



Casa abierta al tiempo

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA

UNIDAD IZTAPALAPA

DIVISIÓN DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES

POSGRADO EN CIENCIAS ANTROPOLÓGICAS

“La construcción de subculturas laborales de género en la agricultura mexicana. Un estudio comparativo entre agroempresas exportadoras y parcelas familiares de flores”

Ofelia Becerril Quintana

Tesina de Maestría en Ciencias Antropológicas

Director: Dr. Luis Bernardo Reygadas Robles Gil

Asesores: Dra. Mary Goldsmith Conelly

Dra. Cristina Oemichen Bazan

Índice

Pág.

- Introducción.....	3
Objeto de estudio y universo de trabajo.....	5
Planteamiento del problema.....	9
Importancia de la investigación.....	10
Pertinencia como objeto de estudio de la antropología.....	12
1. CULTURA, TRABAJO Y GÉNERO: FACTORES ESTRUCTURADOS Y ESTRUCTURANTES DE LAS SUBCULTURAS DE GÉNERO.....	16
1.1 La cultura impone un orden a la experiencia práctica de los géneros.....	16
1.2 El género como factor estructural y principio estructurante de la cultura....	21
1.3 El género como principio formador de la cultura.....	23
1.4 ¿Cultura o subcultura de género?.....	25
2. DE LOS ESTUDIOS SOBRE CULTURA LABORAL AL ANÁLISIS DE LAS SUBCULTURAS DE GÉNERO.....	29
2.1 La relación entre subcultura de género y cultura laboral.....	29
2.2 El trabajo y el género en la formación de culturas laborales	31
2.3 La organización del trabajo agrícola y la subcultura laboral de género.....	34
3. LA TEORÍA ORGANIZACIONAL Y LA RELACIÓN ENTRE CULTURA, TRABAJO Y GÉNERO.....	36
3.1 Las teorías organizacionales que adoptan una perspectiva de género.....	36
3.2 Culturas organizacionales y subculturas de género.....	37
3.3 Las subculturas laborales de género: una propuesta de abordaje teórico-metodológica.....	41
4. LA ANTROPOLOGÍA DE LA EXPERIENCIA Y EL VÍNCULO ENTRE GÉNERO, TRABAJO Y CULTURA.....	44
4.1 Introducción de la agencia humana.....	44
5. LAS SUBCULTURAS LABORALES DE GÉNERO EN LA FLORICULTURA MEXICANA.....	47
5.1 Género, cultura y trabajo en las unidades familiares campesinas.....	47
5.2 Género, trabajo y cultura en las agroempresas exportadoras.....	51
- Consideraciones finales.....	54
- Anexos.....	56
- Bibliografía.....	57

Introducción

“Entre dos mujeres estamos más a gusto que una mujer y un hombre... por que para ir enraizando... si un día se me ocurre venir de vestido y con un hombre aquí ¡no avanzo!... las mujeres... somos más sensibles de sentimientos, más débiles... obedeces mejor y un hombre... tiene la costumbre de que él impone su ley y él manda... Muchos no aceptan que los mande una mujer... los tienes que hacerse sentir superiores... aceptas lo que ellos deciden al principio... ya agarrándote confianza... poco a poquito... lo que les digas lo hacen...” (Ignacia, 28 años, soltera, supervisora).

“-Hay chavos que andan como señoritas, sin meterse al lodo, con su carretilla y sus mallas, no se quieren ensuciar, aprende a mí, yo tengo mis brazos fuertes, me aguanto hasta 10 mallas en cada mano... -¿así andas mano, como burro? las carretillas para eso se sofisticaron, tú pones tus mallas, porque hay que hacer un trabajo más rápido y mejor... por eso está cambiando el mundo, día con día se está rotando y estamos aprendiendo nuevas cosas...” (Alvaro, 23 años, casado, supervisor).

La trabajadora Ignacia y el trabajador Alvaro de la región de Villa Guerrero en el Estado de México nos delinear así la experiencia de trabajo femenina y masculina vivida en las agroempresas de flores. En esta autodefinición encontramos estrategias distintas basadas en la diferencia sexual. Mientras la supervisora resalta que *se es mujer* por su distancia y en oposición a como son los hombres, en tanto que *se es una trabajadora* sensible, débil y obediente, y que *se está* en mejores condiciones de trabajo entre mujeres; el supervisor enfatiza que *se es hombre* por su distancia y en oposición a como son las mujeres, en cuanto que *se es un trabajador* fuerte y aguantador, y *se está* cotidianamente cuestionando su masculinidad. En ambos discursos se incorpora además otra estrategia: la trabajadora reconoce que como mujer no puede ejercer su autoridad sin hacer sentir superior a los hombres; por su parte, el trabajador manifiesta la contradicción de vivir siguiendo el estereotipo masculino o enfrentando los cambios. Es cierto que hay que dudar de nuestros informantes, pero, aquí, me interesa precisar que esta autopercepción de sí mismos en tanto trabajadores del campo, me lleva a una profunda reflexión acerca de hasta qué punto y de qué manera se están transformando los modelos de mujer y de hombre en el campo mexicano a partir de sus experiencias laborales y de género, y de cómo tales experiencias son vividas e interpretadas por sus protagonistas a raíz de la diversificación ocupacional y el aumento de la participación femenina en el trabajo remunerado. Dicho de otro modo, se ignora cómo las culturas de trabajo

construidas cotidianamente por mujeres y hombres se configuran en un contexto de veloces y profundos cambios socioeconómicos y culturales en el agro mexicano.

Uno de los temas centrales del debate contemporáneo en México sobre la problemática rural es la relativa al rumbo que están siguiendo los cambios en la agricultura. La discusión sobre los procesos de reestructuración productiva y sus efectos en el empleo rural ha sido abordado desde dos líneas teóricas en el terreno de la economía y la sociología para tratar de dar cuenta de la emergencia de un nuevo tipo de agricultura. Por un lado se encuentran quienes como Rubio (1999:261-305) plantean el agotamiento del modelo fordista en el campo y el surgimiento de un nuevo modelo de acumulación "postfordista" como resultado de la "tercera revolución tecnológica", caracterizada por el uso de la biotecnología y de la informática, el cual empieza a conformar nuevas formas de explotación y organización del trabajo. Por otro ubicaría a los autores que como Lara (1999:311-337) sostienen que en realidad se ha dado origen a una nueva agricultura flexible la cual explica las numerosas combinaciones de distintas formas de producción que permiten enfrentar los nuevos requisitos de calidad planteadas hoy por el mercado y que, en el sector de punta, las nuevas modalidades organizativas del trabajo pueden descansar en los viejos sistemas de producción campesinos y artesanales o en la adecuación de las técnicas fordistas.

La corriente de reflexión de la flexibilidad productiva de los mercados de trabajo agrícolas nos permite explicar las múltiples formas de organización flexible del trabajo, de las mujeres en particular, en las agroempresas de flores, no obstante, este punto de vista se queda en el análisis de los requerimientos del sistema productivo y, deja de lado tanto el estudio de la interrelación producción-reproducción (Borderías y Carrasco 1994:75; Kergat 1994:528; Comas 1998:40), como el análisis de la cultura en el ámbito laboral.

Si bien se ha analizado con cierta amplitud el problema de la feminización de la fuerza de trabajo rural que interviene en la producción y el procesamiento de cultivos de exportación como son las frutas, las hortalizas y las flores (Lara 1991, 1995; Marroni 1993; Barron 1993; Massieu 1995; Mingo 1997), poco se sabe

sobre los efectos de la reestructuración productiva en la economía y la organización del trabajo en las unidades familiares campesinas. Aquí, me interesa analizar cómo están vinculados los cambios en la organización del trabajo y en la división sexual del trabajo con las prácticas y representaciones de hombres y mujeres en los dos ámbitos de trabajo, esto para comprender cómo se estructura el proceso cultural de descomposición y recomposición de los sistemas culturales de género -que producen formas concretas de ser, estar, pensar y sentir- en las relaciones tradicionales y modernas de trabajo agrícola.

Un camino distinto para abordar los problemas laborales en la agricultura desde una perspectiva cultural y de género, a través de la experiencia y la subjetividad, es la propuesta de Itzin y Newman. Desde el enfoque de la cultura organizacional, Itzin y Newman (1995:24,28) concentran su atención en las dinámicas de género en el marco del cambio cultural, entendido como una fuente de conflicto, división y consenso. Una de sus principales contribuciones reside en la comprensión de la cultura como un sitio donde los significados son disputados entre los géneros. En este sentido, los significados dominantes de género pueden cambiar como una respuesta a la acción de las mujeres -o de los hombres- al desafiar o transformar la cultura. La perspectiva propuesta cobra interés porque abre la posibilidad de introducir la discusión sobre el análisis de las culturas del trabajo específicas de las mujeres (Bernard 1981, Balbo y Bianchi 1982, Balbo 1984, Borderías 1984 y 1993, Zanuso 1987, Pesce 1988) y de los hombres, situando la subjetividad femenina y masculina como elemento central de la acción y del cambio cultural.

Objeto de estudio y universo de trabajo

El objeto de estudio de la presente investigación son los procesos de construcción de las subculturas de género, principalmente las subculturas surgidas con el desarrollo de la floricultura agroempresarial de exportación comparadas con las subculturas que prevalecen en la floricultura campesina de subsistencia. Propongo un estudio comparativo en ámbitos distintos de trabajo, porque, quizás, se puede demostrar cómo espacios laborales distintos utilizan el género como principio de organización y producen sistemas culturales de género en diferentes

modalidades, además, porque un análisis adecuado de la experiencia de trabajo femenino y masculino rurales requiere que se lleve la atención hacia diferentes situaciones concretas de los dos procesos de modernización imbricados: la economía familiar y la mercantil.

Esta óptica me permite en primer lugar, comprender que el género¹ se sitúa en el centro mismo de la comprensión de la relación entre la cultura y el trabajo. En segundo lugar, plantear que, debido a que la polémica sobre cultura laboral en México ha hecho referencia básicamente a la cultura obrera y al sector urbano, es necesario abrir una nueva línea de investigación orientada al análisis de la cultura del trabajo agrícola. Finalmente, considerar que tanto las unidades familiares campesinas como las agroempresas utilizan la cultura y el género como herramientas para poner en marcha políticas culturales de género que modifican los conceptos del ser mujer y ser hombre, pero que, al mismo tiempo, los actores sociales reinterpretan y reformulan tales conceptos a partir de su interacción social.

Entre los años sesenta y setenta, el proceso de modernización bajo la llamada "Revolución Verde" generó dos polos en la agricultura mexicana: el empresarial capitalista comercial y el campesino familiar de subsistencia. La crisis de la agricultura campesina coincidió con la expansión de la agricultura comercial capitalista orientada hacia el mercado de exportación, con la adopción de nuevos cultivos y nuevas técnicas de producción (Appendini y Almeida 1982; Appendini et. al., 1983; Maserá, 1990; Hewitt 1984,1992). Actualmente, ante los dos procesos de modernización imbricados: la proletarianización parcial o la incorporación al

¹ Voy a entender al género como la construcción social, cultural e histórica basada en la interpretación de las diferencias biológicas entre los hombres y las mujeres (Lamas 1986:178). El género es una forma primaria de relaciones significantes de poder, comprende además, la construcción de la identidad genérica y su relación con la organización social y las representaciones culturales (Scott 1990:44). Es también una red de creencias e ideologías, actitudes, sentimientos, valores de personalidad, subjetividades y prácticas que diferencian a los hombres y a las mujeres a través de un proceso de construcción social. El resultado y el medio de este proceso es el acceso asimétrico y estructurado a los recursos económicos, simbólicos y coercitivos que genera la dominación masculina y la subordinación femenina expresadas en las relaciones de género. Es histórica, tanto a nivel social como individual, tiene lugar a nivel consciente (agencia) e inconsciente (subjetividades), y simultáneamente con la conformación de otras relaciones de explotación o dominación: clase social, raza, etnia. Se instrumenta en una serie de esferas a nivel macro, "mezzo" y microsociales, a través de distintas intervenciones y mecanismos del Estado, sus organismos y leyes, los medios de comunicación, las relaciones interpersonales, en el barrio, la fábrica, la iglesia, la escuela, la familia, e involucra la jerarquización de rasgos y características de modo que aquellas asociadas con los hombres generalmente reciben una evaluación superior (Roldán 1992:91).

mercado mundial de la economía campesina, las familias y grupos domésticos campesinos se han enfrentado con nuevos modelos de orientación social y nuevas instituciones económicas y socio-políticas que han exigido reorientar sus patrones productivos, sus objetivos, su organización, sus patrones culturales (Lazos 1993:1) y sus sistemas de género. El nuevo período en la historia del campo se caracteriza por una crisis de larga duración, que ha conducido a una gran concentración de capital, a una fuerte reestructuración productiva del sector (C. de Grammont 1999a:3), a una diversidad de alteraciones de la vida cotidiana, sociabilidad, subjetividad e identidades de quienes habitan esos territorios (González 1994:225-257; Salas 1996; Valdés 1997, Arteaga 1999), y a un encuentro entre distintas culturas del trabajo femeninas y masculinas.

Poco se sabe sobre las condiciones de existencia y la subjetividad de las trabajadoras y los trabajadores agrícolas de flores en México, menos aún se conocen los procesos de construcción de las subculturas laborales de género en el medio rural, en particular en la floricultura. Esto sucede a pesar de que desde 1980, el desarrollo de la floricultura comercial en el centro del país ha implicado una reorganización del trabajo y de la vida tanto en las unidades de producción campesinas como en las agroempresas.

Es cierto que la floricultura como actividad empresarial recientemente ha cobrado importancia en términos del valor de sus exportaciones y de la generación de empleos -particularmente femeninos- y que apunta a convertirse en una de las ramas productivas de la agricultura mexicana más dinámicas (Lara 1999:287), pero también es cierto que las agroempresas exportadoras descansan y cuentan con el trabajo familiar de los productores de pequeña escala.

En la actualidad coexisten la floricultura familiar campesina y la floricultura empresarial de exportación², la primera representada por pequeños y medianos

² En México, para 1998, se destinaron aproximadamente 18,090 hectáreas a la floricultura, con un valor de la producción (nivel productor) de 1'892 millones de pesos; de esta superficie el 77% se ocupa en flor, el 15% en follaje y el 8% en plantas de maceta (SAGAR 1998, SEDAGRO 1999). Los principales estados por la superficie sembrada son: Puebla (20%), Michoacán (19%), Sinaloa (19%), Estado de México (14%), Morelos (6%), Tamaulipas (5%) y Querétaro (4%). Pero, por el valor de la producción están: estado de México (76%), Puebla (7%), Morelos (5%), Michoacán (3%) y Sinaloa (3%) (SAGAR 1998).

productores³, y la segunda por medianas y grandes empresas.⁴ Si bien ambos sectores se encuentran afectados desde 1989 por una severa crisis (Lara y Becerril 1995), ésta crisis ha conducido a una enorme concentración de capital en manos de las grandes agroempresas exportadoras⁵ y a un mayor empobrecimiento de las familias y los grupos domésticos campesinos. De modo que conviven unidades de producción modestas con reducida tecnología y limitada productividad del trabajo que producen para el mercado nacional, junto a empresas altamente tecnificadas con alta productividad del trabajo que producen fundamentalmente para el mercado de exportación.⁶

Frente a este panorama, considero pertinente proponer un estudio de caso que se centre en el análisis de los procesos de construcción de las subculturas de género tanto en las grandes agroempresas exportadoras como en las unidades familiares campesinas. Con este propósito, sugiero observar la situación de las

³ De la producción total de nuestro país el 94% (17 035 hectáreas) se cultiva a cielo abierto por pequeños y medianos productores (SAGAR 1998). Para 1989 se calculaba que existían aproximadamente 25 mil pequeños productores campesinos (Camacho et.al. 1989:4). En el Estado de México, 5,530 floricultores ocupan una superficie de 2 605 hectáreas (SAGAR 1999). Estos datos varían de un ciclo a otro, según las posibilidades financieras de los productores y las estrategias de sobrevivencia de las familias campesinas, por lo que existe un serio problema de registro estadístico para saber con precisión la magnitud de esta actividad (Lara 1998:219-220).

⁴ En 1992 se estimaba que habían entre 100 y 150 productores de exportación que ocupaban 600 hectáreas de invernadero (Floricultura Intensiva 1992:25; FIRA 1993). Seis años después, ésta superficie se incrementó hasta 1 055 hectáreas (SAGAR 1998). Es en Villa Guerrero, donde se localiza el 70% de la floricultura de exportación (Floricultura Intensiva 1991:9,1992:25), y se ubican la mayor parte de las agroempresas exportadoras de flor: 27 de 54 a nivel estatal y de 81 empresas en el país (Camacho, et. al. 1989:29-32). En fechas recientes, las empresas ya constituyen desde sociedades pequeñas hasta grandes corporaciones produciendo flores en una superficie desde 0.5 y hasta 110 hectáreas (Becerril 1999:55).

⁵ La producción de flores de exportación requiere de elevadas cantidades de capital para construcciones e instalaciones de invernaderos, material vegetativo, plantas, maquinaria, equipo de campo, transporte, oficina y cómputo, fumigantes, fertilizantes y mano de obra. En 1990 se calculaba una inversión aproximada de 1,500 millones de pesos por hectárea (Becerril 1992:66). Nueve años después se calcula en \$2,600 los costos de producción por hectárea (SEDAGRO 1999). Yolanda Massieu (1995:220) pone de ejemplo el caso de Cosmoflor, en el cual se calculaba que para producir 53.1 millones de tallos anualmente, se necesitaba una inversión total de 23,521 millones de dólares (MDD), de los cuales 20.1 MDD (86%) serían inversión fija, 3.4 MDD (14%) inversión diferida y, tan solo, 100 mil dólares se destinarían al capital de trabajo inicial.

⁶ Camacho et. al. (1989:26-28) clasifican en cuatro grupos a los floricultores: 1) los pequeños productores que producen en condiciones de intemperie y que tienen menos de 0.5 hectáreas; 2) los pequeños productores que producen bajo invernadero y que cuentan con menos de una hectárea; 3) los medianos productores de intemperie que cultivan entre una y 2 hectáreas; y 4) las empresas con más de 5 hectáreas de invernadero o a intemperie. Para la Asociación de Floricultores de Villa Guerrero (ASFLOREVI) los pequeños productores son los que tienen hasta 4 hectáreas. Pero, en este trabajo, considero como unidades de producción familiar a aquellas que cultivan flores a cielo abierto, en túnel o en invernadero en parcelas de entre 0.25 y 2 hectáreas.

unidades de producción de Villa Guerrero en el Estado de México, porque es la zona más importante de floricultura en el país.⁷

Planteamiento del problema

Esta investigación surgió de mi preocupación inicial por entender, por un lado, el impacto que los nuevos procesos de trabajo florícolas han tenido en el trabajo femenino, y por otro, la manera en que las trabajadoras inciden en dichos procesos laborales a través de diversos contenidos culturales, y al hacerlo, ellas producen, reproducen, transforman y resignifican los procesos, los espacios, las relaciones y las estructuras laborales en los que participan cotidianamente.⁸

De los resultados de una investigación anterior (Becerril 1999), se derivan dos problemas que parecen particularmente importantes. Hay un problema relacionado con la diversidad en las experiencias de trabajo y de vida femeninas. Si bien las trabajadoras de las agroempresas comparten algunos elementos de su experiencia subjetiva y social, sus representaciones cambian según su posición en el proceso de trabajo, su experiencia formativa en el puesto, sus cursos de vida y su experiencia de género. Esta situación me conduce, de entrada, a una profunda reflexión acerca de dos problemas: la cultura del trabajo y la cultura de género.

Un último problema surge del hecho de que, también, existe una diversidad en las experiencias de trabajo y de vida femeninas y masculinas. Es cierto que tanto las trabajadoras como los trabajadores crean y negocian una cultura laboral en torno al cultivo de flores que les permite incorporar su propia experiencia y sus formas de expresión a los procesos de trabajo, lo que no comparten es el significado de su trabajo. Cada grupo genérico ha construido un modo de representar su trabajo, así como una forma de interpretar, organizar, ejecutar y

⁷ Véase mapa del municipio de Villa Guerrero en los anexos.

⁸ En las empresas, las trabajadoras desempeñan las tareas de enraíce, corte y manejo, encajonado, corte de tallos, empapelado y supervisión del proceso de empaque. Mientras los trabajadores ejecutan las tareas de preplantación, mantenimiento del suelo, riego, fumigación, mantenimiento del invernadero, recepción y pasador de flor, embalaje, supervisión del proceso de invernadero y del embalaje. Los puestos mixtos son plantación, calibración, armado de cajas y captura de paquetes. En cambio, en las unidades familiares campesinas no hay puestos de trabajo, pero sí hay una división sexual y generacional del trabajo familiar, formas flexibles de trabajo (variabilidad en los horarios de trabajo, empleos temporales, pagos a destajo, por tarea y por medio tiempo), múltiples ocupaciones remuneradas y no remuneradas, y una "pluralidad de subprocesos" en el uso intensivo de la mano de obra familiar y extra-familiar.

significar el proceso laboral, y una manera de entender las relaciones laborales. Este hecho me pone frente a nuevas interrogantes: ¿existe un sistema cultural para cada género? ¿cómo se construye una cultura laboral cargada de valores femeninos y masculinos? ¿cómo caracterizan su experiencia laboral desde el género y la cultura? y ¿cómo van redefiniendo su ser mujer o su ser hombre en los distintos ámbitos laborales? En resumen: ¿porqué, cómo, en qué circunstancias, bajo cuáles condiciones y con qué consecuencias son constituidas las prácticas y representaciones de mujeres y hombres en base a una gran diversidad de experiencias laborales y de género?

El planteamiento inicial de la investigación se ha perfilado en torno al problema de los procesos de construcción de las subculturas laborales de género, el cual está relacionado con la manera en la que se estructura el proceso cultural de configuración y reconfiguración de las formas concretas de ser, estar, pensar y sentir en tanto hombres o mujeres, trabajadores o trabajadoras, campesinos o campesinas en contextos específicos, tradicionales y modernos de trabajo agrícola.

Importancia de la investigación

La principal preocupación por el tema de las subculturas laborales de género, se sustenta en mi afán por elaborar un análisis que aborde tanto los factores estructurales como los aspectos subjetivos del trabajo. Parto de la consideración de que las estructuras laborales cambian la tradición familiar, las prácticas, los valores y las representaciones de los actores sociales, pero, también la experiencia vivida por los agentes modifica la estructura y las relaciones laborales, ambos aspectos son importantes para comprender los cambios tan profundos que recientemente se están generando en el campo mexicano.

Uno de los grupos menos estudiados es el de los trabajadores y las trabajadoras agrícolas de flores, a pesar de que: 1) la investigación en floricultura ha tenido un importante impulso en las instituciones de educación superior (Flores y Alcalde 1994:93). 2) La floricultura es una rama de la producción agrícola que recientemente se ha dinamizado en el contexto de la creciente liberalización comercial hacia el exterior, particularmente con el TLC. 3) Las agroempresas

exportadoras, desde 1981, han revolucionado su proceso productivo y el uso de la fuerza de trabajo con la aplicación de la biotecnología (Massieu 1995:215,224). 4) Las unidades familiares campesinas han desarrollado, desde hace más de cincuenta años, la floricultura comercial y, recientemente, han diversificado la producción con el cultivo de nuevas especies y nuevas técnicas de producción. 5) las trabajadoras y los trabajadores se enfrentan cotidianamente a las implicaciones del uso de biotecnología y agroquímicos en el cultivo, a nuevas formas de organización del trabajo y a cambios en las relaciones de género. Indudablemente, los nuevos y viejos sistemas de producción de flores han creado una nueva dimensión sociocultural, que es necesario comprenderla en sí misma.

Aquí, me propongo abordar una problemática importante en el debate actual sobre el empleo rural relativa a los efectos de los cambios productivos en la experiencia social y subjetiva del trabajo femenino y masculino. Mi propósito es contribuir a mejorar la comprensión de la transformación del agro mexicano, así como a hacer visibles las formas en que opera la cultura de trabajo agrícola y de cómo contribuye a mantener las desigualdades entre mujeres y hombres. Por último, me interesa entender la problemática de las relaciones de género en el contexto del cambio cultural para avanzar en la búsqueda de posibilidades que mejoren los niveles de vida de las familias y grupos domésticos campesinos, que modifiquen la situación de exclusión, subordinación y discriminación de las mujeres, y que permitan pensar en formas alternativas de organización social.

Una breve revisión de la literatura dedicada al tema de género, trabajo y cultura, es suficiente para constatar que los estudios que analizan las "relaciones objetivas" en este campo, hacen hincapié en el mercado y las condiciones de trabajo desde formulaciones teóricas bien cimentadas. Sin embargo, esto no sucede en los análisis sobre las implicaciones subjetivas en el trabajo, en donde se encuentran investigaciones con diversas ideas sobre el significado de la cultura.

En México son pocos los estudios que tratan el tema específico de la cultura del trabajo, más pocas aún son las investigaciones que se preocupan por introducir la dimensión de género en ésta discusión (Jelin y Feijóo 1980, Cooper

1986, Cross 1991, Wainerman 1992, Gullickson 1993, Puertas 1993, Castillo 1995, Rodríguez 1995, Scarparo 1996, Ravelo 1998, Guadarrama 1999, entre otros). Estos análisis han privilegiado el proceso productivo urbano-industrial, desdeñando así el proceso productivo agrícola. De modo que no hay una obra que analice la emergencia y la continuidad de las subculturas laborales de género en el medio rural.

Mi propuesta de investigación, se inserta en la polémica de las culturas del trabajo y adopta una perspectiva cultural y de género para tratar de mostrar y explicar la existencia de subculturas laborales de género en la floricultura del centro del país. Lo que me interesa discutir teóricamente es cómo están vinculados los cambios en la organización del trabajo y en la división sexual del trabajo con las prácticas y representaciones de hombres y mujeres, para comprender cómo se estructura el proceso cultural de configuración y reconfiguración de los sistemas culturales de género -que producen formas concretas de ser, estar, pensar y sentir- en distintos mundos laborales agrícolas.

Esta investigación plantea un estudio de largo plazo, en el que analizo cómo se van conformando los nuevos actores sociales en la agricultura mexicana, para llegar a explicar cómo, en qué circunstancias y en qué condiciones las campesinas y los campesinos producen, reproducen y transforman su cultura de trabajo desde su pertenencia a un género.

Pertinencia como objeto de estudio de la antropología

El análisis de las subculturas laborales de género es pertinente como objeto de estudio de la antropología por varias razones: primero, porque la antropología se ha caracterizado, entre otras cosas, por centrar su interés en la diversidad cultural a través del tiempo y el espacio. A mí, me interesa indagar la expresión de la diversidad cultural entre los géneros, específicamente en las culturas del trabajo de la agricultura mexicana. El objetivo sería colocar la diversidad y la contradicción en el centro mismo de las prácticas sociales de sexo y las representaciones ideológicas (Kergoat 1994:528-530).

Segundo, porque muchas investigaciones antropológicas han buscado, desde los años treinta y cuarenta, dilucidar el por qué de las desigualdades entre

los sexos, los orígenes de tales desigualdades y las formas que asumen en distintas sociedades. Mi análisis se ocupará, precisamente, de explorar las formas en que se construyen y operan las diferencias, las asimetrías y las jerarquías entre los géneros dentro de las culturas laborales: la agroempresarial exportadora y la campesina familiar. Con la idea de reflexionar sobre el valor del trabajo femenino, el análisis de la experiencia y la subjetividad (Borderías y Carrasco 1994:77) de mujeres y hombres.

Tercero, porque las relaciones de género son una dimensión fundamental de las relaciones sociales, constituyen, por lo tanto, un objeto de estudio válido e indispensable (González 1993:18) en el análisis de la relación entre la cultura, el trabajo y el género. Aquí, voy a explorar las transformaciones culturales y la participación laboral de mujeres y hombres, desde una perspectiva que permita el análisis de la interrelación entre las constricciones ideológicas, los valores, las creencias, y las estructuras económicas para comprender los procesos de cambio cultural en las relaciones de género.

Por último, porque en la antropología se ha dado un movimiento teórico, al cual yo me adscribo, cuya premisa es la incorporación de la agencia humana, en la comprensión y construcción de toda vida social.⁹ Este movimiento se opone a aquellas teorías sociales que conciben al sistema social como uno que se autoproduce, se autoregula o se autocontrola y que, por lo tanto no demanda la presencia del sujeto activo ni de otros procesos sociales que aquellos que permitan su propia reproducción (Díaz 1997:5-6). Lo que yo quiero es colocar en el centro del análisis la puesta en circulación de la vivencia -en términos de Rodrigo Díaz- de género al interior de las culturas laborales; recurriendo para ello, a la trama conceptual de práctica, acción, proceso, situación, interacción, símbolo, significación, experiencia y representación para comprender la vida social.

⁹ El cual estuvo compuesto entre otros por los estudios fenomenológicos de la vida social (Shütz y Luckman, 1973; Garfinkel, 1967; Berger y Luckman, 1968; Goffman, s/f), por la sociolingüística interpretativa (Gumperz, 1982), por las etnografías del habla (Hymes, 1962), por la teoría de la estructuración de Giddens (1984), por los diversos textos arqueológicos y genealógicos de Foucault (1970 y 1976), por la teoría de la práctica de Bourdieu (1988), por la antropología hermenéutica de Geertz (1987) y por la antropología de la experiencia de Turner (1985, y 1987) (Díaz 1997:6).

Así, la pregunta que guiará mi investigación será: ¿cómo se constituyen las prácticas y representaciones de los actores sociales del campo a partir de sus experiencias laborales y de género, y cómo tales experiencias son vividas e interpretadas por sus protagonistas: mujeres y hombres?

Para dar respuesta a esta interrogante, me he propuesto cuatro objetivos. Primero, examinar los procesos de construcción de las subculturas de género en las agroempresas exportadoras y en las unidades familiares campesinas que producen flores. Segundo, identificar las divergencias y contradicciones de las prácticas y representaciones sociales entre los géneros, en ambos ámbitos de trabajo. Tercero, explorar las formas en que las trabajadoras y los trabajadores experimentan y caracterizan su cultura de trabajo. Por último, analizar el impacto de las culturas de trabajo agrícolas en las relaciones de género que se establecen entre familia y producción asalariada.

En este primer capítulo teórico voy a tratar de analizar cómo se articulan la cultura, el género y el trabajo. Esta articulación es, a mi entender, fundamental para introducirme en la discusión sobre la subcultura laboral de género. El planteamiento que voy a desarrollar estará basado en cuatro niveles. En el primero, voy a argumentar la necesidad de hacer un análisis a partir de seis procesos distintos: *uno que va de la cultura hacia el trabajo*, es decir, la influencia de la acción simbólica sobre el proceso productivo; un segundo *proceso que va del trabajo hacia la cultura*, o sea el papel del trabajo en la formación de la cultura; un tercer *proceso que va del género hacia la cultura*, es decir, la manera en que la estructura genérica transforma la cultura; un cuarto *proceso que va de la cultura hacia el género*, o sea el modo en que la reelaboración simbólica de las estructuras materiales influye en la construcción del género; un quinto *proceso que va del trabajo hacia el género*, es decir la influencia de la estructura y las relaciones laborales sobre la estructura y las relaciones de género; por último, un sexto *proceso que va del género hacia el trabajo*, o sea el papel de la estructura genérica en el proceso productivo. En síntesis, se podría decir que los procesos interrelacionados entre cultura, género y trabajo son factores estructurales y



estructurantes de las subculturas laborales de género, los cuales conforman una matriz cultural.

El segundo nivel se deriva del primero en el sentido de que una vez que tenemos claro que hay una estrecha correlación entre trabajo, género y cultura, puedo centrarme en el problema del cómo explicar la construcción de subculturas de género, para ello voy a recurrir a los aportes de la teoría organizacional, al debate sobre la cultura laboral, y a los estudios que se han preocupado por introducir la perspectiva de género en dichas investigaciones. Aquí también presento una propuesta teórico-metodológica para el análisis de los procesos de construcción de las subculturas de género en las culturas de trabajo agrícolas.

En un tercer nivel, voy a argumentar que las subculturas laborales de género se conforman como espacios constituidos por prácticas y representaciones de individuos concretos en base a la cultura de trabajo, los sistemas culturales de género, las identidades laborales, las identidades de género y las experiencias de género que mujeres y hombres adquieren, interpretan y experimentan por sí mismos/as a partir de la interpenetración de los diferentes niveles de su experiencia, desde la individual hasta la colectiva y desde los niveles culturales e ideológicos hasta las formas concretas de su participación en la producción y la reproducción. Las subculturas de género se materializan en actos por medio de la interacción recíproca entre los actores en el ámbito laboral. Mi conceptualización sugiere subculturas de trabajo, femeninas y masculinas, pensadas como un conjunto de procesos cambiantes, dinámicos y fragmentados; las cuales expresan sistemas culturales de género tan diversos y contradictorios que me llevan a creer que mujeres y hombres rompen cotidianamente las fronteras socialmente impuestas de su construcción social de género, para entrar y salir de un género al otro.

En un cuarto nivel, voy a discutir, primero, cómo las nuevas y viejas formas de organización del trabajo agrícola y la división sexual del trabajo están mediadas por el género y la cultura, para abordar después la manera en que tales cambios están vinculados con las prácticas y representaciones de hombres y mujeres, y luego tratar de comprender cómo se estructura el proceso cultural de

descomposición y recomposición de los sistemas culturales de género en las agroempresas exportadoras y en las unidades familiares campesinas.

Finalmente, incorporo algunas consideraciones finales relacionadas con las nuevas y viejas formas de organización del trabajo en las unidades familiares campesinas. Estas nuevas modalidades organizativas son la base de la construcción de las subculturas laborales de género en la floricultura familiar campesina.

1. Cultura, trabajo y género: factores estructurados y estructurantes de las subculturas laborales de género

1.1 La cultura impone un orden a la experiencia práctica de los géneros

En la teoría antropológica como asevera Sahlins (1976) existen dos grandes modelos teóricos. El primero establece el orden cultural como la acción del hombre en tanto que es utilitaria; el segundo concibe la acción humana como un proyecto cultural y simbólico que impone un orden a la experiencia práctica. En el primer modelo, la cultura es entendida como la lógica objetiva de la razón práctica y es explicada por lo instrumental. En el segundo modelo, la cultura es concebida como la lógica significativa del sistema conceptual y es explicada por lo simbólico. Creo que el planteamiento -sugerido por Roland Barthes, Marshall Sahlins y Edward Bruner, entre otros- de que la cultura¹⁰ es simbólica en todos los campos, es compatible por completo con mi perspectiva teórica por dos razones. Primera, desecha el determinismo económico de la mayoría de los análisis sobre el trabajo femenino. Segunda, ayuda a entender la articulación entre lo económico y lo simbólico de las culturas de trabajo.

Esta discusión cobra sentido sobre todo cuando se trata de entender la acción humana como un proyecto cultural y simbólico que impone un orden a la experiencia práctica entre los géneros. Algunos antropólogos americanos entienden la cultura como lo "supraorgánico" (en Kroeber), como "sistema de

¹⁰ Voy a entender por cultura a: "La producción de fenómenos que contribuyen, mediante la representación o reelaboración simbólica de las estructuras materiales, a comprender, reproducir o transformar el sistema social, es decir, todas las prácticas e instituciones dedicadas a la administración, renovación y reestructuración del sentido" (García Canclini 1982:41).

signos” o como “estructura de significados (Geertz). En sus análisis se privilegia la dimensión simbólica o ideológica del comportamiento humano sobre sus componentes materiales y sociales, se tiende a separar conceptualmente la cultura de las relaciones sociales, y se concibe la cultura como algo único y como totalidad, como forma de vida y como código de conducta (Comas 1998:30,36-37). Esta visión puede ser útil para comprender la existencia de subculturas específicas de género dentro de una cultura (de clase, raza, edad, laboral) más general. De manera que la atención estaría centrada en las dimensiones simbólicas o ideológicas del comportamiento de las mujeres y los hombres pasando a un segundo plano sus aspectos materiales y sociales. Las subculturas de género se podrían entender como formaciones culturales que constituyen modos de vida y códigos de conducta específicos para hombres y para mujeres. Pero, el problema es que las subculturas de género se verían como separadas de las relaciones sociales, en particular de las relaciones sociales de género.

En contrapartida, para algunos antropólogos británicos y etnólogos franceses, la cultura se entiende como la expresión de las formas de poder, pues consideran que ésta sólo puede entenderse en su relación con los procesos económicos, políticos y sociales de carácter más amplio. Esta perspectiva, no niega lo específico de cada cultura, pero sí se opone a entender las culturas como entidades delimitables o totalidades independientes. La cultura, por consiguiente, sintetiza los rasgos que comparte un grupo y lo hace diferir de otros. Además, se entiende que los símbolos y significados son indisociables de los componentes materiales y de las relaciones sociales (Comas 1998:30,36-37). Esta noción de cultura, nos permite entender las subculturas de género no solo como el contenido de las relaciones sociales sino como expresión de las formas de poder entre los géneros. Desde ésta óptica podemos tener un concepto relacional de la subcultura de género respecto a lo material y lo biológico. También es posible observar que los procesos de construcción de las subculturas de género están relacionados con otros procesos sociales, políticos y económicos más amplios y complejos. Del mismo modo, se puede hablar de la existencia de subculturas femeninas y subculturas masculinas como entidades dependientes entre sí. Es así como, la

subcultura femenina puede verse como la síntesis de las características específicas que comparten las mujeres y que se oponen a las de los hombres. En tanto que, la subcultura masculina puede entenderse como los rasgos singulares que comparten los hombres y que se contraponen a los de las mujeres. Por lo tanto, la subjetividad de los géneros sería inseparable de los factores estructurales: materiales y relaciones sociales.

En esta investigación, propongo un camino intermedio para entender las subculturas de género como formaciones culturales que constituyen modos de vida y códigos de conducta específicos para hombres y para mujeres, pero, al mismo tiempo, como el contenido de las relaciones sociales de género y la expresión de las formas de poder entre los géneros. Si, además, partimos del análisis de la acción del sujeto y comprendemos el carácter relacional de éstas variables, que generan significados y condiciones materiales de existencia, es preciso situarlos en el ordenamiento de prácticas sociales de sujetos concretos (campesinas y campesinos, jornaleras y jornaleros, obreras y obreros de la agroindustria) en permanente interacción, la cual se desarrolla en contextos sociales específicos.

Si retomo ahora mi interés inicial sobre el análisis del cómo se constituyen las prácticas y representaciones de los actores sociales a partir de sus experiencias laborales y de género, me encuentro con el problema del cómo se constituye lo social. La complejidad del proceso de constitución de lo social (su permanencia y cambio) requiere de la articulación de diversos ámbitos analíticos - estructuras, instituciones, vida cotidiana, prácticas sociales- y de una mayor elaboración de la problemática de las mediaciones entre estructura e individuo (de Oliveira y Salles 1999:s/p). Una propuesta intermedia en la explicación simultáneamente económica y simbólica de los procesos sociales es la de Bourdieu (1988, 1989, 1991).

Para Bourdieu, los conceptos de habitus y de campo cumplen una función mediadora entre lo social y lo individual. El concepto de campo alude a un conjunto de relaciones históricas objetivas entre posiciones ancladas en ciertas formas de poder -de capital económico, cultural, social o simbólico- (Bourdieu

1988;29; Wacquant 1995:23), como redes de relaciones entre posiciones objetivas (De la Garza 2000:11). Lo que constituye un campo es la existencia de un capital común y la lucha por su apropiación (G. Canclini 1990:17). Esta noción permite entender que la posición de hombres y mujeres en una cultura -en el espacio social en términos de Bourdieu- puede ser definida por la posición que ellos o ellas ocupan en los diferentes campos, es decir en la distribución y lucha por el poder. El concepto de campo también puede ser útil para entender la subcultura de género como un campo específico, como un espacio de conflictos, disputas y competición, un campo de batalla en el que los contendientes, hombres y mujeres, rivalizan cotidianamente por establecer lo que es legítimo, por imponer su visión y sentido del mundo social y su posición en ese mundo, es decir, su identidad social.

El concepto de habitus hace referencia a un conjunto de relaciones históricas incorporadas en los cuerpos individuales bajo la forma de esquemas mentales y corporales de percepción, apreciación y acción. El habitus es un mecanismo estructurante que opera desde adentro de los agentes (Wacquant 1995:23,25). Es una matriz generadora de prácticas y es el principio generador de las estrategias que permiten a los agentes enfrentar diversas situaciones (Bourdieu 1989:29). Puede entenderse como estructuras mentales y cognitivas para manejar el mundo social (De la Garza 2000:11). Este concepto ayuda a entender el proceso por el cual lo social se interioriza, reproduce y reelabora en los individuos (G. Canclini 1990:34,45). Las condiciones de existencia diferentes producen habitus distintos y las prácticas engendradas por dichos habitus refuerzan las desigualdades dadas por las condiciones de existencia previas (Bourdieu 1979). El poder de lograr imponer legítimamente significaciones y disimular las relaciones de fuerza existentes, se constituye en una violencia simbólica (Bourdieu y Passeron 1981). La noción de habitus puede ser útil para poner al descubierto las relaciones de fuerza entre los géneros que están ocultas por las relaciones simbólicas. Moraes (1993) en su investigación sobre las trabajadoras rurales de la caña de azúcar en São Paulo, Brasil, retoma a Bourdieu para analizar las relaciones de dominación a través de la violencia simbólica y muestra cómo bajo la apariencia de prestigio, calificación y privilegios con los que

cuentan estas trabajadoras, existe una realidad escondida, de violencia dulce e invisible.

Como lo indica Bourdieu (1991:118,122-123), todo orden social saca partido sistemáticamente de la disposición del cuerpo y del lenguaje para funcionar como depósito de pensamientos diferidos. Las oposiciones fundamentales del orden social, como la oposición entre lo femenino y lo masculino, están siempre sobredeterminadas sexualmente. El habitus perpetua la estructura objetiva de la dominación masculina por el efecto de coherencia sistémica. La perspectiva de Bourdieu da pauta para comprender que la cultura ha generado, como principios fundamentales del orden social, un sistema clasificatorio de los géneros y un lenguaje corporal y verbal de la dominación y la sumisión sexual y social. Dichos principios clasificatorios, a través de los cuales el cuerpo es aprehendido y apreciado, están fundados en la división social y sexual del trabajo. Bourdieu también ayuda a ver como lo masculino se impone y delimita los significados de lo masculino y lo femenino, pero es una visión que condena a mujeres y hombres a ser víctimas de su destino.

La oposición entre los géneros está inmersa en una estructura arbitraria de oposiciones homólogas. El habitus perpetua la estructura objetiva de la dominación masculina (Bourdieu 1990:4-28). Dicha oposición es afirmada en las prácticas o en los discursos y se refleja en lo que Bourdieu (1991:119,120,131) llama la *hexis* corporal, la cual se realiza en la manera de llevar el cuerpo, de comportarse, de hablar, de caminar, de comer, de sentir y de pensar. No obstante, lo que Bourdieu no dice es que esta *hexis* corporal se interpreta positivamente para los hombres y negativamente para las mujeres. Él mismo, da por hecho la creencia y la eficacia simbólica de esta clasificación genérica: los valores femeninos se asocian con “pudor, discreción, reserva; orientar el cuerpo hacia abajo, hacia la tierra, hacia el interior, hacia la casa”. En tanto que, los valores masculinos se asocian con “movimiento; orientar el cuerpo hacia lo alto, hacia afuera, hacia los otros hombres”. Pero ¿hasta qué punto los usos femenino y masculino del propio cuerpo son moldeados e impuestos por la cultura y hasta dónde hay resistencia individual y colectiva a la clasificación genérica dominante?



Es precisamente el problema de la resistencia y la transformación lo que no explica Bourdieu en su concepción reproductivista del consenso. Autoras como Kergoat (1994:530) sugieren forjar nuevos instrumentos teóricos aplicables tanto a los hombres como a las mujeres -por ejemplo, el de prácticas sociales, relaciones de clases y de sexos, aprendizaje colectivo, trabajador colectivo, interrelación entre familia y mercado de trabajo-; situar en el centro del análisis las contradicciones, las discordancias observadas en los discursos, entre discursos y entre los comportamientos y los discursos; articulando el concepto de clases sociales con las categorías sociosexuales (Borderías y Carrasco 1994:87).

Si bien es necesario recuperar el planteamiento de Bourdieu, en el sentido de que el niño construye su identidad sexual, al mismo tiempo que su representación de la división del trabajo entre los sexos, a partir de indicios biológicos y sociales (1991:133), es necesario tener claro sus limitaciones, debido a que su óptica analítica de la dominación masculina no va más allá del análisis de la reproducción de su estructura a través del habitus.

Lo cultural, para Bourdieu, es un elemento central, por eso, coloca en el centro de su análisis el poder y lo simbólico. La cultura se torna un instrumento de intervención sobre el mundo, así como un dispositivo de poder (Giménez 1986:32). De manera que, la cultura no solo ha construido los géneros sino ha impuesto un orden a la experiencia práctica de los géneros. Se trata de un orden social en donde la producción de significados y conocimientos es diferenciada según edad, sexo o rango, como consecuencia de la diferente distribución del poder en un ámbito dado (Nivón y Rosas:1991:48).

1.2 El género como factor estructural y principio estructurante de la cultura

En los últimos treinta y cinco años se ha dado un auténtico florecimiento de la literatura internacional que, desde muchas y muy diversas tendencias teóricas, han convergido para producir una comprensión más compleja del género como fenómeno cultural. Hoy entendemos que los límites sociales establecidos por modelos basados en el género no solo varían histórica y culturalmente sino que funcionan como componentes fundamentales de todo sistema social. El hecho de vivir en un mundo compartido por dos sexos puede interpretarse en una variedad

infinita de formas; estas interpretaciones y los modelos que crean operan tanto a nivel social como individual (Conway, Bourque y Scott:1995:22-23).

En la antropología han transcurrido ya más de setenta años desde el surgimiento -con Ruth Benedict y Margaret Mead entre otros- del interés por el análisis de la sexualidad, el parentesco y las expresiones simbólicas de lo masculino y lo femenino en diferentes culturas. A partir de entonces, las formas en que la cultura expresa las diferencias entre los géneros ha sido ampliamente documentado por diversos trabajos etnográficos.

Margaret Mead (1972:236-239), en su libro *sexo y temperamento en tres sociedades primitivas* (los arapesh, los mundugumor y los tchambuli), de 1935, había planteado la idea revolucionaria de que los conceptos de género eran culturales y no biológicos y que podían variar ampliamente en distintas sociedades. Mead encontró que las diferencias entre los sexos de diferentes culturas así como las que se dan entre individuos de una misma cultura están determinadas por un condicionamiento cultural. La cultura es capaz de modelar a cada recién nacido según su propia imagen cultural. Mead amplía la hipótesis de Ruth Benedict al sostener que las diferencias entre los sexos son las guías sobre las cuales la cultura trabaja al elegir e institucionalizar ciertos rasgos a un sexo y prohibirlos para el otro sexo.

Las investigaciones feministas han hecho importantes contribuciones para entender el género como factor estructural y principio estructurante de la cultura. De manera que hoy sabemos que cada sociedad tiene su sistema sexo/género, es decir, su conjunto de normas por las cuales la materia cruda del sexo humano y de la procreación es moldeada por la intervención social y satisfecha de una manera convencional (Rubin 1986:97; Lamas 1986:173-174). También sabemos que cada pueblo difiere en su elaboración cultural, eligiendo algunas guías e ignorando otras. Además, que cada cultura sustenta una teoría sobre la naturaleza de los seres humanos y reconoce una norma en función de la cual se juzga y condena a los individuos que se apartan de ella. Sin duda, la naturaleza humana es increíblemente maleable pues las diferencias sexuales son creaciones culturales.

Así, muchos de los rasgos que llamamos femeninos o masculinos no están directamente relacionados con el sexo.

Por consiguiente, no se nace hombre o mujer sino que se llega a ser lo uno o lo otro mediante un proceso de aprendizaje por el cual los individuos internalizan los modelos, los valores y las normas de conducta que su sociedad atribuye a su sexo (Salles 1994:148). Los sistemas genéricos son estructuras de prestigio en sí mismos, y las estructuras de prestigio tienden a la coherencia simbólica. El género es una elaboración social muy compleja y no simple añadidura a “los hechos biológicos naturales” (Lamphere 1991:295,299), tampoco puede entenderse como simples divisiones binarias o reflejos de las diferencias sexuales biológicas (Conway, Bourue y Scott 1995:23). Las categorías de género operan en la cultura como un principio ordenador que establece jerarquías entre lo masculino y lo femenino, y actúa sobre los comportamientos, las valoraciones y las interpretaciones de los sujetos sociales (Oehmichen 2000:325). Se podría decir, que los sistemas de género son estructurados por la historia y por la cultura, pero, a la vez, son estructurantes de los individuos y de la cultura.

Pero, ¿cómo se construye la noción de persona como ser social, a la que se le otorgan determinados atributos genéricos? La construcción social del género se fundamenta en la sexualidad y en las nociones sobre la procreación y la reproducción humana (Comas 1995:35-36). La sociedad define lo que es ser hombre y lo que es ser mujer, delimitando las esferas, campos o espacios de acción de cada género; estableciendo una división de las actividades que corresponden a cada uno, y asignando valores a los espacios y actividades masculinos y femeninos (Salles 1994:149). Con lo dicho hasta el momento, ¿es posible hablar de culturas construidas para cada género?

1.3 El género como principio formador de la cultura

No sólo es posible sino necesario hablar de la construcción de culturas femeninas y masculinas específicas. Si bien es cierto que no hay comportamientos o características de identidad exclusivas de un sexo, y que mujeres y hombres comparten rasgos y conductas humanas, también es cierto que la diferencia sexual es una realidad corpórea, objetiva y subjetiva, presente en todas las razas,

etnias, clases, culturas y épocas históricas, que conforman identidades de género particulares. Aunque, los modelos culturales de la identidad femenina y masculina están sujetos a procesos históricos y, por lo tanto, son transformables, pues no forman parte de un orden "natural" inmutable. Por ello, las mujeres y los hombres pueden tomar diferentes tipos de identidad de género y experimentar distintas culturas de género en una multitud de modos diferentes, poniendo en práctica una variedad de estrategias (Itzin y Newman 1995:24).

El género como simbolización de la diferencia sexual, se construye culturalmente en un conjunto de prácticas, ideas y discursos. De modo que la cultura marca a los sexos con el género y el género marca la percepción de todo lo demás: lo social, lo político, lo religioso, lo cotidiano (Lamas 1986:183; 1993:9,11). Por lo tanto, más allá de las diferencias de clase, raza, etnia y edad, los actores sociales construyen su cultura teniendo como referencia, sobre todo, su pertenencia a un género. La pertenencia a un género condiciona la percepción del mundo y la forma en que el sujeto experimenta su cultura.

Como principio formador de cultura es a partir de los sistemas de género que los actores sociales construyen las culturas de género. La simbolización del género descansa en el discurso hegemónico del cuerpo. Si el cuerpo es el lugar donde la cultura aterriza los significados que le da a la diferencia sexual, no hay cuerpo que no haya sido marcado por la cultura. La calidad determinante de la diferencia es lo que se juega en la inscripción cultural del *otro* (Lamas 1993:11,32,41). A pesar de que hombres y mujeres comparten una misma cultura y pueden tener en común un mismo trabajo, una misma familia o pertenecer a un mismo grupo o comunidad, cada género tiene sus propias opciones económicas y culturales que los diferencian.

Los estudios sobre empleo femenino inscritos en una óptica de género han dado visibilidad no solo a la creciente participación de las mujeres en los mercados de trabajo sino a la creación de culturas eminentemente femeninas -en aquellos sectores productivos en donde predomina el trabajo femenino, como el sector servicios- en cuanto es llevada a cabo, y es gestionada mayoritariamente por mujeres (Balboe Bianchi 1979, Balbo 1984 citadas en Borderías y Carrasco

1994:76). Estos trabajos ponen de relieve la especificidad de las prácticas y de la cultura femenina y privilegian la atención sobre la subjetividad femenina.

1.4 ¿Culturas o subculturas de género?

En la literatura feminista, hay quienes sostienen que sí existen culturas de género bien diferenciadas (Rich, Muñoz y Poncela, entre otros). Si bien no hay una cultura femenina codificada, sí hay una cultura diferente de las mujeres, una cultura silenciada pero latente (Rossanda 1990:143). Yo coincido con ésta idea porque me permite ir más allá de una visión de víctima tanto de las mujeres como de los hombres, y al mismo tiempo, rechazar la creencia generalizada en que unas y otros están destinados a sufrir la dominación masculina, como en Bourdieu. Si por el contrario, consideramos que existe una cultura específica para cada género, podemos entender a los hombres y a las mujeres como actores sociales que cotidianamente construyen una cultura singular, la cual sería su capital cultural en términos de Bourdieu, donde el elemento central es la pertenencia a un género.

Para Adrienne Rich (1983:22-27) fundar y nombrar una cultura propia de las mujeres significaría una verdadera ruptura con la pasividad de la mentalidad occidental del siglo actual, debido a que se nos ha impuesto una cultura masculina dominante. Si asumimos que existe una cultura propia para cada género estaremos entendiendo a los individuos como sujetos activos que son capaces no sólo de construir sino de transformar su cultura. La referencia a una conciencia de mujer y a entenderse a sí misma como “las otras mujeres que he sido” está presente en la propuesta de Rich, la cual, además, resalta no sólo la especificidad de demandas de las mujeres sino la existencia de una cultura femenina que se opone a la cultura masculina. Sin duda, la noción de cultura femenina en Rich hace más referencia a un concepto político de la cultura de género.

Un esfuerzo por definir la cultura de género es el realizado por Sonia Muñoz (1994:31), para quien éste concepto alude a una construcción de “formas, hábitos, saberes, visiones del mundo, lenguajes y prácticas cuyos portadores sociales preeminentes son, han sido, mujeres y hombres”. Este concepto, aunque muy general e impreciso, es útil para entender a las mujeres y a los hombres como

creadores de cultura. Nos sirve, también, para distinguir prácticas, visiones del mundo, hábitos y lenguajes particulares para cada género.

Sin embargo, es necesario hacer varias observaciones. Primero, se requiere poner a prueba la noción de culturas de género, así entendida, para explicar la diversidad de modelos culturales de ser hombre y ser mujer, o hacer un replanteamiento del contenido del concepto. Si damos por hecho la existencia de culturas de género, nos estaríamos preguntando ¿los procesos culturales del género femenino y masculino que producen formas concretas de ser, estar, pensar y sentir en tanto hombres o mujeres, se estructuran a partir de las culturas de género?. Si por el contrario, consideramos que es una propuesta analítica a demostrar, tendríamos el problema de buscar otros instrumentos o conceptos que expliquen la diversidad de experiencias, prácticas, representaciones y subjetividades de los grupos e individuos, mujeres y hombres, que recurren a una u otra identidad de género y que emplean diversas estrategias de género para intervenir sobre el mundo social.

Segundo, la existencia de culturas de género supone que hay una cultura masculina y una cultura femenina. El principal peligro inherente a esta óptica estriba en la amenaza del esencialismo, ante la tendencia de pensar en la existencia de una esencia femenina o una esencia masculina. Otro riesgo es el de intentar razonar a partir de un desglose espacial de los colectivos hombres y mujeres y de sus prácticas y representaciones sociales. Un último peligro es el de pensar que hay una sola visión del mundo, aceptada y compartida por las mujeres o por los hombres, según sea el caso, y por tanto, una sola cultura femenina o masculina. Si bien existen formas institucionalizadas de la vida social que establecen lo que es ser mujer o ser hombre, éste planteamiento inmediatamente es disuelto por las prácticas y relaciones sociales de los sujetos.

Finalmente, la idea de que sólo hay dos géneros, actualmente es ya insostenible, pues si bien las personas son socializadas con una identidad genérica "femenina" o "masculina", la variedad de identidades subjetivas, con componentes masculinos y femeninos, y con diferencias culturales,

generacionales, étnicas y de opción sexual es tal que echa por tierra el supuesto de la existencia de dos géneros (Lamas 1993:10).

Por lo tanto, se requiere de una noción de culturas de género que: 1) incorpore la existencia de la diversidad sexual, genérica y cultural. 2) Considere la construcción de culturas de género desde la estructura del discurso hegemónico y desde la experiencia vivida por los sujetos sociales. 3) Permita develar las prácticas y representaciones sociales en distintos ámbitos laborales. 4) Haga visible la red de interrelaciones sociales desde la división simbólica de los sexos. Y 5) introduzca la idea del poder¹¹, la resistencia, la ambivalencia¹², la ambigüedad, la integración, la fragmentación y la transformación al interior de las culturas de género.

Una noción de culturas de género, también requiere de un concepto de identidad de género¹³ y un concepto de experiencia de género¹⁴. La identidad de género es un componente -así como la identidad de clase, étnica y ocupacional- de la identidad del sujeto (Moreno 1991:603). En oposición al concepto de identidad femenina que se reduce a los estereotipos más negativos de la personalidad humana, con los cuales se percibe a la mujer como sujeto débil,

¹¹ Recupero el concepto de PODER de Weber (citado en Habermas 1980:101): el poder significa aquella probabilidad de realizar la propia voluntad, dentro de una relación social, aun de contra-resistencia; para explicar la disputa y la negociación de significados entre las trabajadoras y los trabajadores, como sujetos genéricos y como clase social. El ejercicio del poder en la interacción involucra la aplicación de medios que permiten a los agentes asegurar ciertos resultados; a nivel de la estructura, estos medios pueden ser analizados como "recursos" que comprenden a la estructura de dominación. La comunicación de sentido es inseparable del ejercicio de poder y de la aplicación de sanciones, las cuales están entrelazadas en las prácticas sociales (J. Thompson 1988:193-194).

¹² La categoría de "ambivalencia" ha sido utilizada para analizar las relaciones de conflicto que las mujeres establecen con un trabajo marcado por la doble presencia: producción-reproducción, trabajo doméstico-trabajo asalariado (Borderías 1983; Bertaux, Borderías, Pesce 1985 y 1988), o para dar cuenta del dilema entre paridad y diferencia (Pesce 1990) vivido en colectivos de trabajo mayoritariamente masculinos (Borderías y Carrasco 1994:91).

¹³ La identidad de género entendida como múltiple, cambiante y frecuentemente contradictoria. Se construye en base a representaciones heterogéneas del género, la raza y la clase (Lauretis 1991:176-179). La identidad de género se inicia con la asignación, construcción y configuración del sexo, a través del lenguaje, actitudes, expectativas, deseos y fantasías, transmitidas de persona a persona, día tras día, desde el nacimiento hasta la muerte (Bleichmar 1992:26-27). Aunque es necesario aclarar que, la identidad no depende del género que se le asigna, ya que muchas personas no se identifican con el papel que les toca, asumen un papel femenino aunque tengan cuerpo de hombre, un papel masculino cuando tienen cuerpo de mujer, o simultáneamente un papel femenino o un papel masculino aunque tengan un cuerpo de hombre o tengan un cuerpo de mujer (Lamas 1993:11).

¹⁴ Entiendo por experiencia de género a las vivencias genéricas que en términos culturales se encarnan en tradiciones, sistemas de valores, ideas y formas institucionales, y que va a estar determinada por las

indeciso, dependiente, pasivo, definido sólo en relación a la identidad masculina; se proponen categorías como "ambivalencia" (Prokop 1978, Borderías 1983) y "ambigüedad" (Bertaux, Borderías y Pesce 1986 y 1988) para analizar las experiencias de trabajo femeninas y profundizar en la subjetividad de las prácticas y representaciones de las mujeres en su trabajo. Es a partir de la doble presencia en el mundo productivo y el mundo reproductivo que las mujeres -y los hombres, aunque sea por su ausencia en la reproducción- elaboran la propia identidad (Borderías 1996:56).

No hay culturas sino subculturas de género. Las mujeres y los hombres construyen y comparten una cultura más general, por ello, aquí me voy a referir a más bien a subculturas de género. Podemos decir que existen subculturas de género, como resultado histórico que expresa las condiciones concretas de vida de los integrantes de ese colectivo de mujeres o de ese colectivo de hombres, sus luchas, sus proyectos, su historia y también su carácter subalterno. "Esa cultura es parte de la cultura de la sociedad en su conjunto, pero no es otra cultura, sino una alternativa posible para esa misma sociedad total..." (Bonfil Batalla 1987, citado en de la Garza, de la O, y Melgoza 2000:42).

En contrapunto con Bonfil Batalla, hay quienes como Ravelo (1995:52-53) aceptan la existencia de una cultura obrera y una cultura femenina, las cuales se circunscriben, según la autora, a la cultura popular de las clases subalternas, porque comparten los nexos estructurales establecidos. Por ello, la cultura femenina más que una "subcultura" es una "cultura subalterna".

Borderías (1996:59) por su parte, entiende la cultura del trabajo femenina, como el resultado de las contradicciones gestadas en la producción familiar (lo que Prokop ha denominado modo de producción femenino o carácter social femenino) y la cultura del trabajo fuertemente masculinizada dominante en la esfera de la producción, respecto a la que las mujeres expresan grandes dificultades para reconocerse. Sin embargo, queda un problema sin resolver: al estudiar una cultura "adjetivada" (llámese cultura obrera, cultura femenina, cultura

relaciones productivas y reproductivas en el marco de las cuales han nacido o bien entran voluntariamente hombres y mujeres.

sindical, cultura urbana), ¿es más importante el análisis del estudio de ciertos rasgos culturales o realmente se trata de *totalidades*?

Este primer acercamiento al tema de las subculturas de género, me lleva a preguntar: ¿nos encontramos frente nuevos modelos de ser mujer y ser hombre en la agricultura mexicana? y ¿cómo explicar la diversidad de subculturas de género?

Hasta aquí, podemos decir que el concepto de subculturas de género nos permite delimitar la manera en que la diferencia entre los sexos cobra la dimensión de desigualdad en el mundo fabril y el mundo doméstico, pues la cultura trabaja sobre la base de las diferencias sexuales y de género para construir modelos masculinos y femeninos en los lugares de trabajo. Del mismo modo, queda clara la existencia de una estrecha correlación entre el género, la cultura y el trabajo. Ahora veamos que pasa si introducimos la noción de subculturas de género a la polémica de las culturas laborales, y cuál es la relevancia de plantear las subculturas de género como un problema teórico.

2. De los estudios sobre cultura laboral al análisis de las subculturas de género

2.1 La relación entre subculturas de género y culturas laborales.

En los estudios que abordan el vínculo entre género, trabajo y cultura existen formulaciones teóricas bien cimentadas sobre las “relaciones objetivas” relativas al mercado y las condiciones de trabajo. No obstante, esto no sucede con los análisis sobre las implicaciones subjetivas de dicha relación, donde lo que hay son diferentes ideas sobre el significado de la cultura. El debate actual sobre cultura y trabajo está estructurado sobre tres ejes principales: proceso de trabajo, reproducción social y acción social (Guadarrama 1998,1999).

Si retomo estas tres vertientes analíticas y las articulo con un sistema de coordenadas conceptuales ampliadas al género, el trabajo y la cultura podemos tener un ejercicio interesante. Primero, en la vertiente del proceso de trabajo, el énfasis estaría puesto en *las condiciones socioproductivas de los procesos de trabajo* para explicar las experiencias de trabajo de mujeres y hombres, dentro y

fuera del ámbito laboral. Segundo, en la corriente de la reproducción social, se pondría el acento en *la relación entre los factores estructurales y los aspectos subjetivos* que orientan la experiencia de las trabajadoras y los trabajadores en la producción y la reproducción. Desde esta perspectiva sería posible también el análisis de las diferencias entre los géneros en torno a los cursos y trayectorias de trabajo, las identidades profesionales, las culturas y subculturas ocupacionales, los procesos de cualificación y las filosofías gerenciales. Por último, la vertiente de la acción, se ocuparía de centrar el interés en *la situación estructural de trabajadoras y trabajadores* para explicar, por ejemplo, los resortes de la movilización colectiva en la participación política y sindical de unas y otros. Para las tres alternativas, entre los conceptos clave estarían los de cultura del trabajo y de subcultura de género. Aquí, me interesa retomar los ejes de: proceso de trabajo y cultura del trabajo, reproducción social e identidades profesionales; para tratar de desmontar la construcción de subculturas de género dentro del trabajo, desde una perspectiva de articulación entre el mundo de la producción y el mundo de la reproducción.

En su libro "Trabajo, género, cultura" Dolors Comas (1995:17-52) retoma toda una trama conceptual que va a ser útil para el análisis del vínculo entre subculturas de género y culturas laborales. Creo que esto es particularmente cierto para los conceptos de *división sexual del trabajo, sistemas de género, modelos de representación sobre género y trabajo, roles, atributos, comportamientos y estereotipos, valores otorgados a las ocupaciones, relaciones intergeneracionales, identidad laboral, parentesco, estatus y metáforas binarias* (el lenguaje del cuerpo: el espermatozoide/la sangre menstrual; el lenguaje de la casa: dentro/fuera; y el lenguaje de los roles: familia/trabajo). Conviene aclarar que tales metáforas binarias tienden a reducir la complejidad social a unos estereotipos muy marcados, debido a que ni lo doméstico es exclusivamente femenino, ni las relaciones sociales son sólo un dominio masculino, por tanto, estas oposiciones que se han conformado como modelos de representación de las relaciones entre hombres y mujeres, no son hechos incuestionables sino rasgos culturales que requieren de explicación.

Con Comas, podríamos pensar que las subculturas de género, se construyen con base en sistemas de género y modelos de representación sobre género y trabajo. Así, el lenguaje del cuerpo, de la casa y de los roles, entre otros, formarían parte de las subculturas de género. Si bien la oposición binaria es un elemento de estructuración de las subculturas de género, es necesario ir más allá puesto que las relaciones de género no son sólo oposición y conflicto. Sin duda, el sistema de género, como el sistema de clase, es un principio estructurante a partir del cual se generan las demás divisiones, contradicciones y conflictos sociales.

2.2 El trabajo y el género en la formación de la cultura laboral

Si consideramos como Paul Willis (1987) y Patricia Ravelo (1998), que el trabajo constituye básicamente una experiencia humana que se desarrolla en el lugar de trabajo y que los procesos de trabajo constituyen el centro de tales experiencias ¿podríamos hablar de una matriz cultural que se inserta en este locus del trabajo? Sí, ésta matriz cultural del trabajo estaría constituida por subculturas de género, de clase, de etnia, de caracteres generacionales y de raza; las cuales vendrían a conformar lo que se ha llamado como culturas del trabajo. Esta matriz cultural correspondería a lo que muchos autores, desde Edward Thompson (1977), han denominado cultura laboral. No obstante, hay otras culturas laborales que no son culturas obreras, como en Thompson, por ejemplo, la cultura campesina, la cultura empresarial, la cultura de los productores o la cultura de las floristas.

Este planteamiento adquiere sentido a la luz de las consideraciones de Willis y Ravelo debido a que es posible pensar que la cultura laboral tiene expresiones no sólo de clase sino de género. Es así como los conocimientos teórico-prácticos, comportamientos, percepciones, actitudes y valores que los individuos (hombres y mujeres) construyen e internalizan en los lugares de trabajo puede dar lugar a lenguajes o modelos de representación que detentan signos “masculinos” o “femeninos” para definir lo que se hace en el lugar de trabajo y fuera del mismo.

Pero entonces ¿podemos hablar de culturas del trabajo masculinizadas y/o feminizadas? Sí, un ejemplo de cultura del trabajo feminizada es el de la industria del vestido, en particular, los trece grupos de trabajadoras de las fábricas de la

Ciudad y del estado de México analizadas por Ravelo (1998:333-353). En éstos centros fabriles se ha configurado una cultura del trabajo feminizada porque la costura del vestido ha sido una ocupación históricamente femenina. En estas áreas culturales de trabajo y de vida, las costureras construyen una identidad ocupacional (como trabajadoras y como mujeres) y una conciencia de clase y de género con base, entre otras cosas, a su herencia cultural. Las obreras del vestido comparten un tipo de trabajo específico, formas de relación en términos de clase y género, situaciones de vida como mujeres y trabajadoras, y espacios comunes de experiencia. A pesar de eso, no sólo la historia y el tiempo en que han ejercido las mujeres o los hombres un cierto tipo de trabajo nos permite argumentar si una cultura del trabajo está feminizada o masculinizada, también es necesario ver, entre otros elementos, el tipo de relaciones de género, los contenidos genéricos del trabajo, y las experiencias de trabajo y de género que unas y otros experimentan cotidianamente.

Un ejemplo de cultura del trabajo masculinizada es el de la industria pesada de la fundición del acero, en especial su fabricación en el área oeste de Scotland, Inglaterra, documentada por Willis (1987:186). Los fundidores de acero han construido una cultura del trabajo masculinizada porque el trabajo de cimentación del hierro y el carbón en las minas ha sido una ocupación históricamente masculina. En las minas los trabajadores otorgan un significado a su cultura vivida: “una leyenda se había creado acerca de los fundidores de acero... había un lugar... para lo oculto, la fortaleza y la durabilidad...la fuerza necesaria para mirar hacia eso, y durabilidad para vivir en eso...ellos imponen el armazón (su energía en el imponente martillo), ellos ejercitan sus habilidades, ellos reaccionan simbólica y realmente, ellos ponen a prueba sus experiencias y capacidades”. Se trata de una cultura vivida y masculinizada por sujetos concretos que experimentan cotidianamente su cultura laboral de género.

Otro ejemplo de cultura del trabajo masculinizada es la situación mostrada por Paul Thompson (1989) en su obra “Jugando a ser trabajadores cualificados”. En este trabajo Thompson afirma que los obreros del automóvil de Coventry, Gran Bretaña, construyen una cultura de fábrica basada fundamentalmente en el

enorgullecimiento por la cualificación laboral. Se trata de una cultura masculinizada porque se configura a partir de las experiencias vividas por cuatro generaciones de obreros, de la industria británica del automóvil, a lo largo de setenta años. Una industria y una historia donde, por cierto, no aparecen las mujeres.

Las culturas del trabajo feminizadas o masculinizadas deben ser vistas como procesos culturales en constante cambio. Así, las subculturas laborales de género se manifiestan, de manera cuantitativa, por la importante participación de hombres y/o mujeres en ciertos trabajos o tareas, y de manera cualitativa, por las nuevas relaciones, prácticas y representaciones del trabajo femenino o masculino en los ámbitos laborales. Es indudable, que las trabajadoras y los trabajadores comparten una cultura del trabajo más general, pero, unas y otros: 1) construyen identidades ocupacionales y de género específicas; 2) elaboran significados distintos desde realidades concretas de clase y de género; 3) representan su trabajo con base en distintos referentes sociohistóricos, y 4) experimentan su cultura vivida teniendo en cuenta sus propias experiencias, entre otras, la experiencia de género.

Luego entonces ¿debemos pensar en modelos de representación sobre género, trabajo y cultura centrados sólo en locus privilegiados, como el proceso productivo, o más bien en modelos multicentrados en los que lo importante son las mediaciones establecidas entre los lugares de trabajo y los lugares de no trabajo? Ambas propuestas tienen sus implicaciones teóricas. Si pensamos en modelos de representación sobre género y trabajo, el énfasis estaría puesto en las relaciones objetivas y subjetivas del mundo productivo dejando de lado el mundo reproductivo. Si en cambio pensamos en modelos multicentrados de trabajo y género, tendríamos un abanico de rutas analíticas para comprender la multidimensionalidad de la relación entre el género, el trabajo y la cultura, aunque, no sería posible profundizar en un aspecto específico, por ejemplo, en las relaciones entre las subculturas de género en distintas culturas de trabajo, en nuestro caso, la cultura agroempresarial y la cultura campesina.

Un punto central a rescatar es la idea de que el ámbito laboral debe entenderse como una forma cultural específica, generadora de comportamientos culturales que se desplazan de la fábrica a la familia y de la familia a la fábrica, donde se trasladan valores y conductas que diferencian el comportamiento y las prácticas culturales (de la Garza, de la O y Melgoza 2000:55) de trabajadoras y trabajadores. El género opera como principio de diferenciación de las experiencias laborales, las cuales difieren debido a los patrones de socialización y a la posición que ocupan las mujeres y los hombres en la sociedad, en la familia, en el mercado de trabajo y en las empresas (Abramo y Todaro). La subcultura de género y la cultura del trabajo son dos universos culturales distintos pero interrelacionados que forman una matriz cultural (Moreno 1991:603; Palenzuela 1995:13).

Lo que por el momento queda claro, es que es de fundamental importancia introducir la discusión sobre las subculturas de género al debate sobre culturas laborales por varias razones. Primera, permite develar los hilos de la compleja trama que vincula jerárquicamente los trabajos signados como masculinos y femeninos a niveles micro, "mezzo" y macrosocial (Roldán:1992:91). Segunda, posibilita establecer relaciones entre las prácticas, relaciones y representaciones de trabajo de femenino y masculino en los diferentes ámbitos laborales. Tercera, pone en el centro del análisis las contradicciones, ambivalencias y ambigüedades que enfrentan mujeres y hombres ante los cambios en las relaciones laborales y de género y los modelos de ser hombre y ser mujer. Estas consideraciones cobran interés cuando se busca entender cómo opera la cultura del trabajo y cómo contribuye a mantener las desigualdades entre hombres y mujeres.

2.3 La organización del trabajo agrícola y la subcultura laboral de género

En los estudios que, en América Latina y en México, han abordado la problemática de las trabajadoras agrícolas¹⁵, en particular, de las asalariadas agrícolas de

¹⁵ Entre algunos estudios están: STyPS 1977; Villarreal 1981; Roldán 1981,1982,1983; León y Deere 1982; Rosado 1985; Arizpe y Aranda 1988; Arias 1988; Ramos 1988; Muñoz 1988; Valdés 1988,1991,1993,1995; Lara 1988,1991,1992, 1993,1995; Rosado 1988,1995; Pacheco 1989,1993; Moraes 1990,1993,1995; Barrón 1991,1992,1993; Casique 1991; Zúñiga 1992; Juárez 1992; Lazos 1993; Azevedo 1993; Suárez 1993,1995; Ramos 1993,1995; Botta 1993,1995; Vokral 1993; Salles 1994; González 1994; Pedrero, Rendón y Barrón 1994; Sifuentes 1994; Rodríguez 1995; Aguilar 1995; Becerril 1995,1996; Salamea y Waters 1995; Bendini, Pescio y Palomares 1995; Medel y Riquelme 1995; Siqueira, Bandeira y Amin 1995; Browne, Garib y Loyola 1995; y Venegas 1995.

flores¹⁶, podemos distinguir el desarrollo de dos corrientes analíticas: la teoría económica neoclásica de la segmentación de los mercados de trabajo (Barrón 1991, Zúñiga 1992, Sifuentes 1994, Massieu 1995, Salamea y Waters 1995), y el enfoque de las relaciones sociales de sexo de la sociología del trabajo (Kergoat 1992 y Lara 1993). La primera vertiente nos ofrece una respuesta al porqué existen diferencias de actividad, ingreso y calificación por sexo; da cuenta, también, de la diversidad de los procesos de trabajo agrícolas; y además, reconoce que éstos no sólo influyen en la construcción de las relaciones de género sino también en las relaciones de clase, migración, generacionales y étnicas. La segunda vertiente plantea que en el proceso de trabajo, las relaciones de género se expresan como relaciones de contradicción, conflicto y asimetría, entre otras cosas, porque en la valorización de la fuerza de trabajo se escatima la calificación femenina.

En ambas corrientes se han acuñado conceptos como: *división sexual del trabajo*, *segregación social*, *doble jornada*, *flexibilidad* y *calificación*, los cuales ayudan a entender cómo hombres y mujeres están socialmente implicados en los procesos de trabajo. No obstante, estas herramientas conceptuales resultan ser insuficientes para explicar los procesos de construcción de las subculturas laborales de género en la agricultura mexicana. Por eso, es necesario ir más allá del análisis del impacto que la nueva organización de los procesos de trabajo agrícolas ha tenido en las trabajadoras y los trabajadores rurales para explicar cómo la experiencia de los actores sociales del campo, también, transforman dichos procesos productivos.

Aquí, sugiero un enfoque que interrelacione los factores estructurales y los aspectos subjetivos del trabajo. Para el análisis de los factores estructurales, retomo la teoría de la cultura organizacional, en particular la propuesta de Itzin y Newman (1995:21-28) porque concentran su atención en las dinámicas de género en el marco del cambio cultural. El cambio cultural es analizado en torno a tres

¹⁶ Véase entre otros: Camacho et. al. 1989; Lara y Becerril 1995; Lara 1993, 1995, 1998; Massieu 1995; y Becerril 1995,1996, para MÉXICO. Medrano 1981,1982; Silva 1981,1982; Arango 1985; y Guzmán 1991, para COLOMBIA. Achío y Mora 1987; Bolaños y Rodríguez 1988, para COSTA RICA; Waters y Salamea 1995, para ECUADOR.

niveles: 1) *el simbólico*, relativo a lo que es importante y valorado en las organizaciones. 2) *El de las prácticas*, referido a las normas del comportamiento que se expresan en sistemas y estructuras organizacionales. Y 3) *el de los valores* que considera las actitudes y creencias dentro de las organizaciones. Para el análisis de los aspectos subjetivos, recupero la perspectiva de la antropología de la experiencia porque pone en el centro la experiencia vivida por los actores sociales. Desde la antropología de la experiencia y la teoría de la cultura organizacional voy a tratar de explicar los procesos de construcción de las subculturas de género en la floricultura familiar campesina y la floricultura agroempresarial de exportación.

3.- La teoría organizacional y la relación entre cultura, trabajo y género

3.1 Las teorías organizacionales que adoptan una perspectiva de género

El tema específico de culturas laborales ha sido trabajado por diferentes autores a nivel internacional, desde la segunda y tercera década de este siglo, y en México, apenas durante los primeros años de la década pasada. En este debate inicialmente se puso hincapié en los aspectos productivos y tecnológicos del trabajo y en su repercusión sobre la acción obrera; hoy, el interés está centrado en entender al mundo de la producción y la reproducción como un todo interconectado y a lo cultural como parte del mismo (Guadarrama 1998:15). Dentro de la sociología y la antropología del trabajo, los enfoques culturales del trabajo, que predominaron en los años sesentas y setentas, fueron la sociología y la historia social inglesa y el interaccionismo simbólico. Sin embargo, una ausencia evidente en estas aproximaciones es la conceptualización del sistema desde la propia visión de los actores, así como el análisis de la cultura de trabajo agrícola, y el análisis de las subculturas laborales de género en el medio rural.

Los estudios que se han preocupado por introducir la dimensión de género en lo cultural, en las organizaciones y en los procesos de trabajo, se han alimentado del debate sobre las culturas laborales, basándose en distintas corrientes analíticas, entre otras, están las teorías de las organizaciones (Davidson and Cooper 1992, Hearn et. al. 1989, Mills and Tanared 1992, Savage

and Witz 1992, Itzin and Newman 1995), los análisis sobre subculturas de género en contextos organizacionales postfordistas (Heidi Gottfried y Laurie Graham 1993, Cynthia D. Anderson y Donald Tomaskovic-Devey 1995), y el enfoque sobre la ambigüedad/ambivalencia (Ulrike Oropok 1978, David L. Collinson 1992). El desarrollo de estas corrientes ha dado lugar a nuevas búsquedas teóricas sobre el cambio organizacional. Esta labor ha tenido resultados fructíferos, sobre todo, hacia tres tendencias. Primero, en contrapartida a las visiones pasivas sobre la cultura en las que los trabajadores son vistos como receptores pasivos de las normas y valores establecidos, se propone el *análisis entre el proceso organizacional y las identidades individuales y colectivas dentro de las organizaciones*. Segundo, a diferencia de las visiones estáticas sobre la cultura que no permiten analizar las cualidades dinámicas del cambio cultural y las tensiones que produce, se sugiere el *análisis del cambio cultural como fuente de conflictos y divisiones potenciales*. Y tercero, en oposición a las culturas postfordistas sobre la cooperación basadas en la búsqueda del consenso y la legitimidad, se plantea el *análisis del impacto de las relaciones de género sobre las relaciones internas de las organizaciones* (Guadarrama 1999). No obstante, no contamos aun con una propuesta teórica que analice los procesos de construcción de las subculturas de género en la agricultura Mexicana.

Mi propuesta de investigación, se inserta en la polémica de las culturas del trabajo e incorpora una perspectiva cultural y de género para tratar de mostrar y explicar la existencia de subculturas laborales de género. Lo que me interesa discutir teóricamente es el poder de la estructura genérica y el despliegue de las experiencias de género en los procesos productivos y reproductivos; así como, la transformación de las subculturas laborales de género frente a los cambios del trabajo flexible y parcializado y la persistencia de las ocupaciones tradicionales.

3.2 Culturas organizacionales y subculturas de género

Si retomamos los aportes hechos por la teoría organizacional sobre la cultura laboral y los relacionamos con nuestro interés original acerca de la construcción de subculturas de género, podemos discutir ésta noción a partir de los elementos de integración, diferenciación y fragmentación de las culturas organizacionales.

La premisa básica de la perspectiva de la integración descansa sobre los conceptos de homogeneidad y armonía. De acuerdo con Martin (1993:45-70), son tres las características que definen el punto de vista de la integración: amplio consenso de la organización, consistencia y claridad. La primera, supone que los temas y valores básicos son compartidos por todos los miembros de una cultura, en una organización de amplio consenso. En la segunda, se argumenta que estos temas y valores son promulgados consistentemente en una amplia variedad de manifestaciones culturales. Y la tercera, supone que los miembros de la cultura son descritos como que si conocieran lo que tienen que hacer y que lo que hacen vale la pena. En esta concepción reproductivista del consenso y de la claridad no hay lugar para la ambigüedad.

El énfasis de la perspectiva de la integración sobre lo interpersonal conduce a entender el consenso organizacional en términos emocionales. Para esta vertiente, la unidad provee un antídoto para los conflictos de los intereses que pueden dividir y paralizar a la organización. Si bien se reconoce el conflicto, éste se interpreta como razones para buscar el consentimiento. En este sentido, la cultura existe para aliviar la ansiedad, para controlar lo incontrolable y para clarificar la ambigüedad.

La cultura, para la perspectiva de la integración (Davis 1984:1; Siehl y Martin 1984:227; Sathe 1985:6; Schein 1985:14; Schall 1983:559; Serjiovanni y Corvally 1984:viii; Barley 1991:39), se entiende como: 1) el patrón de creencias y valores compartidos por los miembros de una organización, la cual les provee de reglas de comportamiento. 2) La síntesis y el descubrimiento de reglas de interacción e interpretación social las cuales son actividades de comunicación, por lo tanto, la cultura puede ser descrita articulando reglas de comunicación. 3) El sistema de valores, símbolos y significados compartidos de un grupo, además, la personificación de esos valores, símbolos y significados dentro de los objetos materiales y las prácticas ritualizadas. 4) Un esquema de supuestos o un marco interpretativo que soporta la vida cotidiana en una organización u ocupación. Y 5) el cambio cultural enfatiza el establecimiento, mantenimiento, colapso y

restablecimiento de las unidades culturales. En síntesis, la cultura se define como la ausencia del conflicto y la ambigüedad.

No obstante, con el acento puesto en la homogeneidad y la armonía, el enfoque de la integración soslaya el desacuerdo y oculta la imposición de la autoridad de uno sobre otro. La crítica más fuerte a dichos estudios es que éstos no sólo evitan la diferencia sino que son prácticas que legitiman a la organización y sirven a los intereses de los grupos dominantes mientras que ignoran, minimizan o excluyen a aquellos quienes ven las cosas de forma diferente.

Si introducimos la dimensión de género, al debate de las culturas organizacionales, en particular al enfoque de la integración, podemos pensar en las subculturas de género como subculturas homogéneas y unificadas cuyo objetivo es la integración interna y la búsqueda del consenso. Si bien esta visión nos permite observar que pese a las diferencias, hay elementos que comparten los géneros dentro de su cultura laboral, no nos permite ver el conflicto, la ambigüedad y el poder como producto de la interacción entre los géneros.

En contrapartida al enfoque de la integración, la perspectiva de la diferenciación pone en el centro del análisis al conflicto y a la separación (Martin 1991: 83-117). Lo que se plantea es la existencia de subculturas organizacionales, las cuales coexisten en ocasiones en armonía, otras veces en conflicto, y algunas veces en indiferencia. Un aporte fundamental de esta vertiente es la de develar los mecanismos de poder en las organizaciones, al reconocer los conflictos de los intereses entre los grupos y ocuparse de las diferencias. Tres elementos esenciales caracterizan esta vertiente: inconsistencia, consenso subcultural y ambigüedad. En el primero, se plantea que las interpretaciones de los temas contenidos, las prácticas y las formas son frecuentemente inconsistentes. El segundo, argumenta que el logro del consenso puede darse en las fronteras subculturales. Y en el tercero, se supone que dentro de las fronteras subculturales puede haber claridad, mientras la ambigüedad es relegada hacia la periferia.

Para el enfoque de la diferenciación, la cultura es entendida como “una isla de lucidez localizada”. La atención está restringida hacia las manifestaciones culturales inconsistentes. Las complejidades del dominio cultural son reducidas a

dicotomías. Si bien los conflictos están presentes, se deja sin control y sin transformación la ambigüedad “fuera” o “debajo” de los campos de claridad, en los intervalos entre las subculturas.

En la perspectiva de la diferenciación, las subculturas de género se pueden pensar como oposición binaria entre masculino/femenino, trabajadores/trabajadoras, género y trabajo en la tradición/género y trabajo en la globalización. El centro del análisis estaría en la coexistencia de diversas subculturas de género en conflicto, así como en las relaciones de poder entre los géneros y al interior del grupo genérico. Esta variante nos acerca a la discusión de las relaciones entre las subculturas de género, las subculturas ocupacionales de género y la resistencia a la cultura dominante, pero no nos permite ir más allá de la oposición binaria como un elemento de estructuración de las subculturas de género.

Finalmente, desde el enfoque de la fragmentación, se puede pensar la construcción de subculturas de género como complejas relaciones que se crean en la interacción social, como relaciones e identidades ambiguas, y como múltiples interpretaciones del modelo hegemónico del ser mujer o ser hombre en diferentes culturas. Es decir, permite entender la diversidad en las experiencias, prácticas y representaciones del género. Aunque, existe el riesgo de no encontrar regularidades y de no poder generalizar. De esta manera, tendríamos una visión más compleja del problema de la construcción de las subculturas de género en las culturas laborales.

Observar a las subculturas de género en este marco analítico permite entender los mecanismos de integración, diferenciación y fragmentación tanto de los sistemas de género como de los modelos de representación sobre género y trabajo que Comas plantea.

Esta discusión cobra relieve cuando se utilizan ópticas de análisis que buscan explicar los procesos de construcción de las subculturas de género transformadas recientemente con la incorporación masiva de las mujeres al mercado de trabajo agroindustrial de flores, y de todas las familias y grupos domésticos campesinos a la floricultura familiar de subsistencia. Cabría aclarar

que las subculturas de género no nacen con estos procesos sino que son anteriores a ellos.

3.3 *Las subculturas laborales de género: una propuesta de abordaje teórico-metodológico.*

El concepto de cultura del trabajo es central en la obra de Luis Reygadas (1998), aquí, yo voy a retomar su propuesta teórico-metodológica para el análisis de las subculturas laborales de género. Mientras Reygadas utiliza la noción de cultura laboral para analizar las culturas del trabajo en las maquiladoras de México y Guatemala, yo lo voy a usar para estudiar las subculturas laborales de género en dos centros de trabajo de producción de flores: las agroempresas exportadoras y las parcelas familiares en Villa Guerrero, estado de México.

Para Reygadas (1998:49-56) la cultura del trabajo se entiende como la generación, actualización y transformación de formas simbólicas en la actividad laboral. Es un concepto que alude a la intersección de la dimensión simbólica y la dimensión productiva, ambos aspectos de la vida social. En esta intersección se requiere analizar dos procesos. El primero que va *desde la esfera productiva hacia la cultural*, es decir, el papel del trabajo en la formación de la cultura. Y el segundo que va *de la cultura hacia el trabajo*, o sea, la influencia de la acción simbólica sobre el proceso productivo. En el primer proceso los sujetos productivos exportan o trasladan sistemas de representaciones, normas, valoraciones y utopías desde su trabajo hacia las otras esferas de su vida.

Este proceso delimita un campo de estudio: el de la EFICACIA SIMBÓLICA DEL TRABAJO, relativo a los efectos culturales de la actividad laboral, los significados que emergen con el trabajo y que, de un modo u otro, son trasladados hacia otros mundos de la vida (Hill citado en Reygadas 1998:52).

En el segundo proceso, los agentes importan maneras de percibir, sentir y valorar desde el conjunto de la experiencia social hacia la actividad productiva. Los sujetos poseen ya una cultura del trabajo, aprendida en múltiples instancias de socialización, que van desde la familia, hasta la religión, pasando por la escuela y los medios de comunicación. Este proceso define también un campo de

análisis: el de la EFICACIA LABORAL DE LA CULTURA, es decir, el de las influencias culturales a las que se encuentra sometido el proceso de trabajo.

La intersección entre cultura y trabajo ocurre en la relaciones que los sujetos entablan entre ellos y con las máquinas, las instalaciones, las herramientas y los objetos de trabajo. Las tradiciones culturales de los agentes productivos se entrelazan y confrontan con las concepciones del mundo y con los sistemas de valores de otros agentes productivos. La importación de significados hacia el trabajo y la exportación de los mismos desde el proceso laboral pasa, necesariamente, por las *interacciones de los sujetos*.

El planteamiento de Reygadas me parece pertinente para el análisis de las culturas laborales de género por varias razones. En primer lugar, porque critica los riesgos de la homogeneización y la fragmentación que hoy enfrentan los estudios culturales. Es cierto que la visión de la cultura corporativa entendida como un todo integrado y homogéneo no permite el análisis de las diferencias internas de las culturas al considerar la cultura como un todo monolítico, sin fisuras ni contradicciones. Pero, también es cierto que la conceptualización de la cultura organizacional entendida como un todo fragmentado, múltiple y complejo dificulta la generalización sobre una configuración cultural al sobrestimar la diversidad de interpretaciones que realizan los sujetos. En segundo lugar, porque precisa una concepción estructuracionista de la cultura, a la vez histórica y semiótica. Así, la cultura se entiende como un proceso de producción, transmisión y apropiación de significados en contextos históricos y sociales específicos (Reygadas 1998:48). En tercer lugar, porque en contrapunto con un análisis centrado en el condicionamiento de clase social (cultura obrera) y de las organizaciones (cultura corporativa), se propone una perspectiva multidireccional que incorpore las dimensiones de género, etnia y edad. Finalmente, porque en oposición a los estudios que enfatizan los aspectos estructurales del trabajo, se sugiere un análisis que privilegie las interrelaciones entre proceso productivo y mundo simbólico, es decir, los aspectos culturales del trabajo.

No obstante, para fines de mi investigación, esta perspectiva tiene tres limitaciones: primero, si bien se contempla la dimensión de género, está ausente

una propuesta de intersección entre las dimensiones simbólicas, materiales y de género. Claro que no es un interés central del autor, pero en mi propio estudio, el género sí es un elemento clave, y es necesario pensar en un sistema de coordenadas conceptuales que consideren estas tres dimensiones. Segundo, en el concepto de cultura del trabajo no se considera la interrelación entre el mundo fabril y el mundo doméstico. Aspecto que es de fundamental importancia en mi proyecto de investigación. Por último, desarrolla más un concepto de cultura del trabajo industrial. Sin embargo, lo que yo necesito es un concepto de cultura de trabajo que sea útil para el análisis de la cultura organizacional de las agroempresas exportadoras y de la cultura campesina de la floricultura familiar. A pesar de estas desventajas, aquí retomo en lo general su propuesta.

Con la diferencia de que yo voy a incorporar una tercera dimensión: el género, como un aspecto de la vida social. Se requiere de un análisis del proceso que va del papel de la estructura genérica hacia el proceso productivo y hacia la dimensión cultural. Con esto quiero decir, que el estudio de las culturas del trabajo implica indagar, entre otros factores, *las formas en que las relaciones de género (de conflicto y negociación) inciden en el proceso laboral y en la cultura*. Lo cual apuntaría a otro campo de análisis: el de la EFICACIA SIMBÓLICA Y LABORAL DEL GÉNERO. Así, la eficacia simbólica del trabajo, la eficacia simbólica de la cultura y la eficacia laboral y simbólica del género dependen de las relaciones de poder que se establecen entre los agentes productivos, sean estos hombres o mujeres.

Sin duda, para explicar los procesos de construcción de las subculturas de género es necesario analizar simultáneamente seis procesos. El primero, va de la cultura hacia el trabajo, es decir, la influencia de la acción simbólica sobre el proceso productivo; el segundo, que va del trabajo hacia la cultura, o sea el papel del trabajo en la formación de la cultura; el tercero, que va del género hacia la cultura, es decir, la forma en que la estructura genérica transforma la cultura; el cuarto, que va de la cultura hacia el género, o sea el modo en que la reelaboración simbólica de las estructuras materiales influye en la construcción del género; el quinto, que va del trabajo hacia el género, es decir la influencia de la estructura y las relaciones laborales sobre la estructura y las relaciones de género; y el último

proceso que va del género hacia el trabajo, o sea el papel de la estructura genérica en el proceso productivo.

Comparando la forma en que se han construido las subculturas de género en distintas culturas de trabajo, es posible profundizar nuestros conocimientos acerca de cómo se construyen las subculturas de género al interior de las culturas laborales agrícolas, específicamente en la floricultura. Al mismo tiempo, podemos indagar qué elaboraciones sociales se han transformado en las subculturas de género. Me interesa desmontar las subculturas de género en los contextos rurales, que tienen que ver con las transformaciones que la estructura hegemónica ha impuesto socialmente a través de su discurso dominante sobre el cuerpo, y con las formas en que han experimentado estos cambios los actores sociales del campo, en particular, las trabajadoras y los trabajadores agrícolas de la flor.

Aún tenemos que explicar por qué ocurre tanta diversidad en las experiencias las mujeres y los hombres. Por qué se construyen las subculturas de género bajo una estructura binaria. Hasta qué punto las trabajadoras se identifican con un modelo tradicional o un modelo moderno del ser mujer. Hasta dónde los trabajadores se identifican con un modelo tradicional o un modelo moderno del ser hombre. Por qué ocurren estas identificaciones. Hasta qué punto las nuevas subculturas estructuradas desde el género dentro del trabajo están basadas en la dicotomía establecida en la cultura material y simbólica dominante y hasta dónde influye la propia visión de los actores sociales. Estas son algunas de las preguntas que me ocuparán durante el desarrollo de mi investigación.

4. La antropología de la experiencia y el vínculo entre género, trabajo y cultura

4.1 La introducción de la agencia humana.

Si bien la investigación antropológica, desde hace más de veinte años, ha centrado su interés, entre otros temas, en comprender los procesos de la constante expansión del trabajo femenino remunerado en el campo mexicano, y las maneras en que las familias rurales enfrentan condiciones cada vez más adversas (Hewitt 1988); en la literatura sobre esta temática no se introduce la

visión de la agencia humana (el sujeto activo) en el análisis de las variables de cultura, trabajo y género. Por ello, una ausencia evidente en estas aproximaciones es la conceptualización del sistema desde la propia visión de los actores. Si consideramos que los actores no son meros ejecutores de ordenes, sus acciones deben ser analizadas en el conjunto de sus percepciones (Moraes 1993:23-26). Tampoco contamos con un enfoque integral que incorpore las múltiples dimensiones y diferencias que viven los núcleos familiares en el medio rural; y al mismo tiempo, considere los factores estructurales y los aspectos subjetivos para explicar las condiciones de existencia y las experiencias vividas por las trabajadoras y los trabajadores.

En los espacios creados por las agroempresas exportadoras se estructuran áreas culturales de trabajo en donde se pone la vivencia en circulación, en términos de Rodrigo Díaz (1997).

Mi preocupación central al sugerir la introducción de la agencia humana al análisis de las culturas de trabajo en las parcelas familiares y las agroempresas exportadoras, consiste en la incorporación del sujeto activo en la comprensión y construcción de toda vida social. Esta conceptualización, sustentada por la antropología de la experiencia, polemiza y se opone a aquellas teorías sociales que conciben al sistema social como uno que se autoproduce, se autoregula y se autocontrola y que, por lo tanto, no demanda la presencia del sujeto activo ni demás procesos sociales que aquellos que demanda su propia reproducción (Díaz 1997:6). Esta visión me va a permitir entender la manera en que mujeres y hombres construyen su propias subculturas laborales de género al interior de las unidades productivas y las unidades domésticas.

Lo que aquí quiero proponer es el examen de lo que pasa cuando aplicamos los conceptos de la antropología de la experiencia al analizar el vínculo entre la cultura, el trabajo y el género. Lo que sugiero es que para estudiar las culturas laborales de género en la agricultura, es necesario acudir al enfoque de la antropología de la experiencia porque nos permite plantear nuevas preguntas, por ejemplo: ¿cómo experimentan hombres y mujeres los cambios en las relaciones laborales y los nuevos sistemas de trabajo? y ¿hasta qué punto sus experiencias

vividas desde el género contribuyen a modificar las formas en que se organiza el trabajo, las estructuras y las relaciones laborales, y los modos de hacer y representar el trabajo?

La antropología de la experiencia¹⁷ examina cómo los individuos experimentan su cultura y cómo los eventos son recibidos por la conciencia. Esta perspectiva supone que: 1) el cambio, la continuidad y la transmisión cultural ocurren simultáneamente en las experiencias y las expresiones de la vida social. 2) En la representación de una expresión nosotros re-experimentamos, re-vivimos, re-creamos, re-contamos, re-construimos y re-modelamos nuestra cultura. Y 3) los sujetos son actores activos en proceso histórico, que construyen su propio mundo (Bruner 1986:4,8,9,11-12). La antropología procesualista de Turner manifiesta e impone un orden de la vida social distinto del históricamente construido por los analistas de los sistemas, estructuras e instituciones sociales. No obstante, el análisis de los procesos sociales no debe ser visto como una alternativa excluyente sino como un complemento necesario a dichos estudios (Díaz 1997:7). Esta vertiente me permite plantear que los hombres y las mujeres construyen sus culturas de trabajo, entre otras cosas, desde su pertenencia a un género y sus experiencias vividas, cuya construcción surge en la vida y el trabajo ordinarios. Pero, lo más importante es que puedo situar teóricamente mi problema de investigación desde la experiencia de los actores: ¿cómo experimentan las mujeres y los hombres su cultura en el trabajo agrícola? y ¿cómo viven los cambios en la organización de los procesos de trabajo? Si bien la antropología de la experiencia no se ocupa de la problemática específica del género, yo voy a emplear algunos de sus planteamientos para analizar la lógica del género en la cultura de trabajo de las familias campesinas y los grupos domésticos dedicados a la floricultura familiar y empresarial.

¹⁷ Para Víctor Turner (citado en Bruner 1986:13) la EXPERIENCIA es una identificable secuencia marcada por principios, medios y finales, como caminos en los cuales la gente cuenta lo que es más significativo acerca de sus vidas. Turner, Bruner, Fernández y Myerford, entre otros, entienden la experiencia como el sentido del dato, el conocimiento, el sentimiento y la esperanza, el pensamiento y el deseo, la palabra y la imagen que las personas experimentan (Bruner 1986:4-5). La experiencia se organiza a través de expresiones, relatos, narrativas, dramas sociales y realizaciones culturales que se muestran, se comunican y se hacen públicas. La experiencia, el significado que le atribuimos, los valores que le asignamos, los afectos que nos provoca, las expresiones con las que la organizamos, constituyen un todo en movimiento (Díaz 1997:12,13).

Así, para indagar el impacto del género en las culturas de trabajo del campesinado y de las agroempresas exportadoras, es necesario acudir a la antropología de la experiencia, porque pone énfasis en la experiencia social y subjetiva vivida por los sujetos sociales. Mi argumento consiste en que es posible explorar las subculturas de género a partir de las experiencias vividas por los actores sociales en las unidades productivas y las unidades domésticas.

No obstante, como he dicho antes, un análisis de las subculturas de género en las culturas de trabajo agrícolas abordado desde el punto de vista de los procesos sociales sería insuficiente sino se complementa con un análisis de los sistemas, estructuras e instituciones sociales a través de los cuales se construyen tanto las subculturas de género como las culturas laborales del campo.

Derivado de este marco conceptual, las hipótesis que propongo para su discusión son: 1) las subculturas laborales de género se construyen sobre la base de la existencia de un sistema cultural (de imperativos para la acción sobre familia, trabajo y sociabilidad) que comparten mujeres y hombres. 2) Si la cultura tiene expresiones de género, los conocimientos teórico-prácticos, comportamientos, percepciones, actitudes y valores que mujeres y hombres construyen e internalizan en los lugares de trabajo pueden dar lugar a lenguajes o modelos de representación que detentan signos "masculinos" o "femeninos" para definir lo que se hace en la unidad productiva y la unidad doméstica. 3) De los sistemas de sexo/género socialmente establecidos se derivan comportamientos, lenguajes, experiencias y visiones distintas para trabajadoras y trabajadores. Un elemento clave que explica la construcción de las subculturas laborales de género es la existencia de modelos de representación sobre género y trabajo centrados en el ámbito de la producción y en la esfera de la reproducción.

5. Las subculturas laborales de género en la floricultura mexicana

5.1 Género, cultura y trabajo en las unidades familiares campesinas

En las investigaciones históricas, sociológicas y económicas referidas a la economía doméstica (Borderías y Carrasco 1994), se hace referencia a una concepción particular de familia y de unidad doméstica, así como al vínculo entre

trabajo-familia-unidad doméstica-unidad económica. Pese a las divergencias teóricas existe consenso en la idea de que las relaciones domésticas y familiares desempeñan un papel central en la reproducción material y simbólico-cultural de la sociedad (Salvia 1995:141). Además, hoy podemos entender que familia y trabajo son ámbitos totalmente imbricados, articulando la producción y la reproducción (Comas 1998:40).

Entre los principales aportes de la teoría económica neoclásica puede encontrarse la conceptualización de la familia como sujeto económico, con lo cual es posible entender a los integrantes de las familias campesinas como agentes económicos, con capacidad para tomar decisiones conjuntas sobre la gestión de los ingresos, la asignación de los recursos y la distribución de las utilidades. No obstante, esta visión no nos permite entender que la unidad doméstica es un ámbito de decisiones interrelacionadas y que sus actores tienen distintos intereses. Con esta teoría podríamos discernir que pese a los intereses personales en pugna, la búsqueda de utilidades conduce a la cooperación familiar como estrategia. Sin embargo, la idea de la unidad doméstica como actor unificado, pierde de vista las condiciones históricas, las características del proceso productivo, las relaciones de producción, la distribución del trabajo, y el conflicto entre los géneros y las generaciones (Balazote et.al. 1998:189,193-197).

Otra propuesta para abordar el tema del trabajo familiar es la de “los modelos de negociación” referidos a la esfera del consumo, los cuales enfatizan el análisis de las formas en que se toman las decisiones en la unidad doméstica. No obstante, este enfoque deja de lado el análisis de la organización de la producción y sus contradicciones internas y externas, la relación entre el trabajo familiar y el trabajo asalariado, y las diferencias generacionales y de género.

Esta discusión cobra sentido al estudiar la construcción de subculturas de género en la floricultura familiar campesina. El género y la edad son factores de contradicción en el funcionamiento interno de la unidad doméstica, en torno a ellos se resuelven estrategias migratorias, se estructuran los sistemas de transmisión hereditaria (Balazote et. al. 1998:204-205), y se establecen prácticas de organización del trabajo familiar. Si bien el trabajo familiar se organiza a partir de

una rígida división sexual y genérica del trabajo, no es la división del trabajo la que ocasiona las asimetrías sexuales sino que son las concepciones diferentes y asimétricas respecto a hombres y mujeres las que se incorporan como factor estructurante de la división del trabajo (Comas 1998:80).

Aquí, por un lado, retomo la antropología económica para analizar las dinámicas de las estructuras de organización del trabajo en las que están inmersas las familias y los grupos domésticos campesinos. Y por otro, recurro a la antropología de la experiencia para explorar la subjetividad de cada uno de sus integrantes. Parto de la consideración de que tanto las estructuras laborales agrícolas cambian la tradición familiar, las prácticas, los valores y las representaciones de los actores sociales, como la experiencia vivida por los actores modifica la estructura y las relaciones laborales. En ambos enfoques introduzco la perspectiva de género para poner en el centro de interés el trabajo familiar en la unidad económica de flores.

La teoría de la empresa familiar de Chayanov (1974) es sugerente para el análisis de las unidades familiares campesinas de flores porque permite entender el trabajo familiar como su base organizativa, además, es posible explicar de un modo distinto lo que sucede en la unidad de producción familiar y lo que ocurre en la empresa agroexportadora, también podemos comprender que los actores de la pequeña unidad productiva cotidianamente toman decisiones sobre el sistema de producción, distribución y retribución del trabajo.

No obstante, hay varios problemas que Chayanov no me permite explicar. El primero, es la existencia no solo de familias nucleares sino de familias extensas, pues no existe un modelo familiar único, más bien hay una diversidad de modelos familiares, y lo doméstico-familiar conforman una totalidad multidimensional y dinámica (Yanagisako 1979, Salles 1988). Segundo, las relaciones recíprocas familia/sociedad como el marco de referencia más amplio de la unidad doméstica y la familia campesina. Tercero, las redes sociales que construyen las familias/grupos domésticos campesinos (Salles 1991:75). Cuarto, la familia como sujeto diferenciado: la organización y la producción se da entre sujetos pertenecientes a géneros (hombres y mujeres) y a generaciones

(adultos/niños/jóvenes) diferentes. Quinto, el conflicto entre los integrantes de la unidad económica. La familia y la unidad doméstica son espacios de disputa económica y simbólica entre los géneros y las generaciones. Dentro de la familia existe el autoritarismo patriarcal (Arizpe 1986:9), requerido para la organización de la producción y el trabajo anclados en la mano de obra juvenil y/o infantil, como un soporte del desempeño económico de la familia campesina, que reposa en la explotación de la fuerza de trabajo familiar (Salles 1991:78). Sexto, la jefatura femenina y la no centralización de los recursos en un jefe de familia (Harris 1986:207). Y por último, las formas de representación de los actores sociales más allá de las decisiones que estos toman sobre el sistema productivo.

Si retomamos el análisis de la experiencia vivida por el sujeto, encontramos específicamente la propuesta de la antropología de la experiencia de Turner (1986). Esta vertiente examina cómo los individuos experimentan su cultura y cómo los eventos son recibidos por la conciencia, además, supone que en la representación de una expresión nosotros re-experimentamos, re-vivimos, re-creamos, re-contamos, re-construimos y re-modelamos nuestra cultura (Bruner 1986:4,8,9,11-12).¹⁸ La antropología procesualista manifiesta e impone un orden de la vida social distinto del históricamente construido por los analistas de los sistemas, estructuras e instituciones sociales. No obstante, el análisis de los procesos sociales no debe ser visto como una alternativa excluyente sino como un complemento necesario a dichos estudios (Díaz 1997:7). Este enfoque me va a ser útil para plantear que el trabajo y la cooperación familiar deben explicarse, también, desde la experiencia vivida por los actores sociales.

La literatura feminista incorporó nuevos ejes de análisis al destacar el papel de las mujeres como agentes económicos y entender su posición en las estructuras de poder. Entre dichos ejes están: la construcción social del género en

¹⁸ Para Víctor Turner (1986:13) la EXPERIENCIA es una identificable secuencia marcada por principios, medios y finales, como caminos en los cuales la gente cuenta lo que es más significativo acerca de sus vidas. Turner, Bruner, Fernández y Myerford, entre otros, entienden la experiencia como el sentido del dato, el conocimiento, el sentimiento y la esperanza, el pensamiento y el deseo, la palabra y la imagen que las personas experimentan (Bruner 1986:4-5). La experiencia se organiza a través de expresiones, relatos, narrativas, dramas sociales y realizaciones culturales que se muestran, se comunican y se hacen públicas. La experiencia, el significado que le atribuimos, los valores que le asignamos, los afectos que nos provoca, las expresiones con las que la organizamos, constituyen un todo en movimiento (Díaz 1997:12,13).

las formas de organizar el trabajo y en las estrategias laborales, el papel del trabajo familiar en la lógica de la economía y de la reproducción social, la importancia del trabajo no asalariado que se realiza en el hogar y la transmisión del conocimiento cultural (Comas 1998:199). La perspectiva de género cobra interés porque abre un espacio analítico para revalorizar el trabajo femenino, masculino e infantil en la unidad agrícola familiar.

Se podría decir que en la pequeña unidad de producción agrícola no hay sólo economía (materialidad, relaciones sociales) como tampoco hay sólo cultura (en su acepción restringida de símbolos e ideas) lo que también hay es poder, porque del poder derivan las formas de desigualdad y de dominación, y el poder determina qué signos y símbolos son dominantes y cuáles no, por qué determinadas prácticas son concensuadas y otras contestadas (Comas 1998:30, 36-38). Esta idea tiene sentido cuando se analizan las relaciones de género, como relaciones de poder, al interior de la explotación familiar de flores.

5.2 Género, trabajo y cultura en las agroempresas exportadoras

Para dar cuenta del vínculo que se establece entre el trabajo, el género y la cultura en la situación concreta que viven trabajadoras y trabajadores en las agroempresas exportadoras de flores, voy a partir de las contribuciones hechas por la teoría de las culturas organizacionales.

En Hearn y Parkin (1983:61-98), encontramos que las organizaciones y la vida organizacional generan frecuentemente el significado del ejercicio de la sexualidad y la resistencia del poder de la sexualidad. Las organizaciones están continuamente divididas por el sexo y las sexualidades reales. Más precisamente podemos pensar en la estructura organizacional de la sexualidad. La división de género en el trabajo es una intrincada realidad en la sociedad y en muchas organizaciones crean la división del trabajo de la sexualidad. Es un hecho que las mujeres tiendan a ocupar empleos de menos poder, menos paga y menor posición de estatus organizacional, mientras que los hombres tienden a ocupar empleos de más poder, mejor paga y una alta posición de estatus (Pollert 1981). La división de género en el trabajo representa la expresión organizacional de la amplia estructura social, del pago sobre el trabajo no pagado de lo público sobre lo privado, de lo

productivo sobre lo reproductivo. La mujer permanece con el peso y la responsabilidad del trabajo no remunerado, el trabajo privado y reproductivo. La mujer y el hombre son así sujetos de mercados de trabajo duales, con muchas mujeres actuando como "ejército de reserva laboral" (incluyendo el trabajo sexual), realizando doble o triple jornada de trabajo, como trabajadora asalariada, con el cuidado de los niños, y con el cuidado de los viejos y los enfermos.

Por encima de estas divisiones organizacionales se crean bloques y grupos de trabajadores diferenciados por género. Las organizaciones no son pulcras estructuras asexuales uniformes; son más usualmente amalgamamientos de grupos de mujeres trabajadoras y grupos de hombres trabajadores, bajo el mismo sistema de control masculino. En organizaciones mixtas donde la heterosexualidad es dominante, estas distribuciones en bloques de mujeres y hombres inevitablemente definen posibles objetos de amor y sexo por medio del trabajo.

Estas divisiones son determinantes poderosas de los roles de género entre la "mujer" y el "hombre". La producción social del rol de género incluye numerosos aspectos de las personas que se producen sobre la sexualidad: apariencia, vestido, emocionalidad, deseo, entre otros. La supervisión del control del vestido, a través de la división del trabajo es particularmente claro en el personal de las aerolíneas, en enfermeras, en trabajadoras de tiendas, entre muchos otros. Más interesante es la valoración del vestido "apropiado" en profesiones dominadas por mujeres como partera, maestra, y trabajadora social. El más común de todos es el control del vestido escolar de las niñas, a través del uniforme, del diseño de pantalones para niñas, y la reproducción del género en todas las acciones.

La división del trabajo también tiene claros efectos sobre las "relaciones sexuales" de los diferentes miembros de las organizaciones. La valoración diferencial del trabajo, junto con la dinámica diferencial de las relaciones sexuales, también afectan el comportamiento sexual y la percepción de los participantes. Se vigila permanentemente la diferenciación entre los géneros. Así las mujeres "en trabajos tradicionales" tienden a reportar un menor nivel de hostigamientos y algún otro comportamiento sexual relacionando, el trabajo por sí mismo es sexualizado.

Esta amplia división en el trabajo entre la mujer y el hombre son más complicadas debido a la forma actual del trabajo como un proceso de trabajo. El proceso de trabajo es el más concreto punto de contacto de los miembros y de su organización. El trabajo así representado puede tener una similitud de impactos sobre la sexualidad para quienes les importa.

El proceso de trabajo y específicamente el trabajo enajenado no son solo problemas de explotación económica, sino tienen impacto directo sobre la "economía-tiempo" y la "economía emociones" (Hales, 1980,64-79). Las relaciones sociales en el trabajo son parte de la enajenación del trabajo, y solo cuando "el trabajo es externo al trabajador, i.e. no pertenecen a su ser esencial" (Marx 1975,326), de esta manera también es sexualidad, consensuadamente objetivada al trabajo. Muchas de esas variaciones en el proceso de trabajo pueden ser entendidas en términos de variables de las relaciones de los trabajadores con la tecnología y como eso choca con las definiciones, de la feminidad y la sexualidad.

Mucho sutiles y menos tangibles efectos del proceso de trabajo sobre la sexualidad pueden derivar del tiempo, ritmo y stress del trabajo. El tiempo extra, turnos nocturnos, y los variables sistemas de horarios, los cuales alternan el trabajo de noche con el trabajo de día, pueden producir efectos adversos en los trabajadores, ambos en términos del cansancio y interrupción de los ritmos del cuerpo. Semejantes formas de trabajo pueden también ser ocasionar stress, lo cual puede producir algún daño emocional en la gente y en sus vidas sexuales, incluso puede incluir fatiga sexual, el stress de los empresarios puede extenderse a otros "stress escondidos" y una falta del interés en el sexo (Underwood 1982). El tema es el poder de la sexualidad, el poder laboral sexual en las organizaciones, y algunas veces en reacción al poder de las organizaciones (Hearn y Parkin 1983:93,98). En algunas organizaciones, como aquellas que explotan la sexualidad, la sexualidad tiene una presencia obvia y es el principal determinante de las dinámicas organizacionales (Hearn y Parkin 1983:98).

Consideraciones finales

En las páginas anteriores he intentado discutir la manera en que se estructura el proceso cultural de configuración y reconfiguración de los sistemas de género, que producen formas concretas de ser, estar, pensar y sentir en cuanto *se es mujer o se es hombre, se es campesina o se es campesino*.

La subjetividad es un proceso social que pone en juego a las estructuras para dar significación. La subjetividad como parte de la identidad, da sentido de pertenencia de un *nosotros* relativamente homogéneo: signos compartidos y memoria colectiva común. Puede implicar una concepción de origen común, un lenguaje compartido, un estilo de vida y modelos de comportamiento característicos. La identidad nace de prácticas cotidianas, junto a rupturas y asimilaciones de los acontecimientos colectivos o personales impactantes (de la Garza, de la O y Melgoza 2000:33-34). La identidad grupal se va forjando en una práctica social común y en la contradicción con otros grupos sociales. Es así como se elabora una concepción sobre el otro y respecto de sí mismo -el adentro y el afuera- (Boege 1988:22). Del mismo modo que es necesario sostener la existencia de identidades hegemónicas, no podemos hablar de una identidad obrera o una identidad campesina asexuada, es preciso develar las prácticas y representaciones que comparten individual y colectivamente hombres y mujeres así como las contradicciones y el campo de fuerzas en que éstas se desarrollan, a partir de las cuales se va forjando la identidad laboral y de género, de unas y otros.

Una nueva mirada de los estudios sobre el trabajo femenino ha puesto en el centro del análisis la dimensión subjetiva de la experiencia femenina para explicar cómo se constituyen las prácticas, relaciones y representaciones de las mujeres en los ámbitos de trabajo y en los lugares de no trabajo. Los procesos contradictorios vividos por las mujeres, a nivel de prácticas y representaciones, desde la transversalidad producen un encuentro entre culturas de trabajo diversas.

Las mujeres elaboran su propia identidad, laboral y de género, a partir de los procesos contradictorios generados por su "doble presencia" en las esferas de la producción y la reproducción. Los conceptos de "*doble presencia*" trayectorias,

identidades y ambigüedades conforman un entramado conceptual que expresa las tensiones que experimentan cotidianamente las mujeres entre sus compromisos domésticos y laborales, al mismo tiempo, se articulan a la subjetividad y la cultura para dar cuenta, entre otras cosas, de la resistencia femenina a asumir las dicotomías y las fragmentaciones sociales derivadas de su situación entre dos mundos, regidos por lógicas diferenciadas, y que permite pensar en formas alternativas de organización social. Producción y reproducción exigen de las mujeres, lógicas de actuación y aceptación de valores radicalmente contrapuestos. La doble presencia no sólo ha significado dificultades para enfrentar dos jornadas de trabajo, para asegurar una presencia simultánea en la familia y en la profesión, sino necesidad de compaginar y establecer relaciones entre lógicas dispares de ambas culturas del trabajo (Borderías y Carrasco 1994; Borderías 1996:55; Guadarrama 2000). Queda la duda de hasta qué punto estas categorías también son útiles para explicar la experiencia subjetiva de los hombres.

“Descubriéndose como mujeres” es una noción que intenta expresar el significado de la experiencia vivida en el proceso productivo y reproductivo. Se trata de un “descubrimiento” gestado tanto desde la clase como desde el género, que se inserta en un contexto más amplio de relaciones producidas en el conjunto de la sociedad como un todo, y que además, da visibilidad a una dimensión objetiva y a una dimensión subjetiva, es decir, a una pertenencia común de estas mujeres a un colectivo que comienza a surgir en el seno de la propia fragmentación y alienación (Moraes 1995:84).

Puesto el acento en la diversidad, los conflictos, las discordancias y las contradicciones que viven mujeres y hombres en su trabajo, es posible decir, que los nuevos espacios laborales se constituyen como campos de batalla en donde hombres y mujeres contienden no solo por el significado del ser mujer o del ser hombre, sino por transformar sus prácticas sociales.

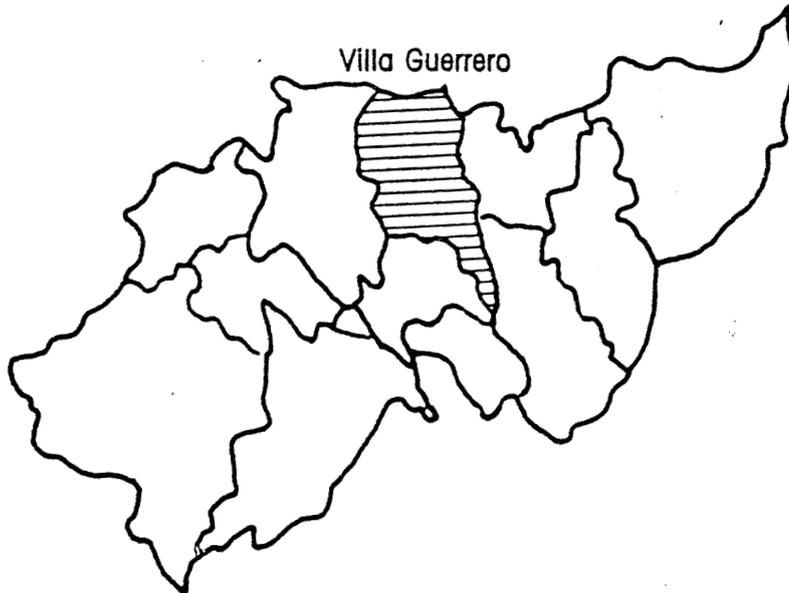
- Anexos.

15

Ubicación del Municipio



Estado de México

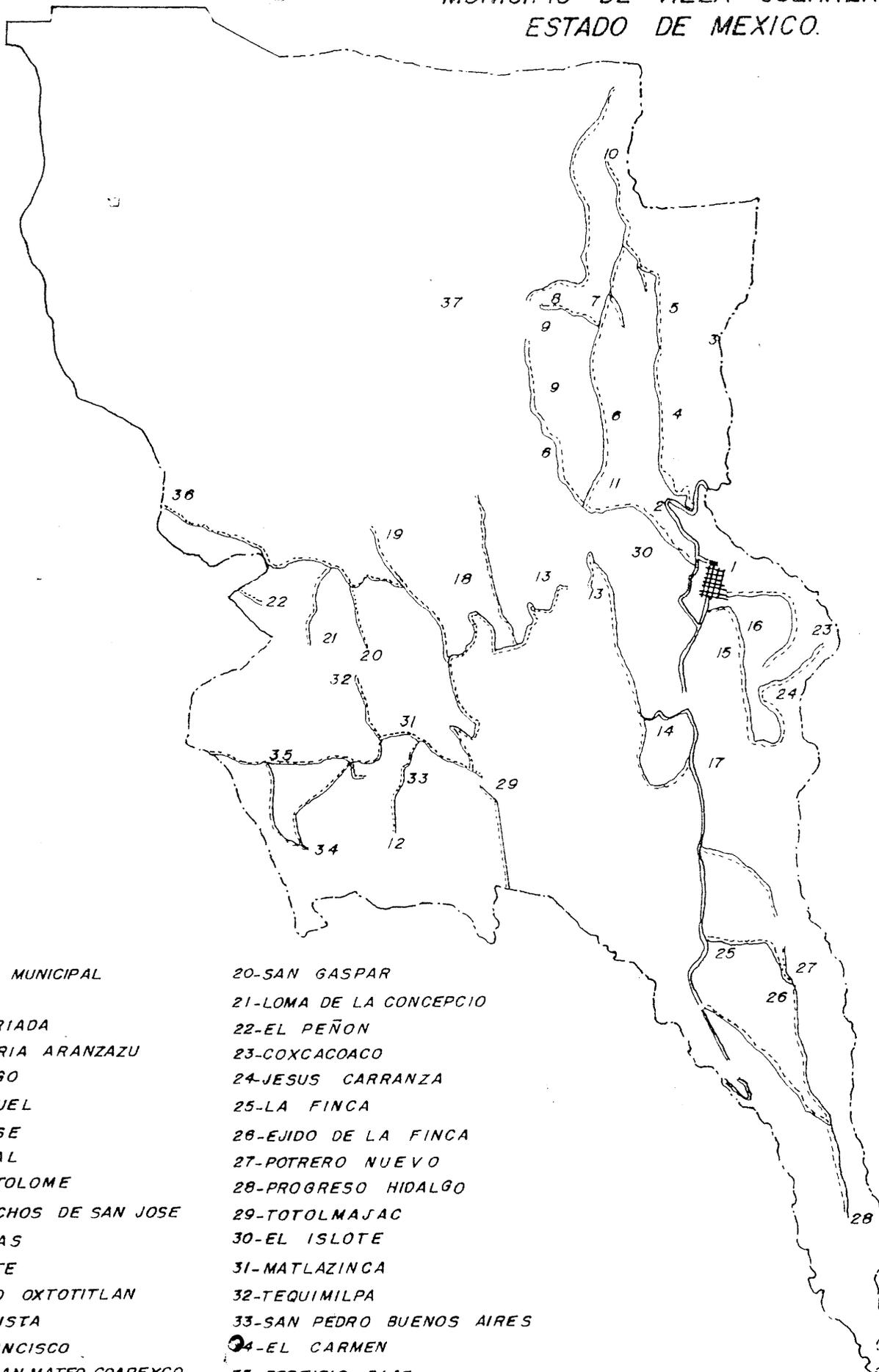


Villa Guerrero

Región VI Coatepec Harinas

Fuente: Sistema Estatal de Información

MUNICIPIO DE VILLA GUERRERO
ESTADO DE MEXICO.



ERA MUNICIPAL
 YA
 VIDRIADA
 MARIA ARANZAZU
 DIEGO
 MIGUEL
 JOSE
 ORAL
 BARTOLOME
 RANCHOS DE SAN JOSE
 LUCAS
 ZOTE
 IAGO OXTOTITLAN
 A VISTA
 FRANCISCO
 DE SAN MATEO COAPEXCO
 FELIPE
 MATEO COAPEXCO
 INGO

20-SAN GASPAR
 21-LOMA DE LA CONCEPCION
 22-EL PEÑON
 23-COXCACOACO
 24-JESUS CARRANZA
 25-LA FINCA
 26-EJIDO DE LA FINCA
 27-POTRERO NUEVO
 28-PROGRESO HIDALGO
 29-TOTOLMAJAC
 30-EL ISLOTE
 31-MATLAZINCA
 32-TEQUIMILPA
 33-SAN PEDRO BUENOS AIRES
 34-EL CARMEN
 35-PORFIRIO DIAZ
 36-POTRERO DE LA SIERRA
 37-CUAJIMALPA

Cuadro 1.

PROCESO DE TRABAJO DE ROSA EN LAS EMPRESAS GRANDES.

FASE/PUESTO	T A R E A	INSTRUMENTOS DE TRABAJO	SEXO	SALARIO (1993-1994)
INVERNADERO				
Plantación	Preparación del suelo: subsuelo, barbecho, rastreo, trazo de camas, desinfección del suelo con fumigantes. Formación de camas. Sistema de sostén. Limpieza del área.	Planta madre. Injertos Pico. Pala.	Hombres (Mto.)	Depende de su área. O pagan por tarea.
Preplantación	Recorte de raíces y ramas. Introducir raíces. Riego. Fertilización.	Tijeras. Bomba.	Mujeres (C y M)	Depende de su área.
Corte y Manejo	Control de plagas y enfermedades. Limpieza del área. Desbotone. Descabezado. Desyeme. Pinned. Acomodar tallo. Corte de flor. Quitar patrones y botritis. Colocar madera o soportes. Manejo de cortinas. Programar la producción. Tutorar. Colocar mallas en postes. Eliminar residuos de cosechas. Limpieza del área.	Tijeras de podar. Ma- ceta. Guantes de carna- za. Mangas de Piel. Tinas y botes para de- sechos de flor. Mallas.	Mujeres y Hombres	Categoría 5-8. \$23.50 promedio. áreas de 2400-2800 m2.
Mantenimiento	Desyerbe. Picar pasillos. Colocar alambre. Poner lazo a Cortinas. Mover ventilas. Encalar suelo y plástico. Sombrear para dar calidad. Limpiar fuera del invernadero. Mantener soporteria. Picado de suelo. Colocar mallas en postes. Encalado de cubierta. Proporcionar buen drenaje. Desinfección de mallas en postes. Recibir flor (producción pico).	Azadones. Palas. Bieldos Tinas. Carretilla. Ma- chete. Cubeta. Bote. Rastrillo. Pico. Hilo "rafia".	Hombres	Categoría 5-8. \$23.50 promedio. áreas de 3500-7000 m2
Riego	Regar con cisterna y manguera. Dar humidades. Mantenimiento a sistema. Limpieza de cisterna. Regar pasillos.	Manguera. Botas de hule	Hombres	Categoría 5. \$21.00 promedio áreas 20,000 m2.
Fumigación	Recibir, almacenar, mezclar y aplicar plaguicidas y fungicidas. Mantenimiento de equipo. Componer soluciones. Auxiliar en diagnóstico de plagas y enfermedades. Limpieza del cuarto de materiales.	Equipo de Fumigación: Botas, guantes y gabar- dina de hule, mascari- lla, casco, lentes y manguera para fumiga- ción, plaguicidas y fungicidas, bomba.	Hombres	Categoría 5-8 \$23.50 promedio áreas 10,000 m2
Supervisión de invernadero	Supervisar y controlar las actividades programadas por el ingeniero de campo. Checar diariamente las tareas de las/os trabajadoras de corte y manejo, mantenimiento, riego y fumigación. Supervisar particularmente el corte y manejo de la flor. Revisar que el punto de corte sea el correcto, que los tallos vayan parejitos para que todos tomen bien el agua, que no se acumulen mallas en el invernadero para que no se deshidrate la flor. Hacer reuniones con todos los/as trabajadores para resolver problemas técnicos y de grupo. Capacitar a los trabajadores nuevos.	Libreta de notas. Cuando capacita o ayu- da a las/os trabajado- res emplea sus instru- mentos de trabajo.	Hombres	Sueldo fijo: \$29.00
Plastiqueros	Mantenimiento de estructuras invernadero y empaque. Colocar plástico. Colocar cortina fija o móvil y ollas de calentamiento. Destechar. Pintar tubulares PFR y soldar. Colocar postes entre camas de producción. Cambiar duela. Mantenimiento a las zonas de invernadero.	Hule plástico. Engra- padora. Tijeras. Esca- leras.	Hombres	Sueldo fijo: \$30.00

EMPAQUE						
Recibidor de Flor	Ayudar al chofer a bajar mallas de flor. Meter mallas en tinas de agua en cámara frigorífica. Cambiar agua. Sacar mallas que entran a la cámara. Acomoda mallas en tambos y tinas. Limpieza del área.	Tina para almacenar flor. Cámara fría. Mallas. Tinas	Hombres	Sueldo base: \$20,000		
Pasador de Flor	Saca flor de cámara frigorífica. Carga mallas de flor, sube tallos a máquina calibradora. Saca flor de cámara. Surte mallas a calibración.	Mallas. Botes.	Hombres	Sueldo base: \$20,00		
Mallero	Desata mallas. Saca tallos medidos de máquina calibradora. Cuelga mallas medidas y sin medir en carritos. Distribuye tallos a peines. Limpieza de área.	Transportador de mallas (carritos).	Hombres	\$20,00 x 300 mallas. \$0.60 malla extra.		
Calibración	Medir tallos por tamaño, Desenreda tallos cortados. Deja un tallo por charola de la máquina, programa la máquina, aumenta y disminuye su velocidad. Vigila la medida correcta. Limpieza del área.	Máquina calibradora. Mesa de trabajo. Guantes de hule y de carnaza.	Mujeres y Hombres	Sueldo base: \$20,00 x 80 fichas. 1 ficha= 1 carro de mallas. \$0.60 ficha extra		
Encajonadoras	Selecciona y clasifica la flor: exportación, estándar y especial. Punto de apertura, tamaño y color. Acomoda en peines los tallos, en uno o dos pisos. Hace paquetes de 25 tallos. Amarra con liga. Distribuye abajo del peine los paquetes seleccionados según calidad. Coloca número de etiqueta. Repite selección incorrecta. Vigila que queden parejitos los bulbos. Trae mallas de flor de los carritos, calibradas o no calibradas. Desata mallas. Descabeza bulbos de rosa para perfume. Limpieza de área y peine. Cuando no tienen flor, trabajan en el almacén preparando material: etiquetas, cortan liga, papel propiepileño y corrugado. Hacen labores de aseo: limpian adoquín, lavan baños.	Peines para clasificar Mallas. Etiquetas. Guantes de hule y carnaza.	Mujeres	Sueldo base: \$16,72 \$0,20 x paquete 200 paq. x día 200x20 = \$40,00 \$40,00-16,72= \$23,28 x día. Producc. alta: 325paq día x 20= \$65,00-16,72= \$48,28 x día.		
Cortadoras	Corta paquetes de tallos. Recoge paquetes de una hilera de peines. Lleva control de fichas-paquetes de tallos de cada encajonadora. Regresa paquetes mal seleccionados. toman tiempo a encajonadoras del número de flores clasificadas por minuto. Ayuda a soltar mallas a encajonadora. Distribuye mallas, etiquetas y ligas. Limpia su área.	Guillotina. Mesa de Trabajo con celdas de clasificación. Fichas.	Mujeres	Sueldo base: \$20,00 x 800 fichas. 1 ficha= 1 paquete. \$0.30 x ficha extra.		
Empapeladoras	Empapela paquetes. Regresa paquetes mal seleccionados. Entrega pedidos como pide capturista. Deposita en tina paquetes. Aparta por variedad y clasificación. Registra clave por día, variedad, fecha y empresa de empaque (código de clasificación).	Mesa de trabajo con celdas de clasificación. Papel corrugado y propiepileño. Diurex Marcador. Guantes de carnaza. Tinas.	Mujeres	Sueldo base: \$25,00 x 650 paquetes. \$0,30 x paquete extra.		
Pasador de carritos	Pasa a capturista paquetes seleccionados y empapelados. Distribuye a Centro de Embarques, Subasta y Cámara fría. Separa por código, color variedad y pedidos. Acarrea tinas de subasta.	Tinas-carritos para transportar los paquetes clasificados.	Hombres	Sueldo fijo: \$25,00		
Capturista de empaque	Captura paquetes seleccionados y empapelados. Distribuye pedidos. Hace facturas de ventas. Captura el número de paquetes seleccionados clasificados, cortados y empapelados por cada trabajadora/or del	Escritorio. Computadora Silla. Libreta de notas Block de facturas.	Mujeres	Sueldo fijo: \$27,00		

Cuadro 7
Proceso de trabajo por especie cultivada, sexo y edad en las unidades de producción de flores de pequeña escala

Subsistema		T	A	R	E	A
ESPECIE	MUJERES	HOMBRES	NIÑAS	NIÑOS	INSTRUMENTOS DE TRABAJO	FORMAS DE PAGO
Nora (Cielo abierto)	Deshijar, plantar, cortar, manojear, desjohuitar, abonar, fumigar, Trabajo doméstico.	Arrancar y deshijar la mata, preparar el suelo, plantar, abonar, deshijar, poner alambre y estacas, regar, cortar, fumigar, monojear, cargar, vender.	Acarrear planta, cortar, deshijar-bar. Trabajo doméstico	Acarrear planta, cortar, deshijar-bar.	Azadón, gancho, tijeras, rastrillo, mochila de fumigación	Los familiares no reciben pago. Niños/as escolares de \$30-50 x ½ día; de \$75-90 x día; mujeres \$90 x día; hombres \$100-120 x día
Gladiola (a cielo abierto)	Sembrar, enraizar, sacar, secar, limpiar, seleccionar, curar y almacenar bulbo; plantar, deshijar; cortar, cargar, seleccionar y empacar flor. Trabajo doméstico.	Preparar suelo; sembrar, sacar, limpiar, seleccionar, curar y almacenar bulbo; plantar; regar; fertilizar; deshijar; fumigar; mto. suelo; cortar; barbechar, entablar, seleccionar, empacar y vender flor.	Acarrear planta, cortar, cargar, amarrar flor. Trabajo doméstico	Acarrear planta, cortar, cargar, amarrar flor.	pico, azadón, cuchillo, bomba de mochila de fumigación, bote con res-gla para medir, bastidor de madera, caja plástico/bulbo, guantes, cubre boca.	Los familiares no reciben pago. Otros trabajadores entre \$100 y \$120 x día; \$429 x tarea (100m)
Clavel (túnel)	deshijar, plantar, túnel, desbotonar, regar; deshijar; podar, cortar, seleccionar empacar. Trabajo doméstico.	Preparar suelo; plantar; poner túnel; túnel, colocar estacas, alambros; poner red; regar; fertilizar; deshijar; quitar vara, fumigar; mto. suelo; desbotonar; podar, seleccionar, empacar y vender.	Acarrear planta, plantar; deshijar; desca-bezar; desyemar; desbotonar; acarrear flor, seleccionar. Trabajo doméstico	Acarrear planta, plantar; deshijar; desca-bezar; desyemar; desbotonar; acarrear flor, seleccionar.	tractor, azadón, tijeras para cortar y podar, metro, bomba mochila de fumigación	Los familiares no reciben pago. A otros trabajadores \$100-120 x día, \$770 x s; x tarea = \$1,500-2000 (deshierbe, relabrar, desbotonar)
Aster y	enraizar; deshijar;	preparar suelo; en-	Deshierbar,	Deshierbar,	azadón, gata, tije-	Los familiares no

solidago (túnel)	plantar; podar; regar; deshierbar; cortar; seleccionar y hacer bonches. Trabajo doméstico.	raizar; deshijar; levantar tinas; plantar; colocar estacas y alambre; podar; fumigar; regar; deshierbar; cortar; poner túnel; poner luz; seleccionar; hacer bonches y vender.	limpiar aster, seleccionar contar, empacar. Trabajo en tienda de abarrotes.	limpiar aster, seleccionar contar, empacar. Trabajo en tienda doméstico.	limpiar aster, seleccionar contar, empacar. Trabajo en tienda doméstico.	limpiar aster, seleccionar contar, empacar. Trabajo en tienda doméstico.	ras de cortar, regadera, rastrillo, manguera, equipo de fumigación	reciben pago. Otros trabajadores \$80-100 x día; \$560-700 x semana; horas extras \$20; x tarea = \$400 (deshierbar, relabrar, cortar); \$200 x tina.
Rosa (invernadero)	deshierbar, manejo de la planta (pinchar, desbotonar, descabezar, desyemar), cortar, regar, seleccionar, hacer bonches, empacar. Trabajar en tienda de abarrotes. Trabajo doméstico.	Preparar suelo; plantar; tutoreo; regar; fertilizar; deshierbar; fumigar; manejo plantar; cortar; seleccionar; hacer bonches, empacar; construir túnel; invernadero; vender.	plantar; tutoreo; regar; fertilizar; deshierbar; cabezar; desbomar; seleccionar; empacar.	deshierbar, seleccionar contar, empacar. Trabajar en la tienda. Trabajo doméstico.	deshierbar, seleccionar contar, empacar. Trabajo doméstico.	deshierbar, seleccionar contar, empacar. Trabajo doméstico.	pico, pala, azadón, tijeras de cortar, cuchillo, guantes de carnaiza, bomba mochila de fumigación, bioldo, carretilla, manguera, guillotina, maceta.	Los familiares no reciben pago. Otros trabajadores \$80-100 x día; \$630-700 x semana; \$20 horas extras; x tarea (deshierbar, relabrar, limpiar bordos, corte)
Ave del paraíso (cielo abierto)	plantar, regar, fertilizar, deshierbar, cortar, seleccionar, empacar.	Preparar suelo; plantar; regar; fertilizar; deshierbar; fumigar; podar; cortar; seleccionar; empacar, vender.	Deshierbar, regar, seleccionar, amarrar.	Deshierbar, regar, seleccionar, amarrar.	Deshierbar, regar, seleccionar, amarrar.	Deshierbar, regar, seleccionar, amarrar.	azadón, rastrillo, gata, manguera para fumigar, cuchillo de gancho, tijeras para cortar, botas.	Los familiares no reciben pago. Otros trabajadores \$80 x día; \$560 x semana.
Polar (túnel)	deshierbar, plantar, tutoreo, regar, fertilizar, poner red, manejo de planta, seleccionar, contar, empacar. Trabajo doméstico.	preparar suelo; plantar; tutoreo; regar; fertilizar; deshierbar; fumigar; poner red y luz; manejo de planta; cortar; seleccionar; empacar; construir túnel, vender.	plantar, cargar matitas, regar, colocar hilo, tutoreo	deshierbar, plantar, seleccionar contar, empacar. Trabajo doméstico.	deshierbar, plantar, seleccionar contar, empacar. Trabajo doméstico.	deshierbar, plantar, seleccionar contar, empacar. Trabajo doméstico.	pico, azadón, gata, tijeras de podar y cortar, cuchillo, bomba mochila de fumigación, bioldo, carretilla, manguera, machete, rastrillo.	Algunos familiares reciben pago. Otros trabajadores \$85-100 x día; \$530 x semana; \$700; x tarea, plantación \$150-200 x cama; corte \$1,000 la paca (300 doce-nas, \$1 x docena

Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de las entrevistas a productores de pequeña escala, 2000.

BIBLIOGRAFÍA

Achio, Mayra y Patricia Mora

"La obrera florista y la subordinación de la mujer", en *La situación de la mujer y las nuevas formas de su incorporación al trabajo mercantil: el caso de la agroindustria de las flores en Costa Rica*, Escuela de Antropología y Sociología, Universidad de Costa Rica, 1987.

Appendini, Kirsten y Vania Salles

"Agricultura capitalista y agricultura campesina en México: diferencias regionales en base al análisis de datos censuales" en *Stavenhagen, R. Capitalismo y campesinado en México*. INAH, México, 1982, pp. 29-68.

Arizpe, Lourdes

"Familia, desarrollo y autoritarismo", en *FEM*. 1986

Balazote, Alejandro, Juan Carlos Radovich, Mónica B. Rotman y Hector Trincherro

"La economía doméstica: novedades del sujeto económico", en *Antropología económica, Ficciones y producciones del hombre económico*, EUDEBA, Buenos Aires, 1998.

Barrón, María Antonieta

"Los mercados de hortalizas, determinantes para la incorporación de mujeres, condiciones de trabajo y de vida", en *Género y transformaciones agrarias*, PIEM-COLMEX, México, 1991.

Los mercados de trabajo rurales. El caso de las hortalizas en México, Facultad de Economía, UNAM, tesis de Doctorado, 1993.

Becerril, José Luis

La floricultura. Estudio del mercado como una etapa previa a la construcción de un invernadero, Facultad de Economía, UNAM, tesis de Licenciatura, 1992.

Becerril, Ofelia

"¿Cómo las trabajadoras agrícolas de la flor en México, hacen femenino el proceso de trabajo en el que participan?" en *El rostro femenino del mercado de trabajo rural en América Latina*, Sara Lara Flores (coord.), UNRISD y Nueva Sociedad, Venezuela, 1995. pp. 181-192

Entre rosas y espinas: los andares femeninos, Escuela Nacional de Antropología e Historia, INAH, tesis de Maestría, 1999.

Beechey, Veronica

"Género y trabajo. Replanteamiento de la definición del trabajo" en Cristina Borderías, Cristina Carrabio y Carmen Alemany (comps) *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*, Icaria, Barcelona, 1994.

Berger, Peter y Thomas Luckman

"Los fundamentos del conocimiento de la vida cotidiana", en *La construcción social de la sociedad*, Buenos Aires, Amorrortu, 1968, pp. 36-55.

Bolaños, Bernardo y Hannia Rodríguez

"La incorporación de la mujer en el proceso productivo de flores en Costa Rica", en *Ciencias Sociales*, (39), Escuela de Antropología y Sociología, Universidad de Costa Rica, 1988.

- Bruner, Edward M.
 "Experience and Its Expressions", en V.W. Turner y E.M. Bruner (eds.), *The Anthropology of Experience*, Urbana & Chicago, University of Illinois Press, Estados Unidos, 1986.
- Buordieu, Pierre
 "El habitus y el espacio de los estilos de vida", en *La distinción de criterios y bases sociales del gusto*, Madrid, De Taurus, 1988, pp. 169- 222.
 "El espacio social y la génesis de las clases", Universidad de Colima, septiembre de 1989.
El sentido Práctico, Taurus Humanidades; 1991.
- Camacho, F., B. Cortes, G. García, M. López y M. Plata
Situación actual y perspectivas de la floricultura en el Estado de México, Universidad Autónoma de Chapingo, tesis de Licenciatura, 1989.
- Castillo, D.
 "¿Trabajar hoy o las tendencias de precarización en la dimensión de género?", *XX Congreso Latinoamericano de Sociología*, México, D.F, 1995.
- Chayanov, Alexander
La organización de la unidad económica campesina, Ediciones Nueva Visión, Buenos Aires, 1974.
- Collinson, David, David Knights y Margaret Collinson
Managing to discriminate, Routledge, London and New York, 1990.
- Comas, Dolors
Trabajo, género, cultura. La construcción de desigualdades entre hombres y mujeres, Barcelona, Icaria, Colecc. Antropología, España, 1995.
Antropología económica. Ariel, Barcelona, España, 1998.
- Cruces, Cristina
 "Intensificación productiva y culturas del trabajo: la 'nueva agricultura' sanluqueña" en Emma Martín Díaz (coord.), *Sistemas de identidades y su expresión en las sociedades locales*, vol. 3, VI, Congreso de Antropología, 1993, pp. 6-87.
- De la Garza, Enrique, María Eugenia de la O, Javier Melgoza
 "Cultura obrera: la construcción teórica de un objeto de estudio" en Enrique de la Garza, María Eugenia de la O, Javier Melgoza (Coord.), *Los estudios sobre la cultura obrera en México*, Pensar 5, Cultura, Consejo Nacional para la Cultura y las Artes, Culturas Populares 2000, pp. 15-71.
- Da Silva, Leila María
 "Género y trabajo: trayectorias de una problemática" en *Sociología del trabajo*, Nueva época, otoño, Madrid, 1995, pp- 55-70.
- De Brujin, Jeanne y Eva Cyba
 "Introduction" en *Gender and organizations- Changing perspectives*, VU University Press, Amsterdam, 1994, pp. 9-18.
- De Lauretis, Teresa
 "Estudios feministas/estudios críticos: problemas, conceptos y contextos", en Carmen Ramos Escandón (coord), *El género en perspectiva. De la dominación universal a la representación múltiple*, UAM-Iztapalapa, México, 1991, pp. 165-193.

- De Oliveira, Orlandina
 "Familia y relaciones de género en México" en Beatriz Schmukler (Coord.), *Familias y relaciones de género en transformación. Cambios trascendentales en América Latina y el Caribe*, Population Council, EDAMEX, 1998.
- De Oliveira, Orlandina y Vania Salles
 "Reflexiones teóricas para el estudio de la reproducción de la fuerza de trabajo" en *Tratado sobre cultura laboral*, 1999.
- Díaz, Rodrigo
 "La vivencia en circulación. Una introducción a la antropología de la experiencia", en *Alteridades*, Año 7, no.13, 1997, pp. 5-15.
- Flores, Roberto, Salvador Alcalde, Araceli Gaytán y Alfonso Herrera
 "Encuesta sobre desarrollo florícola en el área de Villa Guerrero, Estado de México", ponencia presentada en *IV Congreso Nacional de Horticultura Ornamental*, 20-25 de marzo, Universidad Autónoma Chapingo, México, 1994, p. 87.
- Furnham, Adrian y Barrie Gunter
 "Corporate culture: definition, diagnosis and change" en *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 1993, pp. 233-261.
- García Canclini, Néstor
 "Introducción: La sociología de la cultura de Pierre Bourdieu" en Pierre Bourdieu, *Sociología y cultura*, México, CONACULTA/Grijalbo, 1990, pp 9-50.
- Giddens, Anthony
Las nuevas reglas del método sociológico, Amorrortu editores, Buenos Aires, 1987.
La constitución de la sociedad. Bases para la teoría de la estructuración, Amorrortu editores, Buenos Aires, 1995, pp. 39-75.
- Giménez, Gilberto
La teoría y el análisis de la cultura. México, SEP/ Universidad de Guadalajara/ COMECOSO, 1986.
- González, Soledad
 "Hacia una antropología de las relaciones de género en América Latina" en *Mujeres y relaciones de género en la antropología latinoamericana*, El Colegio de México, Programa Interdisciplinario de Estudios de la Mujer, 1993.
- Guadarrama, Rocío
 "De la cultura obrera a las culturas laborales: reseña de un debate" en *El Cotidiano* 73, UAM-Iztapalapa, noviembre-diciembre, 1995, pp. 3-9.
 "La perspectiva cultural en los estudios latinoamericanos" en *Iztapalapa*, año 17, no. 42, julio-diciembre de 1997, 1997, pp. 99-116.
 "El debate sobre las culturas laborales: viejos dilemas y nuevos desafíos" en Rocío Guadarrama (coord.), *Cultura y trabajo en México. Estereotipos, prácticas y representaciones*, UAM-Iztapalapa, Juan Pablos editor, Fundación Friedrich Ebert, 1998, pp. 15-54.
 "Cultura, identidad y subjetividad. Teorías que más influyen para introducir la dimensión de género en lo cultural", en *Seminario Género, trabajo y desarrollo*, Programa Universitario de Estudios de Género, 1999.

Harris, Olivia

"La unidad doméstica como una unidad natural" en *Nueva Antropología*, Vol. VIII, no. 30, 1986.

Hartmann, Heidi

"La familia como lugar de lucha política de género y de clase: el ejemplo del trabajo doméstico" en Navarro N. Spimpson (comps.), *Cambios Sociales, económicos y culturales*, Fondo de Cultura Económica de Argentina, 2000.

Hearn, Jeff and Wendy Parkin

"Sex" at "Work". *The power ND Paradox of organization sexuality*, St, Martin Press, New York, 1983.

Jelin, E. y M. d. C. Feijóo

Trabajo y familia en el ciclo de vida femenino: el caso de los sectores populares de Buenos Aires, Estudios Cedes, CEDES, Buenos Aires, Argentina, 1980.

Kergoat, Danièle

"La división sexual del trabajo y las relaciones sociales de sexo", *conferencias presentadas en el Colegio de México y en la UAM-Iztapalapa*, GEDISST-CNRS, París, Francia, 1992.

"Por una sociología de las relaciones sociales. Del análisis crítico de las categorías dominantes a una nueva conceptualización" en Borderías, Cristina, Cristina Carrasco y Carmen Alemany (comp.), *Las mujeres y el trabajo*, Icaria, Fuhem, Barcelona, pp. 515-531, 1994.

Lamas, Marta

"La antropología feminista y la categoría de 'género'" en *Nueva Antropología*, vol. VIII, No. 3, México, 1986, pp. 173-198.

Lamphere, Louise

"Feminismo y antropología", en Carmen Ramos (comp.) *El género en perspectiva: de la dominación universal a la representación múltiple*, UAM-Iztapalapa, México, 1991, pp. 279-315.

Lara, Sara María

"Las obreras agrícolas, un sujeto en movimiento", en *Nueva Antropología*, Vol. XI, México, 1991.

"Las relaciones sociales de género/sexo en el asalariado rural: una revisión de los estudios en México", en *Reunión Latinoamericana de Antropología de la Mujer*, PIEM-COLMEX, (mecanoescrito), 1991a.

"Las mujeres ¿Nuevos actores sociales en el campo?", (mecanoescrito), 1992.

"La flexibilidad del mercado de trabajo rural: una propuesta que involucra a las mujeres", *Revista Mexicana de Sociología*. Instituto de Investigaciones Sociales-UNAM, México, 1993.

"La feminización del trabajo asalariado en los cultivos de exportación no tradicionales en América Latina: efectos de una flexibilidad salvaje", en Sara Lara Flores (coord.), *El rostro femenino del mercado de trabajo rural en América Latina*, UNRISD y Nueva Sociedad, Venezuela, 1995, pp. 15-34.

Nuevas experiencias productivas y nuevas formas de organización flexible del trabajo en la agricultura mexicana, Premio Estudios Agrarios 1997, Juan Pablos Editor y Procuraduría Agraria, 1998.

"Flexibilidad productiva y trayectorias laborales: la floricultura de exportación en México" en *Agricultura de exportación en tiempos de globalización: el caso de*

las hortalizas frutas y flores, Hubert C. de Grammont, Manuel ángel Gómez Cruz, Humberto González y Rita Schwentesius Rindermann, Red de Investigaciones Socioeconómicas en Hortalizas Frutas y Flores, CIESTAAM, Instituto de Investigaciones Sociales-UNAM, CIESAS, 1999.

Lara, Sara María y Ofelia Becerril

“Reestructuración productiva y mercado de trabajo rural: el caso de la floricultura de exportación en el estado de México”, en Hubert Carton de Grammont (coord.), *Globalización y regiones en el campo mexicano: de la reorganización social a la rebelión*, Juan Pablos Editor, 1995.

Lazos, Elena

“De la candela al mercado: el papel de la mujer en la agricultura comercial del sur de Yucatán”, ponencia presentada en *XIII Congreso Internacional de Ciencias Antropológicas y Etnológicas*, julio 29 - agosto 5, México, 1993.

Marroni, María da Gloria

“La feminización del trabajo agrícola. Un debate abierto” en *Trabajo*, no. 9, UAM-Iztapalapa, 1993, pp. 56-63.

Martin, Joanne

Cultures in organizations: three perspectives, Oxford University Press, Oxford, 1993, pp.44-70, 82-116, 130-167.

Massieu, Yolanda

Bioteología y mercado de trabajo: el caso de la floricultura, Facultad de Economía, UNAM, tesis de Doctorado, 1995.

Mead, Margaret

Sexo y temperamento, Paidós, Buenos Aires, 1972.

Medrano, Diana

“Efectos de los procesos de cambio social sobre la condición de la mujer rural. El caso de las obreras floristas de la agro-industria exportadora de flores de la Sabana de Bogotá”, en *Seminario Regional Tripartito Sobre el Desarrollo Rural y la Mujer*, Vol. I. agosto, Pátzcuaro, Michoacán, México, 1981.

Millan, Oralia

“Orígenes de la floricultura en Villa Guerrero” en *Hojas de Sal*, año I, no.0, mayo-junio, Gobierno del Estado de México, 1991, p. 45.

Mingo, Araceli

¿Autonomía o sujeción? Dinámica, instituciones y formación en una microempresa de campesinas, CESU-PUEG-UNAM, 1997.

Muñoz, Sonia

Barrio e identidad. Comunicación cotidiana entre las mujeres de un barrio popular, Trillas, Barcelona, España, 1994.

Moraes, María

“Las niñas de la caña. Un estudio acerca de la violencia dulce”, ponencia presentada en *XIII Congreso Internacional de Ciencias Antropológicas y Etnológicas*, julio 29-agosto 5, México, 1993.

- Nexo-Jensen, Hanne
 "Gender theories of organizations", en De Brujin, Jeanne y Eva Cyba (eds), *Gender and organizations- Changing perspectives*, VU University Press, Amsterdam, 1994, pp. 19-51.
- Oehmichen, Cristina
 "Las mujeres indígenas migrantes en la comunidad extraterritorial" en Dalia Barrera y Cristina Oehmichen (editoras) *Migración y relaciones de género en México*, GIMTRAP, UNAM-Instituto de investigaciones antropológicas, 2000.
- Ong, Aihwa
 "The gender and labor politics of postmodernity" en *Annual Reviews Anthropology*, Annual Reviews, Palo Alto, California, USA, 1991, (20), 1991, pp. 279-309.
- Palenzuela, Pablo
 "Las culturas del trabajo: una aproximación antropológica" en *Sociología del trabajo*, no. 24, primavera, 1995, pp. 3-28.
- Poncela, Anna M.
 "Transformación social versus modelos culturales persistentes" en *XII Congreso Internacional de Ciencias Antropológicas y Etnológicas*, realizado en la Ciudad de México, del 29 de julio al 4 de agosto, 1993.
 "Charlatanas, mentirosas, malvadas y peligrosas estereotipos femeninos en la cultura popular", PIEM-COLMEX, s/f.
- Ravelo, Patricia
 "Historia y cultura ocupacional en obreras del vestido" en *El Cotidiano* 73, UAM-Iztapalapa, noviembre-diciembre, 1995, pp. 3-9.
 "'Aprisionamiento' y socialidad en las fábricas del vestido. Identidad ocupacional con atributos de género", en Rocío Guadarrama (coord.), *Cultura y trabajo en México. Estereotipos, prácticas y representaciones*, UAM-Iztapalapa, Juan Pablos editor, Fundación Friedrich Ebert, 1998, pp. 15-54.
- Reygadas, Luis
Mercado y sociedad civil en la fábrica. Culturas del trabajo en maquiladoras de México y Guatemala, Tesis de Doctorado en Ciencias Antropológicas, UAM-Iztapalapa, 1998.
Fábricas con aroma de mujer. Las nuevas culturas del trabajo vistas desde la óptica de género, 1998a, pp. 83-100
- Rich, Adrienne
Sobre mentiras, secretos y silencios, Barcelona, Icaria, 1983.
- Roldan, Martha
 "La 'generización' del debate sobre procesos de trabajo y reestructuración industrial en los 90. Hacia una nueva representación androcéntrica de las modalidades de acumulación contemporáneas?" en *Estudios del trabajo*, ASET (Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del Trabajo), no. 3, primer semestre enero-junio, 1992, pp 85-124.
- Rossanda, Rossana
 "Nuestras perlas escondidas" en *Debate Feminista*, no. 2, 1990, pp. 123-144.

- Rubin, Gayle
 "El tráfico de las mujeres: notas sobre la "economía política" del sexo" en *Nueva Antropología*, no. 30, noviembre 1986.
- Salamea, Lucia y William Waters
 "La cuestión de género en la reestructuración de la agricultura ecuatoriana", en Sara Lara Flores (coord.) *El rostro femenino del mercado de trabajo rural en América Latina*, UNRISD y Nueva Sociedad, Venezuela, 1995 pp. 181-192.
- Salles, Vania
 "Mujer y grupo doméstico campesino: notas de trabajo" en Josefina Aranda Bezaury (comp.), *Las mujeres en el campo*, 1988, pp. 3-23.
 "Cuando hablamos de familia ¿de qué familia estamos hablando? en *Revista Nueva Antropología*, no. 39, junio, 1991.
 "La maternidad en la construcción de la identidad femenina" en *Nuevos textos y renovados pretextos*, Vania Salles y Elsie McPhail, COLMEX, México, 1994, pp. 147-173.
- Salvia, Agustín
 "La familia y los desafíos de su objetivación; enfoques y conceptos" en *Estudios Sociológicos*, vol XIII, no. 37, enero-abril, 1995, pp.143-159.
- Segura, Fernando
Monografía Municipal de Villa Guerrero, Región VI, Gobierno del Estado de México, edición de Alfredo Baranda, 1986-1987.
- Scott, Joan
 "El género una categoría útil para el análisis histórico", en James S. Amelang y Mary Nash (eds.), *Historia y género: en las mujeres en la Europa moderna y contemporánea*, Edicions Alfons el Magnànim-IVEI, Valencia, España, 1990, pp. 23-56.
- Shütz, Alfred y Thomas Luckmann
 "El mundo de la vida de la vida cotidiana y la actitud natural", en *Las estructuras del mundo de la vida*, Buenos Aires, Amorrortu, Cap. 1, 1973, pp. 25- 40.
- Sifuentes, Emma Lorena
Los mercados de trabajo agrícolas en Nayarit en el período 1970-1994 y la participación femenina, Facultad de Economía, UNAM, tesis de Maestría, México, 1994.
- Silva, Alicia Eugenia
 "Efectos del empleo de mano de obra femenina en la industria de las flores: Un estudio de caso en Colombia", en *Seminario Tripartito Regional para América Latina sobre el Desarrollo Rural y la mujer*. Pátzcuaro, Michoacán, México, 1981.
 "De la mujer campesina a obrera florista", en *La realidad colombiana, debate sobre la mujer en América Latina y el Caribe*, vol.I, Bogotá, Colombia, 1982, pp 28-42.
- Thompson, Edward P.
La formación de la clase obrera: Inglaterra 1780-1832, Ángel Abad, traductor, LAIA, 3 tomos, Barcelona, España, 1977.

Thompson, John B.

"La teoría de la estructuración; una valorización de las contribuciones de A. Giddens" en *Sociología*, no. 7 y 8, mayo- diciembre, 1988, pp. 187-212.

Thompson, Paul

"Jugando a ser trabajadores cualificados. Cultura de fábrica y enorgullecimiento por la cualificación laboral entre los obreros del automóvil de Coventry" en *Sociología del Trabajo*, nueva época, no. 7, Madrid, Siglo XXI Editores, otoño, 1989, pp. 105-140.

Trice, Harison

"Occupational subcultures" en *Occupational subcultures in the workplace*, Ithaca, New York, ILR Press, 1993, pp. 20-45.

Trice, Harison y Janica Beyer

"Occupational cultures" en *The cultures of work organizations*, Prentice-Hall, Englewood Cliffs, 1993a, pp. 174-185.

Trincheró, Héctor,

"La economía doméstica: novedades del sujeto económico" en *Economía. Ficciones y producciones del hombre económico*, EUDEBA, Buenos Aires, 1998, pp. 187-224.

Turner, Víctor.

"Dewey, Dilthey, and Drama: An Essay in the Anthropology of experience", en Turner y E.M. Bruner (eds.), *The Anthropology of Experience*, Urbana & Chicago, University of Illinois Press, 1986.

Wacquant, Loïc J.D.

"Introducción" en Bourdieu y Loïc J.D. Wacquant, *Respuestas por una antropología reflexiva*, Grijalbo, México, 1995, pp. 15-38.

Wainerman, C.H. y G. Binstock

"El nacimiento de una ocupación femenina: la enfermería en Buenos Aires", en *Desarrollo Económico, Revista de Ciencias Sociales*, Buenos Aires, Argentina, 32 (326), 1992, pp 271-284.

Wannöffel, Manfred

"La presión de la competitividad internacional y los retos de una nueva cultura laboral en México" en *El Cotidiano* 73, UAM-Iztapalapa, noviembre-diciembre, 1995, pp. 11-18.

Willis, Paul

"Masculinity and factory labor" en *Culture and Society. Contemporary debates*, Edited by Jeffrey C. Alexander and Steven Seidman, Cambridge University Press, 1987, pp. 183-195.

Zuñiga, Mercedes

Mujer, género y proceso de trabajo. El caso de las empacadoras de camarón, Facultad de Ciencias políticas y Sociales, UNAM, tesis de Licenciatura, México, 1992.

Zurla, Paolo

"Calidad y cultura del trabajo en los años ochenta" en *Sociología del trabajo*, Nueva época, no. 8, invierno de 1989-1990, pp. 109-133.

DOCUMENTOS

Consejo Mexicano de la Flor

"El desarrollo de la horticultura ornamental de México", Secretaría de Agricultura (SAGAR), México, 2000.

FIRA

"La floricultura en México y la comercialización internacional", en *Boletín Informativo*, no. 205, Vol. XXI, 8a. época, México. 1989.

FLORICULTURA INTENSIVA

"Inminente despegue de México en floricultura", agosto, no. 5, Año 1, 1991, pp. 23-25.

"Oportunidades de la floricultura EUA-México", no. 13, Año 2, p. 26-28. 1992

Secretaría de Desarrollo Agropecuario (SEDAGRO)

"Programa para el Desarrollo de la Horticultura Ornamental 2000", México, 1998, 1999, 2000.