Z., y Camacho, A. (2017). El teletrabajo: una nueva opción para la extensión de la licencia de maternidad en Colombia. *Revista de Derecho*, 1-20.
- Neffa, J. (2021). Naturaleza, significación e implicancias del teletrabajo. *Praxis Psy*, 6-26.
- Nilles, J. (1975). Telecommunications and Organizational Decentralization. *IEEE Transactions on communications*, 1142-1147.
- OIT. (2022). Perspectiva empresarial sobre la legislación del teletrabajo en América Latina. Ginebra: OIT.
- Osio, L. (2010). El Teletrabajo: Una opción en la era digital. *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, 93-109.
- Rodríguez, A., y Pérez, A. (2017). Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. *EAN*, 179-200.
- Ruppel, C., y Harrington, S. (1995). Telework: An innovation where nobody is getting on the band-wagon? *Data Base*, 87-104. Doi:<https://doi.org/10.1145/217278.217288>
- Salinas, R., Carrillo, M., Godínez, J., y Uribe, C. (2020). El mundo del trabajo frente al covid-19 Lecciones y desatenciones. En *Análisis y perspectivas sobre la pandemia, de covid-19 en Querétaro* (págs. 428-460). Querétaro: Universidad Autónoma de Querétaro.
- Santillán, W. (2020). El teletrabajo en el covid-19. *CienciAmerica*.
- Secretaría de Gobernación. (2012). *Diario Oficial de la Federación*. Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo. Estados Unidos Mexicanos: DOF.
- Secretaría de Gobernación. (2020). *Diario Oficial de la Federación*. ACUERDO ACT - PUB/30/04/2020.02. Estados Unidos Mexicanos: DOF.
- Secretaría de Gobernación. (2021). *Diario Oficial de la Federación*: Decreto por el que se reforma el artículo 311 y se adiciona el capítulo XII Bis de la Ley Federal del Trabajo, en materia de Teletrabajo. México: Secretaría de Gobernación.

- Solís, O., Solís, E., y Carrillo, M. (2018). Vida cotidiana y multidisciplinariedad. Miradas diversas a la vida cotidiana desde la historia, el trabajo, la educación y la literatura. Querétaro: CONCYTEQ.
- Steele, J. (2020). La conflictividad del teletrabajo frente a las barreras generacionales. Teletrabajo: Elementos técnicos, jurídicos y gestión de conflictos, 260-283.
- STPS. (2020). Guía para implementar el teletrabajo en los centros de trabajo en el marco de las acciones para enfrentar el covid-19. México: STPS.
- Tomaskovic, D., y Risman, B. (1993). Telecommuting innovation and organization: A contingency theory of labor process change. *Social Science Quarterly*, 367-385.
- Tsoukas, H., y Chia, R. (2002). On Organizational Becoming: Rethinking Organizational Change. *Organization Science*, 567-582. Doi: <http://dx.doi.org/10.1287/orsc.13.5.567.7810>
- Van de Ven, A., y Poole, M. (1995). Explaining development and change in organizations. *The Academy of Management Review*, 510-540.
- Woodward, J. (1981). *Industrial Organization: Theory and Practice*. Oxford: Oxford University Press; 2nd edición.

**Segunda parte**  
**Trabajo y subjetividad**

## Capítulo 5. Representaciones sociales del trabajo en la industria de autopartes. El caso de una empresa queretana

Cristian Jonathan Ortiz Isabeles<sup>1</sup>

Daniel Montes Pimentel<sup>2</sup>

### Resumen

El objetivo de la investigación fue construir la representación social del trabajo de personas que laboran en una industria de autopartes de Querétaro. Se propuso una metodología basada en la teoría de las Representaciones Sociales, la cual se denominó estructural-procesual. Se aplicó en un estudio de caso de la industria queretana a través de entrevistas y el cuestionario de asociación libre. Los resultados muestran que *la responsabilidad* es el elemento más arraigado de la representación social del trabajo, la cual responde a una lógica hegemónica donde lo primordial se vuelve “*producir*”, filosofía que denomina la empresa *modelo lean PTQ* y que circula en los espacios de la empresa; por lo que se inserta dentro del núcleo central de la representación social del trabajo. Alrededor de este elemento identificamos algunos aspectos emancipatorios relacionados con el sistema periférico que llevan a reflexionar sobre la configuración de la representación social del trabajo al interior de una empresa donde existen diversos saberes.

**Palabras clave:** trabajo, representaciones sociales, industria de autopartes, enfoque estructural-procesual, Querétaro.

### Introducción

Los estudios sobre la industria de autopartes son relevantes para el estado de Querétaro debido a que, entre enero del 2013 a enero del 2020, su fuerza de trabajo había aumentado

---

<sup>1</sup> Maestro en Estudios Multidisciplinarios Sobre el Trabajo. Profesor-investigador en el Centro Laboral de la Universidad Autónoma de Querétaro, México. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3087-9506> ; Correo: [cortizisabeles@gmail.com](mailto:cortizisabeles@gmail.com)

<sup>2</sup> Doctor en Estudios Sociales. Adscripción: Facultad de Psicología y Educación de la Universidad Autónoma de Querétaro, México. ORCID: <https://orcid.org/0009-0000-8869-8308>

en un 23%. Si bien, el año consecutivo tuvo una pérdida del 3%, la entidad queretana registró 42,663 trabajadores empleados en la industria de autopartes —3 de cada 10 empleos de la industria manufacturera— (INEGI, 2021). En la entidad existe un gran número de trabajadores que están bajo los procesos de trabajo de la industria de autopartes y van configurando una Representación Social del Trabajo (RST a partir de ahora).

Para construir la RST, tenemos que partir de explicar que el sector de autopartes es una red global de producción donde existen diversas estrategias empresariales, subcontratación internacional y exigencias a nivel mundial que presionan a las empresas filiales instaladas en Querétaro a buscar mejorar la producción para mantenerse encadenada y tratar de su posición en la red de valor de la industria automotriz. Esta lógica de producción internacional ha propiciado que las empresas autopartistas configuren un toyotismo precario, el cual implica condiciones laborales deficientes, poca inversión tecnológica, culturas del trabajo enfocadas a tiempos y movimientos, pseudopolivalencias, poca perspectiva de desarrollo, rigidez en el proceso de trabajo, alta rotación de empleados, salarios bajos y flexibles (De la Garza, 2020).

Por lo tanto, las empresas de autopartes buscan, a través de la subcontratación internacional, encadenarse y cumplir con las exigencias de cantidad y calidad en la productividad para mantener el flujo de producción a nivel internacional. Para lograrlo, las empresas implementan configuraciones sociotécnicas bajo las regulaciones, certificaciones y normas de los Tier<sup>3</sup> de mayor nivel y de las empresas ensambladoras. Esta configuración de producción en red mantiene una estructura jerárquica donde las empresas subcontratadas tienen que establecer procesos de producción conforme al Tier 1 lo solicite e implementar ciertas lógicas de producción como el *lean production* y la filosofía de las 5s. Dichas presiones son puestas en juego en la configuración de las RST que se van configurando a través de las interacciones sociales de los diferentes actores en la vida cotidiana de los trabajadores, de los diversos saberes y de las presiones estructurales de una producción en redes internacionales.

---

<sup>3</sup> Concepto utilizado en la industria de autopartes para categorizar a las empresas proveedoras de la industria automotriz. Existen tres niveles: tier 1, tier 2 y tier 3, siendo el primero el proveedor más importante de la categoría (Montes, 2020).

Es por esta presión estructural que se pueden colocar las siguientes preguntas que rijan la construcción de las Representaciones Sociales del Trabajo en la industria de autopartes en Querétaro: ¿De qué manera influyen las estrategias empresariales? ¿Cuál es la influencia de los saberes de los trabajadores? ¿Cómo se objetivan las RST en el proceso de producción? ¿Cómo influyen las diferentes visiones del trabajo y presiones de la producción global en las RST?

### **El abordaje desde las representaciones sociales**

La teoría de las representaciones sociales es una perspectiva que implica darle valor y respeto al conocimiento de las personas, implica una mirada situada en un contexto social donde hay elementos que están constituidos, pero también constituyéndose en el día a día de las personas, de los sabios aficionados<sup>4</sup> en sus laboratorios sociales. Para comprender mejor lo escrito en estas líneas, podemos retomar la definición de Moscovici (1979, p. 33), quien considera las representaciones sociales como:

... "teorías" de las "ciencias colectivas" sui generis, destinadas a interpretar y a construir lo real... para convertirse en un conocimiento que la mayoría de nosotros emplea en su vida cotidiana... el universo se puebla de seres, el comportamiento se carga de significado, algunos conceptos se colorean o se concretan, se objetivan, como suele decirse, enriqueciendo la textura de lo que la realidad es para cada uno.

Inicialmente, el autor resalta tres dimensiones que son elementales para comprender las representaciones: 1) información, 2) campo de representación y 3) actitud o comportamiento, las cuales interactúan entre sí a través de la objetivación y el anclaje, que tienen que ver con responder a la forma de hacer visible (icónico) lo abstracto y con la manera de nombrar y categorizar lo extraño para hacerle familiar (Moscovici, 1979, 2002). Posteriormente, la teoría de las representaciones sociales va desarrollando diversas escuelas, que visibilizan nuevos elementos sobre los cuales se centrará este apartado.

---

<sup>4</sup> "Cada uno de nosotros desempeña en forma diferente este papel cuando debe ejercer su oficio en el arte, en la técnica, en la ciencia, o cuando se trata de la formación de representaciones sociales. En este último caso cada persona parte de las observaciones y sobre todo de los testimonios que se acumulan a propósito de acontecimientos corrientes" (Moscovici, 1979, p. 34).



La primera postura a nombrar es la predominante en América Latina, la cual se conoce como un enfoque procesual (Urbina y Ovalles, 2018). Esta privilegia el análisis de la cultura, de lo simbólico y del discurso, línea cercana a la desarrollada en sus inicios por Moscovici, cuya principal exponente es Jodelet (Araya, 2002). Las bondades de este enfoque es que permite analizar fácilmente la forma en que circulan las representaciones, el intercambio que ocurre en la vida cotidiana, utilizando herramientas como la entrevista a profundidad, historias de vida y combinando con la teoría fundamentada. A pesar de ello, pueden identificarse limitantes al momento de querer rescatar el posicionamiento histórico (lo constituido) ya que se centra en las relaciones inmediatas (lo constituyente) (Banchs, 2000), además de perder de vista lo que se considera como campo de representación.

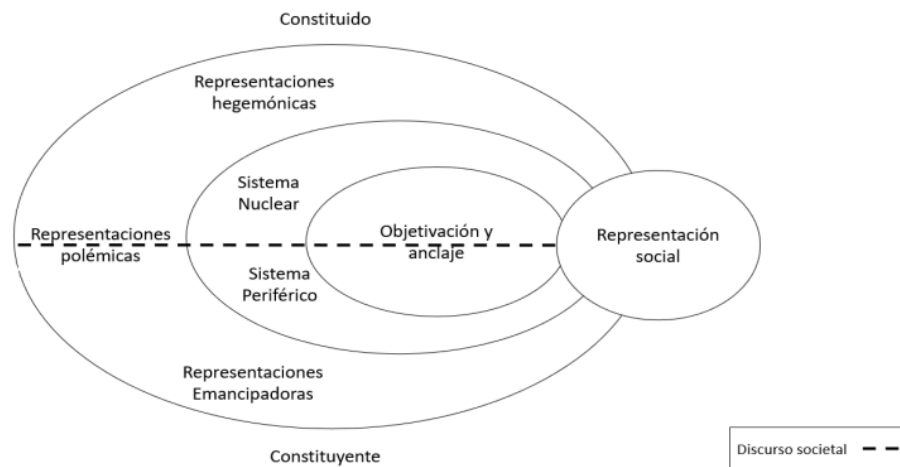
Aunado a los estudios procesuales, se puede identificar el uso de otro enfoque fuertemente posicionado, el estructural. Este se centra en la estructura de la representación, en su contenido interno, en lo cognitivo como resultado de lo social. Por ende, a pesar de rescatar el peso histórico (constituido) a través de la teoría del núcleo central y sistema periférico (Abric, 1996, 2001) se pierde de vista la interacción cotidiana, el intercambio simbólico y la forma en que circulan las representaciones (lo constituyente) (Banchs, 2000).

El superar estos sesgos y lograr una síntesis teórica que permitiera obtener las bondades de ambos enfoques, fue un logro de este proyecto de investigación. En los elementos que Moscovici (1988) considera como representaciones hegemónicas, emancipatorias y polémicas, que al colocarlas dentro de la parte procesual se logra vincular adecuadamente con la dimensión estructural (interna).

En la figura 1, se aprecia dicha relación, se muestra inicialmente los elementos constituidos y constituyentes de las representaciones. En los primeros se presentan las representaciones hegemónicas y el sistema nuclear, estas dimensiones: externa e interna, comparten características rígidas y normativas que permanecen en la historia y se manifiestan coercitivamente en la sociedad, con homogeneidad sobre los grupos que le conforman. Por otra parte, en el elemento constituyente se identifican a las representaciones emancipadoras y el sistema periférico, que, con su carácter flexible y funcional en las situaciones diarias, permiten resaltar el poder creativo de los sabios aficionados, es decir, las posibilidades de cambio de la representación.

[Formador: favor de trazar la siguiente figura]

**Figura 1.** Estudio de la estructura y procesos de las representaciones sociales



Fuente: elaboración propia

La teoría de las representaciones sociales es una propuesta que permite contrastar y evidenciar los diferentes saberes de las personas y las formas en que se configuran en un espacio como la fábrica donde se dan interacciones y se van ordenando/estableciendo las representaciones sociales del trabajo. Por ello, el objetivo del presente artículo es mostrar cómo se configuró la representación social del trabajo desde las estrategias empresariales de las interacciones de los diferentes actores de la empresa y exigencias de la subcontratación internacional.

### **Procedimiento y diseño de la investigación**

Se planteó un diseño metodológico basado en el carácter constituido y constituyente de las representaciones sociales, esta propuesta se denominó estructural-procesual puesto que se rescatan las virtudes de ambas escuelas. Su implementación fue en un estudio de caso de la industria queretana entre el 2021 y el 2022 que llevó los pasos de: 1) elaboración de protocolo, 2) gestión del trabajo de campo, 3) aplicación de instrumentos y el 4) análisis y reporte de la información.

El estudio de caso corresponde a una empresa dedicada a la manufactura de partes maquinadas como la elaboración de tornos. El muestreo fue por conveniencia debido a la facilidad de acceso que se tuvo para desarrollar la investigación y, para el trabajo de campo, se utilizaron dos tipos de instrumentos distintos:

- Entrevista semiestructurada: Se formularon tres guías distintas de entrevista, para 1) accionista de la empresa, 2) gerencia de RH, 3) empleados y operadores, en las cuales se explora la forma en que se estructura el trabajo y la dinámica entre las personas.
- Listado de asociación libre: se empleó para explorar la estructura de las representaciones sociales, en la cual el investigador introducía la consigna “*qué se te viene a la mente cuando escuchas la palabra trabajar en PTQ<sup>5</sup>*”, posteriormente, los trabajadores procedían a anotar tres palabras para cada frase que se le viniera a la mente, las definían y jerarquizaban de mayor a menor importancia.

### **Ética de la investigación**

Esta investigación se entabla en un proceso basado en un marco ético que procura el cuidado de los participantes involucrados durante la construcción del conocimiento. Se busca el cumplimiento de los cuatro principios de la bioética: 1) no maleficencia, 2) beneficencia, 3) autonomía y 4) justicia, a través de las consideraciones éticas elaboradas por Consejo de Organizaciones Internacionales Médicas (CIOMS) en colaboración con la Organización Panamericana de la Salud (OPS) (2017).

### **Análisis de los datos**

Cada instrumento ha implicado formas distintas de análisis, para 1) los cuestionarios, se ha requerido el uso de descriptivos, en el caso de 2) las entrevistas, se ha utilizado el análisis temático de Braun y Clarke (2006), mientras que para el 3) listado de asociación libre, se siguió la propuesta de Mireles (2014).

---

<sup>5</sup> PTQ es la sigla que se usará en este texto para referirnos al nombre de la empresa.

## Resultados y discusión

### Contextualización del estudio de caso

Los antecedentes de la empresa se sitúan en la Ciudad de México durante los años ochenta, cuando el papá de los socios de la empresa fundó el centro de trabajo. Con el paso de los años esta empresa fue evolucionando hacia otros mercados, así surgió la necesidad de abrir una sucursal en Querétaro para atender a clientes que tenían por la zona. Tras lo anterior, surgieron algunos problemas dados por el volumen y las piezas que se tenían que elaborar, de esta forma, se apertura la actual empresa en el 2006, ajena a la dinámica que tenían en México, en donde participaban como socios cuatro personas (el padre y sus tres hijos). Fue desde aquel momento que las operaciones arrancaron en la empresa que denominaremos PTQ. Con el paso de los años fueron obteniendo mayor número de máquinas e incrementando sus clientes para el diseño de tornos, además de la certificación ISO 9001 en el 2008.

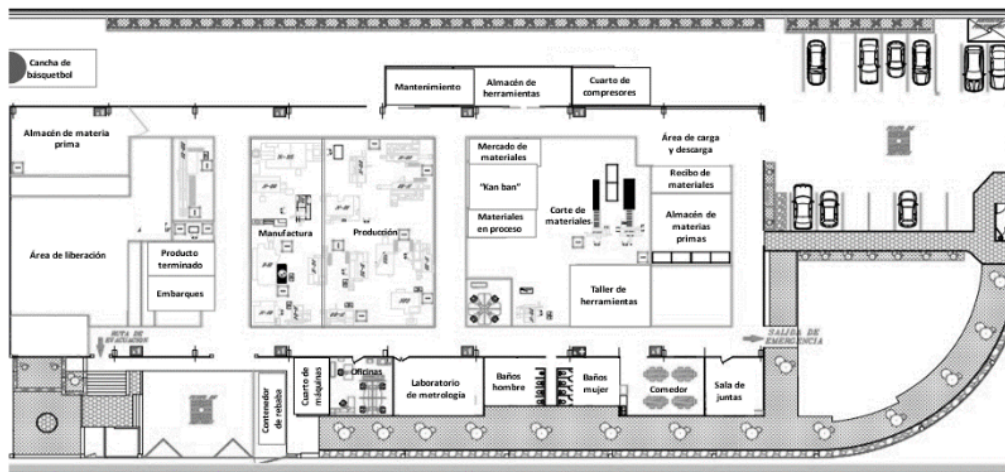
Entre el 2013 y el 2014 ocurrieron algunos hechos que cambiarían la relación entre los socios, reduciendo la participación a únicamente dos de los hermanos, saliendo el padre y la hermana. Poco después, una empresa japonesa, que buscaba socio en México, tuvo algunas aproximaciones con PTQ, pero no se concluiría nada hasta el 2017. Un aspecto que resaltó el gerente de producción es que durante este periodo fue que comenzaron a trabajar con *lean manufacturing*, lo cual trajo consigo mayor organización y “mejores hábitos de trabajo, con mayor nivel técnico”.

En 2022, la empresa es catalogada como una pyme, tiene capacidad para que laboren alrededor de 80 personas, aunque al momento de la investigación contaban con una plantilla de 50 trabajadores, siendo en su mayoría operadores (n=30), seguido por quienes se clasificaban como empleados (de las áreas de calidad, administración, almacén, mantenimiento e ingeniería de procesos), grupo en el que se encontraban las pocas mujeres que laboraban en la empresa (n=5).

PTQ se dedica a la manufactura de tornos para autos, cuya posición jerárquica en las redes de producción corresponde a una Tier 3, lo que implica que por su nivel jerárquico tenga poca injerencia en las decisiones que se toman, así como estar sujeta a presiones de Tiers de mayor peso y de las grandes productoras de equipo original. Su ubicación está dentro de un parque industrial del estado, la nave es de 2300 m<sup>2</sup> y su distribución departamental

coloca en el centro el área directamente relacionada con producción (materia prima, manufactura, embarque), mientras que a su alrededor están aquellos que le complementan en la logística (administración, laboratorio de metrología, mantenimiento, taller y almacén) (ver figura 2).

**Figura 2.** Layout de PTQ



Fuente: elaboración propia con base en el *layout* de la empresa.

### El campo de la representación social sobre el trabajo

El campo de la representación social se valoró mediante el listado de asociación libre a través de la frase: “trabajar en PTQ”. Esto trajo consigo una serie de palabras escritas por los participantes, en donde las personas colocan una definición sobre ellas que permiten una mayor concepción de la idea a la que se orientan, de esta forma es posible hacer una agrupación de la representación colocada. Los grupos obtenidos fueron ocho :

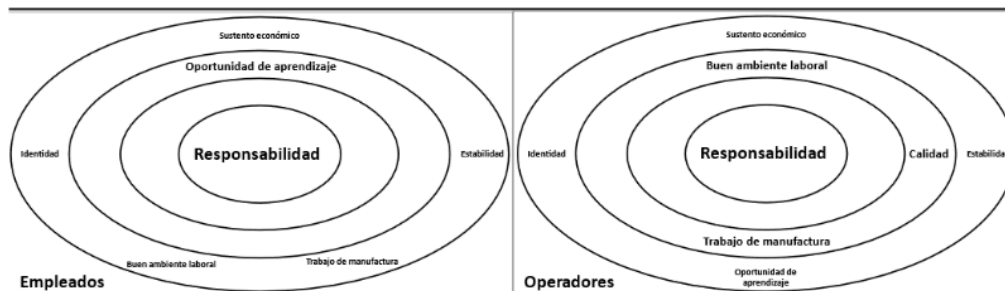
- **Responsabilidad:** orientado a las representaciones que buscan realizar bien el trabajo, cumplir con lo que se requiere dentro de la empresa.
- **Buen ambiente laboral:** dirigido principalmente a aquellas representaciones que hacen mención del compañerismo y la comodidad de realizar su trabajo.
- **Calidad:** relacionado a la elaboración del producto final, se vincula a la precisión y el estándar que estas deben cumplir.

- **Trabajo de manufactura:** este grupo de representaciones se centra en alguna parte de las actividades que se realizan dentro del proceso de trabajo.
- **Oportunidad de aprendizaje:** estas representaciones están relacionadas a la posibilidad de adquirir mayor conocimiento a través del trabajo que realizan.
- **Sustento económico:** como su nombre lo dice, en este grupo de representaciones se hace presente la remuneración que se obtiene.
- **Estabilidad:** alude a la sensación de satisfacción por el trabajo, por las actividades que realizan dentro de la empresa.
- **Identidad:** este último rubro tiene que ver con las representaciones donde las personas se definen así mismos por las funciones que realizan dentro de la empresa.

Tales representaciones de los trabajadores generaron una forma de estructurarse acorde a la teoría del núcleo central y periférico, la cual se ha obtenido mediante los puntajes que se describen en la parte del método. De manera gráfica, se puede apreciar en la figura 3 la representación del trabajo segmentada en dos grupos: 1) empleados y 2) operadores, puesto que a pesar de que la base sea la misma para ambos, en sus elementos periféricos existen algunas diferencias dadas por las funciones que tienen dentro de la empresa.

**[Formador: por favor, trazar la siguiente figura]**

Figura 3. Estructura de la representación social del trabajo



Fuente: elaboración propia.

Dichas discrepancias que se observan se entienden al analizar sus actividades, por ejemplo, los empleados tienen próximo al núcleo la *oportunidad de aprendizaje*, puesto que

esto tiene mayor valor para sus funciones administrativas u operativas, pero técnicas; mientras que en los operadores la *calidad de las piezas* y al *trabajo de manufactura* que realizan se sujeta a la responsabilidad, ya que esto es primordial en lo que realizan dentro de la empresa. Además, se visualiza un reconocimiento del *buen ambiente laboral*, ya que esto conforma una de las fuentes para disminuir la carga laboral. Sobre los elementos que se encuentran hasta las orillas representan aspectos relacionados a la recreación de los trabajadores, del acceso a necesidades y aspectos individuales, tales como en el caso de la estabilidad, el sustento económico y la identidad.

Se aprecia en estos resultados, una importancia dirigida principalmente hacia el funcionamiento de la empresa y en un plano rezagado, la retribución que ellos reciben sobre su trabajo. Pero ¿por qué esto ocurre así?, ¿qué sostiene el espacio representado de las personas que laboran en PTQ?, la respuesta a estos cuestionamientos se puede identificar al analizar la dimensión externa de las representaciones, al visualizar los aspectos hegemónicos, emancipatorios y polémicos que están presentes en lo constituido y constituyente, lo cual se expone en el apartado siguiente.

### **La circulación de las representaciones sociales del trabajo**

Como se ha visto en el apartado teórico, las representaciones sociales responden a un tiempo y un espacio particular, por lo que el estudio de caso de PTQ se sujeta a su contexto. Por lo que habrá que comprender la historia y las regulaciones a las que responde PTQ (lo hegemónico), lo cual se vive e interactúa con las características de los trabajadores, con lo constituyente de la representación (lo emancipatorio) que en ocasiones dan cabida a cambios dentro del proceso de producción (lo polémico).

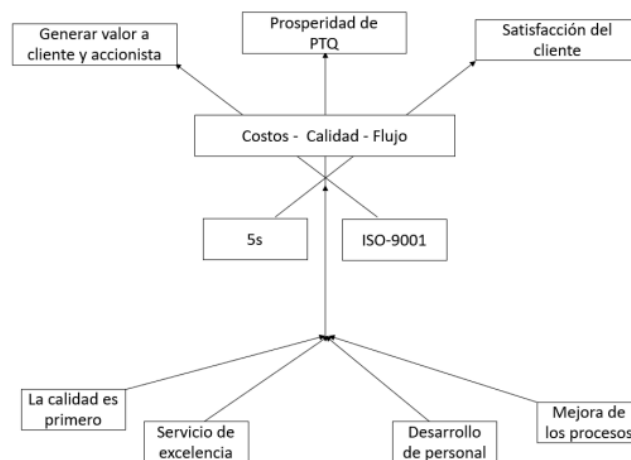
### **¿Por qué responsabilidad en el núcleo?**

El núcleo central del campo de representación está fuertemente arraigado a las regulaciones normativas que tiene el contexto como producto de la historia del lugar. Por ello se puede identificar en la filosofía que persigue PTQ lo hegemónico de la representación, ya que es la base de su constitución, lo que persiguen y lo impuesto por los empresarios que se sujetan al contexto que se vive en la industria actual.

Su funcionamiento parte de lo que denominan “modelo lean PTQ”, cuya metáfora corresponde a la de un árbol, en donde en las raíces están sus principios, estos enfocados a: 1) la calidad como prioridad, 2) servicio de excelencia, 3) desarrollo del personal y 4) mejora de procesos. De dichas raíces se genera un tronco que corresponde a las “herramientas” que utilizan para desarrollar sus ramas: 1) costos, 2) calidad y 3) el flujo. Finalmente, como resultado de todo lo previamente mencionado se generan los frutos del árbol: 1) generar valor a los clientes y accionistas, 2) la prosperidad de la empresa y 3) la satisfacción del cliente. Así pues, los trabajadores de PTQ son quienes cuidan y riegan este árbol, son quienes trabajan para obtener los frutos esperados de PTQ (ver figura 4).

**[Formador: por favor, trazar la siguiente figura]**

Figura 4. El árbol del modelo lean PTQ



Fuente: elaboración propia.

La analogía anterior, precisamente resume los intereses que tienen los empresarios dueños de PTQ. Se observa la vinculación con el contexto, en donde la importancia es seguir desarrollándose dentro de la red global de producción. Precisamente, es en esta línea donde el análisis con la entrevista del gerente de producción y dueño de la empresa se insertan, lo primero es el reconocimiento de sus herramientas principales: 1) la certificación de la ISO-9000 y 2) las 5's. Además, la influencia de sus socios japoneses demarca el esfuerzo por



continuar seguir caminando en torno a estos estándares y de procurar el crecimiento de sus ramas (calidad, flujo y costos).

Algunas de las prácticas que realizan para lograr que esta postura hegemónica se inserte en el núcleo de la representación como *responsabilidad*, son: 1) las estrategias coercitivas generadas mediante la supervisión y empleadas a través de incidencias, el retiro de bonos o el despido del lugar; 2) la capacitación en sus estándares, donde los distintos trabajadores involucrados (recursos humanos, seguridad e higiene, calidad y producción) transmiten una perspectiva general de la filosofía, la forma de trabajo y funciones dentro de la empresa; 3) la presencia completa de los dueños en el área administrativa y productiva, quienes llevan funciones directas a lo largo del proceso y se encuentran en cercanía con los trabajadores. De esta forma, se va adquiriendo un sentido de responsabilidad que implica falta de disociación del trabajo-familia, extender jornadas laborales, disposición a cambios de turnos y la atención a emergencias en cualquier momento.

#### **¿Qué hay de lo emancipatorio?**

Es innegable la influencia que tiene lo hegemónico de la representación, esto está dado por la función ordenadora que posee el núcleo central, el cual transversalizará el resto de los elementos que aparecen en la periferia y a su vez estos buscarán proteger el núcleo. Sin embargo, no todo es estático, ya que el sistema periférico permite la adaptación de nuevos aspectos que se encuentran en la cotidianidad, en este caso en el día a día de PTQ. De esta manera, el proceso de producción no resulta de la forma que se busca en todo momento dentro de su filosofía, puesto que existen diversos factores involucrados en ello, forma parte de lo constituyente, es decir, de los elementos emancipatorios que configuran de forma distinta la presión hegemónica descrita.

Dentro del proceso que se establece por la empresa, los trabajadores hacen ligeras modificaciones buscando adaptar de mejor manera las funciones que realizan. En el análisis de las entrevistas se identifica la gestión propia en aspectos como los turnos, los transportes, el uso de equipo y la decisión de permanencia en el lugar. También, se observa un reconocimiento de los riesgos del trabajo y de la fatiga que puede haber en momentos, por lo que elaboran algunas estrategias para mitigarles, como el descanso mientras la pieza está en

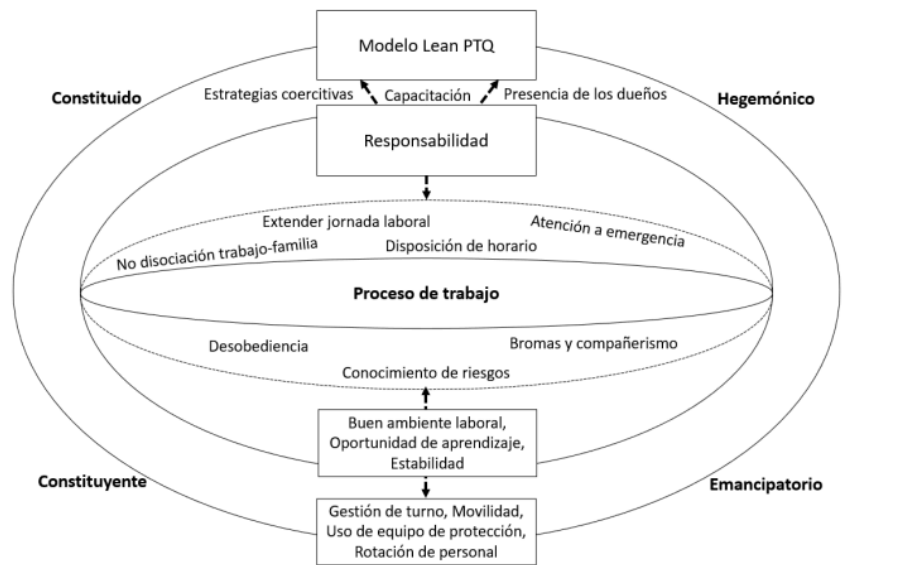
procedimiento dentro de la máquina, las bromas entre ellos o la desobediencia en ciertos momentos del trabajo.

Tales acciones en el día a día, se presentan dentro del campo de representación obtenido, entrando en elementos periféricos como la estabilidad y el buen ambiente laboral, en donde, es posible identificar posibilidades de cambio dentro del proceso de producción, ya que indican un reconocimiento para que el trabajo sea recreativo, dignificante y se establezca valorando las relaciones con los demás, lógica que un contexto como el descrito relega a un plano menos importante, por los intereses hegemónicos.

En resumen, en la figura 5, se colocan de forma ilustrativa estos aspectos, visualizando la dimensión externa e interna de la representación social del trabajo y la forma en que se manifiestan en la práctica, rodeando así el proceso de trabajo. Se evidencia de esta forma la relación que tiene lo constituido y constituyente, los aspectos hegemónicos y emancipatorios en el espacio representado dentro de PTQ.

**[Formador: por favor, trazar la siguiente figura]**

**Figura 5.** La representación social dentro del proceso de producción de PTQ



Fuente: elaboración propia

**Lo polémico: hegemónico vs emancipatorio**

La representación social del trabajo es un terreno en disputa; sin embargo, el peso que tiene lo hegemónico en un contexto como la industria de autopartes y la forma en que se objetiva en el proceso de producción es mayor a los movimientos que presentan las representaciones emancipatorias. En este caso lo estable o lo constituido se presenta fuertemente establecido, las posibilidades de cambio son lentas, pero suceden y se maximizan en circunstancias coyunturales de la sociedad.

El ejemplo más claro de estos cambios es la situación que se vivió en la pandemia por el COVID-19 en donde, si bien, el núcleo de la representación social del trabajo pudo permanecer bajo la misma lógica, hubo implicaciones prácticas que modificaron la forma en que se objetivó en la acción, es decir, en el proceso de trabajo. Medidas como el mantener la distancia, tomar temperatura, desinfectar áreas de trabajo conllevó retos dentro de la empresa que aceleraron la discusión de distintos aspectos de las representaciones y que dieron pie a que existieran cambios en la gestión del tiempo, en el apoyo entre compañeros y en el cuidado mutuo.

Lo anterior da pauta para comprender la forma en que la representación hegemónica (modelo lean PTQ) puede ser persuadida, ya que, con el afán de poder seguir manteniéndose en producción, la gestión se realizó contemplando que era una necesidad gubernamental que, de no acatarse, podían ser sancionados o, en el caso de que el trabajador enfermara, afectaría los procesos para mantenerse activos. De esta forma, el hecho de promover la imagen de que un trabajador sano en un buen entorno puede mantenerse productivo, es una forma de llegar al núcleo que, en situaciones coyunturales como la que se vivió en la pandemia, lo ponen dentro de una representación polémica.

### **Reflexiones Finales**

Este trabajo, ha mostrado una forma de operacionalizar las representaciones sociales combinando los enfoques estructural y procesual. Los cuales, al aplicarse en el trabajo, se observa una utilidad analítica y práctica para comprender la forma en que la representación social se conforma, el sentido que toma la estructura considerando la historia y el momento del lugar, entablando una relación entre lo hegemónico, emancipatorio y polémico dentro de la estructura presente. Futuras investigaciones pueden buscar aproximarse desde una

propuesta similar en momentos donde hay procesos de cambio en la industria de autopartes para comprender de mejor forma los mecanismos por los que pasan.

### **Conflicto de intereses**

Los autores de este trabajo declaran que no existe conflicto de interés.

### **Financiamiento**

El proyecto se desarrolló con apoyo del CONACYT.

### **Agradecimientos**

A la empresa y trabajadores que tuvieron la apertura para compartir su conocimiento.

### **Referencias**

- Abric, J. (1996). Specific processes of social representations. *Papers on Social Representations*, 5(1), 77–80.
- Abric, J. (2001). Las representaciones sociales: aspectos teóricos. In *Prácticas sociales y representaciones*. Retrieved from <https://campus.fundec.org.ar/admin/archivos/ABRIC - practicas-sociales-y-representaciones-5-16.pdf>
- Araya, S. (2002). *Las representaciones sociales: ejes teóricos para su discusión*. Costa Rica: Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO).
- Banchs, M. (2000). Aproximaciones procesuales y estructurales al estudio de las Representaciones Sociales. *Papers on Social Representations*, 9, 1–15.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77–101.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>

- De la Garza, E. (2020). Balance del neoliberalismo y las perspectivas de la IV transformación en México. In J. Neffa & E. De la Garza (Eds.), *Trabajo y crisis de los modelos productivos en América Latina* (pp. 115–150). Buenos Aires: Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales.
- Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática. (2021). *Encuesta Mensual de la Industria Manufacturera (EMIM). Serie 2013*. Retrieved from [https://www.inegi.org.mx/app/tabulados/pxweb/pxweb/es/EMIM/EMIM/EMIM\\_ENTIDAD\\_22.px/?rxid=cb642245-5126-438b-9157-521249a6827a](https://www.inegi.org.mx/app/tabulados/pxweb/pxweb/es/EMIM/EMIM/EMIM_ENTIDAD_22.px/?rxid=cb642245-5126-438b-9157-521249a6827a)
- Mireles, O. (2014). Asociación de palabras y redes semánticas: Recursos metodológicos para develar Representaciones Sociales. Un caso de investigación educativa. *3rd Multidisciplinary International Conference on Educational Research*, 1–9. Segovia: CIMIE.
- Montes, D. (2020). *Configuración de la industria de autopartes en Querétaro*. Universidad Nacional Autónoma de México.
- Moscovici, S. (1979). El psicoanálisis, su imagen y su público. In N. Finetti (Ed.), *Colección temas básicos*. Buenos Aires: Editorial Huemul S.A.
- Moscovici, S. (1988). Notes towards a description of Social Representations. *European Journal of Social Psychology*, 18, 211-250. [https://doi.org/0046-2772/88/030211-40\\$20.00](https://doi.org/0046-2772/88/030211-40$20.00)
- Moscovici, S. (2002). La representación social: Un concepto perdido. *Ed. Huemul, Buenos Aires*, 27–44. Retrieved from [https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/32383883/Mosvici\\_cap\\_1\\_Psicoolanalis.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1522635504&Signature=5hkV8Zjx7EoTAEJ3QbTAp6a2Low%3D&response-content-disposition=inline%3B filename%3DIEP\\_-Instituto\\_de\\_Es](https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/32383883/Mosvici_cap_1_Psicoolanalis.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1522635504&Signature=5hkV8Zjx7EoTAEJ3QbTAp6a2Low%3D&response-content-disposition=inline%3B filename%3DIEP_-Instituto_de_Es)
- Organización Panamericana de la Salud, & Consejo de Organizaciones Internacionales de las Ciencias Médicas. (2017). Pautas éticas internacionales para la investigación relacionada con la salud de los seres humanos. In *Pautas éticas internacionales para la investigación biomédica en seres humanos*. (Cuarta Edición). Ginebra: Consejo de Organizaciones Internacionales de las Ciencias Médicas (CIOMS).

Urbina, J., & Ovalles, G. (2018). Teoría de las representaciones sociales. Una aproximación al estado del arte en América. *Psicogente*, 21(40), 495–544.  
<https://doi.org/10.17081/psico.21.40.3088>

## Capítulo 6. ¿El trabajo infantil es nocivo para las infancias? Repensando el trabajo infantil a partir de un estudio de caso

María Concepción Ledesma Ledesma<sup>1</sup>

Oliva Solís Hernández<sup>2</sup>

### Resumen

El presente capítulo se inscribe en los estudios sobre el trabajo, al poner el tema del trabajo infantil sobre la mesa de análisis. Nuestro punto de partida fue la valoración de los hallazgos de investigación con respecto al trabajo productivo, reproductivo y quehacer, que surgieron de las narrativas de las infancias con las que conversamos como parte de un trabajo de investigación más amplio y que problematizamos a partir de conceptos de trabajo infantil propuestos por algunos organismos internacionales. Recuperamos el concepto de trabajo productivo y de quehacer, lo que nos ayudó a enfocarnos en la experiencia vivida por las infancias. A partir del concepto de tiempo, entendido como el transcurrir de la vida misma, pudimos identificar un espacio que favorece la necesidad vital de los seres humanos de entretención placentera y lúdica. Para algunas, la vivencia fue caracterizada como agradable, riesgosa, sin embargo, posibilitadora de reflexiones, sobre todo para llegar a valorar lo que se tiene y lo que se quiere llegar a ser, es decir, al recuperar la experiencia de la niñez en sus quehaceres, identificamos posibilidades de transformación social al valorar el trabajo como fuente de libertad, por ejemplo. La aproximación metodológica fue a partir de historias de vida y, para la comprensión de la acción, tomamos como referente al método fenomenológico y el hermenéutico. Apoyamos los resultados con citas textuales que consideramos confirman que la relación entre el trabajo infantil y la dignidad o capacidades de las infancias no son lineales y requieren ser investigadas.

**palabras clave:** trabajo infantil, actividad lúdica, quehacer, habitus y género.

---

<sup>1</sup> Doctora en Estudios Multidisciplinarios sobre el Trabajo. Profesora-investigadora en el Centro Laboral de la Universidad Autónoma de Querétaro, México. Correo: [marialedesma1203@gmail.com](mailto:marialedesma1203@gmail.com)

<sup>2</sup> Doctora en Género. Profesora-investigadora en la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la Universidad Autónoma de Querétaro, México. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3402-4735>

## Introducción

Este texto tiene como objetivo mostrar hallazgos de una investigación que realizamos en San Cristóbal, San Joaquín, Querétaro, una comunidad rural de la región Sierra Gorda cuyo poblamiento está ligado a la explotación de yacimientos mineros, actividad que se remonta a la época prehispánica (Trejo, 2011). Desde entonces, esta actividad ha formado parte de la identidad de diferentes generaciones que han habitado el lugar.

A partir de la época colonial, la minería cobró relevancia, no solo en la región Sierra Gorda sino en otras partes de México. Históricamente, la explotación de recursos mineros, principalmente el mercurio, ha dependido del mercado internacional de metales, por lo que la producción minera en la región se caracterizó por momentos de alta y baja producción. Pensar en periodos de auge y declive, nos llevó a problematizar el trabajo productivo, reproductivo y el quehacer con perspectiva de género en un periodo histórico concreto que abarcó el último auge del siglo XX, entre las décadas de los sesenta y setenta.

Pese a hacer un corte en el tiempo, consideramos que el trabajo y el quehacer en dicha localidad rural corresponden a estructuras de larga duración históricamente hablando. Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT), trabajo infantil se define como toda aquella actividad laboral <sup>24</sup> que priva a las infancias de su niñez, potencial y dignidad; que es perjudicial para el desarrollo físico y psicológico; y que interfiere con su escolarización (2023).

Para el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF):

El trabajo infantil priva a las infancias de todos sus derechos – a la educación, al juego, a la salud –, los expone a abusos y violencia, refuerza ciclos de pobreza y profundiza la inequidad social. [...] empuja a las infancias a realizar labores que exigen muchas horas de dedicación, para las que son demasiado jóvenes, que ponen en riesgo su salud y bienestar, que les roban el tiempo de juego y que les apartan de la educación. (UNICEF, 2023)

Estas definiciones asumen que un niño que trabaja pierde su niñez, que afecta su dignidad y que es perjudicial para su desarrollo en todos los sentidos. ¿Es esto así?, ¿cómo vivieron las infancias de la comunidad de San Cristóbal, San Joaquín, Querétaro, los trabajos que realizaron durante esta etapa? ¿Les privó el trabajo de su niñez, su dignidad y les fue perjudicial?



Conversamos con personas que fueron infantes durante las décadas mencionadas. Partimos del supuesto de que, cuando terminó la minería y los varones migraron, se reorganizó el trabajo productivo, reproductivo y los quehaceres propios del campo, pero que eso no supuso la pérdida de la infancia ni de la dignidad o las posibilidades de desarrollo, sino que en el trabajo encontraron un espacio de juego y de significación que les impulsó a querer salir de la condición en la que estaban.

Asumimos también que la relación entre el trabajo infantil, la vivencia de la niñez y sus derechos no es una relación lineal, sino sujeta al contexto social y familiar, de manera que inciden elementos como el género, la forma en que es pensado el trabajo y la educación, los capitales que posea la familia y la forma de ser de las infancias. Si pensamos de forma compleja la relación entre infancias y trabajo, podremos ver otros matices del trabajo infantil.

Recuperar los significados atribuidos a las actividades productivas, reproductivas y quehacer que les tocó realizar cuando fueron niños-adolescentes, es un tema que nos impele como seres humanos y como profesionales en temas de educación, género y trabajo.

### **Actividades productivas, reproductivas, quehacer o trabajo**

Para contextualizar el trabajo infantil en la minería nos remitimos al concepto de trabajo productivo en la minería. Dussel (2011) nos dice que, de acuerdo con la corriente mercantilista, el trabajo en minas era clasificado como productivo porque “producía las mercancías destinadas al extranjero y rendían más dinero del invertido” (p. 138).

La OIT<sup>3</sup> (en prensa) reconoce la existencia del trabajo infantil<sup>4</sup> en la minería; en el caso del trabajo infantil en las minas de San Cristóbal fue de dos tipos: quebradores y arrieros. Una característica que encontramos de este tipo de trabajo es el acompañamiento de adultos. Esta participación se dio en el ámbito de la cultura, en este sentido, lo relacionamos con el concepto de quehacer.

<sup>3</sup>“Este tipo de operaciones en las cuales hay niños involucrados son poco mecanizadas, no cuentan con las herramientas apropiadas y tienen medidas de seguridad deficientes. [...]En el caso de las infancias los priva de oportunidades **13** a transformarse en adultos saludables” (OIT, 2023).

<sup>4</sup> Reconocer y emplear el plural de “las infancias” nos permite dar cuenta de la diversidad que contienen, de las distintas dimensiones y de sus muchas complejidades. Porque no hay un solo tipo de infancia, sino que hay tantas infancias como niñas, niños y niñez quepan en ellas (Defensoría de niñas, niños y adolescentes. Provincia de Santa Fe, s.f.).

Se pueden proponer tres puntos sobre la orientación al quehacer. El primero es que, en cierto sentido, es más comprensible humanamente que el trabajo regulado por horas. El campesino o trabajador parece ocuparse de lo que es una necesidad constatada. En segundo lugar, una comunidad donde es normal la orientación al quehacer parece mostrar una demarcación menor entre “trabajo” y “vida”. Las relaciones sociales y el trabajo están entre mezcladas [...] y no existe mayor sentido de conflicto entre el trabajo y el “pasar el tiempo” (Thompson, como se citó en Ruíz, 1999, p. 104).

1 Una orientación al quehacer se da en la medida en que no existe una división del trabajo muy especializada. “Hace referencia a una economía de la reproducción, más que a una economía reproductiva.” (Ruíz, 1999, p. 104).

La adquisición de saberes prácticos durante la infancia puede representar una fuente de trabajo y dotar de dignidad y libertad. En este sentido, de acuerdo con Bourdieu (como se citó en Bourdieu y Wacquant, 1995) revelar las estructuras sociales y los mecanismos que las reproducen o transforman es tarea del investigador social; para tal fin, propuso considerar que estas tienen una doble vida:

- 1) Objetividad de primer orden: la *distribución* de los recursos *materiales* y de los modos de apropiación de los bienes y valores (especies de capital).
- 2) Objetividad de segundo orden: sistemas de *clasificación*, de esquemas mentales y corporales que fungen como matriz *simbólica* de las actividades prácticas, conductas, pensamientos, sentimientos y juicios de los agentes sociales.

De acuerdo con Piñero (2008), “al distinguir los dos niveles de objetividad, Bourdieu elimina la dicotomía entre estructura (objetiva) y agente (subjetivo) a través de los conceptos de espacio social, de *habitus* y de capital” (p. 9). De acuerdo con lo anterior, el *habitus* expresa disposiciones relativas al espacio y “el agente tiene margen para reconstruir esas posiciones a través de formas simbólicas” (p.10).

En esta perspectiva, los hechos sociales <sup>1</sup>son “objetos de conocimiento de la realidad misma, siendo que los seres humanos definen el sentido del mundo que los produce”

(Wacquant, como se citó en Bourdieu y Wacquant, 1995, p. 18). Por tanto, el análisis precisa retomar las estructuras que reproducen mundos sociales a los que los seres humanos dan sentido. En este ejercicio de evidenciar los sentidos de la acción, los agentes pueden transformar la realidad. Es decir, “la sociología de Bourdieu es también una política” (p. 38).

Quedarse con la dualidad explotados y explotadores es, para Bourdieu, insuficiente porque los explotados, a partir de sus *habitus*, participan en su explotación, pero tienen el potencial para producir nuevos sentidos. Ahondar y recuperar metodológicamente la experiencia de la vivencia es fundamental para comprender la producción, transformación o reproducción de mundos de vida; para nuestro caso, preguntarnos la forma en que nuestros agentes percibieron el quehacer a temprana edad.

Para lograr esto, de acuerdo con Bourdieu, una ciencia de la sociedad debe abarcar, al mismo tiempo: “las regularidades objetivas y el proceso de interiorización de la objetividad con arreglo al cual se constituyen los principios transindividuales e inconscientes de (di)visión que los agentes incorporan a sus prácticas” (Ibidem, p. 21). Agregó que, a partir de su *habitus*, el ser humano tiene capacidad creativa para generar estrategias para transformar su realidad, de ahí que la teoría del campo se remita a una teoría de los agentes sociales.

De acuerdo con lo anterior, solo hay acción e historia porque hay agente; organismos socializados dotados de disposiciones que implican “propensión” y la capacidad de apropiarse de las ganancias que ofrece un campo e incluso trascenderlo. Con el propósito de ubicar teóricamente la vivencia de las infancias con respecto al trabajo-quehacer, nos remitiremos a la objetividad de segundo orden o matriz *simbólica (habitus)* propuesta por Bourdieu y a ponerla en diálogo con el problema planteado por organismos internacionales con relación a la violación de los derechos de las infancias a la educación, salud y juego. Para el problema que nos ocupa nos centraremos en el juego.

El juego es parte de la cultura humana y es, según Huizinga (como se citó en Duarte, 2003), el resultado de la capacidad para adoptar una actitud lúdica, pensada como una dimensión connatural a la especie humana, “como una necesidad vital de entretenimiento placentera y como potencialidad de producir culturalmente formas de resolver esta necesidad. El juego sería satisfactor cultural de la necesidad lúdica” (Bonilla, 1996, p. 34). ¿Es posible caracterizar el trabajo-quehacer como lúdico? Sí, en la medida en que el agente tiene

incorporada en su matriz *simbólica* la representación trabajo-quehacer como placentero. Sin embargo, placentero no es el único adjetivo que se le puede dar al trabajo, esto depende del *habitus* del agente.

Para personas nacidas en la pobreza, el trabajo-quehacer puede representar el camino hacia su libertad-dignidad y esta idea puede acompañarse de un sentimiento de sentirse capaces. Para otros, puede ser un lugar seguro para escapar de situaciones estresantes. Incluso, los trabajo-quehaceres más hostiles pueden ser potenciadores del crecimiento personal al permitir desarrollar habilidades como la resiliencia. Esto último no se logra en la individualidad, hace falta un contexto socializador del cual pueda aprender otras formas de ser y valorar.

Muchas veces la hostilidad del medio motiva la migración para buscar una nueva vida. En este trabajo apelamos a tres dimensiones: al trabajo-quehacer, a la necesidad humana de entretención placentera (lúdica) y a los modos de apropiación de los bienes y valores socialmente escasos (capitales). Consideramos a las infancias con capacidad de agencia, es decir, que, de manera consciente o inconsciente, se apropian de capitales que los preparan para ser agentes.

Recuperar la necesidad vital de entretención placentera nos permite mostrar que, lo que es realmente placentero, las infancias lo asocian con jugar, mientras que aquello que no lo es, lo asocian con algo que da miedo, es aburrido o injusto. El trabajo-quehacer es una actividad relacional que no solo se presta al significado dicotómico placentero o no placentero, sino que depende del agente y su contexto social, económico, cultural, e histórico.

## **Metodología**

Parte de nuestro proceder metodológico se orientó por el principio fenomenológico propuesto por Schutz (2012): la situación cara a cara. Las palabras, los gestos y los movimientos pueden ser interpretados por el observador. La observación sin interacción no es suficiente para interpretar la experiencia del Otro. La relación cara a cara lo sitúa en una relación privilegiada en cuanto a reunir conocimiento acerca de la realidad social; el sujeto puede ser interrogado y se le puede observar. Consideramos la observación como un elemento estratégico para ayudarnos a coordinar el diálogo entre investigador y narrador, es decir, un elemento dentro del proceso hermenéutico dialógico. Los participantes fueron informados sobre la naturaleza

y alcance del presente trabajo, así como la anonimización de los casos y el uso de pseudónimos para la presentación de los mismos; los participantes brindaron su consentimiento informado.

De acuerdo con Martínez (2004), en su propuesta metodológica con respecto a la hermenéutica, “la observación y la interpretación son inseparables” (p.100). “La dificultad que se encuentra para desarrollar interpretaciones auténticas es la condición de historicidad del intérprete mismo que siempre comprende desde una preinterpretación dada en el lenguaje de antemano” (Velasco, 2012, p. 216). Con esto la objetividad resulta inconcebible. En este sentido, como intérpretes pusimos a prueba de manera constante nuestros prejuicios.

Partimos de reconocer que comprender “es un modo de ser y de relacionarse con otros seres” (Velasco, 2012 p. 219); apelamos a la narrativa como medio para que el actor diera cuenta de su acción. En este sentido, en relación con la hermenéutica filosófica, la propuesta narratológica de Ricoeur (como se citó en Martínez, 2004) resultó pertinente para desarrollar la tensión esencial entre hermenéutica y crítica de la ideología, entre recuperación y sospecha; y, al mismo tiempo, para promover el valor epistémico de la interpretación metodológica fundada ontológicamente y propiciar consecuencias prácticas deseables. Es decir, abonar a un sentido político.

La escucha atenta de la narrativa ofrece, a decir de De Garay (2019), una mirada a las “formas de ser y estar en el mundo” (p. 20). Para este trabajo valoramos que el correcto aprovechamiento de fuentes orales supone: un trabajo atento de contextualización, análisis e interpretación histórica.

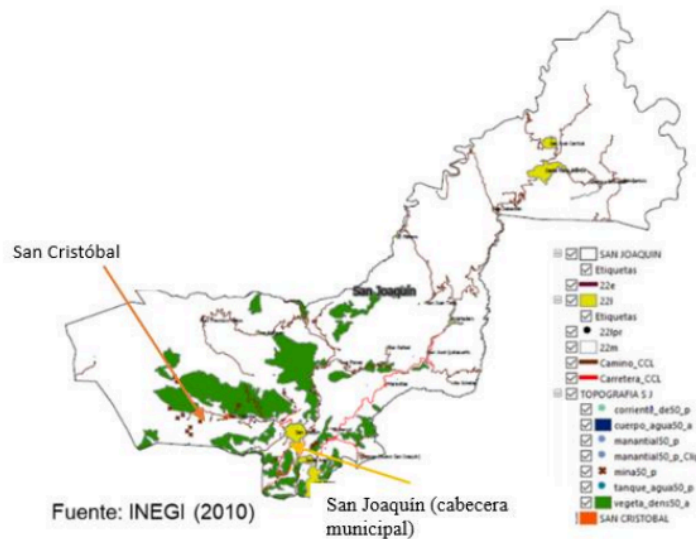
### **San Cristóbal**

El municipio de San Joaquín se localiza al Norte del Estado de Querétaro. Tiene límites al norte con los municipios de Pinal de Amoles y Jalpan de Serra; al Sur con Cadereyta de Montes; al Este con Jalpan de Serra y el Estado de Hidalgo; y al Oeste con Cadereyta. Está situado a 135 kilómetros de la capital del estado. La localidad de San Cristóbal se ubica a 8 kilómetros al este de la cabecera municipal de dicho municipio (Figura 1). Su origen se ha vinculado con la minería desde el período colonial.

Cuando terminó la minería en la comunidad de San Cristóbal, en la década de los años setenta, muchas personas no eran dueñas de la tierra en la que vivían y trabajaban; el

**territorio** formaba parte de la hacienda de beneficio de la mina Santo Entierro. El fin del trabajo minero y la falta de tierras hizo que muchos varones salieran de la comunidad a otros lugares, tanto del estado de Querétaro como del país –yendo a Estados Unidos–, a buscar trabajo. Ello reconfiguró la organización del trabajo productivo y reproductivo de los miembros de las familias.

**Figura 1.** Localización de la Localidad de San Cristóbal



Fuente: elaboración propia a partir de INEGI (2010).

## Resultados

**1** Para las familias de San Cristóbal, el trabajo productivo de niños y adolescentes varones en actividades relacionadas con la minería era normal y necesario. **1** En los patios de mina se ocupaban como “quebradores” de piedras de metal en la explotación de mercurio. A partir de esta actividad práctica, los niños empezaban a identificar las características del metal y se preparaban para trabajar en las minas. **1**

La socialización de esta práctica **1** es lo que nosotros identificamos como trabajo reproductivo del oficio, a partir del cual, los niños aprendían a valorar la minería como una

actividad que redituaba mayores ingresos económicos que la agricultura, por eso suponemos que, cuando terminó la minería, algunos preferían migrar para ganar más que quedarse a cultivar o trabajar como albañiles. El señor Carmelo (79 años) refirió que: “[su abuelo] tenía un horno; íbamos a traer el metal en burros y todavía sacábamos mercurio, lo dejaban crudo” (Carmelo, comunicación personal. 13 de septiembre de 2020). Conoció el metal en la socialización y el trabajar con su abuelo; pepenaban el mineral y lo volvían a procesar por su cuenta. Los niños/adolescentes también eran ocupados para trabajar como quebradores de metal en los patios de las minas: “... chiquillos todavía los hombres de 10, 12 años ya andaban de costaleros en la mina, yo digo, les llamaban quebradores, creo, los ponían a quebrar metal en el patio” (Josefina, 73 años) (Josefina, comunicación personal, 12 de septiembre 2020).

Quienes participaron en estas actividades aprendieron a valorar el dinero, a esperar el momento de entrar a trabajar como mineros. Cuando la minería se acabó, la agricultura y ganadería no fueron una opción al ser inversiones de tiempo a largo plazo y sin garantía de ganancias al depender de factores ajenos; así lo demuestra el fragmento siguiente: “...yo le preguntaba a su mamá: ¿que Juan no sembraba o tenía animales? –No, dice, –ese desde joven le gustó ir a la mina, trabajar su turno y llegar y nomás, pero no le gustó tener animales ni barbechar” (Josefina, comunicación personal, 12 de septiembre 2020).

Además, para algunas mujeres, los quehaceres no son valorados como trabajo, ya que no hay retribución económica, sí puede haber una retribución en producto (criar una vaca para que produzca leche para el consumo de la propia familia, por ejemplo), sin embargo, se trata de una inversión a largo plazo. Al respecto, la señora Josefina dijo al referirse a las actividades que realizaba un vecino con sus hijos: “Pues siempre en la leña, y barbechando sus huertos, sus ... Pues eso es lo que hacían pero ¿de ahí qué ganaban? Era trabajo propio; hasta que veían la milpa empezaban a cortar elotes” (Josefina, comunicación personal, 12 de septiembre 2020).

Con esto reforzamos la idea de la conformación de un habitus que valora el trabajo productivo (tiempo enfocado al dinero) en demérito del trabajo reproductivo y del quehacer. El problema radica en que este saber práctico iba acompañado de sentimientos e ideas que les favorecieron valorar la minería y una desvalorización de otras prácticas. Cuando Lefebvre (1978) dice que la economía de mercado transforma a los pueblos más remotos, tenía razón.

<sup>1</sup> El pastoreo, el acarreo de agua, cortar leña, la colecta de recursos del campo, entre otras, han sido actividades realizadas por mujeres, niños, niñas y personas de la tercera edad, así nos lo dijo la señora Isabel (45 años): “nosotros todo el tiempo nos íbamos a recolectar al campo. Había garambullos, piñones [...] íbamos a pastorear las chivas. [...] todos cuidamos chivas [...] nadamás yo estudié”. (Isabel, comunicación personal, 30 de octubre 2020).

De esto se rescata el papel de la educación y la forma en que se valora en la comunidad. Para estos niños, su educación básica estaba garantizada, sin embargo, para algunos no fue deseable. Para la señora Isabel la educación escolarizada representó un proyecto de vida diferente, por eso cuando terminó la secundaria ingresó a CONAFE como instructora, aun sin tener el apoyo de su papá. Otro que apostó por su educación fue Juan (46 años):

En mi niñez influyeron los profesionistas que vinieron a la comunidad: maestros, doctores, el padre; de ellos nació eso [...]. Tengo mucho éxito profesional porque ese salir de mi realidad de niño (ser albañil) me llevó a buscar más y más. Como mi realidad era ser albañil, aprendí la albañilería, plomería, electricidad, etc., y lo convertí en mi hobby y ese hobby lo convertí en mi negocio que disfruto mucho. (Juan, comunicación personal, 18 de septiembre 2020).

Actualmente, Juan tiene estudios de posgrado y trabaja en un centro de investigación en el municipio de Querétaro. No todos pudieron ir a la escuela. La no asistencia a la escuela no tuvo que ver con el trabajo-quehacer que realizaban, sino con las condiciones estructurales del entorno. Las infancias de muchos se vivieron en la coexistencia de la escuela y el trabajo-quehacer.

Con respecto a la valoración del riesgo en la actividad de pastores, Jazmín (51 años) calificó la época en que pastoreó chivas, a los 12, cuando egresó de la primaria:

Para mí fue una época bonita; te ayuda a valorar muchas cosas, aprendes mucho. Por ejemplo, a mí me sigue gustando tener animales; sí sufres, pero valoras. Una de las cosas que yo valoré fue la educación, por eso dejé de pastorear y entré a la secundaria. (Jazmín, comunicación personal, 30 de octubre 2020)

Con respecto a los riesgos, mencionó:



... te puede picar una víbora; te puedes caer, a lo mejor no te matas, pero te puedes romper una pata, por eso sí hay que tener mucho cuidado... [Agregó] como que esa época me gustó mucho, te da mucho tiempo, te da mucho espacio. Me acuerdo que doña Lupita, ella siempre llevaba gorditas y le empecé a agarrar ésto de que, “ay, algo para llevar”, haciendo lumbre y andando como de pachanga. (Jazmín, 51 años) (Jazmín, comunicación personal, 30 de octubre 2020)

Al preguntar si recibía alguna retribución económica contestó: “No, nada”.

Estos pequeños relatos nos remiten al concepto de tiempo orientado al quehacer (Ruíz, 1999), como aquel en el que la vida pasa, además del concepto de lo lúdico y que relacionamos con lo que nuestra informante caracterizó como andar de “pachanga”.

Otra forma de representar el quehacer y sus efectos, fue la compartida por Juan:

Siempre experimenté miedo en mi niñez... Cuando iba a Las Joyas por mi burro me daban miedo las serpientes, un día vi una como de 3 m; me daba miedo ir por mi burro en la madrugada porque solía tener murciélagos chupándole la sangre; ir en la noche, un poco, pues me enfocaba en el camino, pero entrar a la mina, el ambiente húmedo, sin ruido, sí me daba temor. (Juan, comunicación personal, 18 de septiembre de 2020)

El relato de Juan se remite a cuando tenía entre 8 y 10 años, en esa época la localidad no contaba con agua potable y uno de los quehaceres de Juan fue acarrear agua en su burro, de las minas a su casa. ¿Cómo significó la experiencia?

mi niñez fue de mucho miedo, pero aprendí a dejarlo a un lado [...] creo que fue clave para avanzar, un afán por no dejarme vencer por el temor. [...] Mi mayor miedo era quedarme en San Cristóbal, yo no quería eso para mí, sabía que sólo tenía una oportunidad para salir del hoyo y en la prepa y la carrera me enfoqué a tener una profesión... a costa de todo; cuando me titulé... todo eso cambió: “LO LOGRÉ”, soy uno antes y después de ese evento. (Juan, comunicación personal, 18 de septiembre de 2020)

El quehacer y las condiciones en que se da, no siempre son lúdicas, sin embargo, valoramos su potencial transformador del *habitus*, cuando el protagonista se convierte en

agente. Estas experiencias nos sirven para argumentar que el trabajo-quehacer de las infancias tiene la potencialidad de brindar dignidad y libertad.

### **Discusión**

Los mecanismos están relacionados con las posibilidades de apropiación de diversos capitales (Bourdieu) que cada infante/adolescente tuvo y que se manifestaron en formas subjetivas incorporadas como representaciones, sistemas de valores e ideología. La reproducción o transformación de sus *habitus* estuvo relacionada con la posición que ocuparon en el espacio social (Bourdieu en Piñero, 2008) y determinada por cuestiones de género.

Para la generación que vivió la reorganización del trabajo y quehacer por la migración masiva de fuerza de trabajo, su lugar en el espacio social se modificó. A diferencia de sus padres, los espacios de socialización se habían ampliado. Uno de esos espacios fue la escuela. Además, la socialización estuvo afectada por otros agentes externos a la localidad.

El concepto de quehacer fue fundamental para ubicar la experiencia en el tiempo y en el espacio (Ruíz, 1999). La experiencia de ser pastoras fue narrada por mujeres que la describieron como placentera; interpretamos que esta forma de significar el quehacer está relacionada con la necesidad humana vital de disfrute placentero, lúdico (Duarte, 2003); a partir de su vivencia reflexionaron y valoraron, por ejemplo, su educación. Esto sin dejar de valorar otros aspectos, como la sensación de libertad y el seguir teniendo animales como medio para vivir.

Otro aspecto importante que recuperamos fue el riesgo. Para algunos, el quehacer representó enfrentar sus miedos; incluso enfrentar responsabilidades para las cuales no se sentían preparados. Aquí encontramos resiliencia, plasticidad cerebral para cambiar las ideas, sentimientos y prácticas. Para estas infancias, con esta capacidad, el trabajo y el quehacer representó la posibilidad de forjarse una vida diferente a la que vivieron en su infancia: dignidad y libertad.

### **Conclusiones**

Este trabajo tiene un aporte político a partir de la mirada sociológica que propuso Bourdieu cuando escribió que esta ayuda a “revelar las estructuras más profundamente ocultas de los diversos mundos sociales que constituyen el universo social” (en Bourdieu y Wacquant, 1995, p. 15); para mostrar los mecanismos que tienden a garantizar su reproducción o transformación. Esta mirada política la nutrimos con los aportes epistemológicos, metodológicos y teóricos utilizados, los cuales nos permiten redimensionar y cuestionar las definiciones con las que trabajamos, como las propuestas por la UNICEF, encontrando que la relación entre el trabajo infantil y la dignidad o las capacidades de las infancias, no es lineal, de forma que se requieren estudios situados que permitan complejizar las estructuras, actores, contextos y capitales pues el trabajo infantil puede representar una fuente de valoración y dignificación que impulse a más.

### **Conflicto de intereses**

Las autoras de este trabajo declaran que no existe conflicto de intereses.

### **Financiamiento**

Financiado por el Centro Laboral de la Universidad Autónoma de Querétaro.

### **Agradecimientos**

Al Centro Laboral de la Universidad Autónoma de Querétaro.

### **Referencias**

- Bonilla, C. (1996). Importancia social de los ambientes modernos de aprendizaje. *Revista electrónica educación*. Ed. Paideia Educación
- Bourdieu, P. y Wacquant, L. (1995). *Respuestas por una antropología reflexiva*. México: Grijalbo.

- Defensoría de niñas, niños y adolescentes. Provincia de Santa Fe. (s.f.). *16 de agosto: Día de las infancias*. Recuperado del sitio <https://www.defensorianna.gob.ar/novedades/noticias/16-de-agosto-dia-de-las-infancias-3476>
- De Garay, G. (2019). El uso de las fuentes orales para el estudio de la vida cotidiana. En Gonzalbo, P. *La Historia y lo Cotidiano*. México: El Colegio de México.
- Duarte, J. (2003). Ambientes de Aprendizaje: una aproximación conceptual. En *Estudios Pedagógicos*, núm. 29, 2003, pp. 97-113. Universidad Austral de Chile, Valdivia, Chile. Recuperado del sitio: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=173514130007>
- Dussel, E. (2011). Trabajo productivo. En prensa. Recuperado del sitio: <https://marxismocritico.com/2011/10/09/trabajo-productivo-enrique-dussel/>
- INEGI. (2010). Censo de Población y Vivienda 2010. Ciudad de México. Instituto Nacional de Estadística y Geografía.
- Lefebvre, H. (1978). *De lo rural a lo urbano*. Ediciones Península. Barcelona.
- Martínez, M. (2004). *Ciencia y Arte en la Metodología Cualitativa*. Editorial Trillas. México.
- OIT. (2023). Un nuevo proyecto intenta eliminar el trabajo infantil en México. Recuperado del sitio <https://news.un.org/es/story/2023/06/1521862>
- OPS (1 de enero de 2022). Mercurio. Recuperado del sitio <https://www.paho.org/es/temas/mercurio>
- ONU. (1 de enero de 2022). Experto de la ONU pide la prohibición global del comercio y el uso de mercurio en la minería de oro a pequeña escala. Recuperado del sitio <https://www.ohchr.org/es/press-releases/2022/09/un-expert-calls-global-ban-mercury-trade-and-use-small-scale-gold-mining>
- Piñero, S. (2008). La teoría de las representaciones sociales y la perspectiva de Pierre Bourdieu: Una articulación conceptual CPU-e, *Revista de Investigación Educativa*, núm. 7, julio-diciembre, 2008, pp. 1-19 Instituto de Investigaciones en Educación. Veracruz, México
- Ruíz, B. (1999). La reproducción también es economía. Recuperada de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=226130>
- Schutz, A. (2012). *Estudios sobre teoría social*. Amorrortu. Buenos Aires.

- Trejo, E. (2011). *Proceso de Trabajo de la Minería de Mercurio en San Joaquín, Querétaro*. Tesis de Licenciatura. Querétaro. Universidad Autónoma de Querétaro. [Versión digital] Recuperado el día 19 de abril de 2019 del sitio <https://docplayer.es/85575139-Universidad-autonoma-de-queretaro-facultad-de-filosofia-proceso-de-trabajo-de-la-mineria-de-mercurio-en-san-joaquin-queretaro-t-e-s-i-s.html>
- UNICEF. (1 de enero de 2023). UNICEF para cada infancia. Obtenido de UNICEF para cada infancia <https://www.unicef.es/causas/trabajo-infantil>
- Velasco, A. (2012). Hermenéutica y Ciencias Sociales. En *Tratado de metodología de las ciencias sociales: perspectivas actuales*. De la Garza, E. y Leyva, G. (2012) (coords.). Fondo de Cultura Económica y Universidad Autónoma Metropolitana. México.

## Capítulo 7. Subjetividad y management: una aproximación de carácter cualitativo a la lógica de la cultura del management y sus efectos en los líderes de las organizaciones

Fernando López España<sup>1</sup>

Marco Antonio Carrillo Pacheco<sup>2</sup>

María Guadalupe Ordaz Cervantes<sup>3</sup>

Adriana Marcela Meza Calleja<sup>4</sup>

### Resumen

Este capítulo, presenta el desarrollo y los resultados obtenidos de la investigación realizada dentro del ámbito de los Nuevos Estudios Laborales bajo el nombre de “Subjetividad y Management: el discurso capitalista y su incidencia en el trabajador del S. XXI”. Se propuso realizar una aproximación al mundo del *Management* que, planteado como un discurso ideológico acorde a la lógica y los fines del capitalismo, desde los cuales se organizan los procesos productivos y las actuales formas de gestión del trabajo, inciden en la subjetividad de los trabajadores a través de diferentes niveles de gestión. Sus hallazgos permitieron situar alcances, no solo en relación con su incidencia sobre la subjetividad, sino también respecto a la cultura que el *Management* constituye. Forjando estilos de vida en las personas, sin circunscribirse únicamente a los espacios de trabajo ni a los trabajadores de los niveles de gestión más altos al interior de las empresas.

**Palabras clave:** management, subjetividad, cultura, discurso capitalista, trabajo.

---

<sup>1</sup> Doctor en Estudios Multidisciplinarios sobre el Trabajo. Profesor-investigador en la Facultad de Psicología y Educación de la Universidad Autónoma de Querétaro, México. ORCID: <https://orcid.org/0009-0006-3841-5625> ; correo: [ferloes@gmail.com](mailto:ferloes@gmail.com)

<sup>2</sup> Doctor en Psicología y Educación. Profesor-investigador en la Facultad de Psicología y Educación de la Universidad Autónoma de Querétaro, México. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5694-0307>

<sup>3</sup> Doctora en Ciencias Sociales. Profesor-investigador en la Tecnológico Nacional de México / ITS de Purísima del Rincón, México. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8041-7126>

<sup>4</sup> Doctora en Ciencias Sociales, terminal en Sociología. Profesor-investigador en la Universidad de Michoacán, México. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6011-0373>

## Introducción

Dentro del amplio desarrollo de los Estudios Laborales en América Latina, uno de los elementos a estudiar ha sido la “Gran Transformación” que tuvo lugar a partir de “la caída del Keynesianismo y el advenimiento del Neoliberalismo; en los procesos de producción y los mercados de trabajo, la reestructuración productiva y los mercados de mano de obra hacia la flexibilización” (De la Garza, 2009, p.6). De manera que, las investigaciones que hoy en día se realizan dentro de este campo, no pueden sino estar afectadas por los fenómenos inherentes a la Gran Transformación, así como sus efectos en la sociedad y en las personas que la integran.

Desde finales de los setenta y la primera mitad de los ochenta, el eje central de los Estudios Laborales en América Latina ha sido la transformación de los procesos productivos con relación a los cambios tecnológicos, la organización del trabajo y la formación de distritos industriales, dando lugar a los *Nuevos Estudios Laborales* (De la Garza, 2009); en los que es posible situar temas como la reestructuración productiva, los cambios en las relaciones laborales, los estudios sobre el sindicalismo y la sociodemografía del mercado de trabajo.

La presente investigación se desarrolla a partir de la reestructuración productiva y el progreso que, desde finales de los años setenta, ha tenido el *Management* como una disciplina de formación de los líderes de las organizaciones, generando impactos, que recaen sobre los trabajadores inmersos en su cultura.

La investigación se propuso interrogar al *Management*, entendiéndolo como un discurso inherente a la gestión de los procesos de trabajo administrativos, que de alguna manera representa “la ideología de aquellos que detentan el poder dentro de las organizaciones empresariales (llamémosles empresarios, gerentes, directores o cuadros intermedios)” (Alonso y Fernández, 2013, pág. 44). Tornándose así, en una cultura hegemónica que refleja el espíritu del capitalismo y recoge los valores morales dominantes en relación no solo a cómo debe organizarse la empresa y el trabajo, sino la sociedad en general y la vida de los individuos (Alonso y Fernández, 2013).

Si bien, es cierto que el *Management* como discurso empresarial ha contado con un amplio desarrollo que es posible situar antes del surgimiento de la Gran Transformación a partir de los planteamientos de los teóricos de la producción en serie como Taylor y Fayol; el planteamiento de la investigación sitúa como el punto de origen del *Management* los años de la Gran Transformación y la instauración de la sociedad de consumo en masas; en la que “junto al desarrollo de las nuevas técnicas de comercialización, se construye un discurso entorno al marketing, cuya idea esencial es la siguiente: las empresas no deben producir lo que resulta más eficiente para el departamento de producción, sino lo que el comprador requiere” (Alonso y Fernández, 2013, p.53).

En este contexto se suma la crisis del Fordismo frente a las innovaciones del sistema Toyota, la tercerización en los procesos productivos y la flexibilización en las formas de gestión del trabajo; así como la reacción norteamericana, en los años ochenta, frente a dichas problemáticas, mediante una nueva cultura empresarial y de liderazgo.

Dichos cambios constituyeron un punto de viraje, en las prácticas de la administración corporativa o las “ciencias de las organizaciones” (Gaulejac, 2008) dejando de incidir únicamente en el ámbito de las empresas, configurándose en una *ideología de la gestión* y un lazo social particular, estableciéndose a partir de los principios del mercado y el nuevo espíritu del capitalismo (Boltanski y Chiapello, 2002). Dando lugar a distintos impactos a nivel social e individual, dado que “lo humano pasa a ser considerado como un recurso de la empresa, al mismo nivel que el capital, la tecnología, etc., como un factor entre otros. Esto significa que se invirtió la cuestión de los medios y los fines. Lo humano se convierte en un medio para desarrollar la empresa. La empresa ya no es un medio, un recurso para desarrollar lo humano” (Gaulejac, 2008, p.7).

## Método

La investigación consistió en un trabajo de carácter cualitativo que, de acuerdo a la problemática planteada en relación al *Management*, su cultura y su incidencia sobre la subjetividad, permitiera, desde una perspectiva estructural, poner de manifiesto algunas estructuras y configuraciones sociales latentes; a partir de la reconstrucción de las estructuras profundas que dan lugar a la acción y el significado; en el sentido de una conceptualización



afín al psicoanálisis y/o de aquellas concepciones objeto-hermenéuticas existentes al interior de la investigación social (Flick, 2015).

Desde lo epistemológico, se buscó dar luz sobre el porqué de ciertos fenómenos dentro del campo del *Management*, a partir de la incidencia que su estructura actualmente tiene sobre los trabajadores y trabajadoras, inmersos en su cultura dentro de un contexto discursivo tan particular como el que ha tenido lugar a partir de la expansión del *Management* como disciplina de formación gerencial y la cultura a la que da lugar.

Partiendo del planteamiento del problema propuesto para la investigación cuyo abordaje se asume puramente cualitativo, dada las características del fenómeno o los fenómenos estudiados, las estrategias metodológicas que se consideraron más pertinentes como soporte para el desarrollo de la investigación fueron: el estudio de caso, la historia de vida y la investigación documental.

Dentro de la investigación cualitativa las estrategias:

se conciben como modelos o patrones de procedimiento teórico y metodológico [...]

Una estrategia de investigación social combina métodos y técnicas, genera o recoge información de fuentes variadas, confronta y valida, mediante distintos procedimientos, resultados obtenidos por diversas vías y produce una comprensión del tema que investiga (Galeano, 2012, p.19).

### **Estrategia Metodológica y Técnicas de Investigación**

Tanto el *estudio de caso*, como la *historia de vida* complementada con la *investigación documental*, fueron consideradas las estrategias más convenientes para el desarrollo de la investigación.

Los principales modos de aproximación en los que se buscó fundamentar y soportar los planteamientos desarrollados a lo largo de la investigación, fueron la observación participante, el trabajo autoetnográfico y el estudio específico de tres diferentes casos abordados e integrados de acuerdo con la naturaleza de cada uno. Intentando con ello elaborar un saber que permitió dar cuenta de las características del *Management*, su estructura y su incidencia en la subjetividad.

Desde una perspectiva cualitativa se logró comprender la realidad planteada desde el *Management*, como el resultado de un proceso histórico de construcción; a través de la aproximación a diferentes actores sociales inmersos en el mundo del *Management*, con una mirada “desde adentro”, rescatando la singularidad y las particularidades propias de los procesos sociales (Galeano, 2012, p.20).

### Universo de Estudio

De acuerdo con la naturaleza aproximativa y de generación de conocimiento propia de la perspectiva cualitativa con carácter provisional y flexible, el universo de estudio de la investigación fue seleccionado de acuerdo con los objetivos que se establecieron. De forma que, los alcances propuestos, los escenarios y los tiempos que hicieron parte de la investigación (Galeano, 2014), también tomaron en consideración aspectos más generales como el contexto en el que se desarrollan cada uno de los casos de estudio que conforman la investigación.

Los contextos estudiados y los casos de estudio seleccionados, también se consideraron altamente significativos para los fines que se propusieron, en cuanto al carácter cultural del *Management* y las diferentes prácticas a las que da lugar. De manera que, fue posible inferir (por medio de la recolección de datos, sistematización, ordenamiento y análisis de estos) la incidencia que el *Management*, puede tener en los trabajadores inmersos en su cultura.

Por ello, la muestra no probabilística e intencional así como la selección de los lugares en los que se llevó a cabo la observación participante, se conformó de espacios en los que participan empleados de grandes corporaciones con cargos de niveles directivos y gerenciales dentro de las empresas, sin que tuvieran que estar circunscritos a un sector de producción específico; en la medida en que se parte del supuesto de que la estructura discursiva del *Management*, no se limita a determinado sector productivo sino que, se encuentra presente de manera transversal en las distintas actividades laborales relativas a la gestión estratégica y operacional de una organización.

Lo anterior no implica desconocer las especificidades presentes en cada organización, como su tamaño, país de origen, entre otros; ya que estas especificidades, también pueden

llegar a jugar un papel importante en la configuración de determinadas particularidades que resulten de relevancia para la comprensión de la repercusión del *Management*. Sin embargo, para los fines de esta investigación, dichas especificidades no constituyeron un objeto a ser estudiado.

### **Ética de la investigación**

Dada la naturaleza de aproximación para la realización de la investigación, en tanto se trata de espacios y contenidos públicos, cuyos programas fueron costeados por el propio investigador, el desarrollo de esta no requirió del consentimiento informado por parte de los participantes.

### **Análisis de datos, discusión y resultados**

El trabajo de campo realizado se organizó en tres fases y modos de aproximación que, además de dar lugar a una experiencia de inmersión a la cultura del *Management*, permitieron extraer distintos datos relevantes, de carácter cualitativo, en relación con los supuestos iniciales de la investigación.

Las fases se compusieron de una observación participante, un ejercicio autoetnográfico y el análisis documental de la historia de vida de un reconocido empresario mexicano, cuyas características se adaptaban al objeto-sujeto de estudio propuesto para la investigación.

De la realización del trabajo de campo, a partir de las tres fases mencionadas, surgieron tres casos de estudio abordados a través de las estrategias metodológicas anteriormente mencionadas.

### **Estudio de caso uno: wobi**

WOBİ es una empresa internacional dedicada a la generación y comercialización de productos y servicios para los líderes de las organizaciones, que tiene como objetivo “producir y distribuir el mejor contenido multimedia de gestión para ayudar a las empresas y sus altos ejecutivos a mejorar la forma en que gestionan sus organizaciones” (WOBİ, 2022).

La mayor parte de los productos y servicios de WOBI son ofertados de manera digital, a partir de la colaboración de importantes personalidades del mundo del *Management*: académicos de las principales universidades y escuelas de negocios, empresarios, CEO's de importantes compañías ; y referentes de otras industrias como el deporte, el arte y el entretenimiento.

### **El management y el espíritu del capitalismo**

A partir de la presencia de personalidades referentes de campos tan diversos, es posible constatar cómo el discurso de la gestión empresarial busca establecerse como un campo formal, histórico, global y situado que mezcla preconceptos generales y ejemplos paradigmáticos constituyendo la forma por excelencia en la que el espíritu del capitalismo se materializa (Boltanski y Chiapello, 2002). Desde distintos ámbitos, a través de diferentes referentes de campos heterogéneos entre sí, se observa la manera en que se transmiten, contenidos que muestran formas ideales de pensar, actuar y enfrentar situaciones, buscando una mayor rentabilidad y maximización de las ganancias dentro de las organizaciones.

Así, el nuevo espíritu del capitalismo se materializa a través de los distintos eventos, productos y servicios ofertados a un sector constituido por aquellas personas encargadas de dirigir las empresas denominados *líderes de las organizaciones*.

Boltanski y Chiapello (2002) explican que la persistencia del capitalismo como ideología, práctica y modo de vida, no se pueden comprender sin tener en cuenta las creencias que, justificándolo y confiriéndole un sentido contribuyen a generar la buena voluntad de aquellos sobre los que se levantan para asegurar su adhesión. Es posible pensar el *Management* como aquello denominado *capitalismo de cátedra*, entendido como un capitalismo que repite desde arriba el dogma liberal.

### **El management y su alcance global**

Por otra parte, tanto la configuración de los contenidos de los distintos espacios formativos como la particular organización de los eventos de WOBI que se transmiten de manera simultánea en más de cuarenta países y distintos continentes, se constata la generalidad y falta de especificidad de los contenidos ofertados; obviando las especificidades geográficas,

culturales, políticas y económicas de cada región, transmitiéndolos como una concepción única del mundo, adecuada al nuevo espíritu del capitalismo.

Si bien, el establecimiento de los significados siempre implica la conformación de configuraciones de códigos cognitivos, estéticos, morales y emocionales particulares en determinados contextos (De la Garza, 2016), el *Management*, en tanto estructura social ordenadora y transmisora de una cultura específica, promueve sus contenidos sin tomar en consideración las especificidades de los distintos espacios de trabajo.

Según Harvey (2005), para que cualquier forma de pensamiento se convierta en dominante, tiene que presentarse un aparato conceptual que sea sugerente para nuestras intuiciones, instintos, valores, deseos, así como para las posibilidades inherentes al mundo social que habitamos. Si esto se logra, se injerta de tal modo en el sentido común, que pasa a ser asumido como algo dado y no cuestionable.

Se constata el esfuerzo que desde el *Management* se realiza para promover y establecer el nuevo espíritu del capitalismo como la única forma posible de funcionamiento social, constituyendo como una de sus principales características, la globalidad de los principios que desde ahí se promueven; así como el gran alcance territorial que conlleva.

Ejecutivos de distintos países consumen los mismos contenidos, sin tener en cuenta especificidades temporales. De manera que los principios inherentes al *Management* siempre encuentran lugar y pertinencia, sin considerar las especificidades espaciales. De forma presencial o virtual, el mismo evento puede ser ofertado de manera simultánea e indistinta, aunque pueda tratarse de interacciones completamente diferentes.

Es posible sostener que, la estructura del *Management*, constituye un discurso global de gran alcance y escala que da lugar a una cultura que tiende a ser fuertemente homogenizante y completamente alineada al nuevo espíritu del capitalismo, influyendo en la construcción de sentidos del trabajo y del trabajador, que se nutre de valores, “creencias cognitivas, emociones, estética, formas de razonamiento cotidianas” (De la Garza, 2009, p.3), incidiendo en los significados que las personas pueden construir al establecer formas específicas de actuar.

### **El management: un discurso orientado al futuro y sin una espacialidad específica**

Otro de los elementos importantes a destacar respecto al *Management*, se refiere al uso y la forma en que son concebidos el tiempo y el espacio y, la manera en que son transmitidos a los líderes de las organizaciones.

El tiempo, de la misma manera que el espacio, constituyen dos dimensiones esenciales de la existencia humana (Harvey, 2012), que se crean a través de las prácticas y procesos materiales que sirven a la producción de la vida social. De manera que, el tiempo y el espacio, constituyen dos elementos que dan lugar a formas de ver, pensar y actuar en la vida diaria.

No solo los contenidos ofertados por WOBI, sino en general la literatura y los programas inherentes al *Management*, tienden a ponderar el futuro de manera significativa; como una forma de anular el pasado e ignorar el presente con las problemáticas que conlleva.

Sin ser exclusivo del caso WOBI, la presencia del espacio que se promueve resulta de interés a partir de los eventos digitales y presenciales organizados por dicha empresa.

Pensar en un evento que tiene lugar simultáneamente, en diferentes usos horarios en más de cuarenta países, muestra cómo el espacio de trabajo y de las prácticas empresariales no se circunscriben a la empresa ni a un solo lugar. La interacción entre personas, la transmisión de contenidos y la efectuación de un mismo evento que a la vez son varios, muestra palpablemente la transversalidad y coexistencia de su simultaneidad espacial, propia de la cultura del *Management*.

### **Estudio de caso dos: oso trava**

A partir de los datos obtenidos a través de la participación en los dos programas *Cracks War Room* y el “Reto Gana tu Mañana” y el libro “Haz lo que importa”; se construyó el segundo caso de estudio, permitiendo situar importantes características inherentes a la cultura del *Management*.

### **El management: una cultura de alto rendimiento**

Uno de los elementos más representativos, se refiere a la constante promoción del *alto rendimiento*, constituyéndose en uno de los principales ideales de la cultura del *Management*. A través de los programas de Oso Trava, se constata el imperio de una filosofía de ganar-ganar, acompañada de su exigencia de dar cada día más, en la medida en que “la excelencia no se alcanza nunca, no hay límite, y por eso el *superarse a sí mismo* es uno de los principios” (Aubert y Gaulejac, 2017, p.67) constitutivos de la cultura del *Management* y las prácticas a las que da lugar; incidiendo en las personas, con importantes consecuencias en la subjetividad que suelen traducirse en importantes afecciones físicas y/o psicológicas.

En la narrativa de Oso Trava se puede observar, como uno de los principios en los que basan sus contenidos, la incitación a la expresión del máximo potencial de las personas en todo lo que realicen. Sin tomar en consideración, la forma en que estos promotores del alto rendimiento llegan a confesar los malestares que padecen en el recorrido del camino al éxito, que se abordan como historias de un pasado superado que ya no es, bajo la perspectiva de un futuro que siempre promete ser mejor.

### **El management y su concepción de sujeto como organismo**

Otro punto relevante, tiene que ver con la concepción de sujeto que es posible deducir de la narrativa y los contenidos del *Management*, donde el sujeto es reducido a un sistema compuesto de procesos biológicos, susceptibles a ser regulados por medio de acciones conscientes y calculadas, para alcanzar un mejor rendimiento y una mayor rentabilidad de sus acciones; a partir del control de los procesos biológicos.

En sus programas, Oso Trava suele explicar cómo cada aspecto encuentra su razón en determinadas condiciones biológicas *científicamente demostradas* que, al aplicarse de manera correcta, la persona podrá ser más productiva.

El abordaje de los procesos subjetivos en las personas a partir de una perspectiva biológica (que puede ser calificada de biologicista) se observa en los temas abordados por Oso Trava, tales como el sueño, la hidratación, el ejercicio, la alimentación, la respiración, entre otros.

### **El management y su concepción de sujeto como puro pensamiento y cognición**

En cuanto a los procesos mentales, Oso Trava desarrolló diversos productos cuya concepción parte del principio del funcionamiento del cerebro como una computadora que interpreta la realidad a través de las creencias de cada persona. De forma que lo que se vive constituye una interpretación de lo que se percibe a través de los sentidos.

Desde la cultura del *Management* y el nuevo espíritu del capitalismo, la vida de las personas es concebida como algo a ser diseñado y ejecutado por medio de hábitos y acciones concretas cuyo resultado, en la vida laboral y personal, depende de cada persona, independientemente de cualquier otro factor. Constatándose cómo el espíritu del capitalismo, a través de la cultura del *Management*, establece una relación dialéctica entre los dispositivos cuya puesta en práctica acompaña y, a su vez, hace posibles (Boltansky y Chiapello, 2002).

Por medio de determinadas concepciones del psiquismo puramente cognitivas, es posible observar cómo, en la lógica *managerial*, las emociones, deseos y sufrimientos constituyen la energía base y el “carburante de la empresa que esta se encarga de transformar y proyectar hacia los objetivos deseados” (Oso Trava, 2022, p.134), pretendiendo alcanzar un mejor rendimiento, a pesar del estado emocional en el que cada persona realmente se pueda encontrar.

### Estudio de caso tres: simon cohen

La lectura del libro de Simon Cohen, permitió situar significaciones propias del sujeto en relación con su vida profesional, personal y familiar; resultaron de suma importancia para situar elementos comunes al discurso del *Management* y su incidencia en la subjetividad de los líderes de las organizaciones.

Se relatan diferentes aspectos extraídos del texto de Simon Cohen, que muestran a una persona inmersa por completo en el mundo del *Management*, materializando y haciendo presentes varios de los supuestos y premisas planteadas en la investigación.

Simon Cohen (2021) representa un caso paradigmático del hombre modelo del mundo *managerial*, cuyas características se ciñen a la figura del líder de la organización o *manager* definido como el *grande*, cuyo “nivel de competencias y flexibilidad le permiten a



cada individuo encontrar” (Boltanski y Chiapello, 2002, p.171) nuevas oportunidades ante las crisis.

### El management como estilo de vida

<sup>1</sup> Si bien, en principio la cultura del *Management*, así como la generación y promoción de sus contenidos parecen orientados a propiciar determinadas dinámicas de trabajo con la finalidad de que los líderes de las organizaciones puedan hacer más eficiente el funcionamiento de las empresas, su estudio detallado permite vislumbrar un alcance de sus principios mucho mayor al propiamente laboral.

Simon Cohen constituye un ejemplo en el que se constata la forma <sup>1</sup> en que convergen distintos elementos puestos de relieve del *hombre managerial*; caracterizado por la inversión de toda la energía de la que dispone en la empresa como una manera de escapar al vacío social, a la falta de referencia y de sentido, buscando asegurar, mediante el triunfo en su profesión, la consagración de su existencia (Aubert y Gaulejac, 2017).

En las historias que cuenta sobre su vida y su empresa, destaca las dificultades a las que debió hacer frente a nivel personal, familiar y de salud para alcanzar el éxito y llevar a su reconocida empresa al más alto nivel.

<sup>1</sup> Se aprecia también, la forma en que la filosofía y el modelo *High Performance Happy People* de Simon Cohen buscan establecer formas específicas de funcionamiento y actuación, no solo al interior de su empresa sino de toda su vida en general y la de todos sus empleados. Intentando de esta manera, forjar en cada trabajador un *hombre managerial*, en los distintos niveles de funcionamiento de la empresa y ámbitos de su vida.

Se constata cómo la ética de la excelencia a la que Aubert y Gaulejac se refieren, constituye “la fundamentación moral de un tipo de sistema que pretende abarcar la totalidad del individuo” (2017, p.18), <sup>1</sup> permitiendo una intensa movilización psíquica, una captación de los deseos individuales y un control permanente de la adhesión de cada trabajador con alcances que claramente superan el ámbito laboral y los espacios de trabajo, cada vez más flexibles y menos delimitados.

El *Management* como cultura e ideología de la gestión, tienden a forjar estilos de vida adoptados por aquellos sujetos inmersos y capturados por la cultura del *Management*; permitiendo el funcionamiento del discurso capitalista en ámbitos mucho mayores al propiamente laboral y de la empresa.

El caso de Simon Cohen y su empresa, es un claro ejemplo de la interacción empresa-sujeto al interior de la cultura del *Management* y la estructura que el discurso capitalista sustenta; en la que la empresa como producto es a su vez productora de sentidos y de efectos en la subjetividad de los líderes de las organizaciones.

### **El management: alto rendimiento y malestares subjetivos**

Finalmente, uno de los aspectos más destacados de Simon Cohen, nuevamente se refiere a la promoción del *alto rendimiento* y la competencia que permiten la incorporación de un control interno por parte del sujeto, en el que ya no es necesaria la presencia del supervisor que cuantifica el trabajo realizado; dado que “los intereses y objetivos de la empresa” (Aubert y Gaulejac, 2017, p.66) el sujeto los hace suyos, permitiendo que la empresa obtenga mejores garantías para el cumplimiento de sus intereses y objetivos, en los diferentes proyectos, en los distintos niveles de la organización.

Se constata cómo se pierde cada vez más la frontera entre la empresa y el trabajador o trabajadora inmersos en la cultura del *Management*, así como la manera en que se disuelve el límite entre las exigencias establecidas por la organización y aquello que el sujeto mismo se propone como sentido y significado, más allá del ámbito laboral.

Así, la incesante promoción del alto rendimiento y la competencia como ideales, permite la disolución y distinción entre aquello que la organización demanda y lo que el propio sujeto se exige, en la búsqueda por alcanzar aquello que ya no sabe muy bien qué es y sin embargo, comanda sus acciones, dentro y fuera de la empresa y en su vida en general.

Desde ahí pueden ser pensados los malestares subjetivos generados por el discurso del *Management*, traducándose en padecimientos físicos y psicológicos, a pesar de las promesas de felicidad a las que la cultura del *Management* permanentemente hace referencia.

El caso de Simón Cohen resulta paradigmático dado que, a pesar del éxito alcanzado como empresario, llaman la atención los altos costos emocionales, físicos y psicológicos que ha implicado, además de la sensación de vacío a la que los promotores de la cultura del *Management* suelen hacer referencia, durante el recorrido de su carrera profesional, sumándola al éxito alcanzado.

Se constata una dinámica en la que Simon Cohen, en tanto sujeto, sin percatarse, permanece instalado en el mismo punto de inicio del que cree haber salido en su búsqueda por algo distinto. Sin darse cuenta, más allá de las nuevas formas que ha podido desarrollar, queda inmerso en la misma lógica de competencia, productividad y alto rendimiento, que dio origen a la crisis personal y los problemas de salud que animaron los aparentes cambios a los que dio lugar en su vida.

9

### **Conflicto de intereses**

Los autores de este trabajo declaran que no existe conflicto de intereses.

### **Financiamiento**

La investigación presentada se realizó como parte de los estudios del Doctorado en Estudios Multidisciplinarios del Trabajo del Centro Laboral de la Facultad de Psicología de la UAQ.

### **Agradecimientos**

Agradezco el apoyo recibido por parte de mi director de tesis el Dr. Marco Antonio Carrillo Pacheco y a la Dra. María Guadalupe Ordaz Cervantes por su apoyo incondicional y su orientación a lo largo de la investigación, así como a la Dra. Adriana Marcela Meza Calleja, el Dr. Carlos León Salazar y el Dr. Javier Rolando Salinas García, por su lectura y aportes a la investigación y el presente trabajo.

### **Referencias**

Alonso, L. y Fernández, C. (2013). *Los discursos del Management, una perspectiva crítica*.  
Revista Lan Harremanak pp. 42-69.

- Aubert, N. y Gaulejac, V. (2017). *El coste de la excelencia*. Oviedo: Sapere Aude.
- Boltansky, L. y Chiapello, E. (2002). *El nuevo espíritu del capitalismo*. España: Akal.
- Cohen, S. (2021). *PLENO: Los secretos de un empresario que buscando el éxito, encontró la felicidad*. México: Tack Boutique.
- De la Garza, E. (2009). *Los Estudios Laborales en América Latina al inicio del siglo XXI*. En *Revista del trabajo*. Año 3, No. 4. Buenos Aires, Argentina.
- De la Garza, E. (2016). *La transformación de los Nuevos Estudios Laborales en México (1993-2014)*. En *Estudios Laborales en América Latina: orígenes, desarrollos y perspectivas*. México: Siglo XXI.
- Flick, U. (2015). *El Diseño de Investigación Cualitativa*. Madrid: Ediciones Morata.
- Galeano, M. (2012). *Estrategias de investigación cualitativa*. Medellín: La Carreta.
- Galeano, M. (2014). *Diseño de proyectos en la investigación cualitativa*, Medellín: Universidad EAFIT.
- Gaulejac, V. (2008). *El costo de la excelencia*. Recuperado de: <https://sociologiafdtbo.wordpress.com/2013/06/17/vicent-de-gaulejac-el-coste-de-la-excelencia/>
- Harvey, D. (2005). *Breve historia del Neoliberalismo*. Madrid: Akal.
- Harvey, D. (2012). *La condición de la posmodernidad: Investigación sobre los orígenes del cambio cultural*. Buenos Aires: Amorrortu.
- Oso Trava. (1 de enero de 2022). *Reto: Gana Tu Mañana*. Recuperado de *Reto: Gana tu Mañana* <https://www.facebook.com/groups/retoganatumanana/announcements>
- WOBI (1 de enero de 2022). *WOBI Inspiring Ideas*. Recuperado de *WOBI: Inspiring Ideas*: [https://wobi.com/es\\_mx/about-us/](https://wobi.com/es_mx/about-us/)

**Tercera parte**  
**Trabajo, colectividad y normatividad laboral**

## **Capítulo 8. Sindicalismo en crisis. La relación entre las organizaciones y los trabajadores jóvenes en Querétaro.**

Juan Manuel Godínez Flores<sup>1</sup>

### **Resumen**

Se indaga en las opiniones de las y los jóvenes trabajadores en Querétaro sobre los sindicatos y la percepción sobre su actividad sindical en las organizaciones. Se utilizó un acercamiento cualitativo cuyos resultados fueron codificados mediante el software ATLAS TI. El análisis se realizó con los datos obtenidos de entrevistas, a jóvenes trabajadores del sector industrial, relacionadas con temas sobre la afiliación sindical, las obligaciones de los sindicatos, la precariedad e inseguridad laboral que caracteriza el mercado de trabajo en la entidad, entre otros. A partir de la información obtenida se exponen los retos y posibilidades relacionadas a la vinculación de los jóvenes con el sindicalismo en el estado. Se concluye que, la percepción y participación de las y los jóvenes en los sindicatos puede variar según el contexto laboral y múltiples motivaciones personales. Es innegable la relevancia de la participación de este segmento poblacional en la acción sindical para la protección de sus derechos y bienestar laboral.

**Palabras clave:** trabajo, sindicatos, jóvenes.

### **Introducción**

En el contexto actual, regido por la sociedad informacional y la flexibilidad laboral, es fundamental reflexionar respecto a los cambios que se originan en la percepción de las y los jóvenes sobre el trabajo; el análisis del presente documento se enfoca en la reorganización de los sindicatos derivada de la última reforma laboral y la participación de los trabajadores jóvenes en la actividad laboral y sindical. El debilitamiento que han sufrido los sindicatos en las últimas décadas y la inestabilidad en las condiciones laborales muestra que para este

---

<sup>1</sup> Doctor en Ciencias Sociales. Profesor-investigador del Centro Laboral de la [Universidad Autónoma de Querétaro](https://www.uaq.mx), México. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4220-4784> ; correo: [juan.manuel.godinez@uaq.edu.mx](mailto:juan.manuel.godinez@uaq.edu.mx)

segmento de la sociedad el empleo formal ha dejado de simbolizar una ventaja real y concreta sobre la actividad informal.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) resalta que México enfrenta una crisis de empleo para los jóvenes, en el país casi seis millones se encuentran en la informalidad. En el caso de Querétaro, es posible dar cuenta que el estado posee un gran dinamismo económico, el cual ha sido impulsado por una actividad industrial diversificada y especializada en pocos subsectores manufactureros. Sin embargo, así como ha crecido el sector industrial en Querétaro también ha crecido la demanda de empleo. De acuerdo con datos de la STPS, en el primer trimestre del año 2023, Querétaro fue el sexto estado del país con mayor crecimiento <sup>34</sup> en la generación de puestos de trabajo registrados en el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS). Por una parte, la entidad se caracteriza por una importante orientación industrial ya que su actividad manufacturera representa 33% de su economía y ha logrado recuperar su actividad económica en un 4.6% por arriba de su nivel prepandemia (México, ¿cómo vamos?, 2023); sin duda, el crecimiento económico de la entidad es atribuible a la actividad industrial. Por otro lado, la entidad enfrenta un deterioro de las condiciones laborales debido a las dificultades de crear empleos de calidad capaces de absorber la fuerza de trabajo disponible.

En este panorama, enmarcado por altos niveles de pobreza e inestabilidad laboral, la población activa acepta empleos sin contrato, carentes de prestaciones sociales. Este deterioro de las formas de empleo y desarrollo laboral presenta consecuencias para los grupos vulnerables, el panorama se torna aún más complejo cuando se trata de las y los jóvenes.

La reforma laboral de 2019 supone un impacto significativo para las y los jóvenes trabajadores del país, tanto de manera directa como indirecta. Respecto a las condiciones laborales, la reforma busca establecer estándares más altos para la contratación y la protección de sus derechos laborales; esto incluye garantizar salarios justos, acceso a prestaciones, servicios de salud y condiciones de trabajo seguras (Ortiz, Guerra y Barragán, 2020). La libertad y la democracia sindical suponen una de las mayores modificaciones que incentiva la reforma, esto deduciría mayor participación de los trabajadores y trabajadoras en las decisiones que impactan sus condiciones laborales y la solicitud de transparencia en el

ejercicio de elección de los representantes sindicales, condición que permitiría mayor participación activa para las y los jóvenes.

La relación entre los jóvenes y los sindicatos en México puede variar considerablemente según diversos factores como el sector laboral, la región geográfica, la industria y las circunstancias individuales. Las investigaciones más recientes sobre el tema identifican diversos rubros de interés entre los cuales destacan los siguientes (López, 2017; Wolanski, 2017; OIT, 2015):

- 1). La representación de jóvenes en los sindicatos: Algunos jóvenes se afilian a sindicatos y participan activamente en ellos. Los sindicatos pueden ser una vía para que las y los jóvenes trabajadores defiendan sus derechos laborales y busquen mejores condiciones de empleo.
- 2). Heterogeneidad de actitudes: La actitud de las y los jóvenes hacia los sindicatos puede variar. Algunos pueden ver a los sindicatos como una herramienta efectiva para proteger sus derechos, mientras que otros pueden ser más escépticos o no estar interesados en la afiliación sindical.
- 3). Retos para la afiliación sindical: Algunos jóvenes pueden enfrentar desafíos para unirse a sindicatos debido a la falta de información, la percepción de falta de representación o la influencia de prácticas antisindicales en ciertas industrias.
- 4). Participación en movimientos laborales y sociales: Las y los jóvenes regularmente participan en movimientos laborales y sociales que buscan mejoras en las condiciones laborales, como la lucha por salarios justos, la igualdad de género en el trabajo y la protección de los derechos laborales. Pueden colaborar con sindicatos y otras organizaciones del trabajo en estas iniciativas.
- 5). El cambio generacional: A medida que una nueva generación de jóvenes trabajadores entra en el mercado laboral, es posible que surjan cambios en la relación con los sindicatos. Los jóvenes pueden tener diferentes perspectivas y prioridades en comparación con generaciones anteriores, lo que puede influir en su participación en el sindicalismo.



Para conocer el caso de las y los jóvenes queretanos resulta fundamental analizar la estructura y características del mercado de trabajo que los rodea, de tal manera que su potencial participación en la toma de decisiones sindicales se verá completada si acceden a un empleo que les permita participar, ejercer y manifestar de manera activa y productiva sus inquietudes sobre las condiciones de trabajo que experimentarán en los próximos años. Si los jóvenes atraviesan una problemática para participar en las decisiones sindicales, es importante conocer cómo se ha generado este fenómeno, cuál ha sido la dificultad de entrar en la organización sindical y de qué manera se ve afectado este sector.

Por ello, el estudio de este segmento de la población plantea el análisis sobre la permanencia poco alterable de la participación de personas mayores y experimentadas en la dirección de los sindicatos, fenómeno que genera distanciamientos generacionales y en cierta medida la falta de adaptación de los sindicatos frente a los cambios en el mundo del trabajo.

Al interior de los sindicatos las personas con más años continúan controlando múltiples departamentos, esta condición genera que los procesos y prácticas sindicales se muestren sesgados debido a que las problemáticas se siguen manejando de la misma manera desde hace varios años; se muestra complicado que se inserten jóvenes a estos procesos que doten de otra visión, otra metodología y otra forma de trabajar. La problemática del relevo generacional en los sindicatos se origina en sus miembros más antiguos, frente a los sindicalistas jóvenes que podrían proponer nuevas ideas.

La investigación de la cual deriva el presente documento indagó en las estrategias y limitaciones de las y los jóvenes queretanos para insertarse a las prácticas sindicales en Querétaro y su participación en el desarrollo de posibles nuevas formas de organización sindical. Respecto a la investigación, uno de los principales elementos a definir fue el referente al concepto de “jóvenes”. Se plantea una visión de ellos resultante de asumirlos como un grupo dentro de una transición social, es por ello que no se delimita a la juventud a una franja generacional, sino a un movimiento difuso, pero con cierta convicción de confrontación con la estructura social.

### **El sindicalismo en las organizaciones**

El sindicalismo ha desempeñado un papel importante a lo largo de la historia, precisamente para lograr defender y promover los derechos laborales y la protección a los trabajadores. Según Baylos (2022, p.12), un sindicato es una “asociación voluntaria y permanente, basada en la adhesión individual y consciente de un trabajador con carácter estable a una organización que supone, un sujeto colectivo que le representa para tutelar y defender los intereses del trabajador como parte del grupo”, con lo cual queda claro que los sindicatos son organizaciones formadas por trabajadores que buscan representar y defender los intereses colectivos de los empleados en cuanto a su relación con los empleadores.

A través de los sindicatos se han logrado negociaciones colectivas de los empleados con los empleadores, consiguiendo establecer salarios dignos, límites de horas de trabajo, vacaciones remuneradas, seguro de desempleo, entre otros beneficios sociales y laborales para los trabajadores, además de promover la implementación de regulaciones y normativas que garanticen la seguridad en el trabajo, por lo cual, es importante reconocer que la representación sindical es esencial para asegurar que los trabajadores tengan voz y participen activamente en la toma de decisiones que afectan sus condiciones laborales, ya que brindan una plataforma en la cual se puede equilibrar el poder entre empleados y empleadores, y sin ella, los trabajadores pueden encontrarse en una posición de desventaja y ser más vulnerables a la explotación y el abuso laboral, tal como sucede con los trabajadores jóvenes (en general todos), lo que remarca que la existencia de los sindicatos es vital para garantizar la equidad y la justicia en el ámbito laboral (Buenrostro, 2019). Sánchez y Pintor (2020) explican que:

Las nuevas reivindicaciones laborales, a tres décadas del neoliberalismo, hacen ver que desde el punto de vista sindical y de otro tipo de organización del trabajador, están siendo respondidas de manera parcial, pero dinámica, a través de novedosas formas de organización sustentadas en las acciones colectivas con trabajadores tradicionales y atípicos en conjunción con otras demandas ciudadanas que van más allá del contexto laboral. (p.53)

Es claro que los jóvenes tendrán un papel relevante en el futuro del trabajo, a raíz de la pandemia se han visibilizado las deficiencias del mundo laboral, existe la posibilidad de la reivindicación de los sindicatos y de sus liderazgos para mejorar la seguridad del empleo, los ingresos y el acceso a la seguridad social.

### **Estrategia metodológica**

La investigación se definió de tipo explicativo, la aproximación metodológica para la obtención de información cualitativa se realizó mediante entrevistas a informantes calificados y su posterior análisis en el software de estudio cualitativo ATLAS TI. El impacto de los resultados se sustenta en la evaluación cualitativa del conjunto, condiciones y situaciones vinculadas con el objeto de estudio. El proceso de investigación se respaldó en el enfoque cualitativo, se indagó en las experiencias individuales de los jóvenes alrededor de sus prácticas laborales y sindicales, analizando los hechos a partir del discurso construido por los individuos. La selección de la metodología cualitativa para analizar el objeto de estudio en cuestión fue seleccionada gracias a que abre un espacio en la investigación de los problemas sociales, adoptando para ello diversos procedimientos, como el análisis de sentimientos que ofrece el software, la codificación de la información mediante la Inteligencia Artificial (IA) y la relación que desde el proceso de investigación se realizó a partir del contexto sociolaboral de las y los participantes.

### **Población de estudio**

Durante el desarrollo de la investigación se analizó una muestra de jóvenes que están o estuvieron afiliados a alguna organización sindical en el estado, no se realizó alguna distinción sobre el sector productivo al que pertenecían o los años de experiencia laboral adquirida, debido a que el objetivo fue analizar las dinámicas actuales de este estrato por ser un grupo que tiene poco tiempo en las filas de la población activa en el mercado laboral y en las prácticas sindicales.

### **Tamaño y tipo de muestra**

Se seleccionó una muestra de trabajadoras y trabajadores jóvenes, si bien, se definió la categoría “jóvenes” como un proceso, se estableció un rango de edad de 18 a 28 años; se utilizó la técnica de muestreo de Bola de Nieve o Construcción de Redes. El análisis realizado no pretende lograr generalizaciones sobre la experiencia de las y los participantes, sino profundizar en la percepción y subjetividad de las y los participantes.

### **Técnicas e instrumentos**

La entrevista semiestructurada fue la herramienta de recolección de datos. Esta, estuvo integrada por cinco unidades dirigidas a jóvenes que participan al momento de la aplicación del cuestionario o habían participado en alguna organización sindical del estado. Se recolectó información mediante el análisis del discurso, se desarrolló una codificación que facilitó indagar en diversos aspectos del objeto estudiado y sus variables. A partir de la estrategia de investigación, se analizaron aspectos relacionados a la participación y acción de los jóvenes en su dimensión organizativa y relacional con las empresas y su contexto sindical.

El discurso de las personas es un recurso que da <sup>7</sup> sentido a la vida de estas. Por lo tanto, investigar con los relatos de las personas contribuyó a comprender las experiencias que dotan de sentido a sus vidas y qué papel juega el trabajo (Sparkes y Devis, 2007). Parte de la fundamentación teórica de este método ve en la entrevista a profundidad el mejor procedimiento para la recolección de datos, los relatos obtenidos muestran significados que dejan ver que el trabajo es una implicación con la sociedad.

La codificación de la información en el proceso de investigación se realizó desde el encuentro entre las categorías de análisis propuestas en la estructura de la entrevista y la información obtenida en el trabajo de campo. Esto significó reconocer que, las preguntas del entrevistador y su intervención en la escritura del texto no es ingenua y contribuye a caracterizar la narrativa en sí misma. Somers, citado en Sparkes (2007) señala que los académicos ven la vida social como un relato, el cual es una condición ontológica de la vida social: los relatos guían la acción; la “experiencia” se constituye a través de narraciones; las personas dan <sup>7</sup> sentido a lo que les ha ocurrido y está ocurriéndoles al intentar encajar o en cierta forma integrar lo que les ocurre dentro de uno o más relatos, guiados en ciertas maneras, a partir de proyecciones, expectativas y recuerdos derivados del múltiple repertorio de narraciones sociales, públicas y culturales disponibles.

### **Ética de la investigación**

El protocolo de investigación presentado para la evaluación del FONDEC fue revisado por el comité de ética de investigación de la Universidad Autónoma de Querétaro. <sup>16</sup> Los miembros

del Comité dictaminaron el día 8 de agosto de 2022, en reunión virtual, cuyos integrantes fueron: Dr. Bernardo García Camino, Presidente; Dra. Beatriz Garza González, representante de la Facultad de Lenguas y Letras; Dra. Marcela Gaytán Martínez, representante de la Facultad de Química; Dra. Lina García Mier, representante externa y Dra. María de la Luz Reyes Vega, Secretaria, quienes aprobaron en términos éticos el protocolo de investigación del cual se desprende este capítulo

### **Análisis de los resultados**

El sindicalismo ha afirmado desde su lucha cotidiana que puede ser comprendido como una fuerza que defiende y extiende los logros y derechos de la clase trabajadora, pero ¿realmente se promueve en México, específicamente en Querétaro, un sindicalismo que enfatiza la importancia de una acción basada en la solidaridad, lo más inclusiva posible y que derive en la unidad de las y los trabajadores? O por el contrario, ¿se fomenta la polarización entre la misma clase trabajadora? A continuación, se exponen de manera sintética los primeros hallazgos de la investigación, se retoman narrativas de las y los jóvenes trabajadores, donde relatan sus experiencias sobre sus primeros acercamientos a la experiencia sindical y el desarrollo de su actividad laboral, como se ha mencionado, lejos de pretender realizar generalizaciones sobre el fenómeno de estudio, se profundiza en las expectativas y dificultades que se construyen en esta práctica del trabajo. Se analizan tres categorías que envuelven a este segmento de la población desde que se insertan en trabajos que poseen esta característica, la de ser sindicalizado.

### **Actitud frente al sindicalismo**

La estructura sindical local proporciona los medios para que a través de las asambleas de trabajadores se tenga un ejercicio democrático y se constituyan comités de delegados, no obstante, no es posible afirmar que todos los sindicatos quieran llevar a cabo tareas tan monumentales como la defensa de los derechos laborales. Respecto a las respuestas relacionadas a las actitudes de las y los jóvenes frente al sindicalismo, se analizaron múltiples variables asociadas; de manera general, el 100% de los entrevistado estaban afiliados a un sindicato, el 70% de la muestra se percibía como un integrante poco activo en cuestiones

sindicales, el 20% se declaró integrante activo, y el 10% restante como miembros sindicales con actividades de representación sindical. El mayor número de representantes sindicales se caracteriza por tener más de 26 años.

Debido al acceso a empleos cada vez más precarios, parecería lógico que este segmento de la población buscara afiliarse a los sindicatos para proteger lo más posible sus derechos como trabajadores; no obstante, la mayoría de jóvenes no muestran demasiado interés en ello; sumado a esto, las y los jóvenes expresan opiniones negativas referentes a sus sindicatos de afiliación y se muestran autónomos en sus actitudes y perspectivas a futuro, lo que implica que tengan una actitud de indiferencia al momento de participar en la toma de decisiones colectivas. También, se identificó que este segmento de la población se siente menos comprometido con el lugar de trabajo debido a las condiciones que ofrece el mercado laboral y que han sido descritas anteriormente, por consecuencia, existe mayor tendencia a dudar sobre los beneficios de ser sindicalizados.

Tiene muy poco que entré aquí, pero por lo que he visto, hay mucha indecisión dentro de la empresa e inconformidad de todos, como que no están de acuerdo. Luego es bien aburrido, las asambleas son como de dos horas y solo tratan temas que ni tienen que ver con el sindicato. No creo que sea tan difícil hacer eso, sí falta más presencia aquí, o hasta con un pizarrón informativo sobre todas las cosas que se van dando en el momento y ahí poder checarlo. (Informante 2, comunicación personal, julio de 2023)

### **Sobre la participación sindical**

En relación con la participación de la población estudiada en actividades sindicales, el 20% de la muestra mencionó que no se les pide que participen y tampoco se les informa de las reuniones sindicales, otro 30% informó que no tenía el tiempo de hacerlo, y un 50% afirmó pensar que no necesita realizar este tipo de actividades ya que no coinciden con sus intereses a corto y mediano plazo. Los resultados representan hallazgos poco alentadores, sugieren que algunos de los y las trabajadoras jóvenes no conocen en su totalidad qué significa ser un trabajador sindicalizado.

Algo más del 80% de las y los jóvenes entrevistados indicó que no tienen interés en participar activamente. Si bien, este resultado muestra incertidumbre sobre el futuro de este segmento de la población en su futuro laboral, es indispensable señalar el efecto de la selección de la muestra (Bola de Nieve), donde es posible inferir que las y los entrevistados eran propensos a no estar interesados en la participación sindical. También, se identificaron diferencias referentes a la intención de participar en estas actividades que están relacionadas con la edad o el sexo de las personas. Aquellos que estudian a la par del trabajo no les interesa consolidarse en el trabajo o permanecer como integrantes del sindicato.

Cuando llegué a la empresa no había representantes sindicales, entonces me postulé para tratar de organizar a los compañeros y ellos votaron y fui uno de los desafortunados que eligieron (risa). No es algo tan bueno que seas el delegado sindical porque tienes que ver todos los problemas de los demás y ni te pagan. Luego es en el tiempo libre que hago las cosas del sindicato y todos los compañeros empiezan a decir que andas haciendo cosas para tu beneficio y no. (Informante 4, comunicación personal, julio de 2023)

### **Opinión sobre los sindicatos**

Otro rubro del cual se presentan resultados es sobre opiniones generales de las y los trabajadores hacia los sindicatos y las percepciones sobre cuáles deberían ser sus actividades y obligaciones. Posterior al análisis de sentimientos que ofrece el software utilizado y en consideración de las codificaciones seleccionadas, se identificó el impacto del tipo de muestreo (Bola de Nieve), donde el 80% de entrevistados manifestó sentimientos negativos hacia los sindicatos. Respecto a la codificación seleccionada, se notó que la opinión sobre las organizaciones sindicales tiende a ser positiva cuando existe mayor participación activa de la persona sindicalizada. En relación con las preguntas orientadas a conocer las opiniones sobre los objetivos de los sindicatos, se señala que estos deberían incidir en temáticas relativas al mercado laboral, a la educación sindical, a la organización de trabajadores, entre otras. Resaltan las consideraciones sobre que los sindicatos no solo deberían estar resolviendo las problemáticas dentro de los centros de trabajo sino ampliar su participación en

movimientos sociales y acciones colectivas sobre asuntos ajenos al lugar de trabajo o al mercado laboral.

Es como todo, de repente llega el momento en que las personas del sindicato sí te apoyan bien en un principio y ya después de que formas parte de la empresa a veces sentimos que ya apoyan más a la empresa que a nosotros y ya ni nos preguntan cómo vamos. (Informante 6, comunicación personal, julio de 2023)

La preparación y atención que deberían tener hacia los compañeros. Personalmente yo no tengo ninguna queja, pero sí he visto compañeros que no saben nada de la Ley Federal del Trabajo o de nuestros derechos y obligaciones, y usualmente nada más piensan o ven por sus derechos y nada de obligaciones. Así que por ahí debería de haber o estar la educación hacia los trabajadores en este respecto. (Informante 9, comunicación personal, julio de 2023)

### **Primeras reflexiones**

Posterior al primer análisis de la información, específicamente sobre los tres rubros analizados anteriormente, se reconoce que existen características cada vez más notorias en la precariedad del empleo entre las y los jóvenes. La información obtenida en las entrevistas apunta a la preocupación generalizada del segmento por la seguridad y condiciones laborales. Jóvenes menores de 23 años y aquellos que están estudiando no se interesan en construir una trayectoria cercana a los sindicatos. Los motivos que tienen los participantes para involucrarse en las actividades sindicales de manera activa se relacionan con los argumentos desarrollados en las investigaciones revisadas: se busca generar mejoras en las condiciones laborales y salariales, apoyan a los sindicatos porque han tenido familiares que se han involucrado en estas organizaciones, y se inclinan a tratar de resolver problemáticas que se generan en los puestos de trabajo.

Algunos jóvenes encuentran en los sindicatos una herramienta para defender sus derechos laborales, mientras que otros pueden preferir otras formas de activismo o participación en movimientos sociales. La percepción y participación de las y los jóvenes en los sindicatos también puede variar según el contexto laboral y las circunstancias personales.



Del mismo modo y debido a la innegable importancia de la participación de los sindicatos para la protección de los derechos y el bienestar laboral de los trabajadores jóvenes, es necesario que los sindicatos exploren nuevas maneras de aproximarse a este segmento poblacional para fortalecer su papel en un mundo donde las formas de trabajo cambian rápida y continuamente.

### **Conflicto de intereses**

El autor de este trabajo declara que no existe conflicto de intereses.

### **Financiamiento**

El presente documento es producto de una investigación financiada por la Universidad Autónoma de Querétaro, específicamente por la convocatoria FONDEC 2022 (Fondo para el Desarrollo del Conocimiento), con número de registro FPS-2022-08.

### **Agradecimientos**

A la Universidad Autónoma de Querétaro por el financiamiento otorgado. A las y los trabajadores que participaron en la investigación.

### **Referencias**

Baylos, A. (2022). *¿Para qué sirve un sindicato?* Los Libros de la Catarata.

[https://books.google.com.mx/books?hl=es&lr=&id=6XZYEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT7&dq=sindicato+definicion&ots=5hlXK1kzj1&sig=dsdO2L\\_gIAe-qyxN0ogCpDG6O1Q&redir\\_esc=y#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.mx/books?hl=es&lr=&id=6XZYEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT7&dq=sindicato+definicion&ots=5hlXK1kzj1&sig=dsdO2L_gIAe-qyxN0ogCpDG6O1Q&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false)

Buenrostro, J. (2019). La reforma laboral mexicana: Un nuevo modelo de sindicalismo. RT.

<https://actualidad.rt.com>

López, B. (2017). Jóvenes, afiliación sindical y valoración de los sindicatos. Crítica al discurso sobre el rechazo entre jóvenes y sindicatos. *Arxius*, 36, 133-142.

<https://roderic.uv.es/bitstream/handle/10550/66732/6431790.pdf?sequence=>

- México, ¿cómo vamos? (2023). Crecimiento Nacional y Estatal de la Economía Mexicana.  
[https://mexicocomovamos.mx/wp-content/uploads/2023/04/20230428\\_PublicacionMCV\\_CrecEconomico-1.pdf](https://mexicocomovamos.mx/wp-content/uploads/2023/04/20230428_PublicacionMCV_CrecEconomico-1.pdf)
- OIT (2015). Juventud y organizaciones sindicales en América Latina y el Caribe.  
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms\\_380963.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_380963.pdf)
- Ortiz, A., Guerra, P. y Barragán, J. (2020). Análisis de la nueva reforma laboral en México. Vincula.  
[http://www.web.facpya.uanl.mx/vinculategica/Vinculategica6\\_1/71%20ORTIZ\\_GUERRA\\_BARRAGAN.pdf](http://www.web.facpya.uanl.mx/vinculategica/Vinculategica6_1/71%20ORTIZ_GUERRA_BARRAGAN.pdf)
- Sánchez, E. y Pintor, R. (2020). Trabajadores en movimiento: del sindicalismo tradicional a la acción colectiva. *Sapientiae* (6) 1, (44-55). DOI:  
[www.doi.org/10.37293/sapientiae61.05](http://www.doi.org/10.37293/sapientiae61.05)
- Sparkes, A. y Devís, J. (2007). Investigación narrativa y sus formas de análisis: una visión desde la educación física y el deporte.
- Wolanski, S. (2017). Las nuevas generaciones del sindicalismo. *Clacso*, [https://biblioteca-repositorio.clacso.edu.ar/bitstream/CLACSO/11414/1/Las\\_nuevas\\_generaciones\\_de\\_l\\_sindicalismo.pdf](https://biblioteca-repositorio.clacso.edu.ar/bitstream/CLACSO/11414/1/Las_nuevas_generaciones_de_l_sindicalismo.pdf)

## **Capítulo 9. Perspectivas de la contratación colectiva en Querétaro: balances en la implementación de la reforma laboral de 2019 desde una mirada configuracionista**

Heriberto Pacheco García<sup>1</sup>

Rolando Javier Salinas García<sup>2</sup>

### **Resumen**

El presente capítulo se centra en los cambios propiciados por la Reforma Laboral de 2019 en el ámbito de la contratación colectiva en la industria automotriz de Querétaro, México. Para ello se analizaron los contratos colectivos de trabajo previos a la reforma y aquellos legitimados posteriormente. Los resultados revelaron que la participación del sindicato en decisiones sobre cambios tecnológicos o de organización es mínima, y la mayoría de las veces, las empresas toman decisiones unilaterales sin consultar al sindicato, además, la contratación de trabajadores eventuales y de confianza prevalecen sin participación sindical. De este modo se concluye que la reforma no modificó significativamente la participación sindical en la toma de decisiones, al menos en el corto plazo, ya que la mayoría de los contratos colectivos continúan sin tener una negociación real de las cláusulas que los componen.

**Palabras clave:** contratación colectiva, reforma laboral, sindicalismo.

### **Introducción**

---

<sup>1</sup> Maestro en Estudios Multidisciplinarios Sobre el Trabajo. Profesor-investigador en el Centro Laboral de la Universidad Autónoma de Querétaro; México. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2852-7069> ; correo: [pachecogarc@gmail.com](mailto:pachecogarc@gmail.com)

<sup>2</sup> Doctor en Estudios Sociales, línea de Estudios Laborales. Profesor-investigador en la Facultad de Psicología y Educación de la Universidad Autónoma de Querétaro, México. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0307-258X>

La historia del sindicalismo en México, desde el fin de la Revolución Mexicana ha ido marcada por su relación con el Estado en donde, a cambio de ventajas políticas, económicas e institucionales, se brindaba un soporte de línea corporativa, a veces, sin responder a las demandas reales de la base trabajadora. Por ello, es posible notar que han existido pocos casos de sindicatos de corte democrático, sin embargo, desde finales del siglo XX, dentro de la política se ha tratado de discutir, incluso de impulsar, una agenda que lleve a los sindicatos a otra forma de representación.

Como lo menciona De la Garza (2016), el tema de la reforma laboral en México se inició públicamente en 1988 en donde se debatió sobre la búsqueda por flexibilizar las relaciones laborales buscando con ello dar confianza a los inversionistas. Dicha discusión fue sostenida por la CONCANACO (Confederación de Cámaras Nacionales de Comercio) y la COPARMEX (Confederación Patronal de la República Mexicana). Para 1989 la CTM (Confederación de Trabajadores de México) se opondría a la propuesta por lo que sería hasta 1994 que se rediscutiría dicha intención firmándose un acuerdo por una nueva cultura laboral entre el sindicalismo que representaba la CTM y las cámaras de comercio.

Bensusán y Ruiz (1999), a finales del siglo XX, hablaban de propuestas de reforma brindadas por los partidos de oposición de ese entonces, el PAN (Partido Acción Nacional) y el PRD (Partido de la Revolución Democrática), que prospectaban para las autoras una posibilidad de “favorecer la renovación de los sindicatos y contribuir a desmontar el viejo régimen corporativo [...] existe la intención de propiciar la democratización del mundo sindical” (Bensusán y Ruiz, 1999:13), es decir, esta supuesta renovación sindical pudo haber sido una apuesta por generar simpatía con la base obrera que estuvo ligada principalmente al PRI (Partido Revolucionario Institucional) en los setenta años de su hegemonía en el poder.

Llegado el año 2000 y habiendo perdido el PRI las elecciones frente al PAN, iniciaría lo que autores como Bensusán y Middlebrook (2012) denominan una nueva era política, en donde se esperaba que la alternancia generara un cambio en el sindicalismo, sobre todo, por los compromisos que asumió en su campaña el presidente Fox (2000-2006) respecto a la posible democracia y la libertad de asociación en dichas organizaciones. No obstante —en retrospectiva—, fue todo lo contrario, pues los gobiernos panistas de los dos primeros

sexenios del siglo XXI en realidad generaron mecanismos para controlar y castigar a los sindicatos.

Por su puesto se puede pensar que lo que se buscó fue dar prioridad a la estabilidad política y económica, esperando legitimarse dentro del poder otorgando la razón a los impulsos empresariales por una reforma que les beneficiara, no obstante, dicho proyecto no se concretaría en el sexenio de Fox, sino en el de su sucesor directo: Felipe Calderón (2006-2012).

Tal como menciona Díaz (2015), ideas como una verdadera representación y legitimidad sindical que pudiera expresarse por medio de la contratación colectiva fueron rechazadas por la Cámara de Diputados en 2012, argumentando que tales propuesta provocarían “un conflicto normativo con las disposiciones vigentes en la Ley Federal del Trabajo, y porque afectaría sensiblemente la estabilidad laboral al posibilitar escenarios de confrontación entre trabajadores, lo que pudo haber lesionado las condiciones de trabajo y las prestaciones laborales.” (Díaz, 2015: 118-119).

De este modo, la reforma de 2012 y las intenciones democratizadoras de las relaciones laborales, con un sindicalismo no corporativista y una representación real de la base trabajadora, se convirtió en realidad lo que autores como Carrillo, et al. (2014) denominan la entrada y legitimación de la ‘*Flexibilidad salvaje*’, lo que implicó, la consolidación del control empresarial y estatal sobre las organizaciones y el alejamiento de los trabajadores de la posibilidad de acceso a la toma de decisiones.

El panorama seguiría este curso hasta que en el año 2019 se aprobó la reforma a los artículos 107 y 123 de la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos, buscando ajustar la Ley Federal del Trabajo en materia de Justicia Laboral. Dicha reforma, recupera y reposiciona convenios firmados previamente por el gobierno mexicano, tales como el Convenio 98 de la OIT (Organización Internacional del Trabajo), relativo al derecho de libertad de sindicación y de negociación colectiva.

Ahora bien, vale la pena cuestionarse ¿Qué pasó entre 2012 y 2019 con la entrada en vigor de una nueva reforma laboral? Parte de la discusión que se ha presentado en materia de esta reforma, es la influencia que ha tenido el T-MEC en la aprobación de la misma,

Linares (2019) señala que, aunque el TLCAN logró un progreso en las formas productivas de la manufacturera mexicana y el incremento en la inversión extranjera directa estadounidense en el país, la llegada de Trump a la presidencia implicó una serie de acciones que tensionaron la relación con México y Canadá, como la imposición de aranceles a las exportaciones.

En tal sentido, parte de lo que mantenía sin avances la ratificación de EUA al T-MEC, hasta inicios de 2020, era justamente la condición de las leyes laborales en México para Cota (2020), durante las negociaciones del T-MEC, <sup>19</sup> sindicatos y legisladores de EUA presionaron a México para que aceptara una mayor supervisión de las fábricas mexicanas y con ello asegurarse de que el país cumpliera con las condiciones acordadas respecto al trabajo.

Dicho de otra manera, para aprobar el T-MEC, fue necesario que se discutiera una reforma laboral que ayudara a democratizar la organización de los sindicatos, priorizara la conciliación de los conflictos y sobre todo eliminar a los llamados sindicatos de protección. De forma que la ‘voluntad’ que se mostraba desde años anteriores por modificar las expresiones del sindicalismo mexicano, solo pudo concretarse a la luz de una presión externa, o en palabras de la STPS (2020):

Uno de los aspectos más importantes de este nuevo acuerdo comercial, y que fue crucial para su aprobación por parte de nuestros socios comerciales, son los compromisos laborales que México asumió [...] Particularmente, su Anexo 23-A estableció la obligación de que la autoridad laboral verificara que los CCT [Contrato Colectivo de Trabajo] existentes con anterioridad a la entrada en vigor del nuevo modelo laboral también contaran con el apoyo de la mayoría de los trabajadores mediante voto personal, libre y secreto (pág. 6)

Hay que destacar que dichos procesos de legitimación de CCT fueron pensados como un elemento fundamental en la eliminación de los llamados “contratos de protección” que son convenios colectivos firmados entre un empleador y un sindicato que no representa a los trabajadores ni a sus intereses y que han caracterizado las relaciones laborales en México.

Aclarado lo anterior, y habiendo brindado un panorama sucinto de las transformaciones en materia laboral que ha seguido el país, la pregunta que busca

responderse en el texto es ¿Cuáles fueron los cambios que propició la Reforma laboral de 2019 en el ámbito de la contratación colectiva en Querétaro? Bajo el supuesto de que aquellos contratos que fueron legitimados contarían con una mayor participación del sindicato en la toma de decisiones de las empresas, lo que daría pie a una representación real de la base trabajadora que estas organizaciones representan.

### **Método**

En el caso específico de la investigación doctoral de donde se obtienen los resultados presentados en las líneas subsecuentes, se partió de una perspectiva configuracionista. El configuracionismo reconoce que los datos cuantitativos o cualitativos, son igual de relevantes mientras permitan la reconstrucción de una realidad concreta y se ponen en juego en la medida en que se revisa uno u otro nivel de abstracción (De la Garza, 2018). De tal manera, se debe apuntar que, aunque la investigación en extenso plantea diversos momentos y técnicas para analizar las relaciones laborales y el sindicalismo de la industria de autopartes de Querétaro, para efectos del presente capítulo, se retoma el trabajo realizado mediante la obtención y análisis de contratos colectivos de trabajo.

La idea inicial y tal como se ha mencionado con anterioridad, era observar los efectos de la reforma en aspectos concretos como las cláusulas de los CCT previos y aquellos legitimados posterior a la misma. Para la obtención de tales documentos se recurrió a dos plataformas que fueron habilitadas por las autoridades laborales.

La primera de ellas, habilitada por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS), contenía a mayo de 2023, 112 registros de empresas que señalaba del ramo automotriz para el estado de Querétaro, no obstante, depurando los archivos, se pudo observar que 3 registros correspondían a empresas aeronáuticas, asimismo, se encontraron 16 empresas cuyos archivos adjuntos de CCT eran inexistentes, así como 24 empresas con registro duplicado en el listado, por lo que, de los 112, solo fueron relevantes 69 registros de CCT.

Por otro lado, los contratos legitimados se obtuvieron a partir de la plataforma habilitada el día 2 de mayo de 2023 por el Centro Federal de Registro y Conciliación Laboral. En este ámbito, de los 17,011 CCT que aparecían legitimados en todo el país a esa fecha, en el caso del estado de Querétaro y de su rama automotriz quedaron reducidos a 50 contratos.

Los contratos recopilados se agruparon, para su manejo y comparación en cuatro categorías: 1. Empresas con registro en plataforma de la STPS y con CCT legitimados, 2. Empresas con contrato legitimado, sin registro en plataforma de STPS, 3. Empresas con contratos en trámite y registro en la plataforma de la STPS, 4. Empresas con archivos en plataforma de la STPS, pero sin legitimación. De tal forman, el proceso metodológico implicó analizar la categoría 1 (Empresas con registro en la plataforma de la STPS y con CCT legitimados), en los términos de muestreo que se explica a continuación.

### **Participantes**

La categoría 1 de CCT recopilados arrojó un total de 28 empresas, de las cuales se tomó una muestra intencional, en la que se analizaron 20 Contratos Colectivos. El criterio de inclusión de las empresas seleccionadas fue que estas fueran Tier 1 o Tier 2 y que tuvieran contratos de diferente temporalidad, es decir, que el contrato legitimado fuera distinto del contrato que mostraba la plataforma de la STPS

La distribución por año de los CCT previos a la reforma queda de la siguiente manera: 2014 con 3 registros, 2016 con 1, 2017 con 2, 2018 con 4, 2019 con 4, 2020 con 5 registros y, por último, 2021 con solo 1. Mientras que, los CCT legitimados tienen la siguiente distribución: 2015 con 1 registro, 2018 con 1, 2020 con 2, 2021 con 15 registros y 2022 con 1. Con lo anterior se infiere que en el 80% de los casos se legitimó el contrato vigente (ya sea los contratos 2020-2022 o 2021-2023). Los casos que se salen de esa temporalidad son aquellos donde se subió un contrato anterior a la plataforma de CCT legitimados.

### **Instrumentos**

Para la revisión de CCT se utilizó una adaptación del instrumento FLECCOL (Cuestionario de Flexibilidad de la Contratación Colectiva), utilizado en estudios sobre contratación colectiva en los periodos de 1990 a 2000 (Carrillo, Martínez y Lara, 2007) y de 2001 a 2012 (Carrillo, et. al 2014). Tal instrumento en su versión original consta de 18 ítems que atienden 4 variables que son: 1. La participación del sindicato en materia de innovación tecnológica y de procesos productivos, 2. La participación del sindicato en las formas de contratación, 3. La participación del sindicato en las funciones a cumplir por los trabajadores en el proceso



de trabajo, y 4. Las formas de salario y prestaciones negociadas con la empresa. A dichas variables se les sumó la revisión de cláusulas de inclusión y exclusión en los CCT y un desglose de los salarios mínimos y máximos de los trabajadores operativos según las categorías que establece el propio contrato.

### Análisis de datos

Respondiendo a la naturaleza del instrumento FLECCOL, se realizó un tratamiento cuantitativo de la información recopilada, en este entendido se muestran las frecuencias de cada categoría en las variables analizadas. Estas frecuencias se presentan en gráficos que permitan una fácil interpretación y visualización de los resultados de la revisión de las diversas cláusulas que marcan los CCT.

**Tabla 1. Registros de empresas participantes para análisis de CCT**

Empresa	Año del último CCT previo a reforma	Año del CCT legitimado
Adient querétaro, s. De r.l. de c.v.	2017	2021
Agco méxico, s. De r.l. de c.v.	2017	2021
Bitrón de méxico sa de cv	2018	2020
Clima systems mexicana sa de cv	2020	2021
Dana de méxico corporacion, s. De r.l. de c.v.	2019	2021
Faurecia sistemas automotrices de méxico, s.a. de c.v.	2018	2021
Federal-mogul sp méxico, s. De r.l. de c.v.	2020	2021
Frenos y mecanismo de r.l de cv	2014	2021
Kostal mexicana, s.a. de c.v.	2020	2021
Narmx querétaro, s.a. de c.v.	2020	2022
Nihon plast mexicana, s.a. de c.v.	2014	2021
Rptech de méxico s de rl de cv	2018	2021
Robert bosch méxico sistemas automotrices sa de cv	2016	2021
Topre autoparts méxico s.a. de c.v.	2014	2021
Trw sistemas de direcciones, s r.l. de c.v.	2019	2021
Trw sistemas de frenado s. De r.l. de c.v.	2018	2021
Dana de méxico corporacion, s. De r.l. de c.v.	2020	2021
Hendrickson mexicana s de rl de cv	2020	2018
Kostal mexicana, s.a. de c.v.	2015	2019

Fuente: elaboración propia

### Resultados

En el Nivel de intervención del sindicato en la instrumentación de cambios tecnológicos o de organización, la obligación de la empresa para consultar al sindicato es casi nula, encontrándose solamente el caso de una empresa tanto en el CCT previo a la legitimación,

como en CCT posterior cuya obligación esta especificada, dicho caso es el contrato de BITRÓN DE MÉXICO SA DE CV.

**Figura 1.** Intervención del sindicato en cambios tecnológicos en CCT previo a la reforma



Fuente: elaboración propia

Igualmente, se debe señalar que, tanto previo a la reforma, como posterior a ella, 0% de las empresas consideraron en sus CCT que los cambios tecnológicos se realizaran mediante una determinación bilateral, dejando que en el 25% y 30% de los casos, respectivamente, la decisión se tomara solo por la empresa y en el 70% y 65% restante no estuviera especificado.

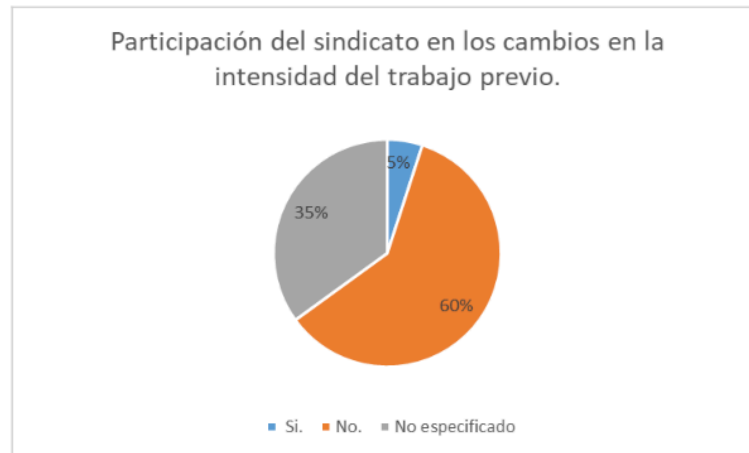
**Figura 2.** Intervención del sindicato en cambios tecnológicos en CCT posterior a la reforma



Fuente: elaboración propia

En el último análisis de este rubro, es decir, en la Participación del sindicato en los cambios en la intensidad del trabajo, se pudo ubicar que previo a la reforma solo una empresa que es ADIENT QUERÉTARO, S. DE R.L. DE C.V. contaba con una cláusula en ese sentido, por lo demás, el porcentaje queda repartido en 60% “No participan”, y 35% “No está especificado”.

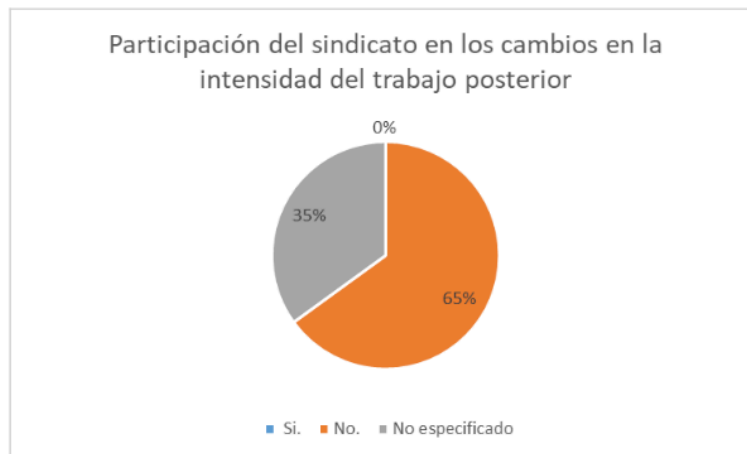
**Figura 3.** Participación del sindicato en la intensidad del trabajo previo a la reforma



Fuente: elaboración propia

Posterior a la reforma este porcentaje no mejoró, incluso tal como ocurrió en la pasada dimensión revisada, en el caso de ADIENT la cláusula que hacía alusión a la participación del sindicato en los cambios en la intensidad del trabajo desapareció, por lo que el porcentaje quedó distribuido con un 65% por el “No” y el 35% restante en “No especificado”.

**Figura 4.** Participación del sindicato en la intensidad del trabajo posterior a la reforma



Fuente: elaboración propia

En el caso de la contratación de trabajadores eventuales, el porcentaje se reparte de manera diversa, pero aun sin participación del sindicato, en el periodo previo a la reforma el acuerdo entre empresa y sindicato representa el 5%, la contratación libre para la empresa cubre la mayoría con un 60%, el 35% restante no está especificado, por lo que se puede observar que tanto la limitación por CCT como la prohibición para la empresa tienen 0% de la representación.

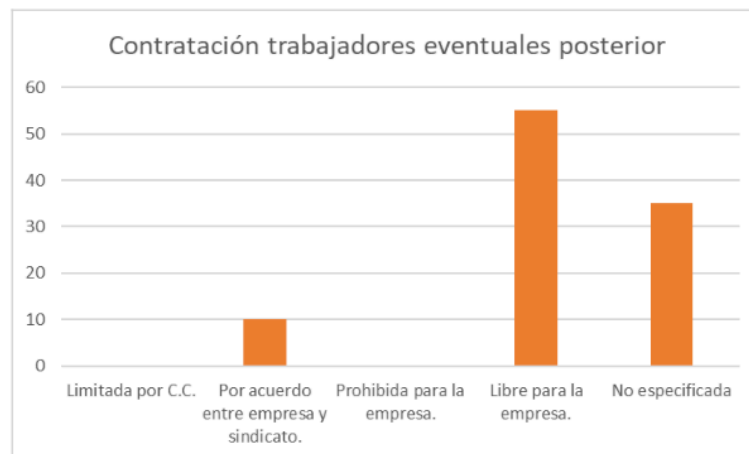
**Figura 5.** Participación del sindicato en la contratación de trabajadores eventuales previo a la reforma



Fuente: elaboración propia

En los CCT legitimados el porcentaje no dista mucho de las cifras anteriores: la opción “limitada por CCT” ocupa un 0%, igual que la opción “prohibida para la empresa”, la opción de un “acuerdo entre empresa y sindicato” representa el 10%, la “contratación libre” para la empresa un 55% y los CCT donde no se especifica representan un 35%.

**Figura 6.** Participación del sindicato en la contratación de trabajadores eventuales posterior a la reforma



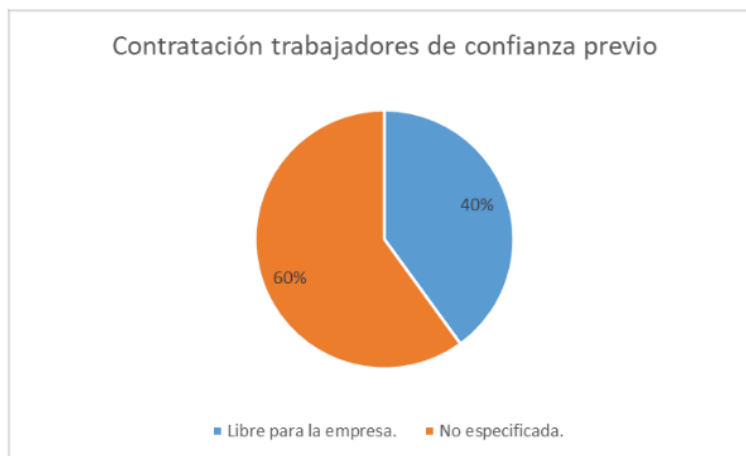
Fuente: elaboración propia

La tendencia a la libre contratación de trabajadores, ahora bajo el esquema de subcontratación, continua al alza cuando se analiza esta dimensión. Tanto en los CCT previos

a la reforma como en los legitimados el porcentaje es 50% y 50% en los rubros “Libre para la empresa” y “No especificada”, esto quiere decir que tanto las prohibiciones para las empresas de contratar a este tipo de trabajadores, como la negociación con el sindicato no están ni siquiera considerados en las diversas cláusulas que conforman los contratos colectivos. Dado que la proporción es evidente en ambos casos, se omiten las representaciones gráficas de dichas distribuciones.

El último ámbito analizado de las formas de contratación es el caso de los trabajadores de confianza, donde al igual que en líneas anteriores, la distribución se centra en los rubros “Libre para la empresa” y “No especificada”, aunque en esta la proporción no es 50-50. En el caso de los CCT previos a la legitimación se puede observar una proporción 60% no especificada y 40% libre para la empresa.

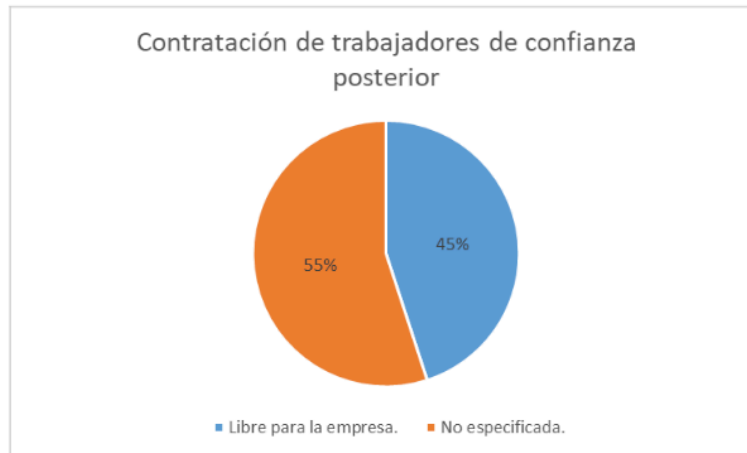
**Figura 7.** Participación del sindicato en la contratación de trabajadores de confianza previo a la reforma



Fuente: elaboración propia

Está de más señalar que las otras tres opciones, es decir, “Por acuerdo entre empresa y sindicato”, “Prohibida para la empresa” y “Limitada por CCT” quedaron en 0%. Lo mismo sucedió en los contratos posteriores a la reforma, en donde la proporción estuvo dividida en “Libre para la empresa” con 45% y “No especificada” con 55%.

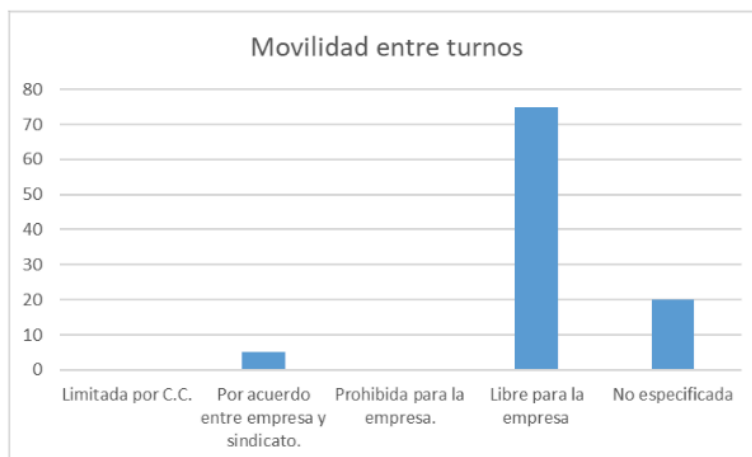
**Figura 8.** Participación del sindicato en la contratación de trabajadores de confianza posterior a la reforma



Fuente: elaboración propia

Respecto a las cuestiones propias de la organización del trabajo, los contratos revisados permitieron dar cuenta de cuestiones como la movilidad entre turnos, donde se notó que esa decisión se da de forma mayoritaria por una decisión unilateral de la empresa que deben acatar los trabajadores. Los datos y la distribución son idénticos tanto en los contratos previos a la consulta como en aquellos legitimados, de tal modo que solo una empresa — representando el 5%— tiene un acuerdo de consulta para la movilidad de turnos, tal es el caso de la ya mencionada ADIENT QUERÉTARO, S. DE R.L. DE C.V., los porcentajes restantes los ocupan las opciones “Libre para la empresa” con 75% y “No especificada” con 20%. Tal como se mencionó, los datos se repiten en ambos casos, por lo que en la Figura 9 solo se presenta un histograma que representa la distribución de estos.

**Figura 9.** Movilidad entre turnos previo y posterior a la reforma



Fuente: elaboración propia

En el análisis del Trabajo en horas extras, los CCT revisados permitieron observar que en el mayor de los casos es obligatorio, en el 10% de los casos es convenido entre empresa y sindicato (que en realidad solo se da mediante aviso, es decir, no se advierte una negociación más profunda) y el 5% se da de manera voluntaria. El restante 15% corresponde a los contratos donde no se especifica cómo se dan las horas extra. Tal como en el caso anterior, la frecuencia y distribución de los datos presentes en los contratos colectivos es idéntica en el periodo previo y posterior a la legitimación.

**Figura 10.** Trabajo en horas extra previo y posterior a la reforma

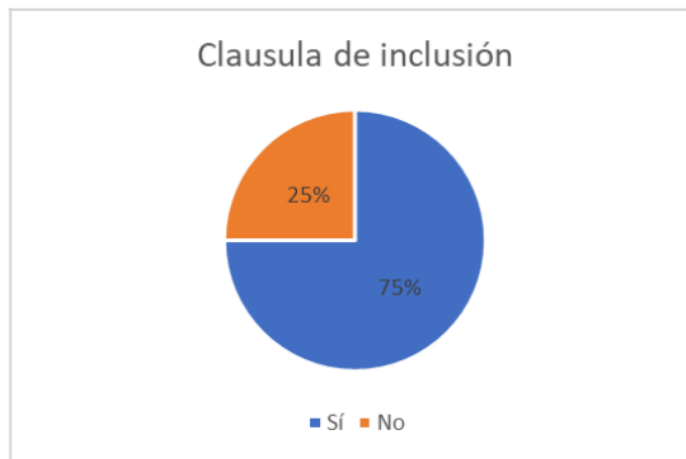




Fuente: elaboración propia

Los últimos dos análisis de este apartado los comprenden la revisión de las cláusulas de inclusión y exclusión, presentes aun en los CCT. En el caso de la cláusula de inclusión, los datos son consistentes previo y posterior a las legitimaciones de contratos colectivos, en donde se encuentra la misma frecuencia e idénticas cláusulas en los contratos revisados de ambas temporalidades. En este entendido se puede ubicar una distribución del 75% de archivos donde aparece este tipo de restricciones para la incorporación de trabajadores a los centros de trabajo, frente a un 25% de CCT donde no se muestra un apartado de esta naturaleza.

**Figura 11.** Aparición de cláusulas de inclusión previo y posterior a la reforma



Fuente: elaboración propia

Con respecto a la cláusula de exclusión y tal como se venían mencionando en líneas anteriores, se supondría que la reforma y las legitimaciones acabarían por desaparecer este tipo de restricciones pues atentan contra la libertad sindical. No obstante, se puede observar que previo a la legitimación de CCT existía un 40% de contratos que la incluían, ubicándose en las empresas: DANA DE MÉXICO CORPORACIÓN (PLANTA FORJAS); DANA DE MÉXICO CORPORACIÓN (PLANTA CARDANES); FAURECIA SISTEMAS AUTOMOTRICES DE MÉXICO, S.A. DE C.V.; FRENOS Y MECANISMOS S DE RL DE CV; KOSTAL MEXICANA, S.A. DE C.V.(PLANTA PIBJ); KOSTAL MEXICANA, S.A.

**DE C.V.** (PLANTA PIQ); NIHON PLAST MEXICANA, S.A. DE C.V. y TOPRE AUTOPARTS MÉXICO S.A. DE C.V.

Los datos anteriores no distan mucho de los encontrados posterior a las legitimaciones de CCT, en donde se encontró una prevalencia del 35% de contratos colectivos con cláusulas de exclusión, de modo que concretamente se puede decir que solo una empresa la derogó en el contrato legitimado, tal es el caso de KOSTAL MEXICANA, S.A. DE C.V. (PLANTA PIQ).

Con lo anterior, se puede concluir que los CCT no han pasado por una negociación colectiva real, las cláusulas de participación sindical, las relativas a la organización del trabajo y las cláusulas de inclusión y exclusión en su mayoría se mantuvieron intactas.

### **Discusión**

Con vista en los resultados mostrados se puede concluir que los cambios que propició la Reforma Laboral de 2019 en el ámbito de las contrataciones colectivas en Querétaro son mínimos, por lo que aquellos contratos que fueron legitimados contarían con una mayor participación del sindicato en la toma de decisiones de las empresas. Por ello, vale la pena discutir que, si bien la reforma tiene la intención explícita de un cambio de fondo de la manera de pensar el sindicalismo, los primeros balances muestran que, al menos a corto plazo, dicho cambio no aparecerá.

Y es que la realidad histórico social de la manera en que el sindicalismo se ha movilizado en México nos devuelve siempre un balance negativo en las experiencias de democracia sindical, en la medida en que, como describen Covarrubias y Bouzas (2016), el papel que ha jugado el sindicalismo en la Industria Automotriz mexicana, está mediado por la existencia de contratos de protección patronal que favorecen prácticas y sindicatos ligados al gobierno y a los intereses empresariales sostenida en un “mosaico sindical” que desarticula la acción de los trabajadores de este gremio, donde resaltan instancias como la CTM, que es la entidad dominante, seguida por la CROM y la CTC, quienes poseen gran parte de los contratos:

En la IAM existen 978 contratos colectivos de trabajo registrados en 27 estados. 51 de ellos aparecen en más de un estado. Por cuanto a sindicatos, existen 408; 29 administran más de un contrato colectivo, de lo que se infiere que operan en dos o más estados (Jiménez, 2013 en Covarrubias y Bouzas, 2016: 12).

Este dato no dista mucho de lo encontrado en la industria automotriz de Querétaro donde se observó que el 62% de los contratos legitimados están ligados a sindicatos de la CTM, mientras que el porcentaje restante proviene de las titularidades de Jesús Llamas Contreras y del Secretario General de Transformación Sindical, José Eduardo Castillo Flores, quienes, aunque estuvieron ligados a CTM en sus orígenes, ahora se asumen como independientes.

Esto, permite entender también por qué la producción académica de estudios de caso en sindicatos mexicanos con prácticas democráticas es paupérrima<sup>3</sup> y, en el caso de Querétaro, es casi nula salvo la mención de Flores (1984) sobre la acción de la empresa TREMEC en el periodo de septiembre de 1980 a marzo de 1981 donde se buscó impulsar un sindicalismo independiente y democrático que acabaría con el control de un sector de la CTM años posteriores.

Por el contrario, han proliferado en los estudios laborales de la entidad dos cuestiones: la inexistencia de acciones colectivas en el estado bajo el supuesto de un control de Sindicatos blancos o de protección patronal, tendientes al discurso de 'paz laboral' que privilegia la productividad por sobre la negociación real (Carrillo, 2016; Salinas, 2016) y por otro lado, la persistencia de la flexibilidad en la contratación colectiva, en donde se les 'expropia' a los trabajadores de su control sobre su proceso de trabajo, en el que, además, las políticas industriales generaron que se dejara en manos de las empresas un control total y directo de las relaciones laborales con sus trabajadores (Carrillo, Martínez y Lara, 2007; Carrillo, et al. 2014).

---

<sup>33</sup> En cuya línea destacan los estudios de Montiel (2007) y Espinal (2018), quienes estudiaron la acción del Sindicato Independiente de Trabajadores de la Industria Automotriz, Similares y Conexos, Volkswagen de México, en el estado de Puebla y que han logrado a partir de diversas etapas construir acciones y demandas en pos de la representación de los trabajadores.

Entiéndase el contexto anterior como sintomático de las condiciones estructurales a las cuales se enfrenta el sindicalismo y su intento de modificación, en donde, si bien, hay esfuerzo en las reformas de ley, se debe dar un paso simultáneo en la construcción de subjetividad, en trabajadores que signifiquen desde otros presupuestos el sindicalismo, que permitan no solo en la forma, sino en el fondo la construcción de prácticas democráticas.

14

### **Conflicto de intereses**

Los autores de este trabajo declaran que no existe conflicto de intereses.

### **Financiamiento**

Este texto es posible gracias al financiamiento para estudios doctorales que brindó CONAHCYT.

### **Agradecimientos**

Agradecemos a CONAHCYT por el financiamiento que permite realizar investigación de frontera.

### **Referencias**

- Bensusán, G, y Ruiz, M. (1999). Democracia sindical y capacidad estratégica: entre las reformas económicas y la transición política. *Desacatos* [online]. n.1, pp.1-20.  
Disponible en: <https://www.scielo.org.mx/pdf/desacatos/n1/n1a8.pdf>
- Bensusán, G. y Middlebrook, K. (2012). El sindicalismo y la democratización en México. *Foro Internacional*, 796-835. El Colegio de México. Disponible en <https://www.redalyc.org/pdf/599/59929086003.pdf>
- Carrillo, M., Martínez, J., y Lara, J. (2007). El papel de los sindicatos en la flexibilización de los contratos colectivos. La experiencia queretana. En A. Covarrubias Valdenebro, & V. Solís Granados. *Un siglo de sindicalismo en México* (págs. 135-159). Sonora: Mora-Cantúa Editores, S.A. de C.V.

- Carrillo, M., Salinas, R., Real, G., González, M., Belmont, E., y Solorio, E. (2014). La situación de la Contratación Colectiva en el Sector Manufacturero de Querétaro en el contexto de la Reforma Laboral. Querétaro, México: Fundación Universitaria de Derecho, Administración y Política S.C.
- Carrillo, M. (2016). Sindicatos en Querétaro: su participación en la flexibilización de los contratos colectivos. *Ciencia @UAQ*, 1-10.
- Cota, I. (7 de julio de 2020). Nuevas normas laborales y la amenaza arancelaria, los riesgos que enfrenta México con el T-MEC. Obtenido de El País:  
<https://elpais.com/mexico/2020-07-08/nuevas-normas-laborales-y-la-amenaza-arancelaria-los-riesgos-que-enfrenta-mexico-con-el-t-mec.html>
- Covarrubias, A. y Bouzas, A. (2016). Empleo y políticas sindicales en la industria automotriz de México. México: Fundación Friedrich Ebert. Disponible en:  
<https://library.fes.de/pdf-files/bueros/mexiko/13017.pdf>
- De la Garza, E. (2016). Neoliberalismo y diversidad de corporativismos. En Cuda, E. Nuevos estilos sindicales en América Latina y el Caribe (págs. 95-125). Buenos Aires: UMET-UTECH-CLACSO.
- De la Garza, E. (2018). La metodología configuracionista para la investigación. Ciudad de México: Gedisa.
- Díaz, L. (2015). La representatividad y la legitimidad sindical. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 113-124.
- Espinal, J. (2018). La ciudadanía fabril. El caso de la Volkswagen (1.ª ed.). Universidad de Guanajuato.
- Linares, J. (2019). La reforma laboral en el marco del TLCAN-T-MEC. el caso de la industria automotriz en México. En: Migración, cultura y estudios de género desde la perspectiva regional. Universidad Nacional Autónoma de México y Asociación Mexicana de Ciencias para el Desarrollo Regional A.C, Coeditores, Ciudad de México.
- Montiel, Y. (2007). Breve historia del sindicato independiente de Volkswagen de México. México D.F. Fundación Friedrich Ebert.

Salinas, R. (2016). La configuración industrial del sector aeroespacial en el estado de Querétaro, México: retos y posibilidades de desarrollo. Ciudad de México.

Fontamara

STPS. (2020). Segundo Informe de Labores. Ciudad de México: Gobierno de México

## Capítulo 10. Cannabis en espacios laborales: un estudio de caso desde la mirada histórica

Rodrigo Luján García<sup>1</sup>

José Domingo Schievenini Stefanoni<sup>2</sup>

### Resumen

El capítulo presenta los resultados de una investigación que rastrea, documenta y analiza indicios históricos relacionados con la tensión legal (particularmente laboral y farmacológica) derivada del uso/consumo de cannabis en los espacios de trabajo. El artículo se elaboró desde la perspectiva histórica de los estudios de caso: se inició con la exploración genealógica en la búsqueda de archivos y solicitudes de acceso a la información al Consejo de la Judicatura Federal; se revisaron 470 expedientes por “Delitos contra la salud” y posteriormente se identificó un caso en donde convergieron diferentes contextos: a) relaciones de trabajo, b) consumo y criminalización de narcóticos y c) métodos científicos de identificación del cannabis. Existe escasez de investigaciones sobre la historia del consumo de drogas en los espacios de trabajo y sus repercusiones legales, en consecuencia, el estudio del presente caso representa —por ahora— el antecedente documentado más antiguo. El análisis de los resultados evidencia un proceso judicial que data de 1976, el cual, mediante la hermenéutica histórica muestra —además del cruce de las diferentes variables de este estudio de caso— relaciones de poder en el marco de la Ley Federal del Trabajo (1970); de la acción punitiva con base en las nuevas reformas del Código Penal Federal (1974) y del Código Sanitario (1973); así como en la implementación, en la década de 1970, de un nuevo método científico de identificación de cannabis, nombrado “Duquenois”, el cual sigue vigente en México.

**Palabras clave:** cannabis, derecho penal, derecho laboral, criminalización, trabajo.

---

<sup>1</sup> Maestro en Estudios Históricos. Profesor-investigador de la Universidad Autónoma de Querétaro, México. ORCID: <https://orcid.org/0009-0006-9839-6884> ; correo: [rlujan19@alumnos.uaq.mx](mailto:rlujan19@alumnos.uaq.mx)

<sup>2</sup> Doctor en Historia. Profesor-investigador de la Facultad de Psicología y Educación de la Universidad Autónoma de Querétaro, México. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8405-8861>

## **Introducción**

El consumo de productos con propiedades narcóticas existe desde que se tiene registro de las primeras civilizaciones humanas; en cada una de esas sociedades, un porcentaje variable —pero no minoritario— de sujetos ha usado productos narcóticos independientemente de si estos sean legales o ilegales (Gootenberg, 2022). A lo largo de ese recorrido, la historia moderna y contemporánea se erigen como etapas particularmente complejas; en ellas, el contexto propio de las sociedades inmersas en el proceso de industrialización y dentro del amplio espectro de diversidades laborales ha complejizado el consumo de narcóticos (Courtwright, 2002). Esta variedad de consumo de narcóticos y su relación con las dinámicas y estructuras laborales ha comenzado a ser observada, paulatinamente con mayor atención, por los estudios interdisciplinarios en torno al trabajo (Blackwell, 1994; Jankowiak y Bradburd, 2003).

En el marco de ese contexto general, la presente investigación tiene como objetivo general rastrear indicios históricos que documenten alguna fase o arista del proceso que ha evidenciado —tanto en el pasado como en el presente— tensión legal en torno a la relación del consumo de drogas (específicamente cannabis) y su repercusión y pertinencia dentro de los espacios laborales. La literatura que aborda la relación entre el uso de drogas y dichos espacios laborales en México es escasa (Schievenini y Salinas, 2021) y la mayoría se ha concentrado en el consumo de alcohol (Suárez y Caamal-Olvera, 2021; M. Pérez, 2004). Sin embargo, desde el enfoque histórico, existen trabajos que abordan la temática circunstancial e indirectamente (Guardino, 2018; Ceja, 2022; R. Pérez, 2016). El espacio más estudiado radica en las dinámicas de consumo de drogas en el ejército (considerando que en la milicia y el espacio castrense se establecen relaciones de trabajo); de acuerdo con la literatura sobre su conformación e historia, fue uno de los espacios sociales donde ha predominado el consumo de drogas: alcohol, tabaco y cannabis (R. Pérez, 2016). Como parte de este vacío historiográfico, más escasas aún resultan aquellas investigaciones que abordan al cannabis en específico (Schievenini y Salinas, 2021). Por lo tanto, el espacio de investigación es amplio y requiere de metodologías hermenéuticas y exploratorias, enfocadas tanto en una temporalidad presente como en los procesos históricos, algunos de los cuales se encuentran cruzando la actualidad y se proyectan hacia el futuro.



Los trabajos que han abordado el cannabis en México y su relación con los espacios laborales evidencian una problemática que no surgió recientemente, sino que tiene su origen en un pasado incierto, potencialmente documentable. Además, estos trabajos muestran que el estatus jurídico del cannabis en México ha denotado vacíos legislativos y jurisdiccionales, específicamente en torno a la necesidad de prohibir, permitir o regular el uso de esta planta —y de sus derivados— dentro de espacios de trabajo o en el contexto de relaciones y dinámicas laborales (Schievenini y Salinas, 2021). La literatura sobre el tema subraya que este vacío requiere ser subsanado, para así prever complejidades técnicas en el diseño de eventuales políticas públicas; de igual manera, el estado de la cuestión señala que aún no se ha documentado el proceso histórico que desembocó en la problemática actual; por lo cual es indispensable comenzar a documentar fases y eslabones de ese proceso, para así identificar las variables que dan sentido y proyección a una historia que cruza —a modo de problemática legal— el tiempo presente.

La problemática inició formalmente a nivel nacional entre 1925 y 1929, cuando se promulgó el Código Sanitario (CS) que negó cualquier uso medicinal del cannabis y el Código Penal Federal (CPF) que estableció sanciones criminales para el consumo de esta planta. El CPF que actualmente se encuentra vigente en México data de 1931; en él, si bien no se sanciona literalmente el “uso” o “consumo” de cannabis (como lo hacía el de 1929), sí se establecen una serie de disposiciones que han permitido al Estado mexicano y a sus instituciones criminalizar de facto ese consumo (Schievenini, 2018). Se trata de una criminalización que ocurre incluso cuando hay un uso/consumo no problemático o con fines medicinales. El considerar que este uso/consumo —y su respectiva criminalización— existe también dentro de espacios laborales agrega una dimensión de análisis que complejiza un objeto de estudio poco explorado en la historiografía sobre drogas en México.

### **Método**

Desde la perspectiva de la exploración histórica se empleó la metodología propia de los estudios de caso (Ginzburg, 2021). El estudio de caso se implementó mediante la aproximación genealógica, la cual permite estudiar una querrela y así observar relaciones de poder, específicamente aquellas donde se evidencia documentalmente un cruce de diferentes

discursos y saberes que están en juego, en lucha, en tensión (Foucault, 2010). Para el presente estudio de caso esos saberes y discursos son medicina/farmacología, legislación (penal/laboral) y resistencia del consumidor/inculpado.

El empleo de este estudio de caso se basó en tres estadios metodológicos, persiguiendo —además del objetivo general expuesto en la introducción— múltiples objetivos secundarios: el primero radicó en la indagación propia del trabajo de archivo que, desde la exploración arqueológica, implica explorar redes en torno a aquello que puede percibirse en el establecimiento de disposiciones sociales (Kendall y Wickman, 2000), para así obtener diversas fuentes primarias que, tras su análisis técnico, arrojaron información relacionada con el caso objeto de estudio. En segundo lugar, se documentó genealógicamente (Foucault, 1979; Kendall y Wickman, 2000; London, 2009) y mediante el uso de la información proveniente del análisis hermenéutico de las fuentes primarias, parte de un proceso histórico que cruza el tiempo presente y del cual se desconoce su origen. Tercero, al estudiar el caso más antiguo documentado hasta ahora con fuentes primarias —relacionado con consumo de sustancias ilegales en espacios laborales en México, obtenido en el primer estadio metodológico— se observaron, mediante el estudio de caso propuesto por Ginzburg (2021), las variables genealógicas derivadas de la intersección del consumo con su criminalización y con la aparición de nuevos métodos científicos de identificación de sustancias con propiedades narcóticas.

Con respecto al primer estadio metodológico, la exploración de archivo se realizó en el Archivo Histórico de la Casa de la Cultura Jurídica de Querétaro (AHCCJQ), donde se consultó el fondo penal de 1931-1952, relacionado con los expedientes por “Delitos contra la salud”, también se revisó el Archivo Histórico del Estado de Querétaro, “Fondo reos 1950-1980”. Además, se consideraron los datos expuestos en fuentes históricas secundarias, particularmente: *Las llamadas nefandas drogas* de Jorge Alberto Trujillo Bretón (2021), basado en la observación cualitativa de expedientes por “Delitos contra la salud” entre 1940 y 1950; así como lo expuesto por Ricardo Pérez Montfort en *Tolerancia y prohibición* (2016) y por Nidia Olvera en “Modernidad, seguridad y corrupción” (2021), quienes revisaron casos judiciales por “Delitos contra la salud” en la Ciudad de México, del periodo de 1926-1949.

Con respecto al segundo estadio metodológico se revisaron 470 expedientes penales iniciados por “Delitos contra la salud” provenientes de acervos documentales en diversos estados de la República (Guanajuato, Tamaulipas, Querétaro, Michoacán, Jalisco y Ciudad de México). También se realizaron solicitudes de información a través de la Plataforma Nacional de Transparencia, y mediante la técnica propia de la hermenéutica histórica se encontró un caso en donde se cruzaron variables relacionadas con: a) relaciones laborales; b) criminalización del cannabis; c) nuevos métodos científicos de identificación de sustancias narcóticas.

Con relación al tercer estadio metodológico, las variables a observar fueron aquellas que evidenciaron tensión genealógica entre poderes y discursos hegemónicos (leyes penales, medicina, fabrica/empleadores/patronos) y sujetos no hegemónicos (el trabajador/empleado), en este caso sujetos vulnerables a una aplicación imparcial de los dispositivos del poder (Foucault, 1979). En este caso interactuaron la nueva Ley Federal del Trabajo (LFT) (1970), las reformas en torno a la consolidación nacional de la criminalización de narcóticos (1974), y la aparición de nuevos métodos científicos de identificación de cannabis (década de 1970). Así, mediante la articulación y consecución de estos tres estadios metodológicos, el estudio documental de caso (Ginzburg, 2021) evidencia una compleja interacción de capas específicas y puntos de encuentro de diferentes contextos jurídicos y sociohistóricos.

## **Resultados**

### **Exploración archivística**

La exploración de fuentes históricas, tanto primarias como secundarias, mostró que la mayoría de los procesos penales por “Delitos contra la salud” durante el siglo XX se iniciaron en contra de sujetos inculcados por posesión simple de cannabis, es decir, por una posesión destinada al consumo personal y no al tráfico. El origen de esa criminalización surgió en: a) espacios públicos (calles, estaciones del ferrocarril, terminal de autobuses, plazas públicas y parques); b) privados (casas o domicilios); y c) semiprivados (pulquerías, billares y cantinas).

Aunque los datos generales contenidos en los expedientes muestran que un número importante de los inculcados se encontraba dentro de una relación de trabajo o eran

laboralmente activos, en la exploración archivística sólo se encontró un caso en donde la denuncia surgió en su propio espacio de trabajo. El documento en cuestión fue el expediente 78/976 de 1976 del Juzgado de Distrito de Querétaro, en contra de dos obreros (José D. y Gabriel M.<sup>3</sup>), procesados y sentenciados por “Delitos contra la salud” en las modalidades de posesión, suministro y compra de cannabis, previstos en los artículos 195 y 198 de la reforma vigente de 1974 del CPF. El inicio de este proceso penal fue en una planta industrial del municipio de Querétaro. Las autoridades de la propia empresa fungieron como los denunciantes iniciales, y no la Policía Judicial ni el agente del Ministerio Público Federal (MPF).

### **Un caso histórico**

El 6 de agosto de 1976 se levantó un acta administrativa en las oficinas de la fábrica en cuestión, debido a que un supervisor encontró, en el área de taladros, al obrero José D. cuando “echaba algo a un cigarrillo”. Posteriormente, el supervisor notó que el reprendido mostraba sospechosamente un envoltorio a otro trabajador. A partir de la suposición por parte del supervisor relativa a que de nueva cuenta se estaba violentando alguna norma, este denunció ante el “Departamento de Personal” los hechos narrados. En las oficinas de la gerencia se citó al obrero, con quien se dialogó acompañado de dos representantes sindicales, y se le pidió al trabajador que entregara dichos “papelitos”, los cuales, de acuerdo con el expediente consultado, eran dos envoltorios y un cigarrillo. El acta administrativa que se levantó no fue firmada por el obrero José D. ni por los representantes sindicales. De acuerdo con las autoridades de la empresa, tanto trabajadores como representantes sindicales “tenían la costumbre de negarse a firmar aquellos actos en donde se presentaba alguna acusación contra un miembro del Sindicato” (Expediente 78/976, f. 6).

En ese contexto procesal, las autoridades de la empresa decidieron retener y postergar la denuncia judicial de estos hechos, presuntamente ilícitos, hasta cerciorarse de que la hierba que poseía el obrero era, efectivamente, una droga prohibida (es decir, un narcótico de tipo psicotrópico o estupefaciente, de acuerdo con la legislación vigente en ese momento); razón

---

<sup>3</sup> La versión pública de este expediente tiene testados los datos personales, así como el nombre de la empresa a la que pertenecían los obreros, esto con base en la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública.

por la cual llamaron al titular de la Notaría Pública número 14 del estado de Querétaro y a un par de médicos para que examinasen el potencial cuerpo del delito y se levantara un acta notarial (Expediente 78/976).

El 12 de agosto de 1976 se dieron a conocer los resultados que certificaron que José D. poseía ocho gramos de “Cannabis indica o marihuana” dentro de su espacio de trabajo. A partir de esa resolución técnico-pericial, el representante de la empresa elaboró un escrito dirigido al MPF para denunciar los hechos expuestos. Las pruebas y actas fueron enviadas al agente del MPF el 13 de agosto de 1976, dando inicio al proceso penal (Expediente 78/976) con el cual se criminalizó a un sujeto por una práctica ilegal en su espacio de trabajo.

### **La intersección de múltiples contextos**

Tras el análisis hermenéutico de la fuente primaria que permite realizar el presente estudio de caso, se evidenció tensión entre tres variables genealógicas: a) relaciones obrero-patronales; b) legislación —y específicamente criminalización— nacional del cannabis en México; c) desarrollo de métodos y técnicas de identificación pericial de cannabis. Se trata de una tensión perceptible en los siguientes términos:

Tras la promulgación del CPF de 1931, prácticamente cualquier acto con el cannabis estuvo prohibido a nivel nacional en México.<sup>4</sup> Esta ley penal fue complementada por varios otros dispositivos legales: para el análisis de la fuente primaria en cuestión (proveniente de 1976), fueron determinantes los artículos 290 y 293 del CS (Cámara de Diputados [CD]), 1973, arts. 290-297) que se encontraba vigente cuando se inició el proceso penal en contra del trabajador José D. Las violaciones al artículo 293 del CS se castigaban con multas de mil a cincuenta mil pesos (CD, 1973, art. 444), aunque sin perjuicio de las sanciones privativas de la libertad, correspondientes a lo estipulado por el CPF. Sin embargo, en 1976 el “consumo” o “uso” de cannabis no constituía un delito —literalmente expuesto— de acuerdo con las reformas vigentes en materia de “Delitos contra la salud” ocurridas en 1974. Es decir,

---

<sup>4</sup> El artículo 295 planteó como una única excepción para adquirir narcóticos estupefacientes —como el cannabis— cuando se destinaba a fines exclusivos de investigación y bajo la supervisión de la Secretaría de Salubridad. Fuera de este supuesto no existió alguna justificación para emplear cannabis, ni siquiera por usos y fines médicos (Schievenini y C. Pérez, 2020, p. 137).

en 1976 el consumo de narcóticos en general y de cannabis en particular, de acuerdo con las disposiciones del Estado mexicano, debía ser tratado de forma clínica, y su castigo penal sólo se actualizaría si el consumidor llegaba a realizar —o tenía intención de realizar— acciones de suministro o tráfico. No obstante, la aplicación en los espacios laborales de esta posición médico-legal del Estado mexicano en torno al consumo de narcóticos —contemplados tanto por el CPF como por el CS— podía ser causa de rescisión de la relación del trabajo (así como concurrir al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de una droga prohibida) (Schievenini y Salinas, 2021). Esto sin responsabilidad para el patrón, de acuerdo con el artículo 46 de la LFT (CD, 1970). La única justificación para concurrir al trabajo bajo el efecto de algún narcótico regulado era con una prescripción médica; sin embargo, en el caso del cannabis y sus derivados esta prescripción regulativa no aplicaba, ya que no tenía reconocimiento médico en estos años.

En el sentido de lo anterior, la prisión preventiva seguida de la sentencia absolutoria —de cualquier delito— era causal de suspensión temporal del servicio y salario. Sin embargo, la sentencia ejecutoria con pena de prisión que impidiera el cumplimiento de la relación del trabajo era causal de rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para el patrón. Esto de acuerdo con los artículos 42 y 46 de la LFT (CD, 1970, arts. 42 y 46).

No obstante, para certificar que una persona poseía y consumía un narcótico ilegal era necesario que se realizara una prueba pericial. Los métodos de identificación de “cannabis índica” en la primera mitad del siglo XX se realizaban a través de descripciones organolépticas, con las cuales se detallaban: textura, olor, color y sabor. Por ejemplo, un dictamen de “marihuana” de 1937 en Querétaro, elaborado por los doctores de los Servicios Sanitarios Coordinados del Estado, certificó lo siguiente: “hojas compuestas de cinco a siete hojuelas lanceoladas y acuminadas, dentadas, color verde oscuro, olor viroso, sabor amargo y acre [...] flores pequeñas en racimo; fruto, akeno sub-globular comprimido, que coinciden con la planta llamada “Cannabis Indica” (marihuana)” (Expediente 12, 1937, f. 23).

En cambio, en la década de 1970 se emplearon nuevos métodos de identificación de cannabis. Por ejemplo, en Guanajuato durante el año de 1971 se utilizó “Éter de petróleo, hidróxido de potasio con alcohol absoluto, prueba de acetato de etilo y reactivo de Bouquet”

(Expediente 71/971, f. 23). Sin embargo, resalta que en el caso de estudio objeto de esta investigación el método de identificación de cannabis índica fue la prueba “Duquénois”.<sup>5</sup>

La revisión de fuentes primarias y secundarias en la que se sustenta esta investigación muestra que el uso de la prueba “Duquénois” en México se comenzó a usar en la década de 1970. En el presente caso de estudio fue utilizada para certificar el narcótico decomisado al obrero José D. En un laboratorio se realizó el dictamen a través de una identificación fisicoquímica y microscópica y el resultado fue el siguiente: “Las hojas trituradas sometidas a estudio microscópico muestran la morfología característica de la Cannabis índica o marihuana, según descripción morfológica clásica. La reacción de Duquénois también es Positiva en la fase roja y azul” (Expediente 78/976, f. 14).

### Discusión

El hallazgo documental que representa el expediente 78/976 de 1976 del Juzgado de Distrito de Querétaro en contra de dos obreros (José D. y Gabriel M.), se propone como el indicio más antiguo hasta ahora registrado en la historiografía sobre el tema de consumo y criminalización de cannabis en espacios laborales. Sin dejar de señalar que los primeros registros de uso y tensión legal de drogas en el trabajo datan de 1939 y 1940, pero estos derivaron del consumo de bebidas embriagantes (Schievenini y Salinas, 2021).

La revisión hermenéutica del expediente 78/976 evidencia que la tensión genealógica (Foucault, 1979) fue determinada por instituciones formales de control (sustentadas en discursos médicos y legales), las cuales propiciaron la dinámica de criminalización: el supervisor y las autoridades de la empresa actuaron de acuerdo a lo que dictaba la LFT y el CPF iniciando un proceso de reprimenda que coadyuvó con la pauta represiva dictada por otras instituciones de control formal (particularmente MPF y el Poder Judicial) y finalizó con la sentencia condenatoria, privativa de la libertad, de dos empleados. Por su parte, los

<sup>5</sup> Pierre Duquénois (1904-1986), bioquímico francés, en la década de 1930 desarrolló una prueba para identificar cáñamo indio, cannabis sativa y cannabis índica; en la década de 1950 su método era considerado el más seguro para la caracterización química y fisiológica de esos compuestos, por lo tanto, fue adoptado por el Sub-Comité de Cannabis de la Liga de Naciones y posteriormente por el Comité de Narcóticos de las Naciones Unidas (Thornton y Nakamura, 1972). La reacción Duquenoi resolvió la dificultad para identificar cualquier producto que contuviera cannabis (Duquénois, 1950).

dispositivos de defensa de los empleados sujetos a proceso penal fueron deficientes, incluso el apoyo brindado por el sindicato en la primera fase del proceso, ya que no lograron contener la dinámica de criminalización contra su persona.

En esta criminalización se observa la generalización implícita de diferentes contextos (Ginzburg, 2021): uso y criminalización del cannabis; tensión legal en el espacio laboral; y aplicación de nuevas reformas punitivas y métodos científicos. Sin embargo, la escasez documental de este tipo de casos plantea que la acción punitiva del consumo de cannabis no se dirigió a sujetos que se encontraban dentro de un espacio laboral; sino sobre sujetos marginales, sin acceso a dispositivos de poder que permitiesen esquivar las dinámicas criminalizantes (Foucault, 1979) y posibilitando el hostigamiento, arresto y castigo por ser sujetos que, de acuerdo con el criterio de las autoridades, se desviaron de una normatividad legislativa (Schievenini, 2018). Por esta razón, como ya han precisado R. Pérez (2016) y Olvera (2021), la mayoría de los registros judiciales de los archivos fueron detonados contra sujetos desfavorecidos socioeconómicamente detenidos en espacios públicos.

En el contexto del proceso histórico de la criminalización de las drogas en México —sobre el cual se ha precisado que las deficiencias constitucionales suelen derivar en un ilegítimo ejercicio del poder punitivo del Estado mexicano (Schievenini, 2018)—, otro punto a discutir radica en las omisiones ocurridas dentro del procedimiento judicial: a los dos obreros inculcados (José D. y Gabriel M.) no se les realizó el dictamen para certificar su “toxicomanía” (como lo solicitaba la legislación vigente). Las autoridades de la empresa se limitaron a enviar la hierba decomisada para certificar que el cuerpo del delito fuera marihuana. Al MPF le hubiese correspondido ordenar dichos exámenes de toxicología, lo cual omitió. Desde 1934, el Código de Procedimientos Penales estableció que cuando el MPF tuviera conocimiento de que una persona detenida había hecho uso de drogas enervantes debía darlo a conocer al Departamento de Salubridad Pública (CD, 1934). A partir de este aviso se determinaría si el procedimiento sería clínico/médico o penal/punitivo.

El obrero José D. fue acusado por el MPF del delito de posesión. Con base en el artículo 195 de la reforma de 1974, al que no siendo adicto o toxicómano portara o poseyera cannabis se le castigaba con seis meses a tres años de prisión (esto incluso por una sola vez y en cantidad destinada para su propio consumo) (CD, 1974). Por esta razón, la omisión del



examen para certificar su posible toxicomanía derivó en que fuera procesado penalmente (y no tratado clínicamente). La criminalización de este empleado se consolidó al ser condenado a un año de prisión y multa de mil pesos (Expediente 78/976). En este punto y con esa condena se desarrolló una dinámica de intervención por parte de los órganos coercitivos, sin que existiese integración jurídica en términos sanitarios, laborales y penales, deficiencia que suma a la crítica sobre los indicios de ilegitimidad en el ejercicio de la acción penal.

El segundo obrero, Gabriel M.<sup>1</sup>, fue sentenciado por el delito de suministro de cannabis a cinco años y cuatro meses de prisión y multa de cinco mil pesos, sin el beneficio de la condena condicional. Esto, a pesar de que no se le encontró en posesión de algún narcótico prohibido en el momento de su detención, y solo la acusación de José D. —acompañada de la violencia que ejercieron los agentes judiciales— bastó para que fuera declarado culpable (Expediente 78/976).

A partir del estudio de este que se constituye como un fragmento de un proceso histórico vasto y complejo, el presente caso muestra cómo la criminalización del consumo de cannabis se puede originar en un espacio de trabajo y cómo esa criminalización se cruza con una estructura que habilita la legalidad (pero no la legitimidad) del poder punitivo. De igual forma, este caso muestra cómo esos cruces punitivos se relacionan con avances técnicos, en este caso la implementación de un nuevo método de detección del cannabis. Además de lo que en la teoría del derecho constitucional representa la ilegitimidad de ciertos castigos (Schievenini, 2018), este cruce se enmarca en un contexto judicial que evidencia omisiones y limitaciones prácticas, ya que históricamente las leyes criminales se aplican materialmente de acuerdo con los contextos y experiencias de determinados grupos de poder, incluyendo sus ideologías y prejuicios (Speckman, 2008) y sus limitaciones presupuestales (Olvera, 2021).

Sumando a esas omisiones y limitaciones, en la primera mitad del siglo XX los métodos para certificar que una persona consumía cannabis o padecía de toxicomanía eran de carácter exploratorio. En la década de 1970 se buscó que la prueba “Duquénois” ayudase técnicamente también a esos fines, pero esto se evidencia en el presente análisis como una nueva problemática, debido a que el método “Duquénois” no fue creado para certificar la toxicomanía de un sujeto que consumiese narcótico alguno. Aquella faceta complementaria

de la prueba “Duquénois” se implementó debido a que, además de certificar que el cuerpo del delito era cannabis, podía determinar si una persona había estado en contacto con esa hierba y, por lo tanto, la autoridad tendría elementos para suponer que el inculpado había hecho uso o manejo de ese narcótico prohibido; es decir, se lograba dictaminar pericialmente si las personas detenidas habían consumido —o poseído— cannabis, aplicando reacciones químicas tras examinar la piel o la saliva, y si el resultado era positivo se dictaminaba toxicomanía (y con ella se evadía la responsabilidad penal).

En el caso de estudio aquí explorado, la prueba “Duquénois” sólo se usó para certificar que el supuesto cuerpo del delito era el narcótico prohibido cannabis; pero no para identificar si los dos obreros inculpados la habían consumido. De acuerdo con sus declaraciones, José D. afirmó que era la primera vez que iba a fumar marihuana y Gabriel M. declaró que llevaba tres meses fumando esa hierba (Expediente, 78/976).

La revisión de fuentes primarias complementarias cerciora que la prueba “Duquénois” se utilizaba, efectivamente, para dictaminar la toxicomanía: en 1976, por ejemplo, se realizaron tres dictámenes a cinco personas detenidas en Querétaro para detectar principios activos de “cannabis índica”, por medio de la prueba “Duquénois”: el método consistió en realizar un raspado de manos, labios, dientes y examen de orina, donde todos dieron positivo, por lo cual quedó asentado que hacían uso y que eran consumidores de cannabis, y por lo tanto, toxicómanos (Expediente 92/976; Expediente 88/976; Expediente 101/976). Si al obrero José D. se le hubiera realizado la prueba “Duquénois” para certificar que hacía uso del cannabis, habría resultado positivo, porque solo bastaba con que en las horas previas hubiese tocado la droga con sus manos. En el caso del obrero Gabriel M., —a pesar de que declaró que llevaba meses de consumir marihuana— es probable que el examen saliera negativo, porque cuando lo detuvieron los agentes judiciales no le encontraron ningún narcótico.

A pesar de que en este caso no se aplicó la prueba para dictaminar toxicomanía, los procesos judiciales analizados como fuentes primarias complementarias muestran que en la mayoría de los casos sí se implementó. Así que, de manera paradójica, el peritaje a través de la prueba “Duquénois” amplió la probabilidad de que las personas inculpadas fueran declaradas toxicómanas y evadieran la responsabilidad penal. La incoherencia de este criterio

pericial radicaba en que los poseedores de cannabis con fines de tráfico (eventualmente nombrados por el CPF como narcomenudistas) podían, efectivamente, hacer uso de este subterfugio procesal para evadir la sanción penal.

Si bien los criterios para determinar cuándo un poseedor de cannabis es adicto o toxicómano y cuando narcomenudista han cambiado (CD, 2009), el método “Duquénois” sigue siendo utilizado por el Poder Judicial en México (y también en otras jurisdicciones a nivel global) para la detección de cannabis (Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito [UNODC], 2010), al igual que sigue vigente un esquema discrecional —alejado de criterios científicos coherentes (Schievenini, 2018)— para que las instituciones penales determinen si un sujeto que consume cannabis —fuera o dentro de un espacio laboral— es delincuente o no (Schievenini y Salinas, 2021)

### **Conclusión**

La exploración de fuentes históricas enfocada a documentar el uso de drogas —legales o ilegales— en espacios laborales se encuentra en una fase inicial. El hallazgo documental que representa este expediente penal se propone como uno de los indicios más antiguos hasta ahora registrados en la historiografía sobre el tema, sumando a los ya localizados por Schievenini y Salinas (2021). La información proveniente del expediente muestra puntos que se ajustan al proceso de criminalización nacional del cannabis en México. De igual forma, se han presentado resultados que evidencian relaciones de poder entre diversos actores dentro de esos espacios; tanto la exploración arqueológica como la genealógica (Kendall y Wickman, 2000; Foucault, 1979) muestra que esas dinámicas no son propias de su época histórica —década de 1970— sino parte de un proceso donde se interrelacionan contextos jurídicos y sociohistóricos.

El hallazgo documental propuesto en el presente estudio de caso se erige como un botón de muestra de un momento específico del proceso nacional de la criminalización del cannabis; sin embargo, desde la mirada exploratoria propuesta aún se requiere concatenar una serie de nuevos eslabones y articular nuevas aristas para que el presente estudio de caso permita inferencias que no caigan en falsas generalizaciones y, mediante la obtención de nuevas fuentes primarias, faculten la posibilidad de construir una historiografía sólida en

torno a un tema relacionado con la libertad de miles de ciudadanos; sin duda, se trata de una temática relevante no sólo en el terreno de la regulación de las drogas y su colindancia con las leyes laborales, sino también en el actual diseño de políticas públicas.

9

### **Conflicto de intereses**

Los autores de este trabajo declaran que no existe conflicto de intereses.

### **Financiamiento**

Sin financiamiento.

### **Agradecimientos**

A la Universidad Autónoma de Querétaro por las facilidades brindadas para este proyecto investigativo.

### **Referencias**

Blackwell, J. (1994). Drug Testing, the War on Drugs, Workers, and the Workplace.

*Research Advances in Alcohol and Drug Problems*, 11, 319-333.

[https://doi.org/10.1007/978-1-4615-2399-4\\_15](https://doi.org/10.1007/978-1-4615-2399-4_15)

Cámara de Diputados del Congreso de la Unión (CD). (1934, 30 de agosto). Código de Procedimientos Penales. *Diario Oficial de la Federación* (DOF).

Cámara de Diputados del Congreso de la Unión. (1970, 1 de abril). Ley Federal del Trabajo. *DOF*.

Cámara de Diputados del Congreso de la Unión. (1973, 13 de marzo). Código Sanitario de los Estados Unidos Mexicanos. *DOF*.

Cámara de Diputados del Congreso de la Unión. (1974, 31 de diciembre). Decreto de Reformas al Código Penal para el Distrito Federal en materia de Fuero Común y para toda la República en materia de Fuero Federal. *DOF*.

- Cámara de Diputados del Congreso de la Unión. (2009, 20 de agosto). Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley General de Salud, del Código Penal Federal y del Código Federal de Procedimientos Penales. *DOF*.
- Ceja, C. (2022). *La fragilidad de las armas: reclutamiento, control y vida social en el ejército en la Ciudad de México durante la primera mitad del siglo XIX*. El Colegio de México.
- Courtwright, D. (2002). *Las drogas y la formación del mundo moderno. Breve historia de las sustancias adictivas*. Paidós.
- Duquénou, P. (1950). *Chemical and Physiological Identification of Indian Hemp*. [https://www.unodc.org/unodc/en/data-and-analysis/bulletin/bulletin\\_1950-01-01\\_3\\_page005.html](https://www.unodc.org/unodc/en/data-and-analysis/bulletin/bulletin_1950-01-01_3_page005.html)
- Expediente 12, 1937, sec. Penal, caja 81, AHCCJQ.
- Expediente Causa penal 71/971, 1971, Juzgado de Distrito en Guanajuato, por “Delitos Contra la salud”. [Versión pública, solicitud de información: 330030423002745].
- Expediente de la Causa penal 78/976, 1976, Juzgado de Distrito en Querétaro, por “Delitos Contra la salud”. [Versión pública, solicitud de información: 0320000528421].
- Expediente de la Causa penal 88/976, 1976, Juzgado de Distrito en Querétaro, por “Delitos contra la salud”. [Versión pública, solicitud de información: 330030422002646].
- Expediente de la Causa penal 92/976, 1976, Juzgado de Distrito en Querétaro, por “Delitos contra la salud”. [Versión pública, solicitud de información: 0320000402521].
- Expediente Causa penal 101/976, 1976, Juzgado de Distrito en Querétaro, por “Delitos Contra la salud”. [Versión pública, solicitud de información: 0320000528421].
- Foucault, M. (1979). *Microfísica del poder*. Ediciones La Piqueta.
- Foucault, M. (2010). *Yo, Pierre Rivière, habiendo degollado a mi madre, a mi hermana y a mi hermano*. Tusquets Editores México.
- Ginzburg, C. (2021). *Aún aprendo: cuatro experimentos de filología retrospectiva*. Fondo de Cultura Económica.
- Gootenberg, P. (Ed.). (2022). *The Oxford Handbook of Global Drug History*. Oxford Academic.

- Guardino, P. (2018). *La marcha fúnebre. Una historia de la guerra entre México y Estados Unidos*. Grano de Sal-UNAM.
- Jankowiak, W. y Bradburd D. (Eds.). (2003). *Drugs, Labor, and Colonial Expansion*. The University of Arizona Press.
- Kendall, G. y Wickman G. (2000). *Using Foucault's Methods*. Thousand Oaks Press.
- London, J. (2009). *How the Use of Marijuana was Criminalized and Medicalized, 1906-2004. A Foucaultian History of Legislation in America*. The Edwin Melles Press.
- Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (UNODC). (2010, enero). *Métodos recomendados para la identificación y el análisis del cannabis y los productos del cannabis*. [www.unodc.org/documents/scientific/Cannabis\\_manual-Sp.pdf](http://www.unodc.org/documents/scientific/Cannabis_manual-Sp.pdf)
- Olvera, N. (2021). *Modernidad, seguridad y corrupción. Control de drogas en México durante la posguerra (1946-1949)* [Tesis doctoral, Instituto de Investigaciones Dr. José María Luis Mora].  
[https://www.institutomora.edu.mx/Seminarios/Sshsc/SiteAssets/SitePages/Tesis/Olvera\\_Modernidad,%20seguridad%20y%20corrupci%C3%B3n\\_2021.pdf](https://www.institutomora.edu.mx/Seminarios/Sshsc/SiteAssets/SitePages/Tesis/Olvera_Modernidad,%20seguridad%20y%20corrupci%C3%B3n_2021.pdf)
- Pérez, M. (2004). *Estrés laboral y consumo de alcohol en trabajadores residentes de una comunidad* [Tesis de maestría, Universidad Autónoma de Nuevo León].  
<http://cdigital.dgb.uanl.mx/te/1020150258.pdf>
- Pérez, R. (2016). *Tolerancia y prohibición. Aproximaciones a la historia social y cultural de las drogas en México 1840-1940*. DEBATE.
- Schievenini, J. (2018). *La criminalización del consumo de marihuana en México, 1912-1961* [Tesis doctoral, UNAM]. <https://ru.historicas.unam.mx/handle/20.500.12525/670>
- Schievenini, J. y Pérez, C. (2020). Pasado y presente de los usos medicinales del cannabis en México. *Redes. Revista de Estudios Sociales de la Ciencia y la Tecnología*, 26(50), 115-145. <https://doi.org/10.48160/18517072re50.11>
- Schievenini, J. y Salinas, R. (2021). La regulación del cannabis en México y su relación con el derecho laboral. *Entreciencias: Diálogos En La Sociedad Del Conocimiento*, 9(23). <https://doi.org/10.22201/enesl.20078064e.2021.23.79300>

- Speckman, E. (2008). Reforma legal y opinión pública: los códigos penales de 1871, 1929 y 1931. En A. Alvarado (Ed.), *La reforma de la justicia en México* (pp. 575-613). El Colegio de México.
- Suárez J. y Caamal-Olvera, C. (2021). El efecto del consumo de alcohol sobre el trabajo adolescente en México. *Estudios Demográficos y Urbanos*, 1(106), 225-253.  
<https://doi.org/10.24201/edu.v36i1.1972>
- Thornton, J. y G. Nakamura. (1972). The Identification of Marijuana. *J. Forensic Sci Soc.* 12(3), 461-519. [https://doi.org/10.1016/s0015-7368\(72\)70716-1](https://doi.org/10.1016/s0015-7368(72)70716-1)
- Trujillo, J. (2021). *Las llamadas nefandas drogas. Toxicómanos, traficantes y gobernantes, Jalisco (1914-1950)*. Universidad de Guadalajara.

**Cuarta parte**  
**Trabajo, género y salud**



## Capítulo 11. El trabajo de las mujeres jóvenes del sector servicios de querétaro

Alejandra María del Mar Carrillo Hernández<sup>1</sup>

Alejandra Elizabeth Urbiola Solís<sup>2</sup>

Carlos Clemente Martínez Trejo<sup>3</sup>

### Resumen

El presente artículo <sup>1</sup> tiene el objetivo de analizar las causas y consecuencias de la situación de precariedad laboral de las mujeres jóvenes que trabajan en el Centro Histórico de la ciudad de Querétaro. Con base en los conceptos de trabajo, precariedad laboral y perspectiva de género, se analizaron los procesos de subjetivación de las jóvenes respecto a sus posibilidades de empleo ante mercados laborales limitados. Se utilizó una metodología cualitativa, se diseñó una entrevista a profundidad para conocer la historia personal, familiar, sus trayectorias laborales y aspiraciones de futuro. Se entrevistaron 17 mujeres de 18 a 29 años, trabajadoras en el sector servicios del Centro Histórico de Querétaro. Dentro de los resultados principales se pueden mencionar: a) las diversas formas de discriminación se expresan en el trato diferenciado respecto de los hombres, ellas viven día a día esa discriminación y lo enfrentan con decisión; b) el hecho de que en el trabajo, la mujer afirma su condición de mujer; c) el trabajo las hace sentirse libres, con la autoridad de hacer y concretar lo que se propongan, disfrutan sus actividades, consolidando su identidad laboral a través de la dialéctica entre la diferencia y la igualdad.

---

<sup>1</sup> Maestra en Psicología Clínica. Profesora-investigadora en la Escuela de Bachilleres, plantel Santa Rosa, Universidad Autónoma de Querétaro, México. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9141-4660> ; correo: [educativa\\_bicentenario@hotmail.com](mailto:educativa_bicentenario@hotmail.com)

<sup>2</sup> Doctora en Estudios Organizacionales. Profesora-investigadora en la Facultad de Contabilidad y Administración de la Universidad Autónoma de Querétaro, México. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5782-6215>

<sup>3</sup> Doctor en Investigación en Ciencias Sociales. Profesora-investigadora en el Centro de Investigación en Ciencias de Información Geoespacial (CENTROGEO), México. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4088-3675>

**Palabras clave:** mujeres jóvenes, género, trabajo, precariedad

### **Introducción**

En México, una gran cantidad de trabajos en el sector servicios poseen condiciones de contratación que pueden implicar una situación precaria. Por ejemplo: son mal pagados, los empleadores prefieren contratar gente joven, sin experiencia para pagarles poco, tratarlos mal y despedirlos en cualquier momento. Las y los jóvenes aceptan esos trabajos porque no los contratan en otros lugares o porque son trabajos que pueden dejarlos en el momento que ellos lo deseen. Otro de los motivos está relacionado con que los jóvenes consideran estos trabajos como algo pasajero que implica un ingreso extra mientras estudian la preparatoria o la universidad.

Los objetivos del presente estudio se centraron en conocer la situación laboral de las jóvenes del Centro Histórico de Querétaro (CHQ), caracterizado por la precariedad; también se analiza el proceso de subjetivación que las jóvenes hacen de su situación personal, familiar y social en los ámbitos educativos y del trabajo.

La pregunta central que orientó el estudio fue: ¿Cómo construyen su identidad laboral las jóvenes trabajadoras del Centro Histórico de la Ciudad de Querétaro?

### **Método**

Se realizó un estudio cualitativo a partir de los elementos epistemológicos que nos proporcionan las metodologías comprensivas, especialmente las que reivindican el análisis de las relaciones –siempre en diálogo–, entre las estructuras, las subjetividades y las acciones. Para Urbiola (2019) la metodología cualitativa sitúa al sujeto en espacios temporales y geográficos específicos, es decir, nos permite contextualizar históricamente la investigación, evitando sesgos ideológicos permitiendo producir interpretaciones alineadas con la realidad y el horizonte definido del fenómeno social en estudio.

Para el trabajo de campo se diseñó una entrevista a profundidad con base en cinco bloques de conocimiento: a) Información personal, b) desarrollo psicoafectivo, c) situación

y condiciones laborales, d) relaciones sociales (grupos de pertenencia) y e) expectativas laborales.

Las narrativas de las mujeres trabajadoras permitieron analizar las historias de vida, las vivencias, las experiencias de las jóvenes en su proceso de inserción a la vida laboral y sus prácticas cotidianas (Blanco 2011). Se obtuvo información significativa sobre hechos, acciones, situaciones y pasajes de su vida a partir del proceso subjetivo en el que los sentimientos, las emociones y las interrelaciones personales entretejen los eventos sociales (trabajo, estudios, vida familiar, conflictos, aspiraciones) en un espacio geográfico delimitado y en un tiempo histórico específico.

Se entrevistaron a 17 mujeres con un rango de edad de 18 a 29 años, al momento de la entrevista, estaban empleadas. En todos los casos, se contó con el consentimiento informado de las participantes.

### **Cromática laboral**

Nieto y Cadena (2014), emplean la metáfora de la cromática, laboral y de la subjetividad, para explicar las dimensiones subjetivas de las acciones de los trabajadores de la industria de la construcción, especialmente, abordan el trabajo de los albañiles y de los arquitectos. Dada la plasticidad de esta metáfora, será utilizada para la presentación de los hallazgos en torno a la subjetividad de las jóvenes trabajadoras.

El diccionario de Moliner (2004) señala que la cromática tiene dos acepciones; una dirigida a los colores y la otra a los semitonos musicales; en ambas acepciones el sentido del concepto alude a la diversidad, heterogeneidad y matices, sea de colores o de tonos musicales. En este sentido, lo cromático se confronta con lo lineal, lo monótono, lo unicausal o, en términos epistemológicos, con las visiones positivistas donde solo cuenta lo medible, cuantificable y siempre en un movimiento ascendente y sin obstáculos. Esta metáfora sobre la riqueza de tonalidades permite entender la diferencia en los rasgos, en las formas de la vida cotidiana, las motivaciones que las mueven a buscar y a asistir cotidianamente al trabajo. La “cromática de la subjetividad” ayuda a organizar la intensidad de las percepciones, significaciones y relaciones sociales de las mujeres trabajadoras en vínculo con los ámbitos familiares, personales, laborales y sociales.

### **Trabajo femenino precarizado**

Las narrativas de las trabajadoras expresan claramente la pluralidad de apreciaciones sobre su actividad; manifestaciones heterogéneas sobre las aspiraciones de seguir estudiando, de iniciar algún negocio propio, de buscar empleo con mejores condiciones laborales, desarrollo profesional y personal; en todo caso, lo más significativo de los testimonios y análisis que se llevaron a cabo evidencian la agencia social, esto es, el ejercicio de la capacidad basada en libre voluntad para buscar y construir proyectos viables de bienestar para sí y los suyos.

El trabajo femenino precarizado está en el extremo contrario del concepto de trabajo decente, el cual supone un salario adecuado a las necesidades de las personas, contrato escrito, estabilidad en el empleo, prestaciones económicas y sociales, el derecho a la sindicalización, la protección que ofrece un contrato colectivo e, incluso, el derecho a huelga; y, en su sentido emocional, significa sentirse a gusto, no ser excluido ni discriminado y, en general, tener una sensación agradable mientras se desempeña la actividad laboral, lo cual lo convierte en un espacio de crecimiento personal a través del aprendizaje (Rubilar, Muñiz y Domínguez, 2019). Fue significativo que, a lo largo de las 17 entrevistas, las narrativas ni por asomo tocan el tema de sindicatos, huelgas, mucho menos, de contratos colectivos del trabajo; en el imaginario de las empleadas el trabajo se constituye y entiende a partir de otros aspectos objetivos y subjetivos como algo individualizante y fragmentado.

Las entrevistas realizadas, proporcionan una enorme riqueza interpretativa en sus conceptualizaciones del trabajo; tenemos la mirada más sencilla: “hacer algo a cambio de algo” (T5, comunicación personal); “es una actividad que da una compensación económica” (T15, comunicación personal); hasta miradas complejas: “trabajar implica tener un buen clima laboral” (T2, comunicación personal).

La siguiente narrativa aporta una idea que muestra no solamente la percepción subjetiva sobre el trabajo, sino que introduce cuestiones de mayor profundidad:

Ay, pues para mí el trabajo creo que significa, no es una crítica, es algo que tienes que hacer para que funcione el mundo, el sistema en el que vivimos, capitalismo y no solo el capitalismo, sino también el tema patriarcal que nos afecta a todos, ¿no?, a nivel sistémico (T14, comunicación personal).

En la respuesta se observa una comprensión más amplia del trabajo. T14 se separa de las percepciones que ven al trabajo fragmentado, para abarcar una explicación económica multidimensional: “es algo que tienes que hacer para que funcione el mundo”, y una interpretación social con perspectiva de género, cuando alude al “tema patriarcal” (T14, comunicación personal).

Otras respuestas destacan la percepción de que las mujeres trabajadoras lo viven como algo instrumental más o menos automático. Independientemente de que varias de estas respuestas afirman que les gusta el trabajo, sobresalen las ideas de: “trabajo para comer” (T7, comunicación personal); el trabajo “permite obtener dinero para pagar lo que necesito” (T12, comunicación personal); trabajar “para divertirse” (T6, comunicación personal); trabajar “para apoyar a mi familia” (T1, comunicación personal); “para ahorrar y poder seguir estudiando” (T3, comunicación personal); o el trabajo “para mejorar la situación económica” (T13, comunicación personal). También lo viven como una especie de reconocimiento familiar y social: “mis padres están contentos de que esté trabajando y ganando dinero” (T6, comunicación personal), “los amigos que ahora tengo son también compañeros de trabajo y nos llevamos muy bien” (T4, comunicación personal); “desde que trabajo, siento que tengo más seguridad para salir a pasear con mis amigas (T8, comunicación personal).

En la medida en que las entrevistas transcurrieron y se les plantearon preguntas sobre la compleja y extensa dimensión de lo que es el trabajo, sus narrativas giran hacia cuestiones subjetivas y problematizan en torno a las relaciones empleada-patrón, empleada-cliente, empleada-compañeros de trabajo; en el caso de las trabajadoras por cuenta propia, las narrativas problematizaron sobre la responsabilidad que tienen para cubrir los salarios, para mantener satisfecho al cliente y, por supuesto, para obtener ingresos superiores a los invertidos con la finalidad de seguir creciendo en sus negocios, reinvertir una parte y ahorrar otra; en la práctica cotidiana estas emprendedoras son también empleadas de sí mismas.

### **La visión por y para las mujeres**

Estudiar a la mujer en el ámbito laboral implica una apertura al conocimiento y no obliga a una toma de postura entre el feminismo radical y el político; es un tema complejo en las

cuales se recuperan los planteamientos esenciales e ideas que ven a lo femenino como construcción social, (De Beauvoir, [1949] 2014; Butler, 1999).

Las mujeres se conciben como personas activas, creativas, capaces de construir su propia historia, lo presentamos es el proceso de las mujeres hacia la construcción de su propia identidad, marcada por su historia personal y familiar, sus extensas e intensas trayectorias laborales, a pesar de su juventud; una identidad heterogénea y contradictoria (Dubar, 2011), unida por el espacio geográfico, por ubicarse en un sector del mercado laboral, por compartir conductas y proyectar aspiraciones de desarrollo personal que, más allá de sus diferencias, confluyen en lo laboral apegado a sus ideales e intereses gracias a su espíritu de lucha y a su convicción de que tienen la capacidad física, mental e intelectual para cambiar el estado de las cosas.

En la actualidad, la presencia de la mujer en el trabajo se ha normalizado, pero se siguen expresando los fenómenos de discriminación que pretenden invisibilizarla. El trabajo de las mujeres ha ido tejiendo y enlazando la constitución de nuevos agentes, donde se convierten en agentes que inciden en las nuevas formas de concebir el trabajo del siglo XXI.

Entre las entrevistadas se identificaron a mujeres provenientes de familias de escasos recursos, con bajos niveles de escolaridad que se desempeñan como personal de seguridad privada, en tiendas de conveniencia y en carritos de venta de artesanías; a mujeres que trabajan como meseras o dependientes de negocios (cafeterías, restaurantes, salón de belleza, venta de miel, consultorios médicos) con estudios universitarios y provenientes de familias de clase media. También se identificaron mujeres emprendedoras, con capacidad de sostener sus empresas y cuyas familias se pueden clasificar de clase media alta.

Las mujeres entrevistadas, independientemente del trabajo concreto que realizan en el CHQ, de sus aspiraciones, la historia de sus relaciones familiares, nivel de estudio y condición cultural, nos dejan ver lo que piensan, sienten y perciben de ellas mismas: se ven como mujeres. Durante el tiempo que se convivió con ellas expresaron abiertamente sus anhelos de autorrealización, de una vida mejor, con más oportunidades, con reconocimiento a sus capacidades y respeto a sus formas de ser y hacer; conocimos sus perspectivas, anhelos de futuro, los golpes recibidos en la búsqueda de su ubicación laboral, su férrea intención de

salir adelante a pesar de las adversidades y su convencimiento en que como mujeres tienen todas las posibilidades de lograr sus metas.

Las mujeres estructuran sus explicaciones en función de la relación que tienen con otras mujeres y otros hombres, no se percibe una actitud de rechazo, ni se sienten subordinadas a la lógica masculina *per se*, más bien se rebelan por la función social que representan, no importa que sean hombres o mujeres; también se extienden en sus comentarios a partir de la relación con sus familiares, su pareja (cuando aplica), con sus compañeros de trabajo, con sus patrones (as). Tienen la percepción de que la visión tradicional masculina es la causa de sus problemas, pero no asumen una postura abierta de confrontación, pues no lo consideran su problema principal, ni el argumento que justifique su precaria situación laboral.

La problemática de las mujeres en el trabajo tiene más que ver con la organización del sistema capitalista que con la visión masculina que se mueve dentro de ella.

...creo que ya la sociedad nos obliga a capitalizar, en mi experiencia, como capitalizar el arte, y tal vez como algo de *skill* [habilidad] que tenía desde chiquita y después que fui creciendo, de cualquier manera, voy a poder vivir de lo que me gusta hacer y poder remunerar ese trabajo, entonces, pues justamente, eso de la fotografía emigró hacia un poco más comercial para poder tener una entrada fija, porque yo ahorita quería vivir a costa de algo (T17, comunicación personal).

En un contexto de precariedad, el salario deja de ser el factor único y más importante para trabajar. Las respuestas evidencian que la forma de subjetivar la vida laboral, es decir, la manera en que le dan sentido y significado a sus acciones es la insatisfacción con su salario, incluso hubo expresiones de abierto descontento; en cambio, se manifiestan favorablemente en torno a las bondades del horario: “Puedo dedicarme a actividades personales” (T8, comunicación personal), “me da tiempo de dedicarme a mi actividad de emprendimiento” (T17, comunicación personal), “tengo horario flexible” (T4, comunicación personal). Igualmente, se refieren al ambiente de camaradería que existe entre las y los compañeros, el pensarlo siempre como algo temporal, el darse cuenta les permite hacer otras cosas dentro del horario de trabajo, como estudiar, incluso hacer otra actividad remunerada. También encuentran motivante trabajar en un espacio como el CHQ:

Sí, si me gusta mucho, por muchos años viví en el Centro, entonces me sé todas las calles, me sé mover por, cómo mis cafés favoritos, los restaurantes, todo, me gusta mucho el Centro de Querétaro, me gusta mucho, aunque también se ha vuelto pues muy peligroso para las bicis [se moviliza en bicicleta] y todo eso, muy inseguro (T16, comunicación personal).

En suma, se puede afirmar que las formas de identidad de este grupo de trabajadoras se construyen con las dimensiones subjetivas que dan cuenta de que el salario no es un elemento esencial para elegir un trabajo dentro del sector servicios. Las mujeres se identifican, en primer lugar, como mujeres, no se ven como víctimas y construyen una imagen personal como mujer. ¿Qué es lo relevante? Que las mujeres trabajadoras del CHQ no se definen en función de su relación con los hombres, sino en función de su relación consigo misma, con su propia historia, con sus anhelos y formas de subjetivar el mundo; se reconocen en su contenido biológico, sexual, social, destacan sus actitudes y comportamientos como mujeres y están conscientes de su capacidad de agencia. Esto es relevante porque “cuando los miembros de una sociedad se definen más por su capacidad y por su voluntad de cambiar que por mantener un orden establecido, dejan de definirse exclusivamente por su pertenencia. Ha nacido un actor social”. (Touraine, 2007: 42).

Las mujeres imaginan nuevos horizontes laborales. La idea de “pensarse como mujer” supone una diferenciación de las perspectivas feministas radicales o meramente políticas, a veces bien fundamentada, a veces implícita, a veces sin clara consciencia del sentido de sus comentarios; no obstante, no se percibe un ánimo abierto o evidente de confrontación, lucha o rompimiento con el hombre; es evidente que tampoco se sienten atraídas por formar parte marginal o subordinada dentro de una sociedad dominada por los hombres. Lo que se observa es una idea de afirmarse y desplegar su personalidad como mujer autónoma y generar condiciones de igualdad para todas y todos; muestran un firme deseo por consolidar sus propios horizontes, describen sus prácticas llenas de obstáculos, con inicios muy tempranos en el mundo laboral precario, con una gran diversidad de empleos, pues a pesar de ser jóvenes, tienen amplia experiencia laboral. T16 ha transitado por 13 empleos diferentes; T15 por siete empleos y T17 por cinco empleos y al momento de la entrevista alternaba horarios



en dos de ellos. Algo que resalta es el interés por buscar alternativas prometedoras de mejores trabajos.

<b>Trabajadora</b>	<b>Tipo de empleo</b>	<b>Edad</b>
T1	Empleada en servicios de alimentos y bebidas	23
T2	Propietaria, servicios turísticos	29
T3	Empleada en una tienda de venta de miel	24
T4	Empleada en tienda de conveniencia	25
T5	Empleada en comercio informal	20
T6	Copropietaria en comercio informal	21
T7	Propietaria en sector servicios de alimentos y bebidas	27
T8	Empleada como guardia de seguridad	24
T9	Empleada como guardia de seguridad	19
T10	Empleada en local de venta de productos	19
T11	Empleada en servicios de belleza	25
T12	Empleada en consultorio privado y en Casa Hogar	26
T13	Empleada en cafetería	28
T14	Empleada en un hostel	27
T15	Empleada en restaurante	24
T16	Empleada en un hostel	26
T17	Directora de Galería Municipal y fotógrafa	29

Fuente: elaboración propia

Las trabajadoras del CHQ ponen en juego su forma de ser, pensar y actuar para potenciar sus posibilidades de empleo, confiando en que los estudios siguen siendo la puerta de acceso a oportunidades de trabajo más creativa, con mejores salarios y mayor estabilidad. No obstante, perciben su condición laboral y la discriminación femenina; para ellas la falta de oportunidades para ingresar a un empleo formal, constituye un fuerte condicionante para buscar trabajo en los sectores industriales o de servicios, sin embargo, como se ha documentado, ello no es un factor de frustración o desesperanza, al contrario, lo toman como un reto personal que pueden enfrentar y salir triunfadoras porque confían en su capacidad y experiencia laboral; apuestan a la opción de seguirse preparando para alcanzar sus metas.

### **Nuevamente el trabajo precario**

La irrupción de la mujer en el trabajo ha dejado huella profunda en las ciencias sociales, ampliando el conocimiento de los significados del trabajo por lo menos en dos sentidos. El

primero es el rompimiento con la imagen que imperaba en torno a la figura del trabajador, considerado, en el mejor de los casos, como entidad social universal que se traduce en una figura asexuada. La figura predominante en los siglos XVIII, XIX y XX fue la del obrero, se daba por hecho que con ello se abarcaba a toda aquella persona sujeta al régimen salarial en las manufacturas. El segundo sentido involucra un cambio de paradigma, pues las relaciones laborales ya no se entienden ni se rigen por la relación salarial exclusivamente, se hace a partir de las brechas de género producidas a lo largo de la historia y desde la propia motivación de la mujer por su autonomía y autorrealización (Prieto, 2011). Se podría agregar un tercer nivel en términos de lo que Touraine (2007) denomina “la vocación”, traducida en que la irrupción de la mujer en el mundo laboral abre nuevos caminos a la sociedad a través de las experiencias concretas de las mujeres trabajadoras.

Así, el trabajo precario es una realidad, para las mujeres la inserción al trabajo formal es una dificultad mayor, los horarios rígidos les impiden atender las responsabilidades del hogar, organizar los horarios de trabajo con los de los cuidados de la casa genera tensiones con sus empleadores y con ellas mismas. (Iranzo y Richter, 2002).

De las narrativas de las trabajadoras, identificamos una cromática laboral con tres tonalidades:

Primera tonalidad: el futuro laboral es sin prestaciones, es algo asumido por las mujeres entrevistadas, sus trayectorias laborales muestran que los empleos son precarios, que adolecen de prestaciones, independientemente de lo que diga la Ley Federal del Trabajo; para ellas es algo que no se cuestiona. A excepción de T4 y T17, las demás carecen de contrato y prestaciones, incluso nos encontramos con el caso de T5 que desconoce el concepto de prestaciones. El comportamiento de las prestaciones es irregular, hay quien tiene vacaciones pagadas (T15), quien recibe un “aguinaldo simbólico” (T16), y quien recibe el doble de salario en días festivos (T4).

No sé cómo está esto [las prestaciones], la situación de mi contratación es algo irregular porque no he firmado contrato, pero pues parece ser que, en circunstancias normales, parece que si hay vacaciones en este empleo es porque yo he conocido a otras chicas que trabajaban aquí y tenían una semana. No cotizo en INFONAVIT ni tengo otra cosa más que mi sueldo (T3, comunicación personal).

Segunda tonalidad: los niveles de ingresos no superan los tres salarios mínimos, no tienen bonos económicos y los aumentos salariales no forman parte de las condiciones laborales, pareciera que obedecen a la decisión unilateral de las y los patrones; en esta circunstancia, se excluye a la emprendedora (T2) y a la directora de la Galería de Arte (T17). Por otra parte, existen formas diferenciadas de asumir la precariedad laboral, por ejemplo, en la siguiente narrativa se considera que el salario recibido es bueno:

Para el tipo de empleo que tengo, sí, comparando el tipo de horario que tengo, considerando la situación de empleo, sí, y sobre todo porque lo estoy comparando con otras empresas, tal vez como transnacionales que, pues manejan los mismos rangos de salario con más horas, con más requerimiento físico, pues sí está chido (T3, comunicación personal).

T13, encargada de una cafetería, por su parte, acepta que su salario está bien, aunque cuestiona que las horas extras no se le pagan como debería; esta trabajadora debe ganar alrededor de dos salarios mínimos pues cuando se le pregunta cuánto le gustaría ganar, ella comenta que: “como \$7,500”, mientras que T9 comentó que “le gustaría ganar cuatro mil pesos quincenales” (T13, comunicación personal). Por su parte, T12 manifiesta estar a gusto con sus dos trabajos y con aspiraciones a llegar a ser jefa de enfermeras en un hospital. Afirma que el ingreso que recibe por sus dos trabajos le alcanza para cubrir sus necesidades, aunque también reconoce que le gustaría ganar más: “y sí me gustaría ganar el doble de lo que gano porque me ha costado mucho llegar a donde he llegado” (T12 comunicación personal).

Para las mujeres trabajadoras el bajo nivel salarial se relaciona no solamente con el espacio en el que trabaja, sino con la discriminación salarial:

Sí, o sea, obviamente se sabe y se tiene claro que las mujeres, por lo menos aquí en México, el sueldo es mucho menor... el sueldo, la brecha salarial que existe entre hombres y mujeres es mucho más baja, entonces ya por el simple hecho de ser mujer ya me van a pagar menos, no importa qué estudié, ni dónde estudié, ni cuánta experiencia tengo, ni cuantos años tengo. (T14. comunicación personal)

Es evidente el nivel de consciencia que ha desarrollado a partir de su experiencia laboral y de sus estudios, pues logra establecer una conexión entre ser mujer y sus condiciones de precariedad salarial y laboral.

Tercera tonalidad: horarios de trabajo heterogéneos. Las mujeres entrevistadas tienen una mirada práctica sobre sus horarios de trabajo, trabajan seis días a la semana. Por ejemplo: T13 descansa todos los lunes y un domingo sí y otro no y T12 tiene dos empleos y trabaja los siete días de la semana.

<b>Tabla 2. Empleo y horarios de trabajo de las entrevistadas</b>		
<b>Trabajadora</b>	<b>Tipo de empleo</b>	<b>Horario de trabajo</b>
T1	Empleada en servicios de alimentos y bebidas	8 am a 5 pm
T2	Propietaria, servicios turísticos	Sin horario fijo
T3	Empleada en una tienda de venta de miel	10 am a 5 pm
T4	Empleada en tienda de conveniencia	6 am a 2 pm
T5	Empleada en comercio informal	10 am a 5 pm
T6	Copropietaria en comercio informal.	10 am a 8 pm
T7	Propietaria en sector servicios de alimentos y bebidas	11 am a 8 pm
T8	Empleada como guardia de seguridad	12 pm a 12 am
T9	Empleada como guardia de seguridad	9 am a 9 pm
T10	Empleada en local de venta de productos	10 am a 7:30 pm
T11	Empleada en servicios de belleza	11 am a 8 pm
T12	Empleada en consultorio privado y en una Casa Hogar	56 horas a la semana
T13	Empleada en cafetería	11 am a 6 pm
T14	Empleada en un hostel	No hay información
T15	Empleada en restaurante	12 am a 7 pm
T16	Empleada en un hostel	5:30 pm a 11:30 pm
T17	Directora de Galería Municipal y fotógrafa	Sin horario fijo

Fuente: elaboración propia

Los horarios de trabajo son diversos; esta disparidad responde a las condiciones del trabajo en el CHQ, al ser giros comerciales y de servicios, no se suscriben a los horarios tradicionales que inician a las 8 am. Para las trabajadoras son horarios flexibles que les permiten tener tiempo para otras actividades, no lo perciben como un obstáculo, incluso en el caso de T12 que trabaja 56 horas los siete días de la semana, está dinámica laboral es positiva y afirma: “me gustan mis dos trabajos, porque están en relación con mi profesión” (T12, comunicación personal).

## **Discusión**

El análisis realizado abordó la condición laboral y la subjetividad de las mujeres jóvenes trabajadoras en el sector servicios del CHQ con una perspectiva de género que reconoce la condición femenina en su dimensión histórica y su capacidad de agencia bajo una lógica en la que no necesariamente está involucrada en movimientos o procesos colectivos explícitos, sino que, asumiendo su propia individualidad, es capaz de demostrar su potencial de pensarse y actuar socialmente en una dimensión diferente a la impuesta por la visión masculina en donde construye identidades desenvolviéndose en campos laborales diversos.

## **Representaciones de sí mismas**

Para Dubar (2011) la identidad de las mujeres trabajadoras se construye a lo largo de toda su vida, se autorepresentan en función de sus biografías, vínculos familiares, estudios, trayectorias laborales; pero también por sus emociones, anhelos y su capacidad de rediseñar el entorno y a ellas mismas, estableciendo así, sus propias reflexiones respecto al cómo y al porqué de los procesos simbólicos de las mujeres que le dan sentido y significado a sus actividades sin importar el trabajo concreto de cada una de ellas; considerando la diversidad de empleos que dificultan la identificación de experiencias comunes o compartidas que faciliten la clasificación e interpretación de la confluencia de identidades.

El denominador común de las mujeres jóvenes trabajadoras del CHQ, es la necesidad de trabajar. En torno a esta necesidad se establece un sistema de representaciones y autorrepresentaciones sobre su vida personal y laboral. No podemos dejar de mencionar que las trabajadoras, dado que se ubican temporalmente en ciertos empleos, no se apropian del espacio, se apropian de la actividad, del conocimiento sobre el trabajo, aprenden a ser mejores recepcionistas, dependientes de restaurantes y cafeterías, guardias de seguridad; es un conocimiento tácito que lo llevan a las diversas empresas por las que transitan, en sus nuevas actividades y potencian sus capacidades laborales.

En síntesis, se reivindica la capacidad de análisis y transformación del entorno de la mujer bajo contextos temporales en espacios concretos y las articulaciones que se producen entre estructura y sujeto en ambientes laborales. Las mujeres jóvenes trabajadoras conocen sus actividades cotidianas, son conscientes de lo que diseñan y realizan, exhiben gran

capacidad de verbalizar sus actividades cotidianas, las dotan de sentido y significado, se muestran motivadas a realizar acciones que las conducen por el camino de la autonomía económica, social y emocional; se alude de personas inteligentes, pensantes, que comprenden su realidad y buscan reforzar lo que consideran positivo y tratan de crear las condiciones necesarias para cambiar su futuro.

Lo fundamental del estudio fue escuchar a las mujeres y comprender la cromática subjetiva que las configura y dota de identidad; para ellas trabajar es importante, sobre todo si logran realizarse en lo que les apasiona, les permite generar ingresos propios, satisfacer sus gustos y necesidades sin depender de otros, hacen aportaciones a la familia. El trabajo las hace sentirse libres, con la autoridad de imaginar y concretar lo que se propongan, disfrutan lo que hacen; pero es inevitable la percepción de lo real que es el trato diferenciado respecto de los hombres, se vive día a día y lo enfrentan con vitalidad siempre renovada.

Podemos afirmar que la identidad laboral de las mujeres trabajadoras del CHQ está en la dialéctica de la diferencia y la igualdad y que es un camino trazado por y para las mujeres. En el trabajo, la mujer afirma su condición de mujer.

### **Conflicto de intereses**

Las autoras y el autor de este trabajo manifiestan que no existe conflicto de intereses.

### **Financiamiento**

La investigación contó con financiamiento de la Universidad Autónoma de Querétaro bajo el mecanismo de descarga laboral a la primera autora de la presente colaboración.

### **Agradecimientos**

Agradecemos a las jóvenes trabajadoras del Centro Histórico de la Ciudad de Querétaro su enorme disposición a compartir sus vivencias y experiencias tanto en lo que a sus actividades laborales se refiere como en términos de narrar parte de su vida personal y familiar

### **Referencias**

- Blanco, M. (2011). Investigación narrativa: una forma de generación de conocimientos. *Argumentos* vol. 24, núm. 67, p. 135-156.
- Butler, J. (1999). *Gender trouble. Feminism and Subversion of Identity*: New York and London Routledge Chapter one, *Subjects of Sex/Gender/Desire*, p 3-44; Notes of Chapter one, p. 193-201.
- De Beauvoir, S. ([1949] 2014). *El segundo sexo*. México: De bolsillo, Penguin House Mondadori.
- Dubar, C. (2011). El trabajo y las identidades profesionales y personales. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo (RELET)*, año 7, núm. 13 p.5-16.
- Iranzo, C. y Richter, J. (2002). El espacio femenino en el mundo del trabajo formal. *Revista Venezolana de Gerencia*, vol. 7, núm. 20, p. 509-531.
- Moliner, M. (2004) *Diccionario de uso del español*. Vol. A-H y Vol. I-Z. España: Gredos.
- Nieto, R. y Cadena, Y. (2014). Identidades laborales y profesionales en la industria de la construcción, cromáticas del trabajo. En Hernández, Marcela (coordinadora), *Los nuevos estudios laborales en México. Perspectivas actuales* (págs. 201-227). México D.F.: UAM.
- Prieto, C. (2011). Teoría social del trabajo. En: Salvador Giner (coord.) *Teoría sociológica moderna*, 457-485. España: Ariel.
- Rubilar, G.; Muñiz, L.; Domínguez, M. (2019). Sobre el futuro: narrativas laborales de estudiantes de liceos técnico-profesionales en tres claves de desigualdad. *Psicoperspectivas, Individuo y Sociedad*, vol. 18, núm. 3, p. 1.12.
- Touraine, A. (2007). *El mundo de las mujeres*. España: Paidós.
- Urbiola, A. (2019). *La representación del género: un acercamiento cualitativo en tres estudios de caso*. México: CONCYTEQ.

## Capítulo 12. La bruja de las tres tierras. Género y trabajo en la religión yoruba en Querétaro, México

José de Jesús Fernández Malvárez<sup>1</sup>

Candi Uribe Pineda<sup>2</sup>

### Resumen

El propósito central de este artículo es analizar algunas de las restricciones por condición de género que persisten en torno a la práctica religiosa yoruba como forma de trabajo. Así también se cuestiona cómo algunos religiosos yoruba persuaden las normas para insertar su práctica como una forma de trabajo con características simbólicas. A través de una investigación cualitativa de corte etnográfico, recuperando de manera particular una historia de vida con énfasis en las prácticas religiosas actuales y el origen de estas, se busca dilucidar cómo es que se extiende la necesidad de romper los tabús religiosos asociados al género para mantener activo el fervor religioso, resultando en un empoderamiento simbólico respecto a los alcances de su fuerza espiritual y de las prácticas laborales de las mujeres religiosas, dando cuenta del choque de los tabús con las necesidades cotidianas y sus implicaciones de género.

**Palabras clave:** religión yoruba, trabajo, género.

### Introducción

Las religiones de origen afro, principalmente en su vertiente afrocubanizada, tienen la característica de establecer criterios y propósitos particulares en las prácticas diferenciadas por género. Para el caso de las mujeres, se tienen condiciones restrictivas específicas que impiden, de manera sustancial, realizar acciones concretas durante el proceso ritual cotidiano. Desde el caso que se presenta, en torno a la experiencia de una mujer practicante, se analizan

---

<sup>1</sup> Maestro en Estudios Antropológicos en Sociedades Contemporáneas. Profesor-investigador en el Centro Laboral de la Universidad Autónoma de Querétaro, México. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6687-0805> ; correo: [jose.dejesus.fernandez@uaq.mx](mailto:jose.dejesus.fernandez@uaq.mx)

<sup>2</sup> Doctora en Ciencias Sociales. Profesor-investigador en la Facultad de Psicología y Educación de la Universidad Autónoma de Querétaro, México. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8262-077X>



las limitantes y restricciones en la práctica religiosa yoruba <sup>3</sup>por la condición de género. Esta discusión se articula a la luz de observar las prácticas religiosas como una forma de trabajo, en tanto que, conlleva una interacción entre consultantes [clientes], practicante [proveedor de un servicio] y *orishas* o muertos [medio de producción]; a la vez que se presenta entre objetos materiales y simbólicos.

Siguiendo esta línea, argumentamos que la realización de esta actividad productiva exige diferentes prácticas objetivas y subjetivas, en donde el practicante (trabajador/a) se ve involucrado(a) a partir de su hacer y su experiencia desde la relación y significación con su producción, y en la interacción con los otros, sean consultantes, padrinos y/o ahijados.

Identificamos la práctica religiosa como un trabajo, se pretende mostrar cómo se sitúa a la sombra de una estructura sociocultural androcéntrica, en la cual la división sexual del trabajo puede resultar opresiva hacia las mujeres en sus prácticas religiosas y laborales por su condición de género. A su vez vemos de las relaciones de poder al interior de esta tradición religiosa que se entrecruzan con procesos de discriminación hacia las mujeres practicantes velados tras un discurso religioso.

El caso que aquí se presenta expone una condición que, si bien es singular y subjetiva, permite dar muestra de cómo se articulan algunas de las prácticas religiosas yoruba y roles de género en el contexto queretano. A saber, Azucena<sup>4</sup>, nuestra “bruja de las tres tierras”, demarca una historia de vida y una trayectoria religiosa y laboral-religiosa que, si bien tiene matices muy particulares, tales como su visión disruptiva de los roles de género en *Ifá* (de lo cual se hablará más adelante), precisa un punto de partida importante para conocer cómo el trabajo, el género y la religión convergen a la luz de una tradición como la yoruba en un contexto como Querétaro.

Por último, este análisis emerge de la experiencia etnográfica y la narrativa de la participante; quien está inmersa en un espacio ocupado y establecido por varones, el cual ha

---

<sup>3</sup> La religión yoruba o religiones yoruba, refiere a un conjunto de tradiciones y creencias de los pueblos yoruba, ubicados en el África occidental, principalmente en Nigeria y Benín, que a través de la diáspora religiosa y de los procesos esclavistas posteriores a la conquista, cobraron y marcaron presencia en El Caribe y el continente americano, bajo diversas denominaciones y a través de procesos particulares de hibridación religiosa.

<sup>4</sup> Si bien la investigación contó con el consentimiento informado de nuestra colaboradora, de aquí en adelante se utiliza el nombre de “Azucena” a manera de seudónimo.

transitado desde su condición de género. Desde su historia de vida, son relevantes sus prácticas religiosas actuales y el origen de estas, la necesidad de romper los tabús religiosos asociados con el género, en virtud de mantener activo el fervor religioso, lo cual resulta en el empoderamiento simbólico de las mujeres religiosas, respecto a los alcances de su fuerza espiritual y de sus prácticas laborales, mediado a su vez por el choque con los tabús, a la luz de sus necesidades cotidianas y sus implicaciones desde su condición de género.

### la religión yoruba

Los seres humanos tendemos a cubrirnos bajo el manto de algún sistema cultural cuyo orden se sostiene por esquemas religiosos, políticos, económicos, filosóficos o sociales que nos permita, ya sea, afrontar o rehuir, y significar las amenazas externas y de naturaleza incierta que se nos presenten en lo cotidiano. De este modo construimos estrategias de supervivencia ligadas a nuestro propio contexto, así como a las interpretaciones simbólicas que nos permitan darle sentido a lo vivido y experimentado, para con ello, manejar la incertidumbre, el sufrimiento y lo que nos resulta inexplicable.

Como ejemplo de lo expuesto, se encuentran las religiones de origen afro. Dentro de las cuales destaca la santería y la regla ocha, ambas de origen yoruba, que resuenan por ser de las más extendidas por su naturaleza sincrética y su asociación étnica con el sudoeste de Nigeria y parte de Benín y Togo (Juárez, 2014). Su característica central es la manipulación de fuerzas sobrenaturales que permiten entretejer los símbolos representativos de cada nicho cultural y natural, con elementos esenciales de sus raíces: los orishas y sus atributos naturales, los procesos de adivinación, la fuerza simbólica del panteón y los muertos, entre otros.

En Cuba, por ejemplo, podemos hablar de la relevancia de *El Monte* como eje de articulación para lo sagrado, pues este:

encierra esencialmente todo lo que el negro necesita para su magia, para la conservación de su salud y de su bienestar; todo lo que le hace falta para defenderse de cualquier adversidad, suministrándole los elementos de protección –o de ataque– más eficaces (Cabrera, 2009, p. 21).

Otra de las singularidades en la práctica religiosa cubana es la veneración y consulta a deidades de culto generalmente denominadas orishas<sup>5</sup>, que son los hijos de *Oludumare*, dios sin identidad de género y creador de todo en la cosmovisión yoruba (Oyewumi, 1997).

Para el caso de México podemos encontrar un reciente crecimiento en la población practicante de estas religiones (Aguirre, 1989 [1946]; Quezada, 1989; González, 2007 y 2008; Arias y Durand, 2009; Juárez, 2014), así como una subsecuente proliferación en la oferta de servicios de carácter mágico-religioso y en el comercio de insumos relacionados con estas prácticas.

De acuerdo con el censo del 2010, donde apenas se integró la clasificación de religiones de origen afro, se registraron 7,204 practicantes (Juárez, 2014)<sup>6</sup>. Para el año 2015, el INEGI incluyó como categoría censal las denominadas “raíces étnicas”, donde se incluían ya más puntualmente las de origen afro, misma que para el 2020 ya se distinguía en el censo, con 496 censados en dicha categoría. Dentro de este marco, se encuentra Azucena, nuestra “bruja de las tres tierras”.

### Construcción de una alternativa laboral desde la práctica religiosa

Cuando hablamos de trabajo, generalmente se problematiza en torno a aquellas actividades intrínsecas a la generación de producto o a la generación de riqueza. No obstante, hablar del tema resulta más amplio y complejo que lo concerniente a la industria, el trabajo formal, asalariado, con prestaciones y rutinas fijas.

Desde la incursión de los llamados *nuevos estudios laborales en América Latina* (De la Garza, 2010) a mediados de los ochenta, se comenzó a investigar sobre las emergentes formas de trabajo que surgían al calor de los procesos de reestructuración productiva a nivel global, de la mano de cambios tecnológicos, organizacionales, económicos y en el perfil clásico del trabajador.

<sup>5</sup> En el caso del Vudú se les nombra también *Loas*, que son espíritus que fungen como intermediarios entre los practicantes y *Bondye*; nombre con el que se conoce al regente del mundo sobrenatural en la religión Vudú (Michelena, 2010).

<sup>6</sup> Si bien los datos obtenidos de este censo no precisan la cantidad de practicantes de cada religión afro, en el periódico *El Universal*, en un artículo publicado el 23 de febrero del 2013, se señalaba que existen alrededor de 300 personas que profesan la religión yoruba en la ciudad de Querétaro.

<sup>1</sup> A raíz de estos continuos cambios, se comenzaron a vislumbrar nuevas formas de pensar el trabajo, siendo predominante la perspectiva neoclásica, la cual se afianzaba en que el único trabajo a considerar es el que puede ser comprado o vendido por un salario (De la Garza, 1997; 2010), y la perspectiva marxista clásica; donde se presenta el trabajo como toda actividad asociada con la producción de algún tipo de riqueza, más allá de su capacidad de producir valores de cambio (De la Garza, 2010).

Por su parte, <sup>6</sup> autores latinoamericanos como De la Garza (2009) o Neffa y Oliveri (2010), proponen romper con esta visión sesgada y unilineal de concebir el trabajo y comenzar a prestar atención también a aquellas actividades que se caracterizan por estar conexas con aspectos subjetivos, debido a la interacción compleja con el proceso productivo, que contempla el entorno de trabajo, las condiciones laborales, así como las relaciones intersubjetivas entre el productor o trabajador y el usuario o cliente.

<sup>5</sup> No pocas veces olvidamos que dentro de las fábricas existen creencias míticas y simbólicas, así como sentimientos y afecciones en torno a acciones, procesos, maquinaria o equipos, también, sobre los operadores que las manejan, pues es parte de la naturaleza social del hombre buscar construir y compartir símbolos. Es a partir de esta visión ampliada que podemos hablar de las prácticas religiosas de la cultura yoruba como una forma de interacción simbólica (Blumer, 1982), que bien puede analizarse desde la perspectiva de los estudios del trabajo.

<sup>6</sup> Si bien, partimos que el sujeto laboral ampliado puede ser aquel que constituye una identidad propia con su entorno de trabajo, pues involucra su propio conocimiento, pone en juego sus habilidades y destrezas e involucra sus sentimientos en la ejecución de su actividad productiva, el caso presentado rebasa este esquema incluyendo características que podrían denominarse atípicas, como el uso de un sistema mágico-religioso, deidades y muertos, sacrificios, rituales, entre otros.

Dentro de las muchas particularidades que presenta el caso de estudio, podemos destacar la capacidad de la practicante al capitalizar su conocimiento experiencial y formativo, sobre la cultura y práctica de la religión yoruba, para transformarlo en fuerza de trabajo. Si bien, desde su discurso, se hace evidente una devoción a las deidades, muertos y representaciones simbólicas que articulan la base de la religión practicada, también es posible

observar cómo estas se transforman en una vía de acceso para construir un flujo de capitales (Bourdieu, 2009), que mediante un proceso de trabajo se transforman en producto simbólico desde la interacción de consultantes como clientes, practicante como proveedor de un servicio, y *orishas* o muertos como medio de producción.

Aun cuando <sup>5</sup> la brujería tiene como una de sus capacidades atribuir características tangibles y sensibles a la enfermedad, mismas que pueden ser expulsadas al capturar lo que Levi-Strauss (1995) denominó el alma de la enfermedad y que puede ser presentada bajo <sup>5</sup> diversas formas, también tiene la capacidad de vincular al consumidor con el trabajo, pues lo vuelve partícipe tanto del proceso productivo, como del producto generado.

Según Barrère Maurisson, “la producción también es reproducción social” (en De la Garza, 2001, p. 114), por lo que reflexionar sobre <sup>5</sup> las prácticas religiosas en los términos de la implicación laboral, de quien la realiza, representa no sólo un parteaguas para problematizar sobre el concepto ampliado del trabajo y particularmente un <sup>5</sup> trabajo, en el marco del sector servicios, que produce símbolos. Además, permite articular un referente que imbrica y teje lazos entre los planteamientos teóricos sobre la religión, el trabajo y sus componentes simbólicos producidos desde ambas estructuras.

Ahora bien, después de presentar la práctica religiosa yoruba en el marco de un concepto amplio del trabajo, es importante enfatizar cómo desde la condición de género se vive, experimenta y se ejerce este trabajo en un marco de libertades y restricciones.

### <sup>1</sup> La condición de género en las religiones afro

Resulta importante señalar de inicio la postura crítica desde la cual se aborda la condición de género en la religión yoruba y particularmente en el análisis del caso de Azucena. Para tales efectos, se parte de que el género es una “construcción social, cultural e histórica basada en la interpretación social de las diferencias biológicas entre los hombres y las mujeres. La diferencia entre los sexos se traduce en desigualdad y subordinación de las mujeres como grupo a los hombres” (Lamas, 1986, pp. 178-190). Asimismo, se precisa que el género es también “una forma primaria de relaciones significantes de poder” (Scott, 1990, p. 44), por lo que las divisiones por género en las prácticas religiosas yoruba –de manera particular en

la tradición afrocubana–, atiende una forma de desigualdad y subordinación implícita en lo que puede o no hacer una mujer religiosa.

La religión yoruba, en todas sus variantes plantea una profunda y arraigada tradición de diferenciación entre los roles de la mujer y el varón en los aspectos cotidianos de la práctica y los rituales, así, Oyewumi (1997) afirma la existencia de una identificación equivocada en torno al género en la cultura yoruba desde la lectura occidental. Según Oyewumi, los conceptos macho-hembra en yoruba precolonial no se oponían binariamente, así como tampoco marcaban diferencias desde una estructura jerárquica. Dicha autora, advierte la total ausencia de una estructura simbólica de género en la sociedad yoruba, original. Y sugiere que, mientras en las sociedades europeas el cuerpo físico está siempre ligado al cuerpo social, en el pensamiento yoruba esta biologización de la diferencia no existe.

Con el traslado de la cultura yoruba a tierras cubanas primero, y posteriormente al territorio mexicano, se ha conformado una conjunción entre tradiciones culturales diversas. Así, se ha configurado un tipo de práctica religiosa yoruba, sostenida en, y reproductora de una relación de poder jerárquica y subordinada en beneficio de la figura masculina y en detrimento de la figura femenina, con una serie de restricciones en la ejecución ritual, que excluyen a la mujer de la posibilidad de convertirse en sacerdotisa, como máximo orden jerárquico religioso.

Para analizar la narrativa y comprender las experiencias de la participante del presente caso, en este texto se parte de la idea de género como un constructo que organiza el mundo social, además de referirse a las particularidades diferenciales respecto a cómo mujeres y hombres perciben, experimentan y piensan los acontecimientos de su vida (Scott,1990; Esteban, 2006).

En las religiones yoruba actuales, la división sexual del trabajo trasciende los aspectos rituales, también constriñe el desenvolvimiento de las mujeres en su propia práctica. Por ejemplo, son los varones quienes únicamente pueden realizar los sacrificios rituales, por el

contrario, quien recibe al santo, o como generalmente se dice, es *montada*<sup>7</sup> por este, es la mujer.

En este sentido, se observa cómo las religiones palo monte y yoruba comparten una profunda tradición respecto a los roles de la mujer y el varón en los aspectos cotidianos de las prácticas religiosas y rituales. En el caso del palo monte

se mantiene una estructura de género muy bien definida que hace que mujeres y varones sean objeto de una reglamentación ceremonial muy precisa en la que la constante son diferencias entre lo considerado como lo femenino y lo masculino lo que tiene como consecuencia la subordinación de la mujer en aspectos tan importantes como la manipulación de la *nganga* o fundamento (Rubiera y Argüelles, 2007, p.151).

Otro ejemplo de la implicación del género en las religiones afro ocurre en la cosmovisión bantú, en esta se afirma que las fuerzas sobrenaturales “son representaciones simbólicas de lo masculino y lo femenino, tal es el caso del monte y de la manigua” (Rubiera y Argüelles, 2007, p. 152). Esto se repite en los *mpungus*, que tienen representaciones tanto femeninas como masculinas. De manera particular, la tierra en tanto elemento energético es considerada de ambos sexos, lo cual apunta a la existencia de categorías de género más complejas en el plano simbólico y cultural que la división sexual dualista.

### La bruja de las tres tierras

La investigación que dio origen a este artículo<sup>8</sup> se realizó bajo un enfoque cualitativo, mediante una metodología de corte etnográfico, la cual permitió observar detalladamente las prácticas religiosas-laborales en su entorno cotidiano aunado a la perspectiva de género para

<sup>7</sup> Cuando hablamos de que es “*montada*”, el argot religioso emplea este término para referir la posesión de una persona (generalmente mujer) por un orisha o muerto. Este concepto en particular deviene de la práctica de andar a caballo (también se le denomina caballo a la persona que *recibe* en su cuerpo al orisha o muerto), donde el jinete (en este caso el orisha o muerto) “monta” al caballo.

<sup>8</sup> Fernández Malvárez, José de Jesús. “El trabajo de la brujería. Prácticas religiosas afro como forma de trabajo no clásico”. Proyecto de tesis doctoral [en proceso]. Doctorado en Estudios Multidisciplinarios sobre el Trabajo, Unidad Multidisciplinaria de Estudios Sobre el Trabajo, UAQ. México.

problematizar las diferenciaciones en la práctica laboral por género a través de interpretaciones descriptivas de la realidad vivenciada por Azucena<sup>9</sup>.

Azucena, practicante de religiones afro se autodenomina *la bruja de las tres tierras*, por considerar que tiene en su ser, tierra yoruba, mexicana y maya. Al día de hoy, lleva más de 8 años inmersa en el mundo religioso afrocubano, teniendo diversas consagraciones y rangos de autoridad en algunas de estas religiones.

Azucena es originaria de la ciudad de Querétaro, proviene de una tradición docente por parte de su madre y abuela. Desde pequeña estuvo vinculada con prácticas religiosas diversas, de las cuales destaca su tradición católica heredada y su afiliación a la práctica conchera, en la cual lleva más de 23 años participando activamente. Actualmente, está rayada<sup>10</sup> en *palo mayombe*, tiene *mano orula*<sup>11</sup>, es hija consagrada del orisha *Changó*<sup>12</sup>, está jurada en *Osaín*<sup>13</sup>, lee tarot, caracol, runas, piedras de alquimia, practica vudú, entre otras.

Su relación con las prácticas mágico-religiosas afro tiene su origen en una serie de eventos causales que la pusieron en la senda de estas y en su discurso, asume que su interés por estas prácticas mágicas está bosquejado desde una corta edad; narrando lo siguiente:

5 Cuando yo tenía 7 años me caí de un tercer piso [mientras llovía y había relámpagos] y no me pasó nada. Yo creo que ahí me tocó Dios. Entonces, cuando me hacen el santo [más de 20 años después], me dan mi nombre, que es Araua Baale Ajeborandu, que significa “el espíritu del trueno y el relámpago, el auxiliar principal del cielo” (Fernández, 2016, pp. 56-57).

Posteriormente, su primer acercamiento con las religiones afrocubanas se da a raíz de un viaje a Cuba,

<sup>9</sup> Se empleará este nombre a lo largo del texto para efecto de resguardo de la privacidad de la participante.

<sup>10</sup> Ceremonia mediante la cual una persona se inicia en el culto de palo mayombe.

<sup>11</sup> *Mano orula* o *mano de orula* es una consagración de la regla de *Ifá* que se realiza en las religiones yoruba. Su finalidad es recibir a *Orula* o *Orunmila* (orisha o divinidad de la adivinación y relacionado con la sabiduría) y dotar al iniciado de conocimiento sobre la senda de vida que debe seguir, así como algunos aspectos de su realidad.

<sup>12</sup> Orisha o divinidad yoruba asociada con la justicia, los rayos y truenos y el fuego.

<sup>13</sup> Se le considera un orisha de la adivinación. Si bien todos los orishas tienen *osaín*, se considera que estar jurado ante esta constituye la capacidad de adquirir poderes adivinatorios. También se considera a *Osaín* como el médico y sabio que resguarda los secretos de El Monte o de la naturaleza (plantas, animales y minerales).



el acercamiento a los orishas fue muy chistoso, a mí me regalaron primero la muerte grande: miquiztli [signo mexicana representativo de la muerte], y después llega Changó a mi casa; un Changó de bulto<sup>14</sup>. Cuando llega él, íbamos a ir a Estados Unidos, pero no me dieron la visa, por lo que me dice mi mamá que a dónde quiero ir, y yo le respondo: pues me voy a Cuba. Y me fui sola. Había una agencia de viajes que ya no existe de un cubano y su primo, él era *babalawo* [sacerdote yoruba] y yo le dije: [...] yo quiero ver su religión [...]. Quiero recibir mi mano orula, porque yo me puse a investigar. [...] cuando llego a La Habana, lo primero que me dice un viejito cuando [me] bajo del camión (muy vaciado porque el señor era *babalawo*: el que trae una manilla verde con amarillo es *babalawo*); me dice: llegó la mujer de la lluvia. Se agacha y me da la mano (Fernández, 2016, pp. 57-58).

Es posible dar cuenta de la existencia de un interés por las prácticas y cosmovisión de las religiones afrocubanas previo a su visita, así como una predisposición por interpretar las señales que se le presentan como parte de un macrorrelato, donde ella debe asumir su papel como heredera de una sabiduría mágico-religiosa. Asimismo, se hace evidente cierto grado de *eficacia simbólica* (Levi-Strauss, 1995) autoinfligida en aras de completar el rompecabezas que le presentan las palabras del anciano en relación con el recuerdo antes mencionado de su niñez. A partir de esta asociación simbólica, emprende un nuevo camino que la vincula estrechamente con la práctica religiosa afro y con la comercialización de saberes y prácticas.

En relación con las restricciones y desigualdades de género, Azucena se casó legalmente para poder traer a su esposo *babalawo* de Cuba, el proceso duró algún tiempo. Durante el lapso de acreditación del matrimonio y el proceso de salida de la isla, se comunicaban vía telefónica y era él quien le decía a la neófita Azucena cómo realizar los rituales correspondientes a su nueva adhesión religiosa, fortaleciendo por un lado el lazo que se formaba entre ellos y por otro permeando de conocimiento teórico y práctico.

A raíz de esta comunicación y la necesidad de realizar prácticas que no eran afines con el rol de la mujer en varias de las religiones afrocubanas; llegando incluso a considerarse

---

<sup>14</sup> Representación del orisha *Changó* que se asume como un “falso *Changó*”, pues se encuentra vestido de mujer. Existe un mito con relación al origen de esta representación del cual se hablará más adelante.

tabú, el esposo de Azucena se vio en la necesidad de enseñar (vía telefónica) cómo se tenían que hacer los sacrificios animales y bajo qué pautas podía realizarlos. “Él hizo que yo matara animales al principio, porque por teléfono me decía: tienes que hacer esto y esto, tienes que hacer lo otro y lo otro” (Fernández, 2016, p. 62).

Una vez su esposo estuvo viviendo con ella en Querétaro, comenzaron a desatarse problemas de diversa índole, al punto de que Azucena cuenta haber estado muy grave porque él intenta constantemente “matarla” a través de brujería. Tras apenas un par de meses de haber comenzado su vivencia matrimonial de forma presencial, y a la par de que ella continuó su aprendizaje - muchas veces a escondidas de él, pues, de acuerdo con la tradición, no todos los conocimientos del *babalawo* pueden ser compartidos y mucho menos usados por las mujeres<sup>15</sup> -, comenzó a combatir brujería con brujería y posteriormente terminó por romperse el matrimonio<sup>16</sup>.

Yo creí que él era mi felicidad, y Orula dijo que, si yo me casaba, tenía que ser con un *babalawo* para ser feliz, pero en Iroso Umbo<sup>17</sup> el hombre abandona a la mujer, y pasó. Y yo me tenía que casar con un *babalawo* para ser feliz, me casé con un *babalawo* y no fui feliz, porque él nada más me usó y yo estaba cegada totalmente (Fernández, 2016, p. 62).

Cesado el matrimonio, Azucena continuó con su aprendizaje a partir de distintas fuentes: contacto frecuente con sus padrinos en Cuba; lectura y análisis de libros que retuvo de su exesposo y práctica cotidiana. Ella cuenta que su relación con otros practicantes era bastante mala, pues “me tenían envidia” decía. No obstante, sí mantuvo relación con algunos otros *babalawos* radicantes en la Ciudad de México, mismos que le ayudaron a completar su proceso de iniciación.

---

<sup>15</sup> Dentro de la mayor parte de las religiones afro devenidas de Cuba y el Caribe, las prácticas religiosas tienen un fundamento patriarcal, donde el rol de la mujer está subordinado al del hombre, cosa que no es necesariamente así en las tradiciones más puristas devenidas de África o en la práctica mexicana.

<sup>16</sup> La primera vez que establecimos diálogo respecto a su periodo de casada con el *babalawo*, Azucena narra que lo mató. Dentro del discurso religioso, a esto le confirió el peso de que mató la fuerza que ejercía sobre ella. Posteriormente, en otra entrevista, cuenta que él al final la dejó para marcharse rumbo a Miami, Estados Unidos.

<sup>17</sup> *Patakí* o relato mítico cuya centralidad radica en narrar que, quienes tienen este signo, no pueden ser mandados por otra persona o estar sublevados a nadie.

Como consecuencia de esta formación constante y de algunos malos manejos por parte de los religiosos mencionados arriba, narra que padeció mucho su *yaboraje*<sup>18</sup> y su salud física y mental se vio comprometida.

A mí el santo me lo hicieron aquí [Ciudad de México] porque yo estaba muy mal, entonces llegó Changó y Oyá y me levantaron. Yo estaba muy mal, [...] sentía que me iba en un hoyo negro, vi a la muerte, me agarraba, me cargaba, me decía: ya, ya, ya. Entonces llega Changó. Me hacen el santo medio mal, me meten al río y cuando me echan el agua en el río me cae un rayo en la cabeza. Son cosas que cómo te las compruebo, pero yo lo viví. Yo lo vi, yo estuve ahí (Fernández, 2016, p. 62).

Posterior a este proceso, Azucena profundiza en diversas prácticas y universos simbólico-religiosos importados de Cuba, así como tendencias *new age* que surgen como un intento de revivir creencias y prácticas prehispánicas. Comienza a realizar lecturas de caracol, hacer sus propios *Élegguás*<sup>19</sup>, leer *Ifá*, manejar muertos, leer tarot, velas al estilo de los concheros, sembrar su nombre en Maya y Azteca, prácticas de Vudú y algunas otras destrezas mágicas interrelacionadas con variantes religiosas derivadas de lo yoruba, como el *rayamiento* (iniciación) en palo mayombe. A partir del conocimiento y práctica adquiridos, comienza de manera voluntaria e involuntaria a romper tabúes sobre la distinción por sexo para cada ritual. Aprendió a leer *Ifá*, el cual bajo los cánones religiosos cubanos y caribeños es una práctica exclusiva de varones.

empecé a estudiar *Ifá*, [está prohibido] porque *Ifá* es para los hombres, pero yo te escribo *Ifá*, y lo sé. Yo en un sueño estuve con Orula y me mordió mi mano un cocodrilo. El cocodrilo representa a Orula. Luego llegó el cocodrilo que tengo [un lagarto pequeño que mostraré en fotos más adelante], ese es Orula. Y eso nada más lo tienen los *babalawos* (Fernández, 2016, pp. 62-63).

---

<sup>18</sup> Periodo de iniciación que dura 1 año y donde se tienen que cumplir ciertas pautas de vestimenta y conducta, así como realizar rituales cotidianos para depurarse física y espiritualmente.

<sup>19</sup> *Éleguá* es el orisha que se considera dueño del destino o profeta. Ayuda a interpretar los caminos de la vida, suerte, desgracias y se dice que tiene influencia sobre otros orishas. Al referirse a “hacer *Élegguás* se refiere a adivinar a través de este orisha.

Fue tal el impacto en la construcción de su identidad religiosa, que comenzó a formarse hasta alcanzar el grado más alto en la religión yoruba “Soy privilegiada como mujer, yo tengo el grado más alto: *obá oriaté*<sup>20</sup>” (Fernández, 2016, p. 63). Sin embargo, cabe aclarar que esto le fue permitido en México, pues en Cuba aún resulta complicado que una mujer alcance este grado, pues las estructuras de poder que funcionan como andamiaje para las religiones afrocubanas están sostenidas en una base patriarcal.

Como se ha mostrado, de manera sucinta, la construcción de la identidad de género en la mujer religiosa afro se ve demarcada por limitaciones en sus prácticas, restricciones en el acceso al conocimiento más profundo de la religión, a su vez permeado por un ambiente hostil por parte de los practicantes varones. No obstante, en el caso de México; y particularmente reseñando el caso de Azucena, estas restricciones se ven desdibujadas y más bien obsoletas, pues predomina la eventual necesidad de realizar rituales sobre el tabú de restricción a la mujer impuesto en estos.

En relación con esto, Azucena narra que, en su experiencia, son los mismos orishas quienes la autorizan a realizar sacrificios incluso cuando está en periodo de menstruación<sup>21</sup>, relegando el tabú y adquiriendo una nueva atribución simbólica conferida por las deidades a quienes se les realiza el sacrificio.

Si bien, pareciera ser que el caso cubano dista mucho de la realidad de Azucena, Rubiera y Argüelles (2007) refieren que, cuando un palero no puede realizar algún ritual o ceremonia en el contexto cubano debido a alguna enfermedad, o simplemente no se encuentra en el lugar cuando es requerido, se realiza una ceremonia de inmunización donde se faculta a la esposa para realizar el ritual.

Al no constituir un rol asignado a su sexo la ndumba hace uso de esa facultad utilizando elementos correspondientes con el estereotipo tradicional de la masculinidad. Lo que se confirma con lo planteado por una de ellas cuando dijo: "si

---

<sup>20</sup> Grado más alto en las religiones yoruba, también conocido como “rey absoluto de las cabezas en estera” (Balogun, 2011).

<sup>21</sup> En la generalidad de las religiones afro, es un periodo impuro de la mujer, por lo que tiene prohibido realizar rituales de sacrificio, particularmente de animales de cuatro patas como el chivo.

tengo que trabajar con la prenda o fundamento, y estoy con la menstruación, me pongo pantalones” (Rubiera y Argüelles 2007, p. 153).

Siguiendo a Rubiera y Argüelles (2007), existen crónicas que mencionan la facultad y “alta jerarquía” de las mujeres en los primeros siglos tras la importación de esclavos africanos a Cuba, tiempo en el que estas tenían el mismo o incluso mayor poder que los hombres, quienes las sometían por considerarlas más fuertes en el plano religioso, por lo que les cantaban:

Palomita, tiene envidia Pavo Real tu pluma

Tiene envidia a la paloma, tu pluma (Rubiera y Argüelles, 2007, p. 154).

Se dice que, a causa de esta envidia, les fue retirado su poder y robados sus fundamentos, por lo que se vieron excluidas y privadas del estatus del que gozaban dentro de las religiones.

### **Reflexiones finales**

Las prácticas religiosas como la brujería, en tanto trabajo, se valen de herramientas, espacios y conocimiento para conformar un hito de realidad. El trabajador de lo simbólico, a partir del despliegue de sus habilidades y conocimientos, además, haciendo uso de su prestigio manifiesto como catalizador manipula el universo simbólico que lo rodea, construye un espacio donde lo imposible se vuelve posible, articula y tuerce la realidad para envolver al consumidor, haciéndolo no sólo un cliente, sino un sujeto partícipe de dicha construcción.

Si bien, en el caso de Azucena este hito nace de una conformación simbólica única como resultado de una hibridación ideológica, religiosa y cultural, podemos encontrar en su trabajo una serie de conocimientos prácticos adquiridos que van más allá de lo terapéutico (Castro, 2008). Tal es el caso de su capacidad de manejar el carisma como cimiento en la construcción de redes, las cuales le permiten mantener e incrementar su cartera de clientes.

Así también, Azucena presenta una ruptura con la hegemonía patriarcal de las tradiciones religiosas afrocubanas, a la vez que nos da cuenta de un vanguardismo en la praxis religiosa y moviliza las diferencias sexuales como base de las categorías sociales desde la experiencia laboral.

Si bien es cierto que la tradición religiosa –sea cubana, mexicana o africana– y sus respectivos tabús tienen una gran influencia en la construcción de la identidad de género de

la mujer religiosa yoruba, es posible advertir a través del análisis del caso de Azucena como estos no son necesariamente determinantes. Así, a través del caso, se cuestionan las restricciones del dogma religioso a la luz de las necesidades prácticas en el espacio religioso y laboral-religioso.

Así pues, la implicación del género como diferenciador y limitante en las religiones afrocubanas resulta interesante a la luz del caso de Azucena, pues ella, mediante las vivencias de prohibición y restricciones, logra transformarlas en experiencias que le permiten cimentar su formación y construir sus propias estrategias que le han posibilitado continuar con su aprendizaje y convertirse en practicante de religiones yoruba hasta obtener el más alto grado. *La bruja de las tres tierras* ha mostrado<sup>22</sup> que desde su carácter femenino ha construido un prestigio en torno a la liberación de las cadenas hegemónicas heteropatriarcales que rigen los estatutos de la práctica religiosa afro.

Hemos dado cuenta de algunos aspectos relacionados con la práctica religiosa y los tabús en torno al género y en relación con el trabajo como practicante de religiones yoruba. En las aproximaciones presentadas tanto en las culturas afrodescendientes como en las que no lo son - pero que se practican las religiones de origen afro -, existen dos factores predominantes: una heterogeneidad en la forma en que se realizan las prácticas y una hegemonía patriarcal que en este caso determina la forma de trabajo y lo que hay que resaltar, incide en la formación y práctica de las mujeres afectas a la cultura y religión yoruba. Así también, es posible advertir una hibridación manifiesta en las prácticas rituales, que ha permitido la transmisión generacional y la expansión de estas religiones, al conjuntarse y entretenerse con otras formas de religiosidad.

La cosmovisión de las religiones afro y la mitología que permite la motricidad y permanencia de estas presenta un panteón de divinidades cuyas características no atienden una lógica de sexo dual, sino que abarcan multitud de identidades de género; tanto a nivel anatómico: como representación humana o semihumana; como en el plano simbólico-religioso: donde se deconstruyen en infinitas formas.

---

<sup>22</sup> Desde la particularidad de su caso dentro del universo de las religiones afro.

De acuerdo con Bueno (2015) “hay divinidades que pueden incluso existir sin anatomía, sin representación antropomórfica, como nos propone Oyewumi (1997), dioses que no necesitan ser imaginados en una morfología específica” (Oyewumi, 1997, p. 132). Si bien esto da cuenta de cómo los orishas presentan una naturaleza heterogénea, con género ambiguo o polimórfico y con características cambiantes que tienen la facilidad de adaptarse e hibridarse en sus aspectos físicos, representativos, simbólicos y psicológicos, también los vuelve artífices y partícipes en la deconstrucción de la lógica mágico-religiosa en cada nicho cultural y social donde sean albergados, por lo que la complejidad de su análisis se ve multiplicada por cada espacio donde habiten.

Azucena se ve permeada por lógicas que no necesariamente se contraponen: por un lado albergan aspectos heteropatriarcales devenidos de la herencia de las tradiciones afrocubanas, así como las relaciones de género que han confeccionado en paralelo con sus cambios históricos y culturales; y por el otro aspectos particulares de cada contexto; tales como la herencia cultural, religiosa, los nichos sociales en donde se desenvuelven, aspectos de la práctica cotidiana como la capacidad de adquirir los insumos de los rituales, la individualidad en torno a la práctica considerando que si no tienen acceso a una persona del sexo opuesto, tienen que generar estrategias de adaptación para realizar las prácticas concernientes a ambos, entre otras.

Finalmente, las religiones afrocubanas y sus herederas en el contexto queretano pueden plantearse como un “diccionario de la sociedad” (Bueno, 2015), donde es posible dilucidar los cánones que rigen la construcción social del género en la actualidad a partir de sus prácticas mágicas y religiosas.

#### **Conflicto de intereses**

Los autores de este trabajo declaran que no existe conflicto de intereses.

#### **Financiamiento**

Sin financiamiento.

#### **Agradecimientos**

A los colaboradores religiosos por su apertura al diálogo.

### Referencias

- Aguirre B. (1989 [1946]). *La población negra de México: estudio etnohistórico*. FCE/UV/INI/Gobierno del Estado de Veracruz, México.
- Arias, P. y Durand, J. (2009). Migración y devociones transfronterizas. *Migración y desarrollo*, (12), 05-26. Recuperado en 24 de abril de 2023, de [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1870-75992009000100001&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-75992009000100001&lng=es&tlng=es)
- Baloggun. (30 de mayo de 2011). *Qué es un Oba Oriaté*, Baloggun. <http://baloggun.blogspot.com/2011/05/que-es-un-oba-oriate.html>
- Blumer, H. (1982). *El Interaccionismo simbólico, perspectiva y método*. Hora D.L.
- Bourdieu, P. (2009). *La eficacia simbólica. Religión y Política*. Editorial Biblos.
- Bueno, A. (2015). *El ocaso del liderazgo sacerdotal femenino en el Xangó de Recife: la ciudad de las mujeres que no será* [Tesis doctoral]. Universidad Complutense de Madrid.
- Cabrera, L. (2009). *El Monte*. Editorial Letras Cubanas.
- Castro, L. (2008). Tecnologías terapéuticas: sistemas de interpretación en la Regla Ocha y el Espiritismo bogotano. *Antípoda*, No. 6, enero-junio, pp. 133-151.
- De la Garza, E. (1997). "Trabajo y mundos de vida" en León, E. y Zemelman, H. (Coords.) *Subjetividad: umbrales del pensamiento social*. ANTHROPOS.
- (2001). La epistemología crítica y el concepto de configuración. *Revista Mexicana de Sociología*, No. 1, año LXIII, enero-marzo.
- (2009). Los estudios laborales en América Latina al inicio del siglo XXI. *Revista del Trabajo*. Año 3, No.4.
- (2010). *Hacia un concepto ampliado del trabajo. Del concepto clásico al no clásico*. ANTHROPOS, UAM.
- Esteban, M. (2006). Estudio de la salud y el género. Las ventajas de un enfoque antropológico y feminista. *Salud colectiva*, 9-20.
- Fernández, J. (2015). Notas de trabajo de campo [inéditas].



- (2016). "La brujería como forma de trabajo". *Mercantilización de eficacia simbólica y conformación de redes* [Tesis de maestría] Universidad Autónoma de Querétaro.
- González, Y. (2007). "La santería en México". *Diario de Campo*, Religiosidad Popular México-Cuba. 44: 56-67.
- (2008). Las religiones afrocubanas en México en Alonso, Aurelio (Comp.), *América Latina y el Caribe. Territorios religiosos y desafíos para el diálogo*. CLACSO.
- Juárez, N. (2014). Religiones afroamericanas en México: hallazgos de una empresa etnográfica en construcción, *Revista Cultura y religión*, Vol. VIII/ N°1/enero-junio 2014/pp.219-241.
- Lamas, X. (1986). La antropología feminista y categoría "género". *Nueva Antropología*, vol. VIII, núm. 30, noviembre, 1996, pp. 173-198 Asociación Nueva Antropología A.C. Distrito Federal, México.
- Levi-Strauss, C. (1995). "Antropología Estructural". PAIDOS.
- Michelena, M. (2010). *Diccionario de Términos Yoruba*, Lectorum Publication [ebook].
- Neffa, J. y Oliveri, L. (2010). La crisis de la relación salarial: naturaleza y significado de la informalidad, los trabajos/empleos precarios y los no registrados. *CEIL-CONICET*, no. 1, primer trimestre.
- Oyewumi, O. (1997). *The Invention of Women: Making an African Sense of Western Gender Discourses*. Edition Ned - New edition, University of Minnesota Press.
- Quezada, N. (1989). *Enfermedad y Maleficio. EL curandero en el México Colonial*. Instituto de Investigaciones Antropológicas, UNAM.
- Rubiera, D. (2007). La Iyánifá: un problema de género en la Regla de Ocha/Ifá. *Afro-Hispanic Review*. Vol. 26, No. 1, Spring 2007.
- Rubiera, D. y Argüelles, A. (2007). Lo femenino y lo masculino en la Regla Conga o Palo Monte. *Afro-Hispanic Review*, Vol. 26, No. 1, Spring 2007.
- Scott, J. (1990). El género: una categoría útil para el análisis histórico. *Historia y género: las mujeres en la Europa moderna y contemporánea*. James y Amelang y Mary Nash (eds.), *Edicions Alfons el Magnanim*, Institució Valencina d'Estudis i Investigació.

### **Capítulo 13. Tres investigaciones sobre síndrome de burnout en personal sanitario de hospitales de segundo nivel en el centro del país a partir del inventario de burnout de Maslach**

Jesús Antonio Moya López<sup>1</sup>

Candi Uribe Pineda<sup>2</sup>

Blanca Yasmín Montúfar Corona<sup>3</sup>

Grisel Mariana Lechuga Rodríguez<sup>4</sup>

#### **Resumen**

El artículo presenta el resultado de tres investigaciones sobre el síndrome de burnout en el periodo de 2005-2018 en torno al personal de salud de instituciones hospitalarias públicas en México, en el cual destacan enfermeras y médicos como una población vulnerable y susceptible de desarrollar *el síndrome del quemado*, debido a una multiplicidad de determinantes y a la presencia de factores psicosociales en desempeño de su labor. Dichos estudios fueron realizados por estudiantes de Maestría en Psicología del Trabajo de la Facultad de Psicología y Educación de la Universidad Autónoma de Querétaro (UAQ). La perspectiva teórica que orienta dichas investigaciones es el paradigma de la salud en el trabajo y del burnout como psicotrastorno laboral. Se utiliza como instrumento de evaluación el Inventario de Burnout de Maslach, analizando las tres dimensiones del fenómeno estudiado, y en las cuales se evidencia la presencia del síndrome y sus manifestaciones. En la discusión se problematiza la prevalencia de este psico trastorno laboral en los profesionales que cuidan cara a cara a otros.

---

<sup>1</sup> Maestro en Estudios Multidisciplinarios Sobre el Trabajo. Profesor-investigador en el Centro Laboral de la Universidad Autónoma de Querétaro, México. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1030-6671> ; correo: [jesus.moya@uaq.mx](mailto:jesus.moya@uaq.mx)

<sup>2</sup> Doctora en Ciencias Sociales. Profesora-investigadora en la Facultad de Psicología y Educación de la Universidad Autónoma de Querétaro, México. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8262-077X>

<sup>3</sup> Maestra en Psicología del Trabajo. Profesora-investigadora en la Facultad de Psicología y Educación de la Universidad Autónoma de Querétaro, México. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5158-7302>

<sup>4</sup> Licenciada en Psicología. Profesora-investigadora en el Centro Laboral de la Universidad Autónoma de Querétaro, México. ORCID: [Grisel.mariana@hotmail.com](mailto:Grisel.mariana@hotmail.com)

**Palabras clave:** burnout, personal sanitario y síndrome de desgaste.

### **Introducción**

El síndrome de burnout, en español síndrome del quemado, es una patología psicosocial contemporánea, relacionada de manera muy cercana con las exigencias del ámbito laboral y el estilo de vida. Se trata de un conjunto de síntomas, manifestaciones, gestos y palabras, que se presentan como descuidos, errores, dificultades en el trato a los usuarios. Este síndrome afecta principalmente a cuidadores, es decir, aquellos que tienen a su cargo a otros (De los Ríos, 2007).

Maslach y Jackson (1981), Pines (2010), Alonso (1997), Arias, Fernández, Plascencia (2010), lo definieron como un síndrome de agotamiento físico y emocional que implica el desarrollo de actitudes negativas hacia el trabajo, escaso autoconcepto y pérdida de interés hacia los clientes por parte de los profesionales de las organizaciones de servicio.

Gil-Monte (2005) expresa, respecto a la temporalidad de aparición del síndrome de burnout, que es un emergente, tras “La globalización de la sociedad, en especial de los mercados financieros, los productos y servicios y de los mercados laborales, está planteando una mayor competitividad en las empresas que tiende a verse como un elemento positivo para el desarrollo económico y social” (Gil-Monte, 2005, p. 23). Así esta patología se enmarca en un momento histórico específico, el actual, donde la lógica neoliberal que exige mayor producción con menos recursos materiales y humanos propicia en el trabajador las condiciones necesarias para ser poseedor del síndrome de burnout.

Grau (2000) y Hernández (2009) señalan que el agotamiento emocional y los sentimientos de minusvalía, así como algunos malestares hacia el ambiente, son en realidad una experiencia subjetiva de carácter negativo compuesta por cogniciones, emociones y actitudes hacia el trabajo, hacia las personas y hacia el propio rol profesional; probablemente como respuesta al estrés laboral, según lo expresa Bakal (1996) y Buendía (1998). Este fenómeno, es un trastorno emocional provocado por el trabajo cuyas consecuencias físicas y psicológicas pueden llegar a ser verdaderamente graves.

En los estudios realizados, la presencia del burnout en las poblaciones sanitarias hace evidente la descompensación entre las exigencias laborales y los recursos de afrontamiento de los trabajadores, es decir, la presencia de factores de riesgo psicosocial.

### **Marco teórico**

#### **El trabajo que enferma**

Trabajo, actividad humana por excelencia que ocupa la mayor parte de las horas del día y de la vida. Al llegar a determinada edad, lo esperado por otros y por uno mismo, es precisamente la posibilidad de trabajar y mostrar en este ejercicio todas las cualidades y competencias aprendidas, además de ser reconocidos por los otros con fin de retroalimentarnos.

Trabajo, actividad humana que se centraliza en el mundo a partir del desarrollo del sistema económico capitalista, creando un orden social relevante para la humanidad. Trabajo, actividad social por excelencia donde el hombre transforma la naturaleza y al hacerlo, se transforma a sí mismo. Trabajo, actividad que los seres humanos han introyectado en sus vidas y centralizado en ella, volviéndolo: la actividad por excelencia.

Trabajo, actividad que determina, dice Marina González (2008) en su libro *Fábrica de hombres, la dimensión ética de la empresa*, cuando refiere la calidad óptica del trabajo donde *somos lo que hacemos*, y en este sentido potencia efectos en la constitución del individuo concreto, efectos determinados por las condiciones laborales.

Trabajo, actividad que se recibe en primera instancia con el cuerpo, en el momento que establecemos una relación con las máquinas o con las herramientas (medios de producción), actividad que está orientada a la producción de bienes útiles para la sociedad, por lo que nunca deberá considerarse inútil; esto lo convierte en una actividad socialmente necesaria para los seres humanos. Trabajo, actividad que trasciende a la propia persona, puesto que los productos que crea han de permanecer independientes de él. Trabajo, actividad social realizada por otros, con otros y para otros. Trabajo, actividad que, en su dimensión subjetiva e intersubjetiva, mezcla de necesidad y libertad de una persona que vive, y que siempre irá acompañada de placer o sufrimiento en función de su contenido y de su organización, de sus condiciones y de su medio ambiente; de la relación que se establece con

los clientes o con los usuarios del servicio y con los propios compañeros con quien se comparte la labor (Neffa, 2015).

Visto de esta manera, el trabajo no puede considerarse como una actividad menor, simplista o llanamente explotadora, porque encierra también en su grandeza la posibilidad antropológica del desarrollo y crecimiento que hace trascender al hombre; aunque en los últimos tiempos se muestre cada vez más su lado opuesto, debido a la creciente precarización, consecuencia de la imposición de políticas neoliberales de globalización en los gobiernos de los países (Ovejero, 2006).

El trabajo como actividad humana implica, para quien lo lleva a cabo, una serie de riesgos y circunstancias que se deben realizar con tal de cumplir la meta o alcanzar los objetivos. Cuando el trabajo está mal diseñado, cuando no se adecúa a los recursos disponibles, cuando exige más del tiempo considerable para sus realización, cuando limita o coarta las capacidades y recursos del hombre, cuando moviliza de más las capacidades psíquicas del trabajador, etc., es entonces cuando se puede decir que el trabajo enferma o propicia la aparición de síntomas que atentan contra la salud de quien lo realiza, y cuando a causa de ello, pueden aparecer los efectos de tales riesgos que se manifiestan en estrés, fatiga, *burnout*, trastornos del sueño, conflictos familiares, entre otros riesgos psicosociales (Neffa, 2015).

Así, éste segundo paradigma, que se nutre del pensamiento y propuestas de teóricos europeos, posibilita a los estudiosos del trabajo céntranos en el abordaje del proceso de trabajo, de las condiciones laborales y de las especificaciones de la tarea, así como la identificación de riesgos y exigencias. En particular, permite entender bajo elementos precisos los factores y riesgos psicosociales que enfrenta una persona, dependiendo de su profesión y de su trabajo; y no sólo eso, sino que posibilita a partir del estudio de estos elementos, identificar el perfil salud- enfermedad que se desencadena de ello (Noriega, 1989).

El enfoque desde la óptica teórica de la salud en el trabajo, también permite entender y abordar el estudio de la salud desde diferentes niveles: el biológico, que queda destinado al médico y el individual y colectivo que propicia la participación de otros teóricos sociales interesados en estudiar el fenómeno. El nivel individual permite identificar la historia personal del trabajador, su biografía y singularidad con su propia carga de subjetividad que

lo acompaña y que puede o no, desencadenar la enfermedad, alteraciones a la salud mental o pico trastornos diversos.

El nivel colectivo posibilita desde la psicología del trabajo, analizar las condiciones de producción a las que se somete la persona en el ejercicio de su labor y que lo enfrentan a una serie de riesgos y exigencias que en muchos de los casos no se pueden controlar porque son impuestas por el propio proceso de trabajo y las necesidades de producción, creando condiciones laborales específicas. No será lo mismo trabajar durante el día en tiempo de vigilia, que trabajar de noche en tiempo de sueño o de descanso; o bien, trabajar rotando turnos, sin permitir que el organismo se adapte a estos cambios por la celeridad con la que ocurren. Estas condiciones o exigencias de trabajo han de forzar a la persona a mantenerse alerta en espacios de tiempo que están destinados para el sueño y a su recuperación de manera natural; fatigándola, desgastándola, enfermándola.

Esto sucede cuando eres trabajador de la salud: enfermera y/o médico. Los trabajadores sanitarios, profesionistas en su mayoría representada por el género femenino, hablando de enfermeras y asistentes médicas, rotan turnos, trabajan de noche, realizan dobles jornadas por voluntad propia o bien por necesidad económica. Las enfermeras, enfermeros, médicos, asistentes de salud son madres y padres de familia, hijas, hijos, hermanos y hermanas, etc., personas con expectativas de vida propias que tratan de alcanzar metas y sueños en el ejercicio de su profesión y que algunas veces pueden lograrlo, otras veces no.

Desde este punto de vista, como colectivo de una unidad de servicio de salud de segundo o tercer nivel, día a día enfrentan una serie de factores y riesgos psicosociales que ocasionan en este grupo de profesionistas una serie de efectos favorables o positivos que los hacen sentir satisfechos de su labor y desempeño y otros desfavorables o negativos, que pueden desencadenar procesos mórbidos o alteraciones de su subjetividad con posibilidad de enfermarlos. O bien en el ejercicio diario y el contacto continuo de estas condiciones pueden desarrollar conductas adaptativas y normalizar los síntomas, de tal forma que dejan de ser perceptibles a los ojos de ellos mismos, convirtiéndose en cotidianidad. Es en este momento donde ubicamos la presencia y desarrollo del síndrome de burnout, que es el fenómeno que nos ocupa.

## Metodología

Las investigaciones realizadas, siguieron la metodología del Maslach Burnout Inventory, es decir de diseño cuantitativo, corte transversal, con una muestra intencional no paramétrica según los criterios de inclusión establecidos en cada estudio, y se utilizó el instrumento de medición usado con mayor frecuencia para medir el síndrome de burnout y que fue utilizado en los primeros estudios sobre el este fenómeno. Este inventario de Maslach y Jackson (1981), está basado en la teoría socio cognitiva del yo y adaptado al español castellano por Ferrando y Pérez en 1996. Contiene 22 afirmaciones sobre los sentimientos personales y actitudes en el trabajo. Esta teoría está desarrollada básicamente por los trabajos de Bandura (Bandura, 1989, citado en Maslach y Jackson, 1981), y analizan los mecanismos psicológicos que intervienen en la determinación de la acción y el papel que desempeñan el pensamiento autorreferente en el funcionamiento humano. Las ideas de Bandura, que recoge este modelo explicativo del síndrome de quemarse son:

- 1). Las cogniciones de los individuos influyen en lo que éstos perciben y hacen. Estas cogniciones se ven modificadas por los efectos de sus acciones y por la acumulación de las consecuencias observadas en los demás.
- 2). El grado de seguridad del sujeto en sus propias capacidades determinará el empeño que pondrá para conseguir sus objetivos, la dificultad para lograrlo y ciertas relaciones emocionales que acompañen esta acción.

**Tabla 1. Cálculo de puntuaciones<sup>5</sup>**

Aspecto evaluado	Preguntas a evaluar	Valor total Obtenido	Indicios de Síndrome de Burnout
Cansancio emocional	1-2-3-6-8-13-14-16-20		Más de 26
Despersonalización	5-10-11-15-22		Más de 9
Realización personal	4-7-9-12-17-18-19-21		Menos de 34

<sup>5</sup> Las altas puntuaciones en las dos primeras subescalas y bajas en la tercera definen el Síndrome de Burnout.

Fuente: elaboración propia

La factorización de los ítems arroja en la mayoría de los trabajos tres factores que son denominados agotamiento emocional, despersonalización y realización personal en el trabajo. Los tres factores han sido obtenidos con muestras de diferentes colectivos profesionales. Estos factores constituyen las tres dimensiones del síndrome de burnout y las subescalas del MBI.

- a). La subescala de Agotamiento Emocional (AE). Conformada por 9 ítems que refieren la disminución o pérdida de recursos emocionales o describen sentimientos de estar saturado y cansado emocionalmente por el trabajo.
- b). La subescala de Despersonalización (D). Está formada por 5 ítems que describen una respuesta fría e impersonal y falta de sentimientos e insensibilidad hacia los sujetos objeto de atención.
- c). La subescala de Realización Personal en el trabajo (RP). Está compuesta por 8 ítems que describen sentimientos de competencia y eficacia en el trabajo. Tendencia a evaluar el propio trabajo de forma negativa y vivencia de insuficiencia profesional.

**Tabla 2. Valores de referencia<sup>6</sup>**

<b>Dimensión</b>	<b>Bajo</b>	<b>Medio</b>	<b>Alto</b>
Cansancio emocional	0 – 18	19 – 26	<b>27 – 54</b>
Despersonalización	0 – 5	6 – 9	<b>10 – 30</b>
Realización personal	<b>0 – 33</b>	34 – 39	40 – 56

Fuente: elaboración propia

Para las subescalas de agotamiento emocional y despersonalización las puntuaciones altas corresponden a altos sentimientos de estar quemado. Para la subescala de realización personal, una baja puntuación corresponde de facto a altos sentimientos de estar quemado.

<sup>6</sup> Hay que analizar de manera detallada los distintos aspectos para determinar el Grado del Síndrome de Burnout, que puede ser más o menos severo dependiendo de si los indicios aparecen en uno, dos o tres ámbitos; y de la mayor o menor diferencia de los resultados con respecto a los valores de referencia que marcan los indicios del síndrome.



Se realizó el vaciado de la información y tratamiento conforme al manual del instrumento empleado.

**Tabla 3. Cuestionario de Síndrome de Burnout<sup>7</sup>**

1	Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo.
2	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.
4	Tengo facilidad para comprender como se sienten mis pacientes.
5	Creo que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales.
6	Siento que trabajar todo el día con la gente supone un gran esfuerzo y me cansa.
7	Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes.
8	Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento quemado por mi trabajo.
9	Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis pacientes.
10	Me he vuelto más duro con la gente.
11	Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.
12	Me siento con mucha energía en mi trabajo.
13	Me siento frustrado/a en mi trabajo.
14	Creo que trabajo demasiado.
15	No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis pacientes.
16	Trabajar directamente con la gente me cansa.
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes.
18	Me siento motivado después de trabajar en contacto con mis pacientes.
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.
20	Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades.
21	En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma.

<sup>7</sup> Nota: Este test pretende medir la frecuencia y la intensidad con la que se sufre el Burnout.

---

22 Creo que los pacientes me culpan de algunos de sus problemas.

---

Fuente: elaboración propia

### **Ética de la investigación**

Se respetaron los criterios éticos de las ciencias sociales y se firmó consentimiento informado por todos los participantes. Los autores de los estudios autorizan la publicación.

### **Resultados**

#### **Primer estudio**

La población fueron los médicos de un hospital público de tercer nivel, ubicado en el centro de la ciudad de Querétaro, se realizó en el 2005 y consideró una muestra intencional, no paramétrica, conformada por hombres y mujeres de todos los servicios del hospital, de los cuatro turnos: matutino, vespertino, nocturno y mixto, que aceptaron participar, con edades de 28 a 65 años de una institución pública de la ciudad de Querétaro.

Se consideró a todo personal médico, de todas las áreas, de todos los servicios y de todos los niveles jerárquicos. De género masculino y femenino, con una edad de 28 años a 65 años; con una antigüedad a partir de tres meses de servicio en adelante y que aceptaran participar.

De esta manera, “Este estudio finalmente se conformó por 198 médicos de la institución pública y los resultados arrojaron que entre el 30 % y 36 % de participantes presentaban desarrollo del síndrome en sus diferentes dimensiones” (Montúfar y Muñoz, 2009; Montúfar y Muñoz, 2014:13-14).

#### **Segundo estudio**

En el año 2007 se concluyó un segundo estudio realizado en el Hospital General público del estado de Hidalgo, con personal de enfermería.

Se procedió a la aplicación del MBI a toda la población de enfermería del Hospital General. Para este proceso cuantitativo la muestra se determinó con 124 enfermeras de base,

todas provenientes de la plantilla, de acuerdo con los siguientes criterios de inclusión; personal de enfermería de base, hombres y mujeres, con una edad de 23 y 70 años de todos los turnos y servicios.

Respecto a las características sociodemográficas evaluadas en el apartado correspondiente a: datos de identificación, la distribución por los grupos de edad fueron los siguientes de 45 a 49 años, 40 sujetos, de 35 a 39 años, 26 sujetos, de 30 a 34 años, 24 sujetos, de 40 a 44 años, 19 sujetos, de 50 a 54 años, 10 sujetos, de 55 a 59 años 3 sujetos y de 60 a 64 años un sujeto; por la variable de género hubo 122 mujeres y 2 varones, para el estado civil la muestra se distribuyó en 66 estaban casados, 30 solteros, 9 viven en unión libre, 7 están divorciadas, 6 argumentaron estar separadas, 4 viudas y 2 no contestaron (Meneses, 2007:123-125).

Los resultados del *cansancio emocional bajo*, con respecto a los indicadores y variables sociodemográficas identificadas en la muestra, en donde los porcentajes más altos corresponden a: turno matutino, nocturno B y especial diurno, rango de edad 45 a 49 años, sexo femenino

Los resultados del nivel de *despersonalización bajo* con respecto a las variables sociodemográficas identificadas en la muestra, donde los porcentajes más altos corresponden a: turno vespertino, sexo predominante femenino, con un rango de edad de 45 a 49 años, estado civil casada. Los resultados de la *falta de realización personal alto* con respecto a las variables sociodemográficas identificadas en la muestra corresponden a: turno vespertino, sexo predominante femenino, con un rango de edad de 45 a 49 años, estado civil casada.

Entre otros resultados y una serie de asociaciones, se concluyó que el 57.23 % presentó desarrollo del síndrome. Posteriormente se llevó a cabo la intervención con esta población afectada” (Meneses, 2007, p. 3)

### **Tercer estudio**

El tercer proyecto, concluido en el año 2008, abordó la presencia del síndrome de burnout con asistentes médicas de todas las unidades del Instituto del Seguro Social IMSS de San Luis Potosí:

Dicho estudio arrojó que el 27 % de la población estudiada presentaba insatisfacción de logro alto, lo que refiere la presencia del síndrome. Cabe aclarar que en este estudio se utilizó como herramienta de medición la versión de Moreno y cols. (Moreno y Oliver, 1991), por lo que el punto del corte del instrumento; una versión adaptada del Maslach priorizaba los puntajes altos en esta dimensión para considerar la instauración del síndrome. (Hernández P. 2009, p. 102)

El desarrollo de la investigación se realizó en dos niveles de atención donde participaron la asistente médica, con un total de 292 participantes; estudiando y analizando sólo 222 casos que cumplieron con los criterios de inclusión, formar parte del 1er y 2do nivel de atención.

Los criterios de inclusión considerados fueron considerar personal de base y eventual, de los tres turnos correspondientes, matutino, vespertino y nocturno, que se encontraran laborando, que estuvieran activos en los diferentes servicios del hospital y que aceptaran participar.

Se trató de un estudio observacional analítico, transversal comparativo. Este tipo de diseño que describe y establece comparaciones y diferencias entre grupos. Se trabajó con una población muestra no probabilística, por conveniencia y el estudio se realizó entre noviembre de 2007 a julio de 2008.

## **Discusión**

Al término de los presentes estudios, y a partir de los hallazgos, podemos concluir que efectivamente el síndrome de burnout es consecuencia de un proceso de estrés crónico, continua vigente en los trabajos y profesiones que desempeñan su labor “*cara a cara*”. Los datos obtenidos reflejan que es una patología que va en aumento y desafortunadamente las políticas implementadas y sus reformas, no hacen más que empeorar la situación de los trabajadores.

También reconocemos los espacios hospitalarios, como unidades que se han viciado con malas prácticas y procedimientos nocivos, de tal manera que el síndrome se acuña en estos espacios casi de manera natural, debido a las paradojas y contradicciones que existen en estas organizaciones. Ovejero (2006) menciona el Síndrome de Burnout y el *mobbing*,

como emergencias contemporáneas debido a su alta incidencia; sin embargo, los estudios realizados sobre el tema siguen sin ser suficientes para normar el actuar de las organizaciones.

La invitación, con base en los resultados, orienta por un lado a poner empeño y a considerar poner en marcha el cuidado de sí, convirtiendo a los trabajadores en sujetos éticos capaces de autogobernarnos y auto cuidarse. También se destaca la importancia de que las instituciones de salud en nuestro país contemplen en su ejercicio diario consideraciones que permitan la claridad en los roles, propiciar una comunicación efectiva, generar un clima laboral apropiado, diseñar y generar talleres o programas para organizar mejor el tiempo, propiciar la seguridad en el empleo a partir de contrataciones conforme a perfil. Permitir al trabajador la participación en la toma de decisiones. Cuando el trabajador demuestre habilidad, conocimiento y responsabilidad en el ejercicio de su labor, aumentar su grado de autonomía. Propiciar verdaderamente el trabajo en equipo, generar sistemas participativos, promover programas de estímulos y reconocimiento, crear espacios de convivencia y encuentro, generar políticas claras sobre horarios, implementar espacios donde los trabajadores puedan relajarse, entre otras acciones encaminadas a mejorar la calidad de vida en el trabajo (Neffa, 2015).

Hay que reconocer que un trabajador sano siempre será más productivo y que su estado de ánimo y situación de vida favorable puede hacer la diferencia en el trato con los pacientes y receptores del servicio.

### **Conflicto de Intereses**

El autor y las autoras <sup>9</sup> de este trabajo declaran que no existe conflicto de intereses.

### **Financiamiento**

Sin financiamiento.

### **Agradecimientos**

Las y los autores agradecen a las y los estudiantes de Maestría en Psicología del Trabajo de la Facultad de Psicología y Educación de la Universidad Autónoma de Querétaro (UAQ) por

su participación en el presente estudio y cuyas investigaciones contribuyen a la formación profesional de psicólogos.

### Referencias

- Alonso, F. (1997). *Psicopatología del Trabajo*. EdiKa Med.
- Arias, L., Fernández S. y Plascencia R. (2010). Síndrome de desgaste profesional (burnout) en enfermeras de un hospital público del Estado de Morelos. Simposio, 3er. Foro de las Américas en investigación sobre factores psicosociales, estrés y salud mental en el trabajo, del 14 al 16 de octubre.
- Bakal, D. (1996). *Psicología y Salud*. Edit. Desclee de Brouwer.
- Buendía, J. (1998). *Estrés laboral y salud*. Editorial Biblioteca Nueva, S.L.
- De los Ríos, J. (2007). Desgaste profesional en personal de enfermería. *Revista Médica Instituto Mexicano del Seguro Social*, 23 (45), 23-30.
- Gil-Monte, P. (2005). *El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout) una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar*. Ediciones Pirámide.
- González, M. (2008). *Fábrica de hombres. La dimensión ética de la empresa*. Humanidades TEC.
- Grau, A. (2000). *Burnout: una amenaza a los equipos de salud*. Instituto Nacional de Oncología y Radiología.
- Hernández, P. (2009). *Frecuencia del síndrome de burnout en el personal de asistentes médicas adscritas en unidades de atención médica de 1er. y 2do. nivel del IMSS, de la ciudad de San Luis Potosí* [Tesis de Maestría, en la Universidad Autónoma de Querétaro].
- Maslach, C. & Jackson, S. (1981). Burnout research in the social services: a critique. Special issues: burnout among social workers. *Journal of social service Research*.
- Meneses, R. (2007). *Síndrome de desgaste profesional (burnout) en personal de enfermería del hospital general Pachuca*. [Tesis de Maestría, en la Universidad Autónoma de Querétaro].
- Moreno, B. Oliver, C. y Aragonese, A. (1991). *El Burnout: una forma específica de estrés laboral*. Manual de psicología clínica aplicada. Madrid: Siglo XXI.

- Montúfar, B. y Muñoz, J. (2014). *La prevalencia del síndrome de desgaste por estrés laboral en profesionales de la salud de instituciones públicas y privadas*. Universidad Autónoma de Querétaro, Facultad de Psicología. Centro de Investigaciones Psicológicas y Educativas (CIPE). Inédito.
- Montúfar, B., Muñoz J. (12 de septiembre de 2009). *Soy médico y estoy quemado. Prevalencia del Síndrome de Desgaste o Burnout en médicos de instituciones públicas y privadas [Ponencia]*. México.
- Neffa, J. (2015). *Los riesgos psicosociales en el trabajo. Contribución a su estudio*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires, La Plata. CEIL CONICET.
- Noriega, M. (1989). *En defensa de la salud en el trabajo*. SITUAM.
- Ovejero A. (2006). *Psicología del trabajo en un mundo globalizado. Cómo hacer frente al mobbing y al estrés laboral*. Manuales Universo. Biblioteca Nueva.
- Pines, A. & Aronson, E. (2010). *Burnout: Causes and Cures* Nueva York: Free Press.

## Anexo 1

### MBI: hoja de calificación

4 Este cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) está constituido por 22 ítems en forma de afirmaciones, sobre los sentimientos y actitudes del profesional en su trabajo y hacia los alumnos y su función es medir el desgaste profesional.

4 Mide los 3 aspectos del síndrome de Burnout:

- 1). Subescala de agotamiento o cansancio emocional. Valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo. Consta de 9 preguntas (1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20.) Puntuación máxima 54.
- 2). Subescala de despersonalización. Valora el grado en que cada uno reconoce actitudes frialdad y distanciamiento Está formada por 5 ítems (5, 10, 11, 15, 22.) Puntuación máxima 30.
- 3). Subescala de realización personal. Evalúa los sentimientos de autoeficiencia y realización personal en el trabajo. Se compone de 8 ítems (4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21.) Puntuación máxima 48.

### Rangos de medida de la escala

0 = Nunca. 1 = Pocas veces al año o menos. 2 = Una vez al mes o menos. 3 = Unas pocas veces al mes.

4 = Una vez a la semana. 5 = Unas pocas veces a la semana. 6 = Todos los días



## Capítulo 14. Trabajadoras en la industria: una mirada a las desigualdades en dos actividades manufactureras en Querétaro

Omar Árcega Escobedo<sup>1</sup>

Oliva Solís Hernández<sup>2</sup>

### Resumen

La incorporación femenina al trabajo industrial no se da de manera homogénea dentro de un territorio subnacional. En este texto se analizaron las desigualdades de este acceso en dos grandes actividades: la industria ligera y la metalmecánica. Se muestra como hay diferencias en variables como la educación, la edad, la nupcialidad y las condiciones laborales. Estas se contextualizan en la cuarta fase del capitalismo.

**Palabras clave:** desigualdad laboral, género, industria, nupcialidad.

### Introducción

Desde hace décadas, existe la tendencia a una mayor participación de las mujeres en el mundo laboral. Esta dinámica se desarrolla en un contexto de heterogeneidad estructural. Es decir, hay actividades con altos y bajos niveles de productividad, con una variedad de rangos salariales y diferentes accesos a la tecnología. Esto ocasiona que las trabajadoras tengan diversas condiciones laborales. Situación que también varía en función de los territorios, pues la división internacional del trabajo genera diversos niveles de ganancias.

La relevancia teórica del presente análisis radica en generar un conocimiento contextualizado sobre una de las muchas expresiones de la desigualdad; al mismo tiempo,

---

<sup>1</sup> Doctor en Ciencias Sociales. Profesor-investigador en la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la Universidad Autónoma de Querétaro, México. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8363-4719> ; correo: [omar.arcega@uaq.mx](mailto:omar.arcega@uaq.mx)

<sup>2</sup> Doctora en Género. Profesora-investigadora en la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la Universidad Autónoma de Querétaro, México. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3402-4735>

permite discutir si los procesos de precarización bajo la cuarta fase del capitalismo impactan por igual a las actividades industriales.

El espacio geográfico administrativo de nuestro interés fue el estado de Querétaro, y los fenómenos a observar son los cambios sociodemográficos que han presenciado las trabajadoras de la industria ligera (IL) y de la metalmecánica (IMM).

Nuestro espacio de análisis es relevante, pues desde la época novohispana cuenta con una presencia industrial importante. Situación que se intensificó, con altibajos en el siglo XIX. Para el siglo XXI, en la entidad existe un fuerte peso de la IMM y la IL.

Por otro lado, es abundante la literatura que trata el tema de la brecha salarial entre hombres y mujeres o bien las diferencias de sueldos entre actividades económicas. Los primeros han utilizado metodologías cuantitativas y cualitativas; las terminologías usadas preponderantes son brecha y discriminación salariales<sup>3</sup>. Estos análisis van acompañados de una perspectiva de género. Los segundos son en su mayoría de corte cuantitativo. Estos ejercicios se han realizado en una amplia diversidad de países. Las variables más comunes de análisis, en ambos casos, han sido relacionadas con la educación, el capital humano y la estructura productiva de las propias actividades. Recientemente se han incorporado temas como la etnia y el color de piel.

El objetivo de este artículo es analizar cómo se han transformado algunas características sociodemográficas de las trabajadoras industriales en dos ramas y como se relacionan con los procesos de precarización.

Nuestra hipótesis es que el perfil de las trabajadoras en la industria se ha transformado en cuanto a los años de escolaridad, edad y estado civil, esto en un contexto de mayor precarización.

### **Método**

La investigación fue cuantitativa. Las principales fuentes fueron los censos de población de los años 2000 y 2020. Para fines de este trabajo se consideró como IL las industrias:

---

<sup>3</sup> En Google Académico entre 2014 y 2024, solo en español con el término “brecha salarial” hay registrados 142 artículos indexados y para “discriminación salarial” hay 52.

alimentaria, de bebidas y tabaco, textil, de cuero y de madera. Mientras que la IMM se compone de la metálica básica, la fabricación de maquinaria, de equipo de cómputo, de medición y comunicación.

Se analizaron cuatro ejes: participación femenina, educación y edad, estado conyugal e ingresos. Los resultados estadísticos fueron contextualizados, en dinámicas sociales más amplias, para ello se recurrió a una investigación documental tanto del contexto queretano como de algunos procesos macrosociales.

### **Contextualización teórica e histórica**

Hay dos procesos a considerar. El primero, es la etapa del capitalismo en la cual estamos inmersos. Desde que las actuales reglas del *juego económico* se impusieron como sistema, las sociedades humanas han experimentado cambios y con ello algunas prácticas dentro del capitalismo. El segundo, es la acelerada incorporación de las mujeres a los mercados de trabajo. Veamos ambos aspectos.

Es verdad que, a través de los siglos, hay dinámicas que permanecen, las cuales nos permiten hablar de capitalismo a finales del siglo XVIII y también en la segunda década del siglo XXI. Algunas de estas características inmutables son la extracción de plusvalía, la acumulación de capital y la relación trabajador-dueño del medio de producción basada en el salario. Lo que muta, son las modalidades concretas de cada una de ellas en el tiempo y en las múltiples sociedades. Estos cambios podemos percibirlos en las “relaciones capital-trabajo (relaciones de acumulación), capital-capital (relaciones de competencia) y capital-Estado (regulación)” (Manet, 2013:25). Cada nueva fase, responde a una pérdida de la eficiencia del sistema para mantener el proceso de acumulación, por lo cual es necesario construir nuevos modos de extracción del plusvalor.

Actualmente, estamos en la cuarta fase del capitalismo. Algunas de sus características son flexibilidad en la producción, en la contratación de fuerza de trabajo, la generación de nuevos circuitos globales de acumulación y una más refinada, extracción de plusvalor.

El modelo Taylorista-Fordista que dominó durante gran parte del siglo XX, está siendo sustituido por los postfordismos. En las relaciones laborales hay una serie de

transformaciones: 1. las legislaciones laborales se transforman para facilitar la contratación y despido de los trabajadores; 2. surgen nuevas formas de contratación que no vinculan por un largo tiempo, ni crean derechos más allá de un pago entre trabajadores y empresarios, estamos ante una nueva agudización de la plusvalía; 3. el régimen de bienestar se reconfigura, mercantilizando aspectos como el acceso al sistema de salud, pensiones y créditos para la vivienda y 4. la automatización fruto de la electrónica y los software reduce la oferta de puestos de trabajo.

Lo anterior, genera aumento estructural del desempleo, su desprotección, deterioro en los puestos de trabajo, lo que lleva a mayores niveles de precariedad de los trabajadores. Esta fase tiene sus propias construcciones ideológicas en cuanto a la política, la participación laboral y el papel del Estado (Árcega, 2022).

La segunda dinámica macrosocial, es la acelerada incorporación de la mujer al mundo laboral. Este acceso fue en un primer momento, a través de actividades que eran una extensión de la división sexual del trabajo: elaboración de alimentos, cuidado de personas, creación y reparación de prendas, etcétera. A medida que la industrialización se extendió, y con la asunción de la idea de la igualdad entre sexos, ésta terminó impactando en las estructuras económicas, lo que trajo como consecuencia la incorporación femenina a sectores considerados masculinos.

La mayor incorporación de la mujer al mundo laboral tiene sus particularidades en cada territorio. Para el caso de México, estuvo también impulsada por las crisis económicas desde mediados de la séptima década del siglo XX hasta la primera mitad de la novena década (García y Oliveira, 2003; Rendón, 2003). Esto ocasionó que los hogares tuvieran que generar estrategias para su subsistencia (Lomintz, 1975; Tuirán, 1993).

Uno de los caminos seguidos, fue la incorporación de mujeres de todas las edades al mercado laboral. Esto movió el centro de la toma de decisiones en muchos hogares, ocasionando tensiones, rupturas o nuevos acuerdos. Uno de los efectos no deseados fue la doble jornada laboral, fenómeno que hizo aún más evidentes las desigualdades de género en cuanto a las responsabilidades dentro del hogar (García y Oliveira, 1994; Rendón, 2004).

La incorporación femenina a la actividad manufacturera se hizo, en primer lugar, en industrias dedicadas a la producción de alimentos y los textiles. Luego, con el paso del tiempo, su presencia empezó a ser visible en la industria química y de la metalmecánica, pero, sobre todo, en la industria maquiladora. Trabajar en este tipo de fábricas fue el camino más productivo a seguir (González et al, 1995).

Es en este contexto macro donde se analizarán las transformaciones de las trabajadoras en la IL y de la IMM en Querétaro. Enfocarnos en estas ramas obedece a diversos motivos: 1. en el PIB manufacturero son las que más aportan en la entidad. 2. son las que mayor participación femenina tienen, 3. la IL fue de las primeras que incorporaron la mano de obra femenina, mientras que la metalmecánica durante mucho tiempo fue considerada territorio masculino. 4. A partir de la segunda mitad del siglo XX, fueron los principales pilares de la industrialización queretana (González y Osorio, 2000; Miranda, 2005; Árcega, 2022).

En otras palabras, tenemos actividades que tienen aspectos en común, pero al mismo tiempo diferencias y que han sido relevantes para la vida económica de la entidad, todo ello lo hacen espacios de análisis adecuados.

## **Resultados**

Desde la época novohispana, en Querétaro existió una fuerte presencia de una de las ramas de la IL, nos referimos a la producción de textiles. Su manifestación fue la cantidad de obrajes y trapiches que existían<sup>4</sup>. En el siglo XVIII, llegó a ser la segunda ciudad, en el territorio entre Tlaxcala y San Luis Potosí, con más de estas unidades económicas (Miño, 1990).

Hacia 1930, el primer censo industrial, mostró que la IL ocupaba una mayor cantidad de personas, en ella trabaja el 76% de la mano de obra. Al mismo tiempo era la más tecnificada al contar con una máquina por cada 4.7 establecimientos, tal como es posible comprobar en la tabla 1.

---

<sup>4</sup> Los obrajes eran grandes talleres textiles generalmente vinculados a las haciendas. En ellos trabajaban indios, castas y mestizos. Los trapiches son pequeños talleres textiles.

**Tabla 1. Establecimientos, personal y maquinas por tipo de industria, Querétaro 1930**

<b>Tipo de industria</b>	<b>Establecimientos</b>	<b>Personal</b>	<b>Máquinas (vapor, eléctricas o combustión)</b>
Ligera	375	2559	79
Metalmecánica	121	365	15
Otras	123	420	20

Fuente: elaboración propia con base a los datos de la Dirección General de Estadística (1933). Cálculos propios.

No es la finalidad de este trabajo realizar una revisión de la evolución de ambas industrias, por lo cual no abordaremos lo ocurrido en gran parte del siglo XX. No obstante, nos detendremos brevemente en algunos indicadores relevantes del siglo XXI.

Para el 2003, la IL y la IMM aportaban una proporción muy similar al PIB estatal (11% aproximadamente), para el 2021 la primera había caído al 8% y la segunda se situaba en el 12%. Pese a este cambio, la IL aún es uno de los conglomerados de actividades más relevantes para la entidad. El índice de especialización<sup>5</sup> nos permite dimensionar la importancia de estas industrias en Querétaro. La IL en el 2003 tuvo un valor de 1.9 y cayó a 1.5 en el 2020, mientras que la IMM tuvo indicadores de 1.7 y 2.4 respectivamente.

En otras palabras, ambas industrias fueron y son más relevantes en Querétaro que en el país, aunque hay una tendencia a una menor presencia de la IL. Está claro que, en la división internacional del trabajo, Querétaro es un eslabón de cierta relevancia en los dos tipos de industria.

Existe otra diferencia entre ambas: su nivel de productividad (calculado dividiendo el PIB entre el número de trabajadores) para el 2020 el de la IMM fue de \$640,719 y la de la IL \$405,004<sup>6</sup>.

<sup>5</sup> Este índice se obtiene dividiendo el PIB estatal de un sector *X*, entre el PIB estatal total, que a su vez se dividirá entre el PIB nacional de ese sector y el PIB nacional total. De esta manera, los valores superiores a uno indican que el territorio está más especializado en ese sector que el país, si se obtiene el valor 1 significa que el peso de ese sector es igual tanto a nivel estado como a nivel nacional; los valores menores a 1 indican que a nivel nacional el sector tiene un mayor peso que a nivel estatal. Para esta investigación se considerará como muy alta productividad, los valores superiores a 2; de alta productividad de 1.9 a 1.5, y de 1.4 a 1 de mediana. Los valores menores a 1 se les considerará de baja productividad, por lo cual no están considerados ni en este, ni en los siguientes análisis que se hagan.

<sup>6</sup> Esto a valores constantes del 2013.

### **Participación femenina**

Respecto a este eje prácticamente no hay variación en la IL, tanto en el año 2000 como en el 2020, 46 de cada 100 trabajadores son del sexo femenino. Mientras que en la IMM hay un ligero cambio: la proporción pasó de 28 a 33 de cada 100.

Otra forma de analizar los cambios de la mano de obra femenina es revisar la tasa de crecimiento anual de la población ocupada. En este sentido, en números absolutos es en la IMM donde existe el aumento más intenso de mujeres, tal como se aprecia en la tabla 2.

Con excepción de la IL, en el resto de las actividades productivas analizadas, las mujeres registran tasas más intensas de crecimiento que los hombres, aunque la tasa de participación está lejos de ser igualitaria. De esta manera, Querétaro se alinea a la dinámica macrosocial mencionada líneas arriba: la acelerada incorporación femenina al mundo laboral, la cual se está ubicando no solo en ramas típicamente femeninas, sino que también lo está haciendo en una rama considerada como masculina.

### **Edad y escolaridad**

En este segundo eje, abordaremos en primer lugar el tema de la edad. Hay un envejecimiento de la media de las trabajadoras en general. Esto es explicable en parte por el aumento de la edad promedio de la población en todo México (Ordorica, 2010; Ham, 2010). Sin embargo, el comportamiento es diverso según las actividades. En el total de trabajadoras en Querétaro, se pasó de una media de 31.7 años en el 2000 a 37.5 años en el 2020. En la IL el cambio fue de 30.5 a 39.2 y en la IMM de 26.9 a 33.1. Es decir, la IL pasó de ser la segunda actividad de mayor promedio de edad a la primera, mientras que la IMM se mantiene como la “industria más joven”.

Estos cambios se explican por la mayor disminución de mujeres jóvenes en la IL con respecto al IMM y la menor proporción de mujeres mayores de 44 años en la IMM, la cual es de casi la mitad con respecto a la IL. Tal como se aprecia en la tabla 3.

**Tabla 2. Tasa anual promedio de crecimiento de la población ocupada, Querétaro 2000-2020**

Tipo de industria	Mujeres ocupadas	Hombres ocupados
IL	1.1	1.1
IMM	12.5	1.8
Total de actividades	8.3	5.5

Fuente: elaboración propia con datos de INEGI (6 de febrero de 2023), INEGI (10 de febrero de 2023). Cálculos propios.

Para este fenómeno existen dos posibles explicaciones: 1. el constante crecimiento de la IMM (medido en el PIB), implica que en esta rama se crean más empleos, lo que significa una captación más intensa de la mano de obra joven con respecto a la IL y 2. la IMM suele requerir mano de obra más especializada que la IL, por lo tanto, ante una población con más años de escolaridad, es más probable que este se canalice a la IMM.

**Tabla 3. Mujeres según su edad en porcentajes en la IL y la IMM, Querétaro 2000-2020**

Edad (años)	IL año 2000	IL año 2020	IMM año 2000	IMM año 2020
12 a 27	58%	23%	59%	35%
28 a 43	31%	38%	38%	48%
44 o más	11%	39%	3%	17%

Fuente: elaboración propia con datos de INEGI (6 de febrero de 2023), INEGI (10 de febrero de 2023). Cálculos propios.

Esto nos remite a la segunda variable: la educación. Los años promedio de escolaridad, en todas las actividades, pasó de 9.01 a 11.96 entre el 2000 y el 2020; mientras que en la IL fue de 7.16 a 9.61 y en la IMM de 9.08 a 11.32. Es decir, existen elementos para la explicación expresada líneas arriba, la IMM capta gente con mayor nivel de escolaridad y esta se compone de generaciones con más oportunidades de estudio.

Pero, las trabajadoras de la IMM no tienen los grados más altos de estudio, tal como se aprecia en la tabla 4.

**Tabla 4. Porcentaje de mujeres con un año o más de estudios universitarios 2000-2020**



<b>Tipo de industria</b>	<b>2000</b>	<b>2020</b>
IL	3.3%	8.6%
IMM	17.1%	23.7%
Total de actividades	16.1%	38.1%

Fuente: elaboración propia con datos de INEGI (6 de febrero de 2023), INEGI (10 de febrero de 2023). Cálculos propios.

Si analizamos por números absolutos, las trabajadoras con un año o más de estudios universitarios crecieron en la IL a una tasa anual del 27%, mientras que la IMM lo hizo a un 44%. Se refuerza el argumento de que la IMM tiende a recibir a mujeres con mayores años de escolaridad.

El nivel de escolaridad está relacionado con el lugar de nacimiento<sup>7</sup>. Para el 2020, en la IL, el 65% de las trabajadoras con al menos un año de estudios universitarios no nacieron en Querétaro<sup>8</sup>, mientras que en la IMM fue del 56%<sup>9</sup>.

### **Madres solas y acompañadas**

El tercer eje, puede ser estudiado de diversas formas. Hemos optado por analizar las transformaciones en las madres solas. En esta categoría incluimos a las madres que son solteras, divorciadas, separadas y viudas.

En esta población específica, en el año 2000 el porcentaje en la IL es mayor que en la IMM y en el resto de las actividades. Para el 2020, este comportamiento cambió, pues hubo un descenso en la IL y la IMM registró un incremento de 7 puntos, tal como se ve en la tabla 5.

**Tabla 5. Porcentaje de madres solas en la IL y IMM**

<b>Tipo de industria</b>	<b>2000</b>	<b>2020</b>
IL	40.1%	37.8%
IMM	35.5%	42.7%

<sup>7</sup> Tiene una R de Pearson de 0.277.

<sup>8</sup> El 68% de las trabajadoras no nacidas en el estado de Querétaro con al menos un año de estudios universitarios, proceden de los estados: CDMX, Guanajuato, Coahuila, Estado de México e Hidalgo (ordenados de mayor a menor aporte).

<sup>9</sup> El 68.4% de las trabajadoras no nacidas en el estado de Querétaro con al menos un año de estudios universitarios proceden de los estados: CDMX, Estado de México, Guanajuato, Hidalgo y Michoacán.

Todas de actividades	33.4%	35.8%
----------------------	-------	-------

Fuente: INEGI (6 de febrero de 2023), INEGI (10 de febrero de 2023). Cálculos propios.

Para un mejor entendimiento fue necesario comparar en números absolutos, los crecimientos de las madres solas y acompañadas. En este último grupo, incluimos a las que viven en unión libre, casadas por lo civil, lo religioso y lo civil y religioso.

La IL es la única actividad, donde las madres acompañadas crecieron a una tasa mayor que las madres solas. En el resto, estas últimas tuvieron incrementos superiores, tal como se aprecia en la tabla 6.

**Tabla 6. Tasa anual promedio de crecimiento de madres solas y acompañadas, 2000-2020**

Tipo de industria	% Madres solas	% Madres acompañadas
IL	3.5%	4.3%
IMM	22%	15%
Todas de actividades	11.4%	9.8%

Fuente: elaboración propia con datos de INEGI (6 de febrero de 2023), INEGI (10 de febrero de 2023). Cálculos propios.

En el tercer cuartil de ingresos de la IMM es donde se aprecia con mayor intensidad esta tendencia, pues entre el 2000 y el 2020, el porcentaje de madres solas aumentó 10 puntos.

Estos datos, muestran una tendencia que se corrobora en otras fuentes: cada vez más mujeres optan por arreglos familiares donde no exista una pareja. Un mayor acceso a la educación, mayor incorporación al mundo laboral y la disolución de la idea de la familia nuclear como la más válida socialmente, parecen ser el fondo de estos cambios en las cifras.

Si bien hasta el 2020, las madres que optaron por una pareja sentimental superaron a las que no; de seguir esta dinámica es probable que en algunas décadas veamos la situación opuesta.

### **Los ingresos**

En lo que respecta al cuarto eje, correspondiente a los ingresos, lo primero a revisar es si existe una mejora en el ingreso de las trabajadoras. Para ello se deflactó el salario promedio

del año 2000 en ambas industrias y en el resto de las actividades, posteriormente se comparó con el 2020.

Considerando todas las actividades (excepto la IL y la IMM) el salario promedio mensual de las mujeres fue en el 2000 de \$13,539 pesos del 2020, y para este año se registró un incremento del 10.5%. En la IMM el aumento fue del 4.2%. En la IL hay un decrecimiento del 31%. Es probable que se estén generando empleos con menos sofisticación<sup>10</sup>.

Para un análisis detallado de los ingresos en la IL y la IMM, se revisó el comportamiento de los cuartiles primero y tercero. Así se obtuvo una idea de las características de las diferencias salariales.

Respecto a la IL, para las trabajadoras en general hay un retroceso en cuanto al acceso a un servicio de salud en función de su trabajo. Respecto a sus ingresos, la brecha existente en el año 2000 entre el primer y tercer cuartil se ha agudizado hacia el 2020. En el primer año de medición, la distancia de los salarios promedio de los percentiles 1 al 24 con respecto a los del 75 al 100 fue de 6.3 veces, para el 2020 se obtuvo un valor de 21.6 veces.

Esto también se ve reflejado en la participación que tiene cada grupo de percentiles del total de ingresos generados por las mujeres, pasando la diferencia de 4 a 11 veces tal como se aprecia en la tabla 7.

**Tabla 7. Participación en los ingresos y salario promedio en la IL**

Percentil	Participación porcentual de los ingresos totales generados por mujeres en el 2000	Salario promedio a pesos del 2000	Participación porcentual de los ingresos totales generados por mujeres en el 2020	Salario promedio a pesos del 2020
25	8.7%	\$2,485	4.8%	\$906
75	40.8%	\$15,762	55%	\$19,596

Fuente: elaboración propia con datos de INEGI (6 de febrero de 2023), INEGI (10 de febrero de 2023). Cálculos propios.

La industria textil es una de las ramas de la IL. La literatura muestra que sus condiciones laborales no han sido las mejores, usa mano de obra intensiva, coexistiendo fábricas medianas

<sup>10</sup> Para tener claridad de la diferencia de salarios promedio, tenemos que para 2020 a pesos corrientes, las mujeres en la IL recibieron al mes \$7,388, en la IMM \$17,316 y en rama de la IL, la de los alimentos y bebidas \$5,797. (INEGI, 10 de febrero de 2023).

y grandes con talleres, por lo tanto, tecnológicamente hablando existe una heterogeneidad (Barrios y Santiago, 2004; Morales, 2000) y actualmente vive un proceso de precarización no solo en México sino en todo Latinoamérica. (Solís, 2014; Valero, 2020; López, 2021).

El comportamiento observado de la IL puede deberse en parte a las condiciones propias de la industria textil y en menor medida a la industria de los alimentos y bebidas, las cuales también tienen uso intensivo de mano de obra y los salarios tienden a ser menores (ver nota al pie 8).

La IL de Querétaro no escapa a esta dinámica internacional de precarización. Uno de los muchos indicadores que muestra esto, es el acceso a un servicio médico en función del trabajo. Para el primer cuartil en el año 2000 solo el 52% de las trabajadoras contaban con esta presentación, para el 2020 fue del 39%.

Otro indicador, es la escolaridad acumulada del percentil 25, que pasó de 5.9 años en el 2000 a 8.9 en el 2020. Mientras que la del percentil 75 cambio de 8.3 a 12.2. Entonces, aunque las trabajadoras del primer grupo aumentaron su escolaridad, en promedio reciben menos salario.

Entre el año 2000 y 2020, desaparecieron muchos empleos de la IL en los municipios de la zona que hemos llamado Semidesierto/Sierra Gorda (SDSG<sup>11</sup>). Mientras que aumentaron en los Valles Centrales 2 (VC2) donde crecieron más del 100%

Situación contraria se observó en la IMM. Entre el 2000 y el 2020 existe una mejora en cuanto acceso a servicio médico e ingresos. La distancia entre el ingreso promedio del primer y tercer cuartil se ha reducido levemente. En el 2000 había entre ellos una diferencia de 14.5 veces y en el 2020 fue de 13.1 veces.

Esto también se ve reflejado, en la participación que tiene cada grupo de percentiles del total de ingresos generados por las mujeres, pasando la diferencia de 13.5 veces a 2.4 veces. Tal como se observa en la tabla 8.

---

<sup>11</sup> Hemos dividido los municipios de Querétaro en tres zonas: Valles Centrales 1 (Querétaro, El Marqués, Villa Corregidora y Huimilpan), Valles Centrales 2 (Colón, Pedro Escobedo, Tequisquiapan y Amealco) y Semidesierto/Sierra Gorda (Cadereyta, Tolimán, Ezequiel Montes, Peñamiller, San Joaquín, Pinal de Amoles, Jalpan, Landa de Matamoros y Arroyo Seco).

**Tabla 8. Participación en los ingresos y salario promedio en la IMM**

<b>Percentil</b>	<b>Participación porcentual de los ingresos totales generados por mujeres en el 2000</b>	<b>Salario promedio a pesos del 2000</b>	<b>Participación porcentual de los ingresos totales generados por mujeres en el 2020</b>	<b>Salario promedio a pesos del 2020</b>
25	6%	\$3,469	20.5%	\$4,075
75	80.3%	\$50,452	49.3%	\$53,401

Fuente: elaboración propia con datos de INEGI (6 de febrero de 2023), INEGI (10 de febrero de 2023). Cálculos propios.

Otro indicador positivo es el acceso a un servicio de salud en función del empleo. En el año 2000 el 80% de las mujeres en el percentil 25 lo tenían, para el 2020 el porcentaje fue del 87%. Esto habla de más empleos formales.

El promedio de años estudiados en el primer cuartil tuvo un modesto aumento pasando de 8.7 a 9.9 años, el ingreso promedio mejoró un 17%. La escolaridad fue un año mayor que la de IL en el 2020, sin embargo, las condiciones en cuanto a salarios y salud son opuestas. En cuanto al ingreso promedio el tercer cuartil mejoró un 6% y su promedio de años de escolaridad pasó de 11 a 14.6 años.

### **Conclusiones**

Querétaro es una entidad donde las IL y IMM tienen indicadores positivos en cuanto a su aporte al PIB total, aunque la segunda ha crecido más que la primera entre el 2003 y el 2021.

La IL ha experimentado un deterioro en sus condiciones laborales acordes con los cambios en la cuarta fase del capitalismo: el ingreso promedio del primer cuartil cayó entre el 2000 y el 2020, existe una mayor concentración de los ingresos en el tercer cuartil, el acceso a servicio médico en función del empleo sufrió un retroceso. Y todo ello, teniendo trabajadoras con mayor escolaridad que el año 2000, de hecho, con respecto a la IMM solo hay un año de diferencia.

Por otra parte, el ingreso promedio del primer cuartil de la IMM ha mejorado, la concentración de los ingresos en el tercer cuartil ha caído incrementándose en el primero y en el segundo. También el acceso a servicio médico ha aumentado. En definitiva, las

condiciones laborales en estos aspectos son mejores que en la IL y el resto de las actividades. En la IMM aún no se perciben las dinámicas de desigualdad de la cuarta fase del capitalismo.

Estas dos actividades ejemplifican la heterogeneidad estructural: actividades con alta productividad y buenas condiciones laborales coexistiendo con otras menos productivas y con salarios más bajos, fenómeno que potencia las desigualdades sociales, y que, desde la perspectiva de los economistas “cepalinos”, es una característica muy acendrada en las economías en desarrollo.

Cada vez más mujeres se incorporan al mundo laboral en Querétaro y Latinoamérica, aunque no todas las actividades tienen la misma calidad en cuanto a prestaciones y salarios. Esto es fruto de cuatro variables: las cadenas globales de valor, la estructura productiva, la fortaleza institucional de los territorios y la fuerza de organización de los trabajadores.

La IMM es parte de las ramas mejor remuneradas y la IL de las menos favorecidas. Mientras estas diferencias entre salarios, que corresponden a múltiples procesos, no se reduzca, contribuirán a perpetuar las desigualdades de oportunidades en las trabajadoras y modelarán sus acciones y capacidades en el espacio público y al interior de sus hogares.

**9**

### **Conflicto de intereses**

Las y los autores de este trabajo declaran que no existe conflicto de intereses.

### **Financiamiento**

Investigación realizada sin financiamiento.

### **Agradecimientos**

A la Universidad Autónoma de Querétaro por brindar las facilidades para la realización de esta investigación.

### **Referencias**

- Árcega, O. (2022). Desarrollo económico, estructura productiva y desigualdad en Querétaro, México. Una perspectiva de largo plazo. [Tesis doctoral. Universidad de Guadalajara]
- Barrios, M. y Santiago R. (2004). Tehuacán: del calzón de manta a los blue jeans. Comisión de Derechos Humanos y Laborales del Valle de Tehuacán.
- Dirección General de Estadística (1933). Primer Censo Industrial 1930. Secretaría de la Economía Nacional.
- García, B. y de Oliveira, O. (1994). Trabajo femenino y vida familiar en México. Colegio de México.
- García, B. y de Oliveira, O. (2003). Inserción laboral y niveles de ingreso de la mano de obra familiar en el México metropolitano. En De la Garza Enrique (coord.) La situación del trabajo en México. Plaza y Valdés.
- González, C. y Osorio, L. (2000). Cien años de la industria en Querétaro. UAQ-Gobierno del Estado.
- González, S., Ruíz, O., Velasco, L. y Woo, O. (1995). Mujeres, migración y maquila en la frontera norte, México, El Colegio de México.
- Ham, R. (2010). Consecuencias y caminos del envejecimiento demográfico. En Ordorica Manuel y François (Coords.). Población. El Colegio de México.
- INEGI (6 de febrero de 2023). Censo de Población y Vivienda 2010. <https://www.inegi.org.mx/programas/ccpv/2010/>
- INEGI (10 de febrero de 2023). Censo de Población y Vivienda 2020. <https://www.inegi.org.mx/programas/ccpv/2020/>
- INEGI (18 de febrero de 2023). Censos económicos. Sistema automatizado de información censal 2018. <https://www.inegi.org.mx/app/saich/v2/>
- INEGI (20 de febrero de 2023). PIB por entidad federativa. <https://www.inegi.org.mx/programas/pibent/2013>
- Lomintz, L. (1975). Cómo sobreviven los marginados. Siglo XXI.
- López, S. (2021). Diferencias y precariedades salariales y manufactura en la Región Frontera Norte de México 2016-2018. Tesis de Maestría. Universidad Autónoma de Ciudad Juárez, México. <http://erecursos.uacj.mx/handle/20.500.11961/5914>

- Manet, L. (2013). Modelos de desarrollo regional: teorías y factores determinantes. En *Nóesis. Revista de Ciencias Sociales y Humanidades* (23) 46, 18-56.
- Miño, M. (1990). El obraje en larga duración. Desde su nacimiento hasta el impacto de la Revolución Industrial. En Viqueiria y Urquiola (1990) *Los obrajes en la Nueva España 1530-1630*. Conaculta.
- Miranda, E. (2005). *Del Querétaro rural al industrial 1940-1975*. Cámara de Diputados, UAQ y Porrúa Editor.
- Morales, J. (2000). Maquila 2000. En Morales Josefina (Coord.), *El eslabón industrial. Cuatro imágenes de la maquila en México. Nuestro Tiempo*.
- Ordorica, M. (2010). Las proyecciones de la población hasta la mitad del siglo XXI. En Ordorica Manuel y François (Coords.). *Población*. El Colegio de México.
- Rendón, T. (2003). Empleo, salarios y segregación por género. En De la Garza Enrique (coord.) *La situación del trabajo en México*. Plaza y Valdés.
- Rendón, T. (2004). El mercado laboral y la división intrafamiliar del trabajo. En García Brígida y Orlandina de Oliveira (Coord.) *Imágenes de la familia en el cambio de siglo*. UNAM.
- Solís, M. (2014). La precarización del trabajo desde una perspectiva sociocultural en un contexto fronterizo. *Región y sociedad*, XXV (59),81-112.
- Tuirán, R. (1993). Estrategias de vida en época de crisis: el caso de México. En CEPAL, *Cambios en el perfil de las familias latinoamericanas: la experiencia regional*. CEPAL.
- Valero, D. (2020). *Cadenas globales de valor y precarización laboral: un análisis de la industria de la moda*. [Tesis de grado, Universidad La Salle, Colombia].  
[https://ciencia.lasalle.edu.co/finanzas\\_comercio/615/](https://ciencia.lasalle.edu.co/finanzas_comercio/615/)



## Sobre los autores

### **Uribe Pineda, Candi**

Doctora y Maestra en Ciencias Sociales por el Colegio de Michoacán. Licenciada en Psicología Social por la Universidad Autónoma de Querétaro, Maestra en Ciencias Sociales y Realizó Post Doctorado CONACYT en la Unidad Multidisciplinaria de Estudios Sobre el Trabajo. Es Candidata al Sistema Nacional de Investigadores del CONACYT. Ha participado en numerosas investigaciones en temas relacionados con la Salud en el Trabajo. Su amplia expertiz en la intervención psicosocial le ha permitido coadyuvar procesos colectivos de mejoramiento y bienestar en distintas poblaciones tanto urbanas como rurales. Su formación en factores y riesgos psicosociales está sustentada en la Dirección de Tesis de Maestría y Doctorado en temáticas relacionadas con Proceso de Trabajo, Riesgos Psicosociales y Precariedad Laboral. Actualmente es Directora de la Facultad de Psicología de la Universidad Autónoma de Querétaro. Entre sus publicaciones recientes está el libro Trabajadores de Pico y Pala, pelones y zanahorias, experiencias laborales históricas de trabajadores temporales de la refinería de Pemex en Salamanca Guanajuato (1945-2013) y el libro Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo, metaanálisis de casos de estudio de la identificación en los centros de trabajo de la región centro del país: diagnóstico a partir de la aplicación de la NOM-035-STPS-2018.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8262-077X>

### **Luna Ruíz, Eduardo**

Doctor en Estudios Multidisciplinarios Sobre el Trabajo por la Universidad Autónoma de Querétaro (México). Obtuvo la Maestría en Psicología del Trabajo por la Universidad Autónoma de Querétaro, así como la Licenciatura en Ingeniería Civil por la Universidad Iberoamericana (México). Cuenta además con la Especialidad en Ética de las Investigaciones por la misma Universidad Autónoma de Querétaro. Se ha desempeñado como catedrático e investigador en la Universidad Autónoma de Querétaro, en las Áreas de Psicología del Trabajo y Estudios Laborales, así como en instituciones privadas como la Universidad La Salle y Universidad TecMilenio. También se ha desempeñado como Coordinador de la Licenciatura en Psicología, Área del Trabajo y actualmente como Coordinador de Planeación de la Facultad de Psicología y Educación de la UAQ. Entre sus publicaciones recientes se mencionan, en coautoría, Sindicatos bajo sospecha: entre el crimen organizado y el movimiento laboral independiente en México (2024), Una aproximación a la configuración sociotécnica de las

tiendas de conveniencia (2023), Las identidades de las trabajadoras y trabajadores en las tiendas de conveniencia (2023).

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7448-5173>

### **Schievenini Stefanoni, José Domingo**

Doctor en Historia por la UNAM; Maestro en Estudios Históricos por la UAQ y Licenciado en Derecho también por la UAQ. Fue becario de CONAHCYT para realizar sus investigaciones de maestría y doctorado; actualmente es miembro del Sistema Nacional de Investigadores (Nivel 1) y cuenta con perfil deseable por parte del PRODEP. Desde 2016 forma parte de la *Alcohol and Drugs History Society* y desde el 2021 de la Red de Historiadores del Delito en Latinoamérica. Sus líneas de investigación son la historia de las drogas y la historia del narcotráfico en México, así como las actuales políticas públicas en materia de sustancias; temáticas que aborda desde la historia jurídica, la historia global y las teorías contemporáneas del derecho penal y del derecho constitucional. Ha publicado artículos de investigación en diversas obras colectivas, entre ellos “Usos rituales y tradicionales de la marihuana en la historia de México” (2023) y fue coordinador del libro “Drogas, Historia y Derecho: Crisol del Continente Americano” (2022) publicado en co-edición entre Plaza y Valdéz y la Facultad de Derecho de la UAQ.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8405-8861>

ID Scopus: <https://www.scopus.com/authid/detail.uri?authorId=57217091370>

### **Alvarado González, Oscar Gerardo**

Doctor en Estudios Multidisciplinarios Sobre el Trabajo por la Universidad Autónoma de Querétaro (UAQ) (México). Asimismo, obtuvo el grado de maestro en Estudios Multidisciplinarios Sobre el Trabajo y la Licenciatura en Psicología Área del Trabajo en la UAQ. Actualmente se desempeña como docente en la facultad de Psicología y Educación en la UAQ e investigador del UAQ Labor Center / Centro Laboral UAQ en donde colabora en la Línea de Generación y Aplicación de Conocimiento (LGAC) de Trabajo, Territorio y Políticas Públicas. También es miembro de la Red Iberoamericana de Psicología de las Organizaciones y del Trabajo (RIPOT), de la Red Latinoamericana de Clínicas del Trabajo y de la Red Internacional de Investigadores en Ciencias Sociales y Humanidades (Huika Mexihco). Oscar investiga temas de trabajo y subjetividad, identidades, análisis organizacional y trabajo y espacio. Recientemente publicó los capítulos de libros “Repensar la Psicología de las Organizaciones y del Trabajo para comprender las diversas realidades

del mundo del trabajo” (2021) y “Reflexiones de la relación entre identidad y acción social en la teoría social” (2024).

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3943-0791>

### **Alvirde Uribe, Yael Enrique**

Maestro en Estudios Multidisciplinarios sobre el Trabajo por la Universidad Autónoma de Querétaro (UAQ) e Ingeniero en Innovación y Desarrollo por la Universidad Tecnológica del Estado de Querétaro (UTEQ). Su área de investigación se centra en el impacto de las nuevas tecnologías en los procesos laborales, con énfasis en la transformación organizacional, las dinámicas de trabajo y la perspectiva de los trabajadores ante herramientas como la Inteligencia Artificial. Actualmente, preside y fundador de la **Asociación Mexicana del Trabajo Seguro A. C.** en Querétaro, México, y ha participado como evaluador en el **Proceso de Selección Nacional para la Admisión en Educación Media Superior** coordinado por la ANUIES. Su trabajo más reciente, "Cambio organizacional tras la implementación de la Inteligencia Artificial. Una visión desde el proceso de trabajo y los trabajadores" (2020), publicado en el libro *Heterogeneidad laboral: Desarrollo regional e inclusión social*.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1233-1248>

### **Árcega Escobedo, Omar**

Doctor en Ciencias Sociales con línea en desarrollo regional por la Universidad de Guadalajara (México), Mestro en Ciencias Social con línea en análisis político, por la Universidad Autónoma de Querétaro (México) y Licentura en Sociología por la universidad mencionada anteriormente. Se ha desempeñado como docente, coordinador de la Licenciatura en Sociología y coordinador de de la especialidad en Comunicación y campañas políticas dela Universidad Autómoma de Querétaro. Ha colaborado en la creación de planes de estudio en licenciatura. Las líneas de investigación en las cuales se desenvuelve sn desarrollo regional, trabajo y desigualdades. En el 2022 publicó en la Revista Ciencia UAQ “Desarrollo Subnacional, un problema complejo” y el capítulo “Hombres y mujeres expresión política en un Social Media” en el libro Claves para entender la cultura digital en 2015.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8363-4719>

Google Académico: <https://scholar.google.es/citations?user=ITUDpNcAAAAJ&hl=es&oi=ao>

**Carrillo Hernández, Alejandra María del Mar**

Doctora en Estudios Multidisciplinarios sobre el Trabajo de la Facultad de Psicología y Educación de la Universidad Autónoma de Querétaro; cuenta con una Maestría en Psicología Clínica y es licenciada en Psicología Clínica, ambas de la Universidad Autónoma de Querétaro. Cultiva las siguientes líneas de investigación: trabajo, relaciones de género y cambio social; juventudes y género. Sus publicaciones más recientes son

- a) Procesos subjetivos de jóvenes en situación laboral. Una visión desde el género, 2024. Tesis de doctorado, Universidad Autónoma de Querétaro.
- b) La perspectiva de género: un debate necesario. Revista Nthe, número 35, p. 1-11, 2021.
- c) La precarización del trabajo en el sector servicios. En: Textos y contextos psicosociales: violencia, pobreza y género. CONCYTEQ, 2020

Asimismo, participa en los grupos colegiados “Formación personal”, de la Escuela de Bachilleres, Universidad Autónoma de Querétaro, y en el grupo “Clínica del trabajo, de la Facultad de Psicología y Educación de la Universidad Autónoma de Querétaro; y es miembro de la Asociación Mexicana de Estudios del Trabajo (AMET).

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9141-4660>

**Carrillo Pacheco, Marco Antonio**

Doctor en Psicología y Educación por la Universidad Autónoma de Querétaro; maestro en Psicología Educativa por la Universidad Autónoma de Querétaro y Licenciado en Economía por la Universidad Nacional Autónoma de México. Es miembro del Sistema Nacional de Investigadores e Investigadoras, nivel 1. Es miembro de la Asociación Mexicana de Estudios del Trabajo y de la Asociación Latinoamericana de Estudios del Trabajo. Sus principales líneas de investigación son: a) Trabajo, territorio, desarrollo local y regional; b) trabajo, relaciones de género y cambio social. Sus publicaciones más recientes son los artículos “Estilos de liderazgo ambiental en la industria de autopartes de Querétaro” (2021), “Efectos psicosociales de la violencia en Zacatecas”, “Condiciones, motivaciones y estrategias en el trabajo de los académicos SNI de la Universidad Autónoma de Querétaro” (2023) y “Las profesoras de preescolar en escuelas privadas: la precarización emocional”, todos en coedición.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5694-0307>

### **Fernández Malvéez, José de Jesús**

Doctor en Estudios Multidisciplinarios sobre el Trabajo, Maestro en Estudios Antropológicos en Sociedades Contemporáneas y Licenciado en Antropología. Se ha desempeñado como Coordinador de la Maestría en Dirección y Gestión de Proyectos Artísticos y Culturales (SNP) y actualmente es Docente-Investigador de la Facultad de Artes, así como Coordinador de Planeación y del Centro de Investigación en Artes y Humanidades de la UAQ. Asimismo, es gestor y organizador del Seminario Permanente sobre Cultura, Artes y Humanidades, en la UNAM y miembro del Seminario Permanente de Cultura, Educación y Artes de la UAQ. Sus líneas de investigación giran en torno al trabajo simbólico, la religión, y el arte, así como más recientemente sobre el impacto de las IA en la sociedad y la cultura. Es autor de más de 30 obras, siendo las más recientes: “Aproximación histórica al estudio de la relación humano/animal: una mirada crítica” (2025) y “F-commerce religioso: Facebook como alternativa comercial y de promoción en las religiones afro” (2024).

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6687-0805>

Academia:

<https://uaq.academia.edu/Jos%C3%A9deJes%C3%BAFern%C3%A1ndezMalv%C3%A1ez>

Google Académico: <https://scholar.google.com/citations?user=-cCjCWEAAAAJ&hl=es&oi=ao>

Research Gate: [https://www.researchgate.net/profile/Jose-Fernandez-Malvaez?ev=hdr\\_xprf&tp=eyJjb250ZXh0Ijp7ImZpcnN0UGFnZSI6ImxvZ2luIiwicGFnZSI6InByb2ZpbGUiLCJwcmV2aW91c1BhZ2UiOiJwcm9maWxliiwicG9zaXRpb24iOiJnbG9iYWxIZWFkZXIifX0](https://www.researchgate.net/profile/Jose-Fernandez-Malvaez?ev=hdr_xprf&tp=eyJjb250ZXh0Ijp7ImZpcnN0UGFnZSI6ImxvZ2luIiwicGFnZSI6InByb2ZpbGUiLCJwcmV2aW91c1BhZ2UiOiJwcm9maWxliiwicG9zaXRpb24iOiJnbG9iYWxIZWFkZXIifX0)

### **Godínez Flores, Juan Manuel**

Realizó sus estudios de Doctorado en Ciencias Sociales en la Universidad de Guanajuato. Perteneció al Sistema Nacional de Investigadores (SNII) en el nivel C, sus principales líneas de investigación son: Tecnología y Trabajo, Proceso de Trabajo, Inclusión Laboral de Jóvenes, Contratación Colectiva y Sindicalismo, Sistemas de Innovación. Entre sus recientes publicaciones destacan: El trabajo informal en las aplicaciones de reparto en Querétaro, México. ¿Una posibilidad para la organización sindical? Publicada en el año 2025; Sindicatos bajo sospecha: entre el crimen organizado y el movimiento laboral independiente en México, publicada en el año 2024.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4220-4784>

Google Académico: <https://scholar.google.com/citations?hl=es&user=GxxlTYIAAAAJ>

Research Gate: <https://www.researchgate.net/profile/Juan-Godinez-Flores>

### **González Juárez, Marja Teresita**

Doctora en Administración por la Universidad Autónoma de Querétaro; Maestra en Antropología por la Universidad Autónoma de Querétaro; Licenciada en Antropología por la UAQ; Miembro del Sistema Nacional de Investigadores Nivel I, Miembro de la Unidad Multidisciplinaria de Estudios sobre el Trabajo UAQ. Miembro de redes de investigación con Registro CONACYT y de Evaluadores Acreditados (RCEA). Tiene trabajo conjunto en el Centro de Estudios e Investigaciones Laborales CONICET, Argentina; El Instituto Nacional de Antropología e Historia INAH, MÉXICO y con La Universidad del Estado de California, Campus Monterey Bay CSUMB. Miembro de la Red Internacional de Investigadores y estudios de Gastronomía, Miembro de la Red Mexicana de Instituciones Formadoras de Antropólogos, miembro y coordinador de la línea de Patrimonio y Alimentación de la RIEG, miembro del Cuerpo Académico Trabajo, Cultura y Región, (consolidado). Principales líneas de Investigación: Trabajo Artesanal, Antropología de la Alimentación, Turismo y desarrollo Local.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3037-7450>

### **Islas Trejo, Alejandro Francisco**

Doctor en Estudios Multidisciplinarios sobre el Trabajo, Maestro en Antropología y Licenciado en Psicología Clínica, los grados anteriores fueron otorgados por programas de la Universidad Autónoma de Querétaro. Su línea de investigación se centra en la intersección entre el trabajo artesanal, la espiritualidad y la salud integral en el ámbito laboral. En noviembre de 2023, presentó su tesis doctoral titulada "El Trabajo Artesanal y la Espiritualidad: Una mirada a la Salud integral en el Mundo Laboral", en la cual explora cómo las prácticas artesanales y la espiritualidad contribuyen al bienestar de los trabajadores. Entre las últimas publicaciones destacadas están: Estrategias de Resistencia en el Trabajo Artesanal y sus Conexiones con la Salud Ampliada, un enfoque Holístico sobre la Salud de la revista ECUMENE y Artesanía y bienestar: Análisis del Trabajo Artesanal Actual como forma de resistencia en el contexto contemporáneo de Psicología y Sociedad.

ORCID: <https://orcid.org/0009-0007-2096-9977>

**Lechuga Rodríguez, Grisel Mariana**

Maestría en Psicología del Trabajo, Licenciada en Psicología clínica por la Universidad Autónoma de Querétaro, Diplomado en Salud y Seguridad Industrial. Ha colaborado en el área de Recursos Humanos como implant y capacitación por medio de NODDO Corporativo en industrias como Tremec, Plaka Comex, Siemens, Nestlé, Kellogg, Ferrero, entre otras. Su formación y experiencia como auditor interno ISO9001:2008, así como en temas de Salud y seguridad industrial, le han permitido desarrollarse profesionalmente en el cumplimiento de normas y estándares de seguridad y calidad. Ha sido ponente con temas de salud y seguridad, así como de factores de riesgos psicosociales en distintos diplomados y cursos en la UAQ, IMSS y Consultoría SESAIN. Actualmente es instructor externo de la STPS. Diplomado en Salud y Seguridad Industrial. Ha colaborado en el área de Recursos Humanos como implant y capacitación por medio de NODDO Corporativo en industrias como Tremec, Plaka Comex, Siemens, Nestlé, Kellogg, Ferrero, entre otras. Su formación y experiencia como auditor interno ISO9001:2008, así como en temas de Salud y seguridad industrial, le han permitido desarrollarse profesionalmente en el cumplimiento de normas y estándares de seguridad y calidad. Ha sido ponente con temas de salud y seguridad, así como de factores de riesgos psicosociales en distintos diplomados y cursos en la UAQ, IMSS y Consultoría SESAIN. Actualmente es instructor externo de la STPS.

ORCID: <https://orcid.org/0009-0009-3792-2096>

**Ledesma Ledesma, María Concepción**

Doctora en Estudios Multidisciplinarios sobre el Trabajo y la maestría en Ciencias de la Educación por la Universidad Autónoma de Querétaro. Curso la Licenciatura en Intervención Educativa en la Universidad Pedagógica Nacional unidad 22-A Querétaro; es Ingeniero Industrial en Producción por el Instituto Tecnológico de Querétaro (actualmente Tecnológico Nacional de Mexico, campus Querétaro). En la actualidad se desempeña como asesora académica en la Universidad Pedagógica Nacional unidad 22-A Querétaro.

**León Salazar, Carlos**

Doctor y Maestro en Estudios Sociales, Línea de Estudios Laborales, por la Universidad Autónoma Metropolitana. Obtuvo la Licenciatura en Economía por la Universidad Nacional Autónoma de México. Es miembro de los Grupos de Trabajo “El trabajo en el capitalismo contemporáneo” de CLACSO y “Antropología latinoamericana del trabajo”, de la Asociación Latinoamericana del Trabajo. Es integrante de la Red Latinoamericana de Antropología del Trabajo. Actualmente, es docente investigador en la Universidad Autónoma de Querétaro, Facultad de Filosofía, donde ha sido profesor de licenciatura y posgrado, y desarrolla proyectos de investigación relacionados con el trabajo, las economías alternativas, el género y los procesos socioecológicos urbanos. Entre sus publicaciones recientes, realizadas en coautoría, se destacan el artículo “Salir de la lógica dominante: contribuciones teóricas desde la Economía Social Solidaria” (2022), y el capítulo “Hacia otras concepciones éticas del trabajo. Recuperaciones y críticas de los feminismos y de las investigaciones sobre masculinidades en los estudios laborales de América Latina” (2020).

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3028-0096>

Academia: <https://uaq.academia.edu/CarlosLeón>

Google Académico: <https://scholar.google.com.mx/citations?user=5UTGCL0AAAAJ&hl=es>

Research Gate: <https://www.researchgate.net/profile/Carlos-Leon-27>

### **López España, Fernando**

Doctor en Estudios Multidisciplinarios por la Universidad Autónoma de Querétaro. Obtuvo la Maestría en Psicología Clínica y la licenciatura en Psicología Clínica en la Universidad Autónoma de Querétaro. Se ha desempeñado como coordinador Académico administrativo de distintas áreas en la Facultad de Psicología de la UAQ. Es miembro de la Asociación Mundial de Psicoanálisis y la Nueva Escuela Lacaniana del Campo Freudiano. Coordinador de la Red Universitaria Americana (RUA) de la Federación Americana de Psicoanálisis de la Orientación Lacaniana (FAPOL), de la que también forma parte. Autor del libro "Clínica y Psicoanálisis" (2020) y distintos artículos relativos la Práctica Psicoanalítica, su transmisión y su relación con otros campos, vinculados también a los Estudios sobre el trabajo.

ORCID: <https://orcid.org/0009-0006-3841-5625>

### **Luján García, Rodrigo**

Licenciado en Historia con Línea Terminal en Investigación y maestro en Estudios Históricos por la Universidad Autónoma de Querétaro. Fue becario por Conahcyt para realizar su investigación de



maestría. Las líneas temáticas que aborda en sus investigaciones giran en torno a la historia de la prohibición de las drogas en México, así como el análisis de las agencias institucionales encargadas de aplicar el sistema punitivo. Actualmente se encuentra investigando los temas de producción y tráfico de drogas en la década de los setenta. Recientemente participó en el VII Simposio Internacional de la Red de Historiadores e Historiadoras del Delito en las Américas (2023). Entre sus últimas publicaciones se encuentra el capítulo “Los hijos de Sánchez y su representación en la pantalla grande” (2021), y el capítulo “Sociabilidades, consumo y criminalización de la marihuana durante la primera mitad del siglo XX en Querétaro” (2022).

ORCID: <https://orcid.org/0009-0006-9839-6884>

### **Martínez Trejo, Carlos Clemente**

Doctor en Investigación en Ciencias Sociales (Mención en Sociología) por la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO). Pertenece al Programa investigadoras e investigadores por México del Consejo Nacional de Humanidades, Ciencias y Tecnologías (CONAHCYT) en el Centro de Investigación en Ciencias de Información Geoespacial (CentroGeo) sede Ciudad de México. Ha sido profesor en la Universidad Autónoma Metropolitana, Universidad Autónoma de Querétaro y en el Posgrado Integrado en Ciencias de Información Geoespacial en Centro de Investigación en Ciencias de Información Geoespacial. Ha realizado investigaciones sobre trabajadores informales en México y América Latina, abordando procesos de construcción de identidad y acción colectiva, organización, cultura laboral y estrategias de protección social. Sus líneas de investigación son: 1) Organización socioterritorial, transporte público metropolitano y movilidades; 2) Procesos de trabajo, informalidad y precaridad; 3) Identidad laboral, profesión y espacio. Publicaciones recientes: Revisitando el barrio obrero: Identidades emergentes en el contexto de informalidad y precariedades urbanas. El caso de la Zona Industrial Vallejo, Azcapotzalco, Ciudad de México (2025) y Aproximaciones a las identidades afirmativas de mujeres trabajadoras con antecedentes penales en México: afrontamiento y superación de los estigmas (2024).

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4088-3675>

Academia: <https://centrgeo.academia.edu/CarlosClementeMart%C3%ADnezTrejo>

Research Gate: <https://www.researchgate.net/profile/Carlos-Martinez-Trejo>

**Meza Calleja, Adriana Marcela**

Doctora en Ciencias Sociales con orientación en Sociología por la Universidad de Guadalajara. Obtuvo el grado de Maestra en Psicología de la Salud y la Licenciatura en Psicología, por la misma casa de estudios. Es profesora investigadora de tiempo completo de la Facultad de Psicología de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, y actualmente es la jefa de la división de estudios de posgrado de dicha facultad. Es miembro del Sistema Nacional de Investigadores e Investigadoras (SNI) nivel 1, además cuenta con Perfil Deseable Docente PRODEP y como Investigadora Honorífica Estatal. Es parte del claustro académico de la Maestría en Psicología y el Doctorado en Estudios Psicosociales de la UMSNH.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6011-0373>

Google Académico: <https://scholar.google.es/citations?user=KEFAmqIAAAAJ&hl=es>

Research Gate: [https://www.researchgate.net/profile/Adriana-Meza-Calleja?ev=hdr\\_xprf](https://www.researchgate.net/profile/Adriana-Meza-Calleja?ev=hdr_xprf)

**Montes Guerrero, Leonor Adriana**

Maestra en Estudios Multidisciplinarios sobre el Trabajo (programa PNP-Conahcyt) de la Facultad de Psicología Universidad Autónoma de Querétaro y Licenciada en Psicología del Trabajo por la Universidad Autónoma de Querétaro. Publicaciones recientes coautora de artículo “Venta directa multinivel: perfil sociodemográfico, motivos de ingreso y estrategias personales de trabajadoras mexicanas afiliadas” (2024) y coautora de capítulo de libro Carga de trabajo y control sobre proceso de trabajo en una empresa de autopartes. La percepción de los trabajadores. En El mundo del trabajo: realidades, desafíos y oportunidades (2018).

ORCID: <https://orcid.org/0009-0006-0729-3696>

**Montes Pimentel, Daniel**

Doctor en Estudios Sociales por parte de la Universidad Autónoma Metropolitana. Cuenta con maestría es Estudios Multidisciplinarios del trabajo y es Licenciado en Psicología Social por parte de la Universidad Autónoma de Querétaro. Su área de Investigación son: políticas públicas para el desarrollo económico, cadenas globales de valor, redes globales de producción, configuraciones sociotécnicas y movimientos de trabajadores. Actualmente es parte del grupo de trabajo de CLACSO “Trabajo, configuraciones productivas y de servicios, nuevos sujetos laborales”; parte del Grupo de

Estudios de trabajo no clásico en Brasil y de la Red Internacional de Estudios e Investigaciones sobre el Configuracionismo. Docente invitado del posgrado de Estudios Sociales, línea estudios laborales de la Universidad Autónoma Metropolitana. Ha publicado diversos artículos siendo los últimos “La precarización del trabajo en México” en la Revista de la Universidad de Guadalajara en 2025. También un capítulo de libro *Identidades laborales en nuevos contextos en 2023*.

ORCID: <https://orcid.org/0009-0000-8869-8308>

### **Montúfar Corona, Blanca Yasmín**

Doctorado en Desarrollo Humano, Maestra en Psicología del Trabajo, Licenciada en Educación Básica, Licenciada en Orientación Escolar, tiene diversos Diplomados entre los que sobresalen de Psicoterapia de Arte, Docente Investigadora de Tiempo Completo de la Universidad Autónoma de Querétaro. Desde el 2007 a la fecha, ha realizado diversas investigaciones multidisciplinarias en temáticas relacionadas con la Salud en el Trabajo, tales como higiene y seguridad, estrés, burnout, factores y riesgos psicosociales. Ha dirigido Tesis de Licenciatura y Maestría en estas temáticas. En el año 2017 recibió el Premio Iberoamericano de Psicología del Trabajo. Conferencista a nivel Nacional e Internacional entre los que sobresalen el III Congreso de las Américas sobre Factores Psicosociales. Docente-investigadora de Tiempo Completo de la Universidad Autónoma de Querétaro. Desde el 2007 a la fecha, ha realizado diversas investigaciones multidisciplinarias en temáticas relacionadas con la Salud en el Trabajo, tales como higiene y seguridad, estrés, burnout, factores y riesgos psicosociales. Ha dirigido Tesis de Licenciatura y Maestría en estas temáticas. En el año 2017 recibió el Premio Iberoamericano de Psicología del Trabajo. Conferencista a nivel Nacional e Internacional entre los que sobresalen el III Congreso de las Américas sobre Factores Psicosociales.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5158-7302>

### **Moya López, Jesús Antonio**

Doctor y Maestro en Estudios Multidisciplinarios sobre el Trabajo programa PNPC, Licenciado en Psicología Clínica por la Universidad Autónoma de Querétaro. Tiene diversos Diplomados en psicoterapia y psicoanálisis. Ha desarrollado acompañamiento psicoterapéutico en clínica privada y diversas instituciones de salud mental en el Estado de Querétaro, también ha realizado diversas intervenciones grupales con el modelo grupo operativo mismo que ha perfeccionado para el

tratamiento del estrés y el burnout. Ha participado en diversos proyectos de investigación financiados sobre temáticas relacionadas a la salud y psicotranstornos en el Trabajo. Fue galardonado con Mención honorífica y Medalla al Mérito Académico UAQ como mejor promedio en el año 2015. Su formación en los factores y riesgos psicosociales se forja a partir de la actualización profesional en cursos impartidos por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Conferencista a nivel Nacional e Internacional entre los que sobresalen el III Congreso de las Américas sobre Factores Psicosociales, estrés y salud en el Trabajo, verificado en la Facultad de Ciencias Médicas, en la Universidad Nacional de Rosario, Argentina, en el año 2018. Actualmente es docente capacitador en Desarrollo Humano en el Centro de Desarrollo de Talento Auto Tanques Nieto. Entre sus últimas publicaciones está el libro libro Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo, metaanálisis de casos de estudio de la identificación en los centros de trabajo de la región centro del país: diagnóstico a partir de la aplicación de la NOM-035-STPS-2018 y diversos artículos entre el que sobre sale Factores de riesgo psicosocial en médicos residentes de un hospital público de segundo nivel en el estado de Querétaro (México). Identificación mediante la NOM 035-STPS-2018.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1030-6671>

#### **Ordaz Cervantes, María Guadalupe**

Doctora en Ciencias Sociales, Maestra en Desarrollo Organizacional (Universidad de Guanajuato) y Licenciada en Administración (TecNM León). Realizó una estancia doctoral en FLACSO Argentina y un posdoctorado CONAHCYT en la Universidad Autónoma de Querétaro (UAQ). En 2023, fue reconocida como Candidata en el SNII y obtuvo el Perfil Deseable PRODEP. Además, es miembro activo en JUCAED, AMETy Huika Mexihco asociaciones civiles. Actualmente es profesora de tiempo completo en el Tecnológico Nacional de México / ITS de Purísima del Rincón (ITSPR). Su línea de investigación se centra en el estudio del trabajo y la organización, con un enfoque en la región Centro Occidente de México. La Dra. Ordaz también colabora en los programas de posgrado de la UAQ-centro laboral, CIET y en el ITSPR, participando en investigaciones multi e interdisciplinarias en temas de transferencia de conocimiento y toma de decisiones de directores de empresas transnacionales, Flexibilidad laboral, Trabajo informal en tianguis, negocios al por menor y adultos mayores, IA en organizaciones y dispositivos IA lot para personas con deficiencias visuales y estudios en el noroeste del estado de Guanajuato. Su última publicación fue “Negocios al por menor en las zonas de alta prioridad para el gobierno estatal de Guanajuato: Análisis geoespacial del caso de León” (2025).

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8041-7126>

Google Académico: <https://scholar.google.es/citations?user=dPwvtJIAAAAJ&hl=es>

Research Gate: <https://www.researchgate.net/profile/Maria-Ordaz-Cervantes-2>

### **Ortiz Isabeles, Cristian Jonathan**

Doctora en Ciencias Sociales, Maestra en Desarrollo Organizacional (Universidad de Guanajuato) y Licenciada en Administración (TecNM León). Realizó una estancia doctoral en FLACSO Argentina y un posdoctorado CONAHCYT en la Universidad Autónoma de Querétaro (UAQ). En 2023, fue reconocida como Candidata en el SNII y obtuvo el Perfil Deseable PRODEP. Además, es miembro activo en JUCAED, AMETy Huika Mexihco asociaciones civiles. Actualmente es profesora de tiempo completo en el Tecnológico Nacional de México / ITS de Purísima del Rincón (ITSPR). Su línea de investigación se centra en el estudio del trabajo y la organización, con un enfoque en la región Centro Occidente de México. La Dra. Ordaz también colabora en los programas de posgrado de la UAQ-centro laboral, CIET y en el ITSPR, participando en investigaciones multi e interdisciplinarias en temas de transferencia de conocimiento y toma de decisiones de directores de empresas transnacionales, Flexibilidad laboral, Trabajo informal en tianguis, negocios al por menor y adultos mayores, IA en organizaciones y dispositivos IAot para personas con deficiencias visuales y estudios en el noroeste del estado de Guanajuato. Su última publicación fue “Negocios al por menor en las zonas de alta prioridad para el gobierno estatal de Guanajuato: Análisis geoespacial del caso de León” (2025).

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8041-7126>

Google Académico: <https://scholar.google.es/citations?user=dPwvtJIAAAAJ&hl=es>

Research Gate: <https://www.researchgate.net/profile/Maria-Ordaz-Cervantes-2>

### **Pacheco García, Heriberto**

Maestro en Estudios Multidisciplinarios Sobre el Trabajo por la Universidad Autónoma de Querétaro. Obtuvo la licenciatura en Psicología Social en la Universidad Autónoma de Querétaro. Se ha desempeñado como Investigador Asociado al Labor Center-Centro Laboral U.A.Q. en proyectos con financiamiento internacional. En la actualidad es Candidato a Doctor en Estudios Multidisciplinarios Sobre el Trabajo y Docente de la Universidad Autónoma de Querétaro, donde realiza investigaciones sobre Relaciones Laborales, Sindicalismo y Acción Colectiva. Ha publicado como coautor principal

el texto “De la estructura sindical a los significados, el inicio de la huelga en Lanús Merino”, publicado en el libro: Heterogeneidad laboral. Desarrollo regional e inclusión social (2020) y como autor del texto “Jóvenes en la periferia, una aproximación a la identidad de los jóvenes clickeros en Las Menchacas, Querétaro”, publicado en el libro: Estudios Multidisciplinarios sobre Identidades: Trabajo, profesión y espacio (2024).

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2852-7069>

### **Rovelo Escoto, Nubia Carolina**

Doctora en Psicología Clínica y de la Salud por la Universidad de Salamanca (USAL), España obteniendo Sobresaliente Cum Laude. Obtuvo la Maestría en Psicología Clínica por la Facultad de Psicología de la Universidad Autónoma de Querétaro (UAQ), donde también cursó la Licenciatura en Psicología Clínica. En 2024 obtuvo la Especialidad en Ética de las investigaciones por la Facultad de Filosofía de la UAQ. Es docente e investigadora de Tiempo Completo de la Facultad de Psicología de la UAQ, y actualmente es Coordinadora del Centro de Estudios Interdisciplinarios e Investigaciones de Género (CEIIG-UAQ) desde octubre de 2022. Es miembro del Cuerpo Académico en Consolidación 108 Educación, Poética y Psicoanálisis. Cuenta con el Perfil PRODEP 2021-2024 y es Candidata al Sistema Nacional de Investigadores de México 2023-2026. Obtuvo el Premio mexicano de psicología 2023 en modalidad investigación otorgado por la Federación Mexicana de Colegios y Asociaciones de Psicología (FENAPSIME). Sus áreas de investigación abarcan los estudios sobre violencia, feminismos, perspectiva de género, psicopatología criminal, psicología clínica, psicoanálisis, psicología jurídica y forense así como temáticas inter y transdisciplinarias. Recientemente publicó en coautoría el artículo El caso de Ramón Mercader Del Río y los desaciertos en la aplicación de la psicotécnica jurídica (2022), un capítulo en el libro Estudios multidisciplinarios sobre las entidades: Trabajo, profesión y espacio y del artículo (2023) y el artículo El paradigma Columbine: espacios subjetivantes, una mirada de prevención (2024).

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2576-179X>

Academia: <https://uaq.academia.edu/NubiaRovelo>

Research Gate: <https://www.researchgate.net/profile/Nubia-Rovelo-Escoto>

### **Salinas García, Rolando Javier**

Realizó un postdoctorado en el Institute for Research in Labor and Employment (IRLE), Universidad de California, Los Ángeles. (UCLA). Obtuvo el Doctorado en Estudios Sociales, línea de Estudios Laborales de la UAM-I (Competencia Internacional, PNPC-CONACYT). Pertenece al sistema nacional de investigadores en el nivel II, sus principales líneas de investigación son la inclusión laboral de jóvenes, el desarrollo industrial y política pública, las relaciones laborales, contratación colectiva y sindicalismo, y las estrategias empresariales. Entre sus recientes publicaciones destacan: *Significaciones instrumentales del uso de sustancias psicoactivas con relación al mundo del trabajo en jóvenes con empleos formales: consideraciones preliminares*; y *Balance y perspectivas del sector aeroespacial en Querétaro. ¿Industria 4.0 pionera?*, ambas publicadas en el año 2024.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0307-258X>

Google Académico: <https://scholar.google.com.mx/citations?user=xFnQkD4AAAAJ&hl=es>

Research Gate: <https://www.researchgate.net/profile/Rolando-Salinas-Garcia>

### **Solís Hernández, Oliva**

Posdoctora en Estudios de Género por la Universidad de Ciencias Empresariales y Sociales (UCES); Doctora en Administración por la Facultad de Contaduría y Administración (FCA-UAQ); Maestra en Estudios Humanísticos con especialidad en Historia por el Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Monterrey, Campus Querétaro (ITESM); Licenciada y Maestra en Filosofía por la Facultad de Filosofía de la Universidad Autónoma de Querétaro (FFIL-UAQ). Miembro del Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores (SNII), Nivel I. Miembro del Seminario Permanente de Historia de las Mujeres y Género que lidera la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (BUAP); Miembro del Seminario Interinstitucional de Comunicación, así como del Grupo de estudios en Historia de la Educación del Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social (CIESAS) Ciudad de México; Miembro de la Sociedad Mexicana de Historia de la Educación (SOMEHIDE). Sus líneas de investigación giran en torno a la Historia de las mujeres con perspectiva de género, Historia de la educación, Historia de la prensa, Historia de la vida cotidiana e Historia regional de Querétaro con énfasis en los procesos modernizadores, líneas en las cuales ha publicado artículos, capítulos de libro y libros de autoría, así como dictado conferencias a nivel local, nacional e internacional. Como parte de su quehacer académico, además de impartir cursos a nivel licenciatura, maestría y doctorado, acompaña a sus estudiantes como tutora. Ha dirigido tesis tanto de grado como de posgrado. Sus artículos publicados en coautoría más recientes son “Para que la cuña apriete. Castigos y recompensas a menores como parte de las prácticas educativas. Querétaro (1950-1960)”

(2024), y “Los «Ricitos de Oro». Higiene y anti-higiene de menores dentro y fuera de las escuelas mexicanas” (2024).

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3402-4735>

Google

Académico:

[https://scholar.google.es/scholar?hl=es&as\\_sdt=0%2C5&q=oliva+sol%2C3%ADs+hern%2C3%ANDez&btnG=&oq=oliva+solis+h](https://scholar.google.es/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&q=oliva+sol%2C3%ADs+hern%2C3%ANDez&btnG=&oq=oliva+solis+h)

Research Gate: <https://www.researchgate.net/scientific-contributions/Oliva-Solis-Hernandez-2252258380>

### **Urbiola Solís, Alejandra Elizabeth**

Doctora en Estudios Organizacionales por la Universidad Autónoma Metropolitana, unidad Iztapalapa y cuenta con estudios de Postdoctorado en Estudios de Género, por la Universidad de Ciencias Empresariales y Sociales de Argentina. Obtuvo su maestría en la Escuela Nacional de Antropología e Historia (ENAH) en Antropología Social y su Licenciatura en Economía en la Universidad Autónoma metropolitana, unidad Xochimilco. Tiene también una especialidad en Migración Internacional por el Colegio de la Frontera Norte. Actualmente es profesora investigadora en la Universidad Autónoma de Querétaro, pertenece al Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores SNI con nivel II. Tiene adscripción a las redes nacionales: Huika Mexihco, A. C. Red Internacional de Investigadores en Ciencias Sociales y Humanidades; REMINEO, Red Mexicana de Investigadores en Estudios Organizacionales, A. C.; Red HILA, Red Iberoamericana en Ciencias Sociales con Enfoque de Género; AISOC Asociación Iberoamericana de Investigación en Sociología de las Organizaciones y Comunicación.

Las líneas de investigación que trabaja son Subjetividad Organizacional, Cambio cultural, Migración y Género. Recientemente publicó los artículos: “Sicarios y Estigma: el mercado laboral de la violencia estructural y la masculinidad asociada” (2024), y “Una metodología a partir de los sistemas complejos adaptativos para la construcción de redes basada en procesos organizacionales” (2023), participando en ambos como autora por correspondencia y coautora respectivamente.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5782-6215>



# Actualidades del mundo del trabajo en un contexto postpandemia: procesos, normas y colectividades

INFORME DE ORIGINALIDAD

# 11%

ÍNDICE DE SIMILITUD

## FUENTES PRIMARIAS

1	<a href="https://ri-ng.uaq.mx">ri-ng.uaq.mx</a> Internet	5440 palabras — 8%
2	<a href="https://comunicacion-cientifica.com">comunicacion-cientifica.com</a> Internet	236 palabras — < 1%
3	Leonor Adriana Montes Guerrero, Juan Manuel Godínez Flores, Gabriela Calderón Guerrero. "Multilevel direct selling: socio-demographic profile, reasons for entry and personal strategies of affiliated Mexican female workers", Revista Científica Estelí, 2024 Crossref	235 palabras — < 1%
4	<a href="https://pt.scribd.com">pt.scribd.com</a> Internet	183 palabras — < 1%
5	<a href="https://www.ceil-conicet.gov.ar">www.ceil-conicet.gov.ar</a> Internet	174 palabras — < 1%
6	<a href="https://www.revistainclusiones.org">www.revistainclusiones.org</a> Internet	114 palabras — < 1%
7	<a href="https://hdl.handle.net">hdl.handle.net</a> Internet	103 palabras — < 1%
8	<a href="https://repository.icesi.edu.co">repository.icesi.edu.co</a> Internet	85 palabras — < 1%

9	<a href="http://www.injuve.es">www.injuve.es</a> Internet	79 palabras — < 1%
10	<a href="http://www.coursehero.com">www.coursehero.com</a> Internet	56 palabras — < 1%
11	María Azucena Feregrino Basurto. "Construcción social de la ocupación en el trabajo de arte urbano", Tendencias, 2018 Crossref	54 palabras — < 1%
12	<a href="http://es.panjiva.com">es.panjiva.com</a> Internet	46 palabras — < 1%
13	<a href="http://www.defensorianna.gob.ar">www.defensorianna.gob.ar</a> Internet	43 palabras — < 1%
14	<a href="http://www.researchgate.net">www.researchgate.net</a> Internet	35 palabras — < 1%
15	<a href="http://alas2022.opc.uy">alas2022.opc.uy</a> Internet	34 palabras — < 1%
16	<a href="http://tesis.ipn.mx">tesis.ipn.mx</a> Internet	33 palabras — < 1%
17	<a href="http://liminar.cesmeca.mx">liminar.cesmeca.mx</a> Internet	30 palabras — < 1%
18	<a href="http://vsip.info">vsip.info</a> Internet	30 palabras — < 1%
19	<a href="http://elpais.com">elpais.com</a> Internet	29 palabras — < 1%
20	<a href="http://dgsa.uaeh.edu.mx:8080">dgsa.uaeh.edu.mx:8080</a> Internet	

28 palabras — < 1%

21 José Luis Ramirez-Romero, Adriana Erizeira Ruiz-Chávez, Sergio Peña-Medina. "La influencia de las especialidades en el desempeño laboral de los egresados de licenciatura: el caso de una licenciatura en enseñanza del inglés", Education Policy Analysis Archives, 2021  
Crossref

22 [repositorio.xoc.uam.mx](http://repositorio.xoc.uam.mx)  
Internet 23 palabras — < 1%

23 [cidesi.com](http://cidesi.com)  
Internet 22 palabras — < 1%

24 [presidenciaacuna.com](http://presidenciaacuna.com)  
Internet 22 palabras — < 1%

25 [revistas.uaq.mx](http://revistas.uaq.mx)  
Internet 20 palabras — < 1%

26 [www.scielo.org.mx](http://www.scielo.org.mx)  
Internet 20 palabras — < 1%

27 [qdoc.tips](http://qdoc.tips)  
Internet 18 palabras — < 1%

28 "Inter-American Yearbook on Human Rights / Anuario Interamericano de Derechos Humanos, Volume 2 (1986)", Brill, 1988  
Crossref

29 (Carlinda Leite and Miguel Zabalza). "Ensino superior: inovação e qualidade na docência", Repositório Aberto da Universidade do Porto, 2012.  
Publicaciones 17 palabras — < 1%

30	<a href="http://maestrospermexico.com">maestrospermexico.com</a> Internet	17 palabras — < 1%
31	<a href="http://panjiva.com">panjiva.com</a> Internet	17 palabras — < 1%
32	<a href="http://revistas.uexternado.edu.co">revistas.uexternado.edu.co</a> Internet	17 palabras — < 1%
33	Espinal Betanzo, Jose Antonio. "El Sindicato de Trabajadores de la VW: Un Fenix Laboral (2000-2012)", El Colegio de Mexico, 2021 ProQuest	16 palabras — < 1%
34	<a href="http://ljz.mx">ljz.mx</a> Internet	16 palabras — < 1%
35	<a href="http://moam.info">moam.info</a> Internet	16 palabras — < 1%
36	<a href="http://vlex.com.mx">vlex.com.mx</a> Internet	16 palabras — < 1%
37	<a href="http://www.tecnologia-ciencia-educacion.com">www.tecnologia-ciencia-educacion.com</a> Internet	16 palabras — < 1%
38	<a href="http://www.udgvirtual.udg.mx">www.udgvirtual.udg.mx</a> Internet	16 palabras — < 1%

EXCLUIR CITAS

ACTIVADO

EXCLUIR FUENTES

DESACTIVADO

EXCLUIR BIBLIOGRAFÍA

ACTIVADO

EXCLUIR COINCIDENCIAS < 15 PALABRAS