



Casa abierta al tiempo

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA

ACTA DE EXAMEN DE GRADO

No. 00056

Matrícula: 202383066

LA PRODUCCION DE SUBCULTURAS
OCUPACIONALES. ESTUDIO DE
CASO DE LA EMPRESA
TRANSFORMADORA DE ARTICULOS
MOLDEADOS Y PLASTICOS, S.A.
DE C.V. (TAMPSA).

En México, D.F., se presentaron a las 16:00 horas del día
2 del mes de marzo del año 2009 en la Unidad Iztapalapa de
la Universidad Autónoma Metropolitana, los suscritos
miembros del jurado:

DRA. MARCELA ADRIANA HERNANDEZ ROMO
MTRO. ARNULFO ARTEAGA GARCIA
DR. JOSE LUIS TORRES FRANCO

Bajo la Presidencia de la primera y con carácter de
Secretario el último, se reunieron para proceder al Examen
de Grado cuya denominación aparece al margen, para la
obtención del grado de:

MAESTRO EN ESTUDIOS SOCIALES (ESTUDIOS LABORALES)

DE: CARLOS MARTINEZ PADILLA



CARLOS MARTINEZ PADILLA
ALUMNO

y de acuerdo con el artículo 78 fracción III del
Reglamento de Estudios Superiores de la Universidad
Autónoma Metropolitana, los miembros del jurado
resolvieron:

APROBANDO

Acto continuo, la presidenta del jurado comunicó al
interesado el resultado de la evaluación y, en caso
aprobatorio, le fue tomada la protesta.

REVISÓ

LIC. JULIO CESAR DE LARA ISASSI
DIRECTOR DE SISTEMAS ESCOLARES

DIRECTOR DE LA DIVISION DE CSH

DR. PEDRO CONSTANTINO SOLIS PEREZ

PRESIDENTA

DRA. MARCELA ADRIANA HERNANDEZ
ROMO

VOCAL

MTRO. ARNULFO ARTEAGA GARCIA

SECRETARIO

DR. JOSE LUIS TORRES FRANCO



UNIVERSIDAD AUTONOMA METROPOLITANA
Unidad Iztapalapa

LA PRODUCCIÓN DE SUBCULTURAS OCUPACIONALES
Estudio de caso de la empresa "Transformadora de
Artículos Moldeados y Plásticos, S.A. de C. V. (TAMPSA)"

TESIS

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
MAESTRO EN ESTUDIOS LABORALES
P R E S E N T A:
CARLOS MARTINEZ PADILLA

ASESOR: Dr. José Luis Torres Franco

México D.F., Noviembre del 2008

A mi esposa Mireya

LA PRODUCCIÓN DE SUBCULTURAS OCUPACIONALES

Estudio de caso de la empresa "Transformadora de
Artículos Moldeados v Plásticos. S.A. de C. V. (TAMPSA)"

INTRODUCCION

CAPITULO I

LA PRODUCCION DE LAS SUBCULTURAS OCUPACIONALES.....	1
A. LA SOCIOANTROPOLOGIA Y LA CULTURA.....	2
1. El Interaccionismo Simbólico.....	2
1.1. El Otro Generalizado.....	3
1.2. Los Marcos Primarios.....	5
2. Los Contextos Estructurados Socialmente.....	8
3. El Sistema Cultural de C. Geertz.....	10
B. CULTURAS DEL TRABAJO EN MEXICO.....	13
1. ¿Subculturas del Trabajo o Culturas del Trabajo?.....	15
2. La Emergencia del Concepto.....	16
3. Las Subculturas del Trabajo en México.....	18
C. LAS OCUPACIONES: UN CONCEPTO NO VISIBLE.....	21
1. Las Políticas Públicas.....	21
2. La Subjetividad Obrera.....	24

D. SUBCULTURAS OCUPACIONALES.....	28
1. La Formación de Subculturas Ocupacionales.....	29
2. El Funcionalismo de las Subculturas Ocupacionales	32
3. Las Subculturas Ocupacionales en las Organizaciones.....	33

CAPITULO II

EL ENFOQUE METODOLÓGICO	39
A. PARADIGMAS DE LA INVESTIGACION CUALITATIVA	39
B. LOS METODOS DEL INTERACCIONISMO SIMBÓLICO.....	47
C. ESTUDIO DE CASO: TAMPSA.....	52

CAPITULO III

LAS SUBCULTURAS OCUPACIONALES EN TAMPSA.....	61
A. TRAYECTORIA OCUPACIONAL INTERNA.....	62
1. Los Marcos Primarios.....	65
1.1. Las Áreas de Trabajo y Proceso de Trabajo.....	65
1.2. Accidentes de Trabajo.....	70
2. El Contexto Social.....	75
2.1. Intraocupacionales.....	76
2.2. Interocupacionales.....	77
3. La Interacción Diferencial.....	82
3.1. Características Similares.....	82
3.2. Experiencia Compartida o ¿Conflicto?.....	85

B. OCUPACIONES ESPECIALIZADAS.....	89
1. Los Marcos Primarios.....	90
1.1. Escolaridad.....	91
1.2. Competencia Laboral.....	94
2. El Contexto Social.....	98
2.1. Intraocupacionales.....	99
2.2. Interocupacionales.....	102
3. La Interacción Diferencial.....	105
3.1. Características Similares.....	105
3.2. Experiencia Compartida o ¿Conflicto?.....	108
C. MODELO CONCEPTUAL	112
CONCLUSIONES	116
BIBLIOGRAFIA.....	124

A N E X O S

A. GUIAS DE ENTREVISTA.....	136
1. Trabajadores	136
2. Administrativos.....	141
3. Propietario.....	145
B. OBSERVATORIO LABORAL.....	149
1. Las Ocupaciones que reconoce la STPS.....	149
2. Las Ocupaciones que Crecen más Rápido.....	152

3. Relación de Ocupados con Respecto al Crecimiento del Empleo.....	153
4. Ocupaciones con Mayor Salario.....	154
5. Áreas de Conocimiento y Ocupación	155
6. Las Ocupaciones Decrecientes.....	156

AGRADECIMIENTOS

Este trabajo fue resultado de un conjunto de personas e instituciones que me estuvieron apoyando durante mi formación académica y profesional. En primer lugar, agradezco al Dr. José Luís Torres Franco, director de la presente tesis, quién durante sus asesorías aprendí mucho de él, no sólo de su amplia experiencia como investigador social, sino también de su personalidad como académico, profesionista y, ser humano. Su lectura minuciosa y analítica de cada cuartilla nos permitió avanzar considerablemente cuando la tesis parecía por momentos estar estancada.

A mis lectores, la Dra. Marcela Hernández Romo y al Mtro. Arnulfo Arteaga quienes realizaron importantes sugerencias y observaciones en la redacción final de la tesis.

Agradezco a mi compañero de generación, Pedro Antonio Mendoza† quien se caracterizó por ser un estudiante comprometido y dedicado al estudio de los problemas laborales representando una gran influencia a seguir.

Al Consejo Nacional de Ciencia y tecnología (Conacyt) por el apoyo financiero, el cual me permitió terminar mis estudios de maestría, adquirir los materiales bibliográficos necesarios y, realizar todas las actividades requeridas en el trabajo de campo.

A los trabajadores y personal administrativo de la empresa Tampsá quienes me ofrecieron todas las facilidades para realizar este estudio.

I N T R O D U C C I O N

Esta investigación tiene como objetivo central conocer el proceso por el cual se generan las subculturas ocupacionales en las Pequeñas y Medianas Empresas, en especial las dedicadas a la producción de material eléctrico. Este proceso se produce en dos niveles. Ambos nivel se sobrepone entre sí. El primer nivel comprende tres elementos, como son: los puestos que tienen los trabajadores, su trayectoria ocupacional y, la especialización de su ocupación. El segundo nivel ocurre cuando se sistematizan dichos elementos por medio de los acuerdos que establecen los trabajadores (contexto social) en su espacio de trabajo (marcos primarios) tomado como referencia su experiencia y características ocupacionales (interacción diferencial).

En términos generales queremos responder a las siguientes preguntas: ¿Cómo se relacionan las trayectorias ocupacionales con el capital simbólico¹ de los trabajadores? ¿Cuáles son las convenciones que despliegan los trabajadores para competir entre sí por su autonomía y control de su trabajo?, ¿Cuáles son las reglas que establece la gerencia hacia los trabajadores para que compitan entre sí por su autonomía y control de su trabajo?, ¿Cuáles son los motivos que tienen los trabajadores para comprometerse con su ocupación y empresa?, ¿Qué condiciones estructurales reproducen las instituciones sociales para una determinada ocupación?, ¿Cómo se controla el conflicto entre trabajadores y éstos con la empresa? En síntesis se pretende contestar nuestra pregunta

¹.- El capital simbólico es entendido como "los elogios, el prestigio y el reconocimiento acumulados que se asocian con una persona o una posición (Thompson, 1998:220)".

central de la investigación: ¿cómo se forman las subculturas ocupacionales en las empresas medianas de la rama industrial metal mecánica, en particular las que se dedican a la producción de material eléctrico?

Las respuestas a estas preguntas contribuirían a estudiar a las ocupaciones desde una perspectiva sociológica-culturalista recuperando algunos conceptos estructuralistas o economicistas que consideran a la ocupación como un elemento de política pública. Asimismo, se enriquecerían los estudios de la cultura obrera mexicana que han descuidado a la ocupación y se han orientado a estudiar los procesos de trabajo, la reproducción social, la formación profesional y la acción obrera.

Esta investigación precisaría varios conceptos que existen en diferentes estudios sobre la cultura obrera tales como el concepto de culturas adjetivas, pluralismo cultural, multiculturalismo, etc. En su lugar proponemos usar el término de subculturas ocupacionales para referirnos a los comportamientos, percepciones, actitudes, valores y capacidades individuales que desarrollan los trabajadores en su interacción social de acuerdo a la complejidad del puesto que ocupan y a los contextos estructurados socialmente.

La investigación se llevó a cabo en la empresa “*Transformadora de Artículos Moldeados y Plásticos, S.A. de C. V. (TAMPSA)*”, una mediana empresa dedicada a la producción de material eléctrico. Si bien los métodos de investigación aplicados a esta investigación fueron los idóneos, los resultados a los que llegamos en esta investigación deberían tomarse con cautela porque durante el levantamiento de la información, *Tampsa*

se encontraba en una reestructuración organizacional hacia un crecimiento próspero. A pesar de que la tercera parte de la empresa sean mujeres, sólo se entrevistaron a los varones que tienen mucha antigüedad en la empresa. Sería necesario entrevistar a personal femenino, al personal de reciente ingreso, o bien, entrevistar al azar a los trabajadores y no por designación de la empresa como ocurrió durante la recolección de datos.

Es importante mencionar que todos los entrevistados eran informantes clave porque reunían dos características que permitían comprender la generación de subculturales ocupacionales: 1) poseían una amplia trayectoria ocupacional al interior de la empresa y; 2) se habían especializado en una ocupación. Asimismo, desde la perspectiva de la empresa y de sus propios compañeros eran considerados como los mejores trabajadores.

Los datos que obtuvimos y decodificamos para su interpretación a través del programa de análisis cualitativo Atlas /ti también deberían ser procesados en otros programas cualitativos para conocer si varían notablemente los resultados.

El principal motivo para llevar adelante esta investigación se debió a la diferenciación que hacían los trabajadores de sus propios compañeros. Si bien la empresa ubica a todos sus trabajadores de la planta de producción en una misma categoría ocupacional denominada trabajador general, los mismos trabajadores han creado un sistema de significados que permiten diferenciarse unos de otros. Estos significados han creado hasta nueve categorías ocupacionales, al grado que el personal administrativo de la empresa también ha aceptado estas categorías.

Por tanto, consideramos que las principales aportaciones que pudiera tener esta investigación serían:

1. Contribuir al debate existente en torno a al termino subculturas ocupacionales entendido en otros estudios como pluralismo cultural, multiculturalismo, complejidad cultural, etc.
2. Proporcionar una nueva visión y enfoque sobre el estudio de las ocupaciones.
3. Señalar la importancia de las entrevistas y relatos de vida como herramientas en la recolección de datos.
4. Usar y aplicar la teoría fundamentada (*grounded theory*) para estudiar las subculturas ocupacionales.

En el primer capítulo presentamos la forma en que estudiaremos la cultura desde una visión socioantropológica. Posteriormente se hará un recorrido histórico de las principales investigaciones de la cultura obrera en México para conocer las influencias teóricas, las metodologías utilizadas y, la orientación temática de los últimos estudios culturales. Después se estudian las ocupaciones desde las competencias laborales. Aquí, se recuperan algunos conceptos relaciones a las competencias y que el gobierno mexicano ha utilizado como instrumento de política pública para regular la oferta y demanda de mano de obra que requiere el sector productivo. Por último, definimos el concepto de subculturas ocupacionales y nos alejamos de la concepción de la escuela de Birminham que la concibe para hacer estudios de la subcultura juvenil. También nos

alejamos de la concepción funcionalista que pudiera tener el concepto y, para lo cual, incorporamos la temática de conflicto.

El capítulo segundo presenta el enfoque metodológico que utilizamos. Se hace una revisión de los principales métodos de investigación que utiliza el interaccionismo simbólico y, se justifica la selección de la entrevista y los relatos de vida para ser utilizados en esta investigación. Este capítulo finaliza con una breve exposición de las actividades que realiza Tampsá y la forma en que los datos fueron manejados y codificados para su interpretación, así como los problemas que se presentaron durante su codificación. Aquí se precisan los ejes teóricos utilizados a lo largo de la investigación con líneas temáticas que fueron surgiendo del análisis de los datos.

El capítulo III presenta los resultados de la investigación a través de un modelo conceptual con el cual se pueden apreciar los ejes de estudio y las líneas temáticas de cada subcultura que existe en Tampsá (galvanizadores, laminadores, chequeadores, rasuradores, embutidores y mecánicos). Por ejemplo, en la línea temática de la trayectoria ocupacional interna y de las ocupaciones especializadas, se estudian los ejes teóricos de los marcos primarios, el contexto social y la interacción diferencial.

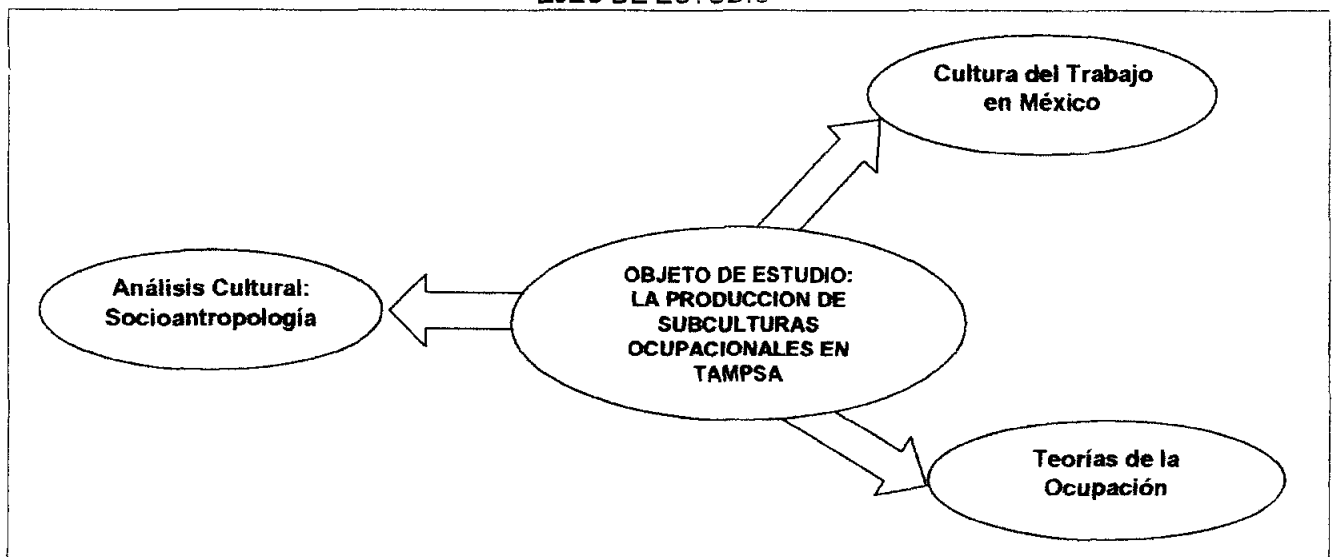
Finalmente, se presentan las conclusiones en donde se evalúa la investigación realizada, se expone los principales resultados de la investigación y, se valora la importancia de la investigación dentro de los estudios culturales.

CAPITULO I

LA PRODUCCION DE LAS SUBCULTURAS OCUPACIONALES

La producción de culturas ocupacionales es abordada a partir de tres ejes teóricos. El primer eje corresponde a una perspectiva socioantropológica representada por el interaccionismo simbólico de I. Goffman, la sociología cultural de J. B. Thompson y, la antropología simbólica de C. Geertz. El segundo eje estudia la cultura del trabajo desde una perspectiva histórica en donde se muestra como se legitimaron los estudios culturales en México. El último eje, estudia la ocupación desde dos dimensiones. La primera dimensión aborda las políticas públicas y, recupera varios conceptos relacionados con la competencia laboral. La segunda dimensión comprende la subjetividad del trabajador tanto en su vida cotidiana como en los procesos productivos (Ver Figura 1).

Figura 1
EJES DE ESTUDIO



FUENTE: Elaboración propia

A. LA SOCIOANTROPOLOGIA Y LA CULTURA

Un análisis cultural debe mostrar tres características: 1) las formas simbólicas de las acciones, objetos y expresiones significativas en relación con los contextos; 2) los procesos históricamente específicos estructurados socialmente (Thompson, 1998:203) y; 3) estudiar la dimensión expresiva simbólica de la vida social como serían las regularidades empíricas de las reglas, mecanismos y relaciones, las cuales se muestran en actos simbólicos particulares con un determinado significado (Wuthnow. 1999:259).

Por tanto, las formas simbólicas se pueden estudiar a través del interaccionismo simbólico; los procesos históricamente específicos y estructurados socialmente se pueden estudiar a través de la concepción estructural¹ de la cultura de Thompson (1998) v: la dimensión expresiva simbólica de la vida social por medio del sistema cultural de C. Geertz.

1. El Interaccionismo Simbólico²

La interacción es una conversación de gestos que realiza la gente a través de múltiples movimientos y expresiones, incluyendo el lenguaje. Los gestos son un medio para comprender cómo la contingencia de la acción individual se integra a la estructura

¹.- El objetivo de Thompson (1998:219) no es analizar a profundidad el concepto de estructura, sino el de delinear un marco conceptual para los contextos sociales. En ese sentido, el término estructural hace referencia a la variedad de fenómenos simbólicos, el cual también orienta la atención a cierto nivel de análisis

².- El interaccionismo simbólico es un término acuñado por Herbert Blumer en 1937. También se le conoce como "Escuela de Chicago", "Tradición de Chicago" o simplemente "Interaccionismo".

simbólica (Alexander, 1995:170). Entre los conceptos principales que recuperaremos del interaccionismo simbólico para nuestra investigación se encuentra el "otro generalizado" y, el marco primario.

1.1. El Otro Generalizado

El otro generalizado se inicia con la diferenciación entre el ser humano como ser biológico y el yo que incorpora el espíritu. El yo es un punto de vista porque el individuo solamente puede experimentar su yo desde el punto de vista de otros.

El ser humano se distingue de los animales porque se puede concebir a si mismo como objeto. A diferencia de los animales que emiten sonidos para otros miembros de su especie, los seres humanos emiten símbolos que no solamente se dirigen a otros, sino también a uno mismo. Así, el pensamiento es una conversación gestual que sostiene uno mismo porque al pensar en las palabras que vamos a decir, se adopta el punto de vista de la otra persona y se evalúa su reacción a lo que se ha dicho hasta ese momento (Collins, 1996:270).

El individuo tiene que saber que está haciendo y no solamente los que reaccionan frente a él; debe despertar para sí la reacción que su gesto provoca en el otro y después controlar su propia conducta posterior. El individuo adopta el papel del otro para regular su propia conducta. Por ejemplo, cuando alguien grita: "¡fuego!" en un teatro lleno de personas y su reacción le afecta tanto a él como a los otros y, posteriormente controla esa reacción dependiendo de sus efectos, quiere decir que el gesto vocal se ha convertido en un

símbolo significante. El individuo ha utilizado símbolos y no reacciona solamente ante signos. En ese momento ha adquirido un espíritu (Morris, 1972:35).

Mead sostuvo que el significado es autónomo en la acción porque el significado se encuentra en los símbolos y no en la acción. La simbolización constituye objetos que no habían sido constituidos antes, es decir, los objetos sólo existen en el contexto de relaciones sociales donde acontece la simbolización. Por ejemplo, el sistema simbólico del lenguaje no resulta de la acción, sino que la precede. El lenguaje posibilita la existencia de una situación u objeto los cuales dependen de estos significados (del lenguaje) o son constituidos por ellos (Alexander, 1995:169).

La obra de Mead (1972:182) explica como el proceso del lenguaje, deporte y juego permiten que surja la persona como objeto. En el deporte, el niño debe tener en cuenta la actitud de todos los demás que están en el juego. Es decir, cada uno de sus actos está determinado por la expectativa de las acciones de los otros que están jugando. Estas expectativas, representarían, lo que Mead llama "el otro generalizado" el cual organizará las actitudes de los que están involucrados en el juego y, le proporcionará al individuo su unidad de persona. Lo mismo ocurre con el deporte, el cual tiene un objetivo definido y las acciones de los individuos están todas relaciones entre sí con dicho objetivo. El deporte crea la personalidad organizada, porque el niño adopta la actitud del otro y permite que esa actitud del otro determine su objetivo. Es este proceso cuando el niño se convierte en un miembro orgánico de la sociedad.

Por último, el lenguaje está basado en un gesto vocal y, es el medio por el cual se llevan todas las actividades cooperativas de una comunidad. Así, Mead sostiene que la acción tiene dos propiedades que ocurren al mismo tiempo. La primera propiedad es el “yo” el cual es el elemento nuevo en la acción. La segunda propiedad es el “mi”, la cual es el elemento social que corresponde al otro generalizado. El yo tiene un elemento de libertad e iniciativa con el cual negocia con otros las demandas socialmente determinadas, mientras que el mi es el yo constituido por las actitudes que adoptan otras personas frente a uno (Collins, 1976:274).

Por último, el Interaccionismo simbólico definirá al acto como los gestos que emplea el individuo biológico para completar la acción de la otra persona. Un acto social es un proceso social de internacionalización de gestos significantes. Por tanto, la persona organiza su conducta como miembro de la comunidad racional y se ocupa de si mismo al adoptar papeles organizados de los otros y es en ese momento cuando los internaliza y, así puede actuar conscientemente (Mead, 1972:211).

1.2. Los Marcos Primarios

En cualquier acontecimiento el individuo emplea uno o más marcos (*framework*) primarios de interpretación. Los marcos primarios son vistos por los individuos como algo que es significativo en la representación de la escena. Estos pueden ser un sistema de entidades, postulados, reglas, o bien, la gran mayoría de ellos aparentan no tener una forma articulada, ni ofrecer una creencia popular de entendimiento o, una aproximación o perspectiva. No obstante, cada marco primario permite a sus usuarios localizar, percibir,

identificar y etiquetar un número infinito de sucesos concretos definidos en sus términos. Aquí, el individuo no se da cuenta de tales características organizadas y tampoco es capaz de describir el marco en su totalidad (Goffman, 1986:21).

El marco primario es un escenario donde hay actores y público. Allí, las personas presentan un "yo" para definir una situación para ganar algún control sobre las impresiones de los demás. Las personas confían en los vehículos de signos porque los signos le ayudan al actor a comprender a una persona que conoce haciendo una comparación entre algunos puntos clave de la conducta y la apariencia de la persona con su experiencia previa de cómo se comportaban otras personas. Asimismo, este actor, confía en su experiencia pasada de cómo es probable que la gente actué en ámbitos particulares, o bien, confía en la personalidad del "actor típico" (Alexander, 1995:188).

La interacción ocurre porque las personas que no se conocen deben de aceptar la información que se les ofrece de buena fe y, a partir de esos datos se infiere el resto (Alexander, 1995:188). Cuando un individuo llega a la presencia de otros, éstos últimos tratan de adquirir información acerca del individuo. Los otros buscan información del individuo para definir su situación para saber de antemano lo que el individuo espera de ellos y lo que ellos pueden esperar de él. Por tanto, se denominarán prácticas defensivas cuando el sujeto emplea estrategias y tácticas para *proteger* sus propias proyecciones y; se denominarán prácticas protectivas cuando el sujeto emplea estrategias y tácticas para *salvar* la definición de la situación proyectada (Goffman, 1989:25).

Otro elemento del marco primario es la secuencia de sucesos (*strip*), reales o ficticios, vistos desde la perspectiva de aquellos involucrados subjetivamente. El *strip* se refiere a un conjunto de sucesos que uno quiere como el punto de partida para su análisis. Las definiciones de situación son construidas de acuerdo con los principios de organización que gobiernan los sucesos sociales y nuestra subjetividad involucrada. Por tanto, el análisis del marco se refiere a examinar estos términos de la organización de la experiencia y; el marco a la capacidad de identificar estos elementos básicos -*strips* y situaciones-³ (Ibid:11).

El Interaccionismo simbólico señala que cuando un individuo llega a la presencia de otros, éstos últimos tratan de adquirir información acerca del individuo. Los otros buscan información del individuo para definir su situación para saber de antemano lo que el individuo espera de ellos y lo que ellos pueden esperar de él. Por tanto, se denominarán prácticas defensivas cuando el sujeto emplea estrategias y tácticas para *proteger* sus propias proyecciones y; se denominarán prácticas protectivas cuando el sujeto emplea estrategias y tácticas para *salvar* la definición de la situación proyectada (Ibíd.:23).

En otras palabras, el marco primario es un escenario donde hay actores y público en donde el individuo le es significativo algunos elementos de dicho escenario. Lo significativo en la escena le permite al individuo localizar, percibir, identificar y etiquetar un número infinito de sucesos concretos definidos en sus términos.

³ .- "...frame is the word I use to refer to such of these basic elements as I am able to identify (Goffman 1986:11)".

2. Los Contextos Estructurados Socialmente

Las formas simbólicas siempre se insertan en contextos y procesos sociohistóricos específicos. Estas formas simbólicas se pueden expresar desde una frase simple, la cual lleva implícita un determinado acento, una entonación, el modo de dirigir la palabra, etc. que representan las relaciones sociales características del contexto, hasta los discursos de textos, los programas de televisión o las obras de arte, las cuales también presuponen una serie de instituciones específicas. A través de las instituciones específicas se producen, transmiten y reciben las formas simbólicas (Thompson, 1998:216).

La producción y recepción de formas simbólicas ocurre en contextos o escenarios espacial y temporalmente específicos. Una forma simbólica puede coincidir o traslaparse con el contexto de la recepción. Por ejemplo, en una situación cara a cara se coincide con un contexto de espacio y tiempo, mientras que la redacción de una carta se genera en un contexto, pero se lee en otro contexto. Los escenarios espacio temporales de los contextos sociales tienen tres características: el campo de interacción, las instituciones sociales y, la estructura social (Ibíd.:225).

El contexto social tiene un campo de interacción y un conjunto de trayectorias de los individuos en donde ellos se pueden situar. Tanto la posición como la trayectoria de los individuos están determinadas por los acervos e inventarios de capital económico, capital cultural y capital simbólico que cada individuo posee. El capital económico incluye la propiedad la riqueza y los bienes financieros de diferentes tipos. El capital cultural incluye el conocimiento las habilidades y los diversos tipos de créditos educativos. El capital

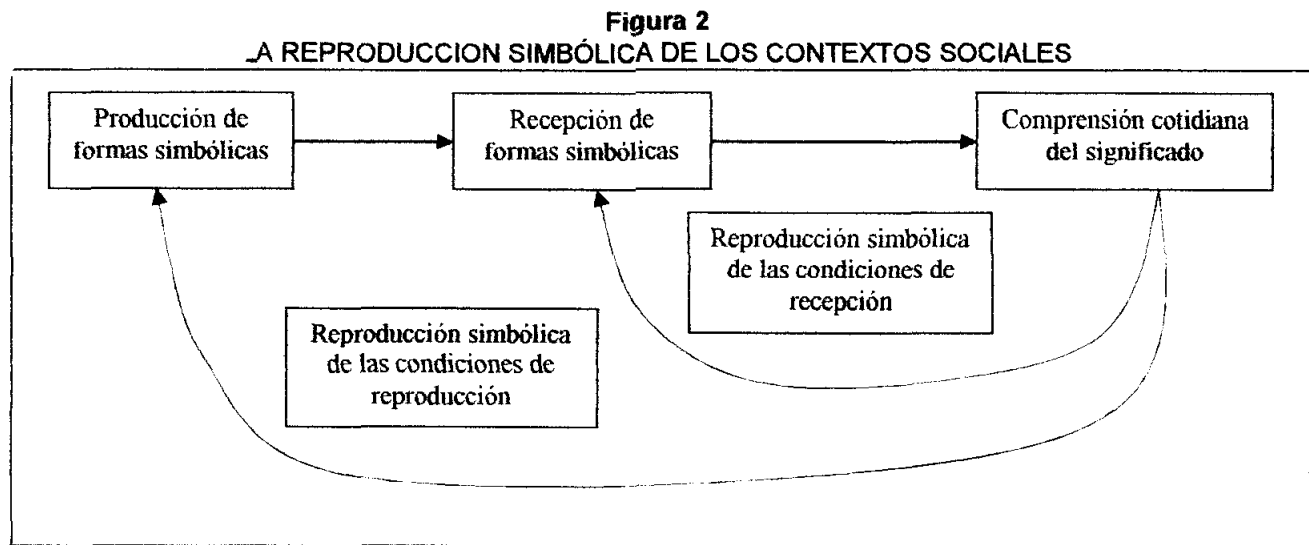
simbólico incluye los elogios, el prestigio y el reconocimiento acumulado que se asocia en una persona o posición. Asimismo, el campo de interacción proporciona a los individuos reglas y convenciones, las cuales guían las acciones e interacciones de la vida social. Estas reglas y convenciones pueden ser implícitas, formales, imprecisas y aún pueden no estar formuladas. No obstante, sirven como esquemas flexibles que orientan a los individuos en el curso de sus vidas diarias.

Las instituciones sociales son conjuntos específicos, relativamente estables, de reglas y recursos. Existen instituciones sociales específicas e instituciones sociales genéricas. Cuando las primeras se construyen, se crean campos de interacción persistentes y nuevos conjuntos de trayectorias y posiciones posibles. Cuando las segundas se construyen persisten por medio del flujo reflujo de las organizaciones particulares. Así, Ford Motors Company deja de ser una institución particular para convertirse en una institución genérica cuando se le denomina empresa de producción.

La última característica de los contextos sociales se refiere a la estructura social entendida como las asimetrías y diferencias relativas estables que caracterizan a los campos de interacción y a las instituciones sociales. Es decir, una estructura social se caracteriza por asimetrías y diferencias relativamente estables en la distribución de los recursos de diversos tipos, el poder, las oportunidades, etc.

Por último, el proceso de recepción de las formas simbólicas no es pasivo. Se trata de un proceso creativo de interpretación y valoración, en la cual el significado de una forma simbólica se construye y reconstituye activamente. Los individuos le dan un sentido

activo y creador a las formas simbólicas, produciendo un significado en el proceso mismo de recepción. La transmisión de formas simbólicas son reconstituidas en el curso de la recepción, con lo cual sirve para mantener y reproducir los contextos de producción y recepción (Ver figura 2).



Fuente: Tomado de Thompson (1998:229).

3. El Sistema Cultural de Clifford Geertz

A principios de 1980, Geertz (1993:68) observaba tres hechos que ocurrían en la ciencia social: 1) consideraba que en la ciencia social existía una mezcla de géneros; 2) muchos científicos sociales se habían apartado del ideal de explicación de leyes y ejemplos hacía el ideal de de casos e interpretación y; 3) las analogías de las humanidades representaban un papel fundamental en la comprensión sociológica. Por ejemplo, sostenía que la analogía del juego era cada vez más popular en la teoría social, como serían los escritos de Goffman. Si bien Goffman aplica una visión de teatro en su

teoría, para Geertz se trata más de un juego. Por ejemplo, en sus investigaciones del hospital psiquiátrico o en una prisión, o en una escuela, en bailar con una pareja o, en todos aquellos encuentros cara a cara, existe el juego ritual de tener un *self*.

No solamente la analogía del juego existe en la ciencia social, sino también la analogía del teatro del texto, del análisis de los actos, de la competencia comunicativa, de la arqueología del saber, etc. Todas estas estrategias no se han consolidado ni son homogéneas, no son estables ni consensuales en la ciencia social. Para Geertz (1993:76) esto significaba un desafío de los supuestos centrales de la ciencia social. Un desafío contra la separación entre la teoría y el dato, la creación de un vocabulario que excluyera la subjetividad o la neutralidad moral. Lo importante en toda explicación era conectar la acción con su sentido.

Para Geertz los sistemas simbólicos cuentan con patrones de significaciones interactivas, tareas específicas y una meta específicamente cultural (por ejemplo, en la religión, la meta es abarcar la existencia humana). Asimismo, considera que la cultura tiene una estructura de significaciones interrelacionadas, lo cual hace difícil comprender el significado de un orden cultural, porque plantea el cómo se puede estudiar la cultura y, en consecuencia, se vuelve complicado su estudio (Alexander, 1995:235).

Geertz (2000:20) define a la cultura como “una ciencia interpretativa en busca de significaciones” y realizada por antropólogos que hacen etnografía. Lo importante de la antropología no es saber sus teorías o, descubrimientos sino saber que hacen quienes la

practican. No se trata de aplicar un método sino en la actitud que tiene el etnógrafo para realizar una descripción densa de la complejidad de la situación.

En otras palabras, cuando se trata de comprender una acción social se vuelve compleja al seleccionar las variables que intervienen en la misma. Entre más variables se consideran, más compleja se va volviendo la situación y más difícil resulta la comprensión. Geertz (1993) nos muestra como funciona esto. En su ejemplo de la guiñada de ojo de dos muchachos, puede significar varias cosas: puede que sea un tic involuntario, una conspiración a un amigo, un remedo de la guiñada o, un ensayo de la guiñada. ¿Cómo el científico social puede comprender la guiñada de ojo, sin confundir algunas de las acciones antes mencionadas? Según Geertz, el científico social debe de identificar no la descripción superficial sino una descripción densa, esto es, una estructura estratificada de las estructuras significativas, las cuales se encuentran superpuestas en la misma realidad.

Las estructuras superpuestas son intersubjetivas y por ende, se pueden conocer. Por ejemplo, alguien se puede dirigir a un perro denominándolo como mamífero, animal, por su raza, etc. (estructuras superpuestas), pero los sujetos en la realidad social se van a dirigir al perro de acuerdo a su interés actual y al sistema de significatividades (Schutz, 1974). Por eso, una descripción densa es interpretativa. Rescata el discurso social de lo dicho para fijarlo en términos de consulta y, es microscópica porque las interpretaciones amplias parten de cuestiones extremadamente pequeñas. Cuando se fija el discurso social de lo dicho, puede ser examinado para su estudio (Geertz, 1993)

Por lo anterior, conviene hacer las siguientes preguntas ¿Cómo se ha estudiado la cultura del trabajo en México? ¿Qué metodologías han utilizado las investigaciones sobre la cultura del trabajo? ¿Qué disciplinas han participado para el desarrollo de la cultura laboral? ¿Qué diferencias existen entre la cultura del trabajo y la cultura adjetivada? En resumen, ¿se justifica nuestra propuesta interaccionista y de contextos estructurados socialmente? Estas preguntas serán tratadas en el siguiente apartado.

B. CULTURAS DEL TRABAJO EN MEXICO

Durante los años setenta se legitimó el concepto de cultura en México a través del marxismo, mientras que el término de cultura laboral se legitimó a través de la interdisciplinariedad científica y de nuevas metodologías.

El marxismo mexicano de los años sesenta, se negaba a identificar a la antropología como ciencia de la cultura, porque éste termino hacía referencia a la antropología norteamericana, conocida también como antropología cultural o culturalismo. La antropología norteamericana era rechazada por la antropología mexicana porque se sospechaba que era el vehículo del imperialismo cultural, la cual se limitaba al estudio de las pequeñas comunidades o pueblos y, con ello, ocultaba que éstas eran parte de estructuras socioeconómicas mayores. Es decir, se privilegiaban los fenómenos superestructurales y se ignoraban los problemas básicos de la estructura. Paradójicamente, el mismo marxismo a través de Antonio Gramsci, legitimará la noción de cultura en los años setenta. Por una parte, Gramsci eliminó el debate teórico-político-

ideológico de la antropología mexicana permitiendo numerosas combinaciones teóricas que antes eran rechazadas como eclécticas. Por otro lado, eliminó la connotación negativa del concepto de cultura (Krotz, 1993:19).

La interdisciplinariedad científica fortaleció al concepto de cultura laboral. Desde los años setenta, el término de cultura laboral se iba legitimando al utilizar a la historia para explicar la formación de la clase obrera. En esa década las investigaciones de la clase obrera mexicana estuvieron influenciadas por la historia social de Eric Hobsbawn y John Womack⁴ v. por la sociología del trabajo francesa a través de los estudios realizados por Francisco Zapata quien se desempeñaba como asesor de antropólogos e historiadores mexicanos (Novelo, 1999:9). En el campo metodológico, empezaron a surgir estudios empíricos de la cultura laboral apoyados en encuestas, escalas de valores e instrumentos similares. Estos estudios buscaban captar la diversidad de las actitudes, valores y comportamientos hacia el trabajo de los diferentes habitantes del país (Reygadas, 1998).

El estudio de las haciendas por parte de los historiadores sociales jugó un papel importante en la formación de la clase obrera mexicana y, en especial en el sector textil. Las grandes empresas de este sector nacieron ligadas a las haciendas porque no llegaron a separarse de la actividad terrateniente y, las formas de organizar el trabajo agrícola y la actividad industrial (Gamboa, 1991:96). Incluso muchas empresas favorecían este

⁴.- Dos estudios marcarían la historia social de la clase obrera mexicana. El primero es la publicación de *La Industria en los Magueyales* de Victoria Novelo y Augusto Urteaga, escrito en 1979; el segundo, *Enclaves obreros en el norte de México* de Juan Luis Sariego, escrito en 1988. Posteriormente, en 1991 el Instituto Nacional de Antropología e Historia (INAH) publicó el libro *Comunidad, Cultura y Vida Social: ensayos sobre la Formación de la Clase Obrera* y; en 1999 Varguez Pasos escribió *Identidad, Henequén y Trabajo*, el cual muy probablemente se llegue a convertir en un clásico de la historia social de la clase obrera mexicana.

vínculo, permitiendo que sus trabajadores vistieran en la fábrica calzón y camisa de manta, jorongo, huaraches y sombrero de ala ancha (Mendez y Huerta, 1991:80).

En resumen, no existe un consenso entre los historiadores sociales sobre la formación de la clase obrera mexicana. La mayoría de los estudios sólo toman en cuenta, ya sea a algunos sectores industriales como el textil o el minero, o bien, determinadas regiones como el estudio de Ciudad Sahagun, o bien determinadas empresas como el estudio de Varguez. Si bien los primeros estudios de la clase obrera en México retomaron varios conceptos de la historiografía marxista inglesa y de la historia social francesa, los recientes estudios de la clase obrera se han enriquecido con diversos conceptos provenientes de las teorías de la vida cotidiana.

1. ¿Subculturas del Trabajo o Culturas del Trabajo?

En 1984, la *cultura obrera* en México se consolidó cuando el Museo Nacional de Culturas Populares encabezado por la antropóloga Victoria Novelo, realizó el proyecto museográfico *Obreros Somos...Expresiones de la Cultura Obrera Mexicana*. El proyecto definió ciertos rasgos de los sectores obreros y sus ámbitos de acción. A partir de entonces, los estudios de la cultura obrera, no solamente se dirigían hacia las unidades productivas sino también hacia el mundo vivencial de la clase obrera, es decir, al estudio de diferentes ámbitos de la sociedad (Guadarrama, 1995:21), utilizando principalmente cuatro conceptos como cultura de los obreros, cultura de masas, cultura urbana y, cultura de clase (Sariego, 1993:35).

Para Krotz (1993:26), estas *culturas adjetivadas* debían entenderse como *subculturas* porque son concebidas como universos más o menos delimitados y empíricamente diferenciados unos de otros. No obstante, Krotz plantea las siguientes interrogantes: ¿qué rasgos culturales o elementos de una cultura adjetivada deben ser estudiados?, ¿qué relación tiene una subcultura específica con las demás?, ¿por qué la subcultura es concebida como estática y aislada? y, ¿por qué no existe una relación entre el estudio de la subcultura como entidad abstracta con un análisis concreto de la misma?

2. La Emergencia del Concepto

El concepto de subcultura tiene sus antecedentes en la investigación de Frederic Trasher sobre las mafias en Chicago en 1927. Trasher señaló que las mafias de delincuentes tenían tradiciones que surgían desde un medio ambiente contingente y servían para separar a los miembros de otros ambientes (Fine y Kleinman, 1979:1). En muchos estudios, el concepto de subculturas es expresado como subconjuntos, subgrupos, subunidades, culturas de esquirlas (*splinter*), culturas dentro de las culturas, pluralismo cultural, muchas culturas en una, multiculturalismo así como el concepto de gerenciamiento de la diversidad (Trice, 1993:142).

Desde un punto de vista interaccionista, el concepto de subcultura ha presentado cuatro problemas. Primero, el término ha sido tratado como sinónimo de subsociedad. La subcultura ha sido vista como un agregado de personas, como serían los jóvenes, o bien como una colectividad como serían las mafias. Es decir, la subcultura es tratada como una categoría de membresía en el cual el criterio de pertenencia es estructural o basado en

redes en vez de depender de un sistema de creencias y prácticas. Segundo, el término ha sido estudiado sin describir a qué grupo de individuos sirve como su referente. Por ejemplo, en muchos estudios no se diferencia el número total de miembros de un subsociedad definida estructuralmente y el número total de miembros de una subsociedad definida culturalmente. Por el contrario, la subcultura señalaría que los miembros de una subsociedad definida culturalmente están tomando como referencia a los miembros de un subsociedad definida estructuralmente. Tercero. La subcultura es representada como homogénea, estática y cerrada. Por ejemplo, la información recolectada en un principio de un estudio etnográfico podría cambiar significativamente en la última etapa de la recolección de datos. Así, muchos investigadores sostendrían que el contenido de una subcultura a lo largo de la investigación es el contenido de la subcultura a lo largo del tiempo. Por último, diversos estudios señalan que la subcultura converge en un punto de valores centrales organizados alrededor de un unificado sistema de valores. Sin embargo, al centrarse solamente en valores se omiten elementos culturales específicos como serían conductas, normas y artefactos. En pocas palabras, los elementos culturales de la interacción son excluidos (Fine y Kleiman, 1979:2).

Por tanto, entenderemos el término subcultura como un sistema de estructuras significativas que cambian a lo largo del tiempo de un determinado grupo de individuos localizados en contextos estructurados socialmente.

3. Las Subculturas del Trabajo en México

En esa misma línea, Leñero (1995:35) observó que la cultura se había concebido en forma singular, utilizando conceptos integradores como el de la comunidad internacional, nacional, regional o local. Asimismo, la cultura se había concebido haciendo referencia a los valores, a las creencias básicas, la lengua, el patrimonio histórico común, la solidaridad, la unidad y otros elementos. Sin embargo, para Leñero, siempre es necesario desconfiar de una supuesta homogeneidad cultural debido a que se presenta la desintegración de múltiples Estados que supuestamente tenían una cultura nacional unitaria. Por tanto, sostiene que requiere concebir que existen muchas subculturas al interior de una cultura unitaria, como las culturas étnicas marginadas, las culturas regionales en diversas zonas del país, las culturas de clase social o las culturas de género.

Asimismo, las investigaciones mineras de Sariego apuntan en el mismo sentido. Si bien él no utiliza el término de subculturas del trabajo, propone transitar del concepto de cultura obrera de forma singular hacia el concepto de culturas del trabajo⁵ de forma plural. Este último concepto es entendido como “la cotidianeidad de la vida fabril y la experiencia

⁵.- Actualmente varios autores utilizan de forma indistinta los términos de cultura laboral y cultura del trabajo (Reygadas, 2002; Sandoval, 2003) entendiéndose como “la generación, actualización y transformación de normas simbólicas en la actividad laboral (Reygadas, 2002:20)”. Así, la cultura vista desde una perspectiva laboral se ha apoyado desde los años setenta en enfoques históricos, sociológicos y antropológicos que consideren a la cultura como un proceso de construcción social y, por otro lado, se recurre a herramientas metodológicas que se hacen explícitas y que facilitan la discusión y la contrastación (Reygadas, 1998:126).

asumida e interiorizada [para] entender, concebir y practicar la defensa del trabajo y del oficio (...), las formas de vivir, las aspiraciones y las utopías de los trabajadores (Sariego, 1995:112)". Este concepto, como hemos visto en el apartado anterior, tiene sus antecedentes en el libro *Enclaves Mineros en el Norte de México* (Sariego, 1988:28).

En ese mismo sentido, existen otras definiciones de culturas del trabajo entendidas como el "conjunto de conocimientos teórico-prácticos, comportamientos, percepciones, actitudes y valores que los individuos adquieren y construyen a partir de su inserción en los procesos de trabajo y/o de la interiorización de la ideología sobre el trabajo, todo lo cual modula su interacción social más allá de su práctica laboral concreta y orienta su específica cosmovisión como miembros de un colectivo determinado (Palenzuela, 1995:13)".

De las anteriores definiciones conviene rescatar tres elementos importantes: 1) Los conocimientos teórico-prácticos, comportamientos, percepciones, actitudes y valores adquiridos y construidos en los procesos de trabajo; 2) la interacción social y; 3) el colectivo determinado.

Sin embargo, consideramos que dichos conceptos tiene dos dificultades. Por un lado, no hacen referencia a cómo se construyen las culturas de trabajo y, por otro lado, no explica cómo la interiorización de la ideología del trabajo se lleva a cabo en el colectivo de trabajadores. Por tanto, para resolver las anteriores dificultades nos proponemos a utilizar el término subcultura como un sistema de estructuras significativas que cambian a lo largo

del tiempo de un determinado grupo de individuos localizados en contextos estructurados socialmente.

Por último, creemos que el uso del término de subculturas del trabajo en México se empezó a utilizar, porque las investigaciones empezaron a estudiar la subjetividad de la clase trabajadora desde un punto de vista distinto a la teoría marxista. Las investigaciones que se han estado produciendo desde entonces, apuntan a que al interior de la cultura del trabajo existen otras múltiples culturas, a lo que nosotros denominaremos subculturas del trabajo.

Por ejemplo, Guadarrama (1998:24) agrupa en tres grandes categorías los estudios de las culturas del trabajo de los años noventa:

- 1) Los estudios socioproductivos de los procesos de trabajo que explican las condiciones de existencia de los obreros dentro y fuera del trabajo.
- 2) Los estudios relacionados con la reproducción social y los procesos de formación profesional de los trabajadores los cuales analizan el sistema cultural de la sociedad y el curso de vida laboral de los trabajadores.
- 3) Los estudios de la acción obrera que analiza la situación estructural de los trabajadores para explicar su participación política y sindical, retomando la experiencia de los trabajadores para explicar su movilización colectiva.

En estas subculturas que menciona Guadarrama, se puede observar que no se ha tomado en cuenta el estudio de las ocupaciones dentro de la cultura del trabajo. Ella, hace

referencia a la cultura del lugar del trabajo pero no al escenario, es decir, a la cultura gerencial que incluso llega a imponer ciertos rasgos para que se genere la cultura del trabajo.

Por tanto, surgen nuevas preguntas: ¿Cómo se han concebido las ocupaciones con las políticas públicas de trabajo? ¿Qué relación tiene una ocupación con respecto a otras? ¿Qué tipo de estudios han relacionado la cultura laboral con las ocupaciones?

C. LAS OCUPACIONES: UN CONCEPTO INVISIBLE

En México existen dos perspectivas que se han aproximado al estudio de la ocupación. Por una parte se encuentra el término en diferentes programas y proyectos de política pública y, por otra parte, se localiza en los estudios de la subjetividad del proceso productivo.

1. Las Políticas Públicas

Existen diferentes definiciones del término ocupación, según el organismo e instrumentos de política pública de que se trate. Por ejemplo, el Programa Nacional de Política Laboral 2001-2006 (2001) lo considera un “término de acepción amplia que designa el trabajo manual o de otro tipo, realizado para un empleador o por cuenta propia, del que se obtienen los medios de subsistencia. Tipo de trabajo o tarea específica que desarrolla una persona económicamente activa en su empleo”. Para la Secretaría del

Trabajo y Previsión Social (STPS) la ocupación es entendida como “el trabajo manual o de otro tipo, realizado para un empleador o por cuenta propia, del que se obtienen los medios de subsistencia (STPS, 2001:147). En este estudio entenderemos a la ocupación como las capacidades individuales que requiere un trabajador para ocupar un puesto en el sistema técnico, así como las capacidades técnicas desarrolladas durante la ocupación de dicho puesto.

El termino ocupación se localiza en diferentes programas y proyectos de política pública. Uno de ellos es el observatorio laboral a cargo de la Secretaria del Trabajo y Previsión Social (STPS). El observatorio laboral identifica 255 ocupaciones y, ofrece información sobre los grupos ocupacionales relacionados con su salario, nivel de ocupación, escolaridad, distribución ocupacional por género, etc. (<http://www.observatorio-laboral.gob.mx>).

El estudio realizado por el Banco Mundial sobre la calificación en México señalaba que existía un desbalance entre la oferta y la demanda de técnicos y trabajadores calificados y semicalificados en diferentes categorías ocupacionales y niveles de calificación. El estudio propuso establecer un sistema estandarizado de competencia que evaluara y certificara las calificaciones a través de la participación del sector productivo. Así, dicho sistema de estandarización evaluaría y mejoraría la calidad y relevancia tanto de la calificación de trabajadores como de programas de capacitación (World Bank, 1994:1).

De la misma forma el Consejo de Normalización y de Certificación de Competencia Laboral (CONOCER)⁶ señala que una Norma Técnica de Competencia Laboral (NTCL) se definen en relación con funciones productivas y no con puestos de trabajo porque ante el gran dinamismo tecnológico, los puestos surgen y desaparecen a gran velocidad, o cambian los requerimientos para desempeñar cierta ocupación. En otras palabras, las funciones laborales son más estables en el tiempo y tienen mayor campo de aplicación que los puestos de trabajo (SEP:2002).

Por lo anterior, nuestro estudio recuperará muchas definiciones que ha elaborado el Conocer y que tienen relación con las ocupaciones. Entre las definiciones que utilizaremos en nuestra investigación se encuentran la evidencia por producto⁷, conocimiento y actitud. La evidencia por desempeño hace referencia a los resultados y/o productos requeridos en los criterios de desempeño, los cuales permiten probar la competencia de los trabajadores. La evidencia de conocimientos hace referencia a la posesión individual de saberes, teorías, principios y habilidades cognoscitivas que le permiten al trabajador contar con un punto de partida para su desempeño (Salinas, 1997). Las evidencias de actitud son acciones realizadas por el trabajador y que se relacionan con la cooperación, iniciativa, limpieza, orden, responsabilidad, tolerancia, amabilidad, perseverancia (Conocer, 2007)⁸.

⁶ El CONOCER tiene como propósito contribuir a la conformación y al desarrollo de la formación profesional basada en competencias laborales, así como en la certificación de la misma (OIT, 2001:53).

⁷ - Nuestra investigación utilizará el término evidencia por desempeño para referirse al producto realizado por el trabajador.

⁸ - Las NTCL de tercera generación también contemplan las respuestas a situaciones emergentes y, las prácticas inadmisibles en el desempeño laboral.

A más de trece años del CONOCER, la certificación de competencias laborales ha permitido el “redescubrimiento” de ocupaciones, el uso que hacen de éstas las organizaciones y el significado que le otorgan los trabajadores. Así, a través de la competencia laboral se puede conocer las estrategias que utilizan las organizaciones para administrar sus recursos humanos; la valorización de las ocupaciones tradicionales como los taxistas, las parteras y masajistas y; la preparación de los recursos humanos basados en competencias laborales desde el noveno grado de escolaridad⁹.

2. La Subjetividad Obrera

Los estudios de la subjetividad obrera se pueden dividir en dos grandes dimensiones para su estudio. Por una parte se encontrarían aquellos estudios relacionados con la vida cotidiana de los trabajadores y, por otra parte con los estudios del proceso productivo.

El estudio de la vida cotidiana en México empezó a tener un creciente interés desde la década de los años ochenta. La vida cotidiana era un concepto utilizado para hacer un descentramiento de la teoría social y, estaba asociada a los movimientos sociales, a la construcción de identidades colectivas y, a la formulación de políticas sociales alternativas (Olvera Serrano, 1996:7). Si se toma a la fenomenología como la fundadora de la vida

⁹ El pasado 25 de noviembre del 2005, se llevó a cabo el Simposium Internacional de Competencias Laborales, celebrado en la Ciudad de México. Allí se presentaron la situación de las competencias laborales en varios países latinoamericanos y europeos. Allí, se realizó un análisis sobre los avances que ha tenido el CONOCER en México y los retos de los próximos años. No obstante, también se presentaron varios casos exitosos en el uso de las competencias laborales en las ocupaciones de los trabajadores.

cotidiana, se puede decir que ésta fue formalmente aceptada por la sociología en México hasta finales de la década de los años ochenta¹⁰. Antes de la década de los setenta, la sociología mexicana estaba comprometida con el marxismo, el cual poseía un consenso teórico, ideológico y hasta afectivo. La fenomenología representada por Schütz, como una de sus principales figuras, fue dada a conocer por académicos de la UNAM que habían hecho sus posgrados en el extranjero. Desde ese momento, los planes de estudio de la carrera de sociología se modificaron para incluir la obra de Alfred Schütz (Olvera Serrano, 2000:21).

Existen múltiples definiciones de la vida cotidiana. A veces se le entiende como el “conocimiento de un lenguaje, del aprendizaje, identificación y ejercicio de los usos elementales y particulares y sus representaciones colectivas de acuerdo con las épocas y estratos sociales concretos (Novelo, 2000:8)”. También se le ha entendido como “un espacio clandestino en el que las prácticas y los usos subvierten las reglas de los poderes (Reguillo:2000:80). O como “todos aquellos aspectos que aunque no suceden diariamente forman parte de lo ‘regular’, de lo normal’ (Sánchez Mejorada, 1996:131)”.

¹⁰.- No significa que no hubieran existido estudios sobre la vida cotidiana antes de 1980. Si bien existen estudios sobre la Vida cotidiana desde la década de los años 40, éstos son escasos si los comparamos con los estudios que surgieron después de los años ochenta. Entre los estudios previos a la aceptación de la fenomenología por la sociología mexicana se encuentran: Coronado, Mariano L. (1943), *Introducción a la higiene mental problemas psicológicos de la vida cotidiana* Compañía General Editora, México y; Soustelle, Jacques (1956), *La vida cotidiana de los aztecas en vísperas de la conquista*, México, Fondo de Cultura Económica.

En México se han estudiado diferentes elementos de la vida cotidiana como las pandillas urbanas, la moral y, hasta la educación, pero existen muy pocos estudios que tomen como eje central a las ocupaciones¹¹.

Entre las pocas investigaciones que relacionan la vida cotidiana con la ocupación se encuentra la de Flores y Silva (1987) quienes analizaron a la clase obrera del sector autotransporte y a la industria alimentaria en tres aspectos: sus condiciones materiales de existencia, su proceso de trabajo y su comportamiento político como clase obrera. Otro estudio es el de Torres (1997) quien analiza la ironía en los trabajadores tomateros del estado de Jalisco. Ellos utilizan múltiples caras de ironía como reírse de las malas condiciones de trabajo o, de burlarse del poderoso, pues consideran que esa forma puede balancear la correlación de fuerza desfavorables que tiene como subordinados.

En México, son escasos los estudios empíricos de la subjetividad del proceso productivos. No obstante sobresale el trabajo de Hernández (1998) quien estudia a las adornadoras de calzado en Guadalajara desde tres ángulos: 1) desde el proceso productivo, observa que aunque en años recientes se han abiertos espacios para que la mujer participe en otras actividades en la producción de calzado, el adorno del mismo sigue siendo una actividad típicamente femenina: 2) desde una perspectiva histórica identifica el periodo en donde determinadas actividades exclusivas de las mujeres se

¹¹ Ver Marcial (1997) quien estudia a los chavos banda de la pandilla "Los Satanases" : Ramirez (1990:9) estudia las normas morales y las normas cívicas para captar la moral real que existe en los barrios, las comunidades, las fábricas etc.; Piña (1998) investigó la vida cotidiana de los académicos de preparatoria y de las experiencias sociales de la Universidad Autónoma de Chapingo (UACH) y de los estudiantes de maestría en enseñanza superior de la Escuela Nacional de Estudios Profesionales Aragón (MES-ENEP-Aragón).

convierten en actividades para varones y; 3) desde el tamaño de la empresa. Asimismo, Pacheco (1988) estudia a las prostitutas urbanas de la Ciudad de Tepic, Nayarit con base en fuentes primarias y secundarias. La información de las fuentes secundarias se obtuvo a través de 26 entrevistas realizadas a funcionarios públicos, representantes de partidos políticos, académicos, personal de la iglesia católica y a profesionistas. La información de las fuentes primarias se obtuvo a través de las historias de vida de las mismas prostitutas. Pacheco, estudia las causas, las condiciones de trabajo, el autoreconocimiento de su ocupación, las implicaciones de la familia y los clientes, así como los tipos de actividad que tienen las prostitutas

Por último, la medicina tradicional es estudiada como resistencia cultural frente a la medicina científica. La ocupación del curandero no solo comprendería a los médicos de la medicina hegemónica sino también a los curanderos populares como los queseros, parteras, culebreros e incluso las madres (Modena:1990). Para comprender la persistencia de las ocupaciones en el sector de la construcción, se sostiene que éstas se basan en una estructura laboral compuesta por maestros quienes tienen un conocimiento global del trabajo que les permite tener cierta autonomía y de trabajadores que aprenden el oficio en la práctica. Asimismo, se relacionan las ocupaciones de la construcción de la vivienda con la dinámica de la industria de la construcción, el perfil de la mano de obra y la posición del Estado como promotor y auspiciador de dicha industria (Bueno, 1994).

D. SUBCULTURAS OCUPACIONALES

El término subcultura ha sido utilizado por lo que se ha denominado la Escuela de Birmingham. Desde 1970, esta escuela relacionó la cultura juvenil con las relaciones sociales de producción, el ocio con el trabajo y la estructura de clases y, la sociología funcionalista con la delincuencia y el consumo juvenil. Apoyados en las tesis de Murdock y Brake, la Escuela de Birmingham formuló el concepto de subcultura. Murdock sostenía que las subculturas de los adolescentes se generaban porque éstos intentaban negociar y resolver las contradicciones de su situación de clase, la cual estaba mediada por la escuela, el no trabajo, la familia y el barrio. Por su parte Brake sostenía que las subculturas de los adolescentes se generaban por el intento de resolver colectivamente los problemas experimentados los cuales eran productos de la contradicción de la estructura social. Así, la Escuela de Birmingham combinando el marxismo gramsciano con la semiología barthesiana sostuvo que las subculturas no sólo surgen como una respuesta a los problemas de las experiencias estructuradas, sino que constituyen un mensaje de oposición (McGuigan, 1992:93).

Actualmente los seguidores de la escuela de Birmingham han realizado diferentes investigaciones. Por ejemplo, Costa, et.al. (1996:59) utiliza el término subcultura para identificar las subculturas juveniles urbanas más significativas. De la misma forma utiliza el concepto para reconstruir las premisas, la metodología y los resultados más relevantes sobre el tema. Por su parte, Angela McRobbie (1994) estudia el posmodernismo feminista el cual ha cambiado los paradigmas de los estudios culturales y sociológicos. El

posmodernismo feminista no representa un declive de significancia de la cultura y, tampoco se puede considerar antifundacionalista o anti teórico social.

No obstante, en esta investigación seguiremos la definición de subcultura ocupacional proveniente de los estudios de cultura organizacional.

1. La Formación de Subculturas Ocupacionales

Las ocupaciones en los países anglosajones han sido estudiadas desde diferentes enfoques teóricos. La mayoría de ellos corresponden a tradiciones teóricas estructuralistas y marxistas. Por ejemplo, Kallenberg y Griffin (1980:731) diferencian a las ocupaciones de la clase social. Para ellos, la clase se refiere al control de alguna posición sobre las otras clases en un sistema de producción mientras que la ocupación se refiere a la diferenciación funcional de las posiciones en una división del trabajo. Por su parte, Kohn (1976:111) analizó las fuentes ocupacionales de la alienación como sería tanto el control del producto que un trabajador realiza como el control del proceso de trabajo. O bien, Blau y Duncan (1967:1) analizaron el proceso de movilidad social de una generación a otra, así como los destinos ocupacionales que toman los sujetos a partir de una carrera profesional.

Sin embargo, ha sido la escuela de Chicago quien ha tratado las ocupaciones desde el punto de vista del trabajador. El libro *La División del Trabajo Social* de Emilio Durkheim escrito en 1893 fue la base para que muchos teóricos de la escuela de Chicago estudiaran las ocupaciones. Durkheim había señalado que las sociedades modernas, las naciones estado y las organizaciones del trabajo se encontraban distantes del individuo

para ofrecerles un espacio. De la misma forma, las instituciones de la sociedad tradicional como la familia y la religión, también se habían debilitado para ofrecerles un espacio. No obstante, anticipó que las sociedades modernas girarían alrededor de las ocupaciones.

La escuela de Chicago, influenciada por Durkheim, estudió durante los años veinte y treinta diversas ocupaciones como serían las meseras, las vendedoras, los profesores de escuelas públicas, los ladrones y los taxistas. Más tarde, en un segundo periodo, la escuela de Chicago continuó esta tradición teórica con los trabajos de George Ritzer y David Walczak, Robert A. Rothman, Ronald Pavalko y Helena Lopata (Trice, 1993:4). La Escuela de Chicago utiliza el concepto de subcultura ocupacional para entender porqué las culturas de las organizaciones tienen diferentes fuerzas y penetración en la misma y, para entender el conflicto y divisionismo generado por las subculturas (Trice y Beyer, 1993:174).

De acuerdo con Trice y Beyer, (1993:174), sugieren que existen tres condiciones que favorecen la construcción de subculturas para la cohesión social de la organización: la interacción diferencial, la experiencia compartida y, las características similares de las personas

El fundamento básico del concepto de *subcultura* es la interacción diferencial, la cual señala que las organizaciones crean condiciones estructurales y de otro tipo para producir interacciones diferenciales entre los miembros y, fomentando la amistad y la cohesión social entre los miembros de la organización. Muchos factores facilitan o limitan la interacción entre los miembros de la organización, mientras que otros factores reprimen

la interacción, como serían: el tamaño de la organización, la dispersión geográfica de la organización, el estado de los departamentos o áreas de trabajo, la división del trabajo, etc. Los factores de la interacción diferencial son importantes porque a través de ellos la gente interactúa y, así puede desarrollar sentimientos y entendimientos similares.

La segunda condición sostiene que las personas necesitan compartir sus experiencias porque cuando viven o trabajan muy cerca el uno del otro, ellos se pueden comunicar frecuentemente de cara a cara para ver su mundo y cómo pueden hacerle frente. Por tanto, se necesitan largos periodos de cercana asociación para desarrollar ideologías particulares que marcaran a las subculturas. Ellos interactúan para realizar objetivos comunes y manejar problemas comunes e inciertos. Interactúan todo el tiempo en un contexto común y, desarrollan patrones de conductas y creencias que se unen a las subculturas.

La última condición son las características similares de las personas. La subcultura es fomentada por esta condición debido al desarrollo de ideologías particulares dentro de un grupo. Las personas al compartir características personales con otros tales como la edad, el origen étnico, la capacitación ocupacional, la educación o la clase social, se fomenta la formación de ideologías subculturales debido a que los miembros no necesitan desechar sus antiguas creencias y valores para encontrar una base común con los otros. Las características similares de las personas son la base para compartir identidades y, tener una autoimagen y referencia del grupo.

2. El Funcionalismo de las Subculturas Ocupacionales

El concepto de subculturas ocupacionales tiene un sesgo funcionalista¹². En ese sentido y de acuerdo con la definición de Trice (1993:144), la función de las subculturas ocupacionales corresponde a la necesidad de que los trabajadores se comprometan con sus ocupaciones, con sus organizaciones y, a formar grupos que busquen autonomía y control sobre su trabajo particular.

No obstante, incorporaremos la visión pluralista de Poole (1986) de relaciones de trabajo a las subculturas ocupacionales. De acuerdo con Poole, la relación de trabajo es entendida como una disciplina preocupada por el estudio sistemático de todos los aspectos de las relaciones de empleo y, cuenta con tres principales actores: empleadores y directivos (*managers*), trabajo y sindicatos y, el Estado. Aquí, el conflicto es inevitable entre los actores pero existen tres mecanismos para que el conflicto sea canalizado. El primer canal es una decisión individual sostenida por la libertad de contrato y por la falta de restricciones sustanciales para su operación en el mercado de trabajo. La segunda, es una determinación unilateral que toman los empleadores, los directivos, el estado, los sindicatos o los trabajadores. Tercero, los modos plurales de negociación colectiva permiten expresar, articular y defender las diferencias en los términos y condiciones de empleo en las que hayan sido instituidas (Ibid:4).

¹² De acuerdo con Durkheim (1993:57), la función designa un sistema de movimientos, o bien expresa la relación de correspondencia que existe entre esos movimientos y algunas necesidades del organismo.

Por tanto, definiremos a las subculturas ocupacionales como los comportamientos, percepciones, actitudes, valores y capacidades individuales que desarrollan los trabajadores en su interacción social de acuerdo a la complejidad del puesto ocupado y a los contextos estructurados socialmente. Las subculturas ocupacionales son generadas en las organizaciones a partir de la interacción diferencial de las condiciones estructurales (tamaño de la organización, el estado de los departamentos o, la división del trabajo); las diferencias de las condiciones estructurales generan conflictos entre los trabajadores, pero existen mecanismos que canalizan el conflicto y marcos primarios que les permiten a los trabajadores interpretar símbolos y significados de los sucesos concretos definidos en sus propios términos.

3. Las Subculturas Ocupacionales en las Organizaciones

En México, los primeros estudios sobre el empresariado aparecieron en los años setenta. Tales estudios fueron realizados por investigadores americanos quienes buscaron comprender la relación entre el empresariado y el poder político en la formación de las élites de poder. Posteriormente, en la década de los años ochenta, los estudios son realizados por investigadores mexicanos quienes estudian al empresariado desde diferentes ángulos que van desde su origen familiar, las organizaciones que los representan, sus concepciones de tipo político religioso, hasta sus características regionales en particular (Hernández, 2003:61).

El término de cultura organizacional se empezó a popularizar durante la década de los años ochenta por dos motivos (Davilla y Martínez, 1999:18): a) por la competencia

acelerada y por los cambios sociales en el contexto contemporáneo y, b) por el cambio de paradigma en el mundo de la academia. En los últimos años, empieza a aparecer en México el concepto de cultura organizacional¹³.

No obstante, los estadounidenses Martín y Meyerson desde finales de los años proponen tres perspectivas para estudiar la cultura organizacional: la integración, la diferenciación y la fragmentación (Frost et.al., 1991:8)¹⁴.

La perspectiva de la integración define a la cultura como un paquete consistente de internalización de manifestaciones culturales que generan amplio consenso en la organización en el cual giran un conjunto de valores compartidos. En esta perspectiva, las subculturas son consideradas secundarias y, en muchos de estos estudios sostienen que la cultura puede ser manejada para mejorar el desempeño financiero de la empresa (Martin y Frost, 1998:602)¹⁵.

¹³.- Si bien el concepto ha estado presente desde 1971, los estudios sobre este tema toman auge en los años ochenta y noventa. Ver Carretero Polo, Ma. del Rocio Antonia (1971), La Cultura de la Organización y el Desarrollo Organizacional del Gris, Tesis de Licenciatura, Mexico. UNAM, Facultad de Psicología.

¹⁴ - Nuestro estudio desarrollará la perspectiva de la diferenciación, porque esta muy relacionada con nuestro objeto de estudio: la formación de subculturas ocupacionales.

¹⁵ Uno de los libros pioneros y mas influyentes de esta perspectiva fue el de Ouchi (1982:99) quien propone trece pasos para que cualquier persona, empresario o empleado inicie un cambio hacia la Teoría Z (empresas americanas en su versión japonesa) ocurre algo parecido. Otro principal representante de esta corriente es Schein (1991:15) quien sostiene que cuando una persona tiene una idea para una empresa crea a un grupo central fundador porque dicho grupo desarrollará suposiciones acerca de si mismo, de su ambiente y de cómo hacer las cosas para sobrevivir y crecer.

Un tema central de esta perspectiva es el cambio cultural que tiene la organización¹⁶. El cambio cultural puede ocurrir porque la empresa ha crecido y, por tanto, su personal descubre que hay menos tiempo para negociar con otros porque las personas seguían tomando sus propias decisiones como cuando la empresa era chica (Schein, 1991). También puede ocurrir que el cambio cultural ocurra por la dirección familiar que tenga una familia provocando un conflicto con el resto de los gerentes no familiares quienes desarrollaban una lealtad entre sí, pero no con la empresa (Ibíd.). O bien, porque los líderes buscan un cambio cultural corporativo a través de programas de educación o de capacitación a áreas particulares prioritarias tales como el mejoramiento de la calidad o el cambio general en valores consistente con la nueva filosofía de la compañía (Anthony, 1994:41).

La perspectiva de la fragmentación se caracteriza por las ambigüedades de la vida organizacional. Estas ambigüedades tienen muchas fuentes y provienen de problemas aparentemente localizados fuera de la empresa que no tienen solución, como la contaminación, el abuso de drogas o la pobreza. También pueden provenir de la multiplicidad de los puntos de ventaja y sistemas de creencias representadas en las diversas organizaciones culturales de hoy. Esta perspectiva también comprende la confusión asociada con lo complejo de los sistemas imperfectos, las tecnologías libremente acopladas y, las expectativas no claras. También rechaza que los miembros de una cultura tengan reacciones similares frente a las ambigüedades. No se centra a estudiar expresiones compartidas como el acuerdo o el desacuerdo de los sujetos, sino

¹⁶.- Entre otros temas que ha abordado esta perspectiva ha sido la de conocer como se genera el consenso y valores compartidos en una organización (Mac Donald, 1991).

que estudia manifestaciones culturales que no son claramente consistentes, pero tampoco claramente inconsistentes (Frost et.al, 1991:55).

Dentro de esta perspectiva sobresale el trabajo de Meyerson (1991) quien estudia la cultura ocupacional de un hospital. Allí, los sujetos comparten la orientación común de ayudar a las personas, pero la ambigüedad empieza a emerger cuando los trabajadores en diferentes contextos, tiempos y audiencias, varía su creencia médica de cómo ayudar, o bien, lo que significa ayudar. También el trabajo de Weick (1991) sostiene que muchos eventos pequeños pueden llegar a tener como resultado potenciales desastres¹⁷ y, por tanto no se aprecian claramente como sería la interrupción de importantes rutinas, el retraso de las formas habitualizadas de responder; la irrupción de una acción coordinada y; los malos entendidos en un sistema de intercambio de discursos.

Por último, la perspectiva que exploraremos en esta investigación será la de diferenciación. A diferencia de la perspectiva integracionista en donde se busca una unidad amplia en la organización, la perspectiva de la diferenciación considera a la cultura organizacional como un mosaico de inconsistencias. Los significados son compartidos dentro de los límites subculturales. Al interior de estos límites subculturales, todo es claro, pero cuando se intersectan con otros límites culturales aparece la ambigüedad (Frost et.al, 1991:55).

La diferenciación incluye consideraciones de cultura práctica y estructural como el salario, las responsabilidades de las tareas, la jerarquía en las relaciones, las políticas

¹⁷ - Como el desastre aéreo de Tenerife de 1977 en donde murieron 583 personas.

formales y procedimientos. Para esta perspectiva, las percepciones de diferencia de opinión están asociadas al estatus de tareas, trabajo, al género, ocupación, raza, y a la pertenencia étnica, los cuales regularmente se unen para traslaparse y atrincherarse (*nested*) en las subculturas. Por tanto, el cambio cultural está localizado dentro de una o más subculturas (Martin y Frost, 1998:603).

Varios autores han estudiado diferentes temas de las subculturas de las organizaciones. Casey (1991) analizó las transformaciones del trabajo y sus efectos en las prácticas institucionalizadas para la formación del yo. Según ella, la transformación de las ocupaciones tiene implicaciones más allá de la flexibilidad creativa y pone en evidencia lo no indispensable en el lugar del trabajo. También observó que el trabajo post ocupacional en amplias corporaciones tiene implicaciones para la cohesión social dentro del trabajo y en la sociedad.

Collison, et. al. (1990), exploraron las relaciones asimétricas de poder en el mercado de trabajo y en el reclutamiento de personal, centrándose en las formas de control y resistencia para observar la discriminación sexual en la selección. Por último Trice (1993) sostiene que las ocupaciones son distintitas culturas y que la inclusión de las ocupaciones en las subculturas permite estudiar las interrelaciones y adaptaciones de la multiplicidad de subculturas que residen en la organización. Asimismo, las ocupaciones son dinámicas, no estáticas y, colectivas.

Por tanto, las culturas ocupacionales constituyen un distintivo y la fuente de las subculturas ocupacionales. Allí, los empleados están regularmente comprometidos tanto

con sus ocupaciones como con sus organizaciones. La esencia de la vida ocupacional automáticamente produce las subculturas ocupacionales. Esta esencia hereda existencia a los trabajadores siempre y cuando las tareas se vuelvan el núcleo alrededor de las cuales los grupos se forman como miembros que buscan autonomía y control sobre su trabajo particular (Trice, 1993:144).

Por tanto, definiremos a las subculturas ocupacionales como los comportamientos, percepciones, actitudes, valores y capacidades individuales que desarrollan los trabajadores en su interacción social de acuerdo a la complejidad del puesto ocupado y a los contextos estructurados socialmente.

Las subculturas ocupacionales son generadas en las organizaciones a partir de la interacción diferencial de las condiciones estructurales (tamaño de la organización, el estado de los departamentos o, la división del trabajo); las diferencias de las condiciones estructurales generan conflictos entre los trabajadores, pero existen mecanismos que canalizan el conflicto y marcos primarios que les permiten a los trabajadores interpretar símbolos y significados de los sucesos concretos definidos (contextos sociales) en sus propios términos¹⁸.

¹⁸ - Las subculturas ocupacionales no minimizan a la cultura organizacional, sino que forman una parte de ésta. Las subculturas ocupacionales emergen cuando la organización diferencia a los trabajadores por medio del salario, funciones, puestos, reglamentos, etc. creando una cultura por medio de éstas diferencias

CAPITULO II

EL ENFOQUE METODOLÓGICO

Durante los años setenta diferentes especialistas habían reconocido que los estudios cualitativos carecían de análisis, tenían pocas pautas para protegerse de los errores y, era difícil seguir como un investigador llegaba a una conclusión a partir de miles de páginas de su trabajo de campo. Afortunadamente, en la actualidad, existen múltiples manuales, conferencias sobre temas cualitativos y, paquetes informáticos que han superado estos problemas (Huberman y Miles 1994).

El presente capítulo muestra la viabilidad de utilizar los métodos del enfoque teórico del interaccionismo simbólico en nuestro estudio. De los diferentes métodos con que cuenta el Interaccionismo simbólico se seleccionaron los métodos cualitativos de la entrevista y, los relatos de vida para estudiar la formación de subculturas ocupacionales a través del paquete informático Atlas/ti. Por último, se hace un recorrido de los principales estudios que se han realizado sobre las culturas organizacionales y una introducción sobre la estructura organizacional de la empresa *Transformadora de Artículos Moldeados y Plásticos, S.A. de C. V. (TAMPSA)*, lugar en donde se llevara a cabo nuestra investigación.

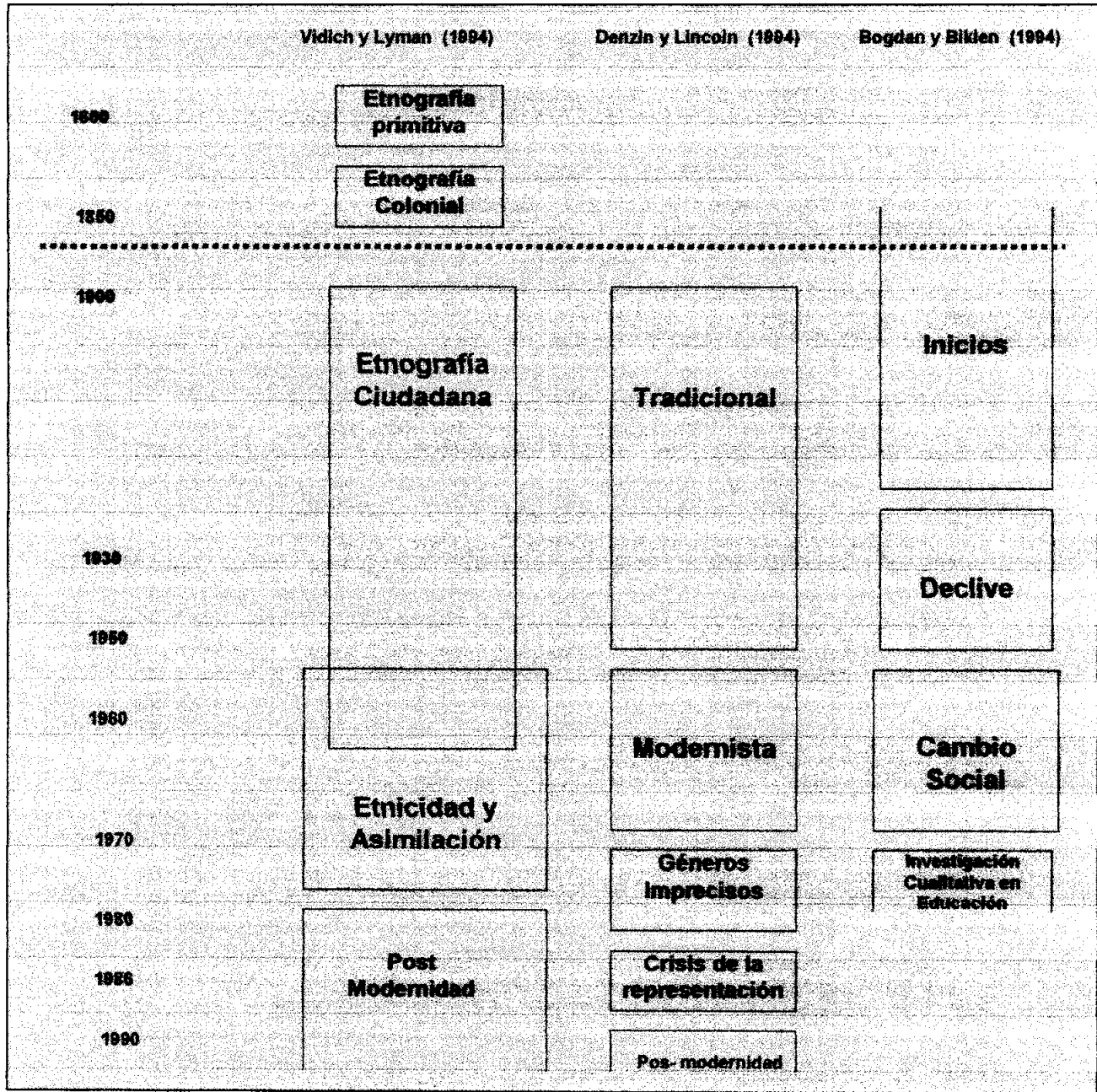
A. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA

Varios autores han tratado de periodizar la historia de la investigación cualitativa. Entre los más importantes se encuentran Arthur Vidich y Satnford Lyman, Norman Denzin

e Yvonna Lincoln y, Steve Taylor y Robert Bogdan. Vidich y Lyman identifican ocho periodos que no definen con claridad en el tiempo (Alvarez, 2003). Toman como punto de partida la etnografía temprana del siglo XVII caracterizada por el interés que tenían los occidentales por conocer los orígenes de la cultura y la civilización en entornos no occidentales. Posteriormente identifican otros periodos como la etnografía colonial, la evolución de la cultura y sociedad, la etnografía del siglo XX, la etnografía del indio americano, los estudios comunitarios, los estudios de etnicidad y asimilación y, sostienen que actualmente los estudios cualitativo atraviesan por el reto de la posmodernidad, es decir, los investigadores ya no son sólo observadores de la historia, sino que se convierten en participantes de la lucha por la libertad. Es decir, se vuelven reporteros de los dolores, los traumas, los miedos, las ansiedades, los sueños, etc. de la vida de las personas (Ver Cuadro 1).

Otra periodización la establece Bogdan y Biklen quienes la dividen en cuatro fases. La primera comprende desde finales del siglo XIX hasta la década de los años treinta. Aquí, se presentan los primeros trabajos cualitativos y, se perfeccionan diversas técnicas cualitativas como la observación participante, la entrevista a profundidad y los documentos personales. La segunda fase inicia de los años treinta hasta los cincuenta y, se caracteriza por un declive de los estudios cualitativos. La tercera fase, aparece en los años sesenta y se caracteriza por el cambio social y el resurgimiento de los métodos cualitativos. La última fase se localiza en los años setenta en donde las investigaciones cualitativas no solamente son realizadas por antropólogos y sociólogos, sino también por investigadores educativos (Rodriguez, 1999:24).

Cuadro 1
EJE CRONOLOGICO DE LA INVESTIGACION CUALITATIVA



FUENTE: Tomado de Rodriguez (1999:25).

Por último, Denzin y Lincoln dividen la historia de la investigación cualitativa en cinco periodos a los que denomina momentos. El primer momento lo denomina tradicional. El investigador solitario se traslada a un lugar lejano del mundo occidental para realizar su trabajo de campo y recolectar datos, para posteriormente regresar y realizar el reporte

"objetivo" de sus hallazgos. El segundo momento lo denominan modernista y fue la época de oro de la investigación cualitativa. Aquí, se desarrollan y se encuentran nuevas teorías y paradigmas interpretativos como la etnometodología, la fenomenología, la teoría crítica, el feminismo, la teoría fundamentada y se consolida la investigación naturalista. El tercer momento se denomina de géneros borrosos o vagos. En este periodo empiezan a desaparecer los límites entre las disciplinas sociales y de las humanidades. Los investigadores, cuentan con una multitud de paradigmas interpretativos y metodológicos para la obtención de información. El cuarto momento corresponde a la crisis de representación y se puede localizar a mediados de los años ochenta. Este momento habla de una doble crisis. Por un lado, existe una crisis de representación que se refiere al cuestionamiento de que el investigador realmente capture la experiencia vivida. Por otro lado, existe una crisis de legitimación que se refiere a al cuestionamiento de los criterios tradicionales para la evaluación e interpretación de la investigación cualitativa. En el quinto momento se caracteriza por la preocupación de la representación del otro, el surgimiento de epistemologías provenientes de grupos antes silenciados y se vincula la investigación con la acción y la crítica social (Alvarez, 2003:23).

Actualmente existen cuatro paradigmas que compiten entre sí en la investigación cualitativa: el positivismo, el pospositivismo, la teoría crítica y el constructivismo. El objetivo de la investigación del positivismo y pospositivismo es la explicación, la predicción y el control de los fenómenos, ya sean físicos o humanos; el de la teoría crítica es criticar y transformar las estructuras sociales, políticas, culturales, económicas, étnicas y de género que limitan y explotan a la gente a través de la confrontación e incluso se llega al conflicto;

el del constructivismo es comprender y reconstruir las construcciones tanto de la gente como del investigador (Lincoln y Denzin, 1994).

Nuestra investigación se ubica en el paradigma cualitativo del constructivismo. Para este paradigma, la naturaleza del conocimiento consiste en un relativo consenso entre quienes compiten por interpretar dicho conocimiento. El conocimiento se acumula a través de la formación de construcciones y se desarrolla en un proceso hermenéutico dialéctico. Para el constructivismo, la calidad de una investigación depende de su validez interna y externa, así como de su autenticidad ontológica, educativa, catalizadora y tácita (Guba, E. G., Lincoln, Y. S., 1994:117).

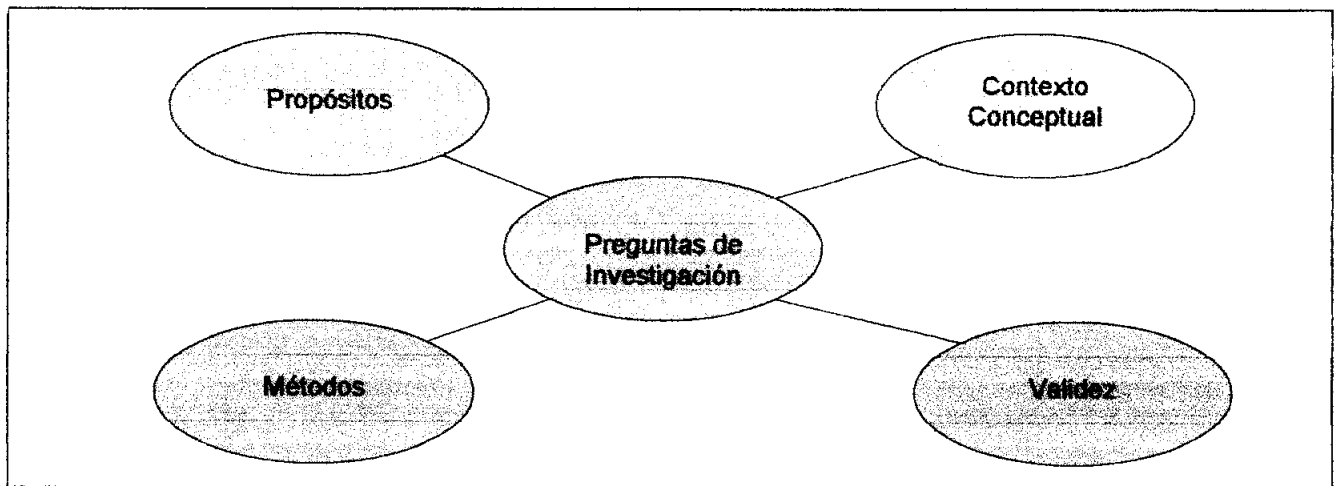
La validez de una investigación depende del diseño de investigación. La mayoría de los trabajos sobre diseño de investigación ofrecen un plan o protocolo, o bien, diseños circulares y recursivos para la investigación. Todos tienen una secuencia unidireccional de pasos desde la formulación del problema hasta las conclusiones o teoría. No obstante, un modelo interactivo de diseño de investigación presenta una estructura interconectada y flexible de sus componentes.

Por ejemplo, para Maxwell (1996:2) la investigación cualitativa involucra virajes hacia atrás y delante de los diferentes componentes del diseño. Su modelo con forma de reloj de arena tiene cinco componentes y puede observarse en la figura 3. En el triángulo superior las preguntas de investigación tienen una clara relación con los propósitos del estudio así como de la elección de la teoría y de conocimientos. De igual forma, en el triángulo inferior del modelo los métodos de investigación le permiten responder a la

pregunta de investigación y valorar las posibles amenazas de validez de éstas respuestas. En otras palabras, la parte superior del modelo incluye las metas, experiencias, conocimiento, supuestos y teoría que trae el estudio, mientras que en la parte inferior se incluyen las actividades reales que deberá llevar a cabo y los procesos que se desarrollarán para comprobar sus conclusiones.

Figura 3

UN MODELO INTERACTIVO DE DISEÑO DE INVESTIGACION



FUENTE: Maxwell (1996:5)

Todo problema de investigación debe formularse en forma de pregunta (Kerlinger, 1984:17). Por tanto, nuestro problema de investigación busca explorar las siguientes cuestiones:

- ¿Cómo se relacionan las trayectorias ocupacionales con el capital simbólico de los trabajadores?

- ¿Cuáles son las convenciones que despliegan los trabajadores para competir entre sí por su autonomía y control de su trabajo?
- ¿Cuáles son las reglas que establece la gerencia hacia los trabajadores para que compitan entre sí por su autonomía y control de su trabajo?
- ¿Cuáles son los motivos que tienen los trabajadores para comprometerse con su ocupación y empresa?
- ¿Qué condiciones estructurales reproducen las instituciones sociales para una determinada ocupación?
- ¿Cómo se controla el conflicto entre trabajadores y éstos con la empresa?

En resumen: ¿cómo se forman las subculturas ocupacionales en las empresas medianas de la rama industrial metal mecánica, en particular las que se dedican a la producción de material eléctrico?

Para resolver estas preguntas es necesario utilizar un método de investigación cualitativo¹ utilizando como estrategia de investigación la teoría fundamentada (*grounded theory*) y el estudio de caso. Esta estrategia involucra conocer la experiencia del sujeto a través del tiempo o cambio y, podría tener diferentes etapas y fases (Morse, 1994:23). La teoría fundamentada busca cómo descubrir la teoría desde los datos a través de la sistematización y análisis de los mismos: “the discovery of theory from data –wich we call *grounded theory*- (Glasser y Strauss, 1967:1)”. Asimismo, se utiliza la estrategia de investigación de estudio de caso porque nuestra pregunta trataría de ser operacionalizada

¹.- Si bien existen muchos autores que están a favor de combinar metodologías cuantitativas y cualitativas (Morse, 1994; Bryman, 1995; Tashakkori y Teddlie, 1998), nuestra investigación se centrará en el uso de las metodologías cualitativas.

a través del tiempo, no requiere controlar la conducta de los eventos y, se basa en eventos contemporáneos (Yin, 1993:6).

El caso de estudio no es una elección metodológica sino la elección de un objeto para ser estudiado. Un médico puede estudiar a un niño porque está enfermo, pero los síntomas de la enfermedad pueden ser tanto cualitativos como cuantitativos. Lo mismo ocurre con una trabajadora social. Esta puede estudiar al niño porque sus padres no lo pretejen (*neglect*). Nuevamente, el registro que lleva la trabajadora social puede ser cuantitativo y cualitativo. En ambos casos, el estudio será definido por el interés del caso individual y no por los métodos de investigación usados. El término caso de estudio es utilizado por los investigadores para centrar la atención a la pregunta de lo que específicamente puede ser aprendido del caso en particular (Stake, 1994:236).

El principal propósito de esta investigación es conocer el proceso por el cual se producen las subculturas ocupacionales analizando la cultura laboral, la cultura organizacional y las ocupaciones de la empresa TAMPSA, S. A. de C.V. Asimismo, también pretende:

- Relacionar las trayectorias ocupacionales con el capital simbólico de los trabajadores
- Identificar las convenciones que despliegan los trabajadores para competir entre sí por su autonomía y control de su trabajo.
- Describir las reglas que establece la gerencia hacia los trabajadores para que compitan entre sí por su autonomía y control de su trabajo.

- Comprender los motivos que tienen los trabajadores para comprometerse con su ocupación y empresa?
- Determinar las condiciones estructurales que reproducen las instituciones sociales para una determinada ocupación
- Mostrar como se controla el conflicto entre trabajadores y éstos con la empresa?

El contexto conceptual en el que se sitúa nuestra investigación abarca las teorías de la cultura obrera, la cultura organizacional y las ocupaciones. Finalmente, la validez de nuestra investigación se basa en la muestra, en la recolección, análisis e interpretación de datos a través de entrevistas a profundidad y observación participante.

B. LOS METODOS DEL INTERACCIONISMO SIMBÓLICO

El interaccionismo simbólico esta basado en tres suposiciones básicas: 1) la realidad social es una producción social porque los individuos interactúan, producen y determinan sus propias definiciones de las situaciones; 2) los seres humanos tienen un comportamiento pensado y autorreflexivo que le permite dar forma y guiar su propio comportamiento como el de los demás; 3) los seres humanos adoptan su propio punto de vista y lo adecuan al comportamiento de los demás (Denzin, 1999:153).

De la misma forma, Denzin (Ibíd.:173) propone siete principios que debe tener la metodología del interaccionismo simbólico:

1. Para que una investigación sea completa deberán conjuntarse símbolos e interacciones.
2. El investigador deberá adoptar la perspectiva o el papel del "Otro que actúa" y ver al mundo desde el punto de vista del sujeto; pero al hacerlo, el investigador deberá mantener la distinción entre las concepciones cotidiana y científica de la realidad.
3. El investigador requiere vincular los símbolos y definiciones del sujeto con las relaciones y los grupos sociales que proporcionan estas concepciones. Se deberá estudiar el género.
4. Se deben registrar los escenarios conductuales de interacción y las observaciones científicas.
5. Los métodos de investigación deberán ser capaces de reflejar los procesos o cambios tanto como las formas de comportamiento estáticas.
6. La mejor forma de concebir la conducción de una investigación y el ser sociólogo es como un acto de interacción simbólica. Las preferencias personales de los sociólogos (definiciones de métodos, valores e ideologías, etcétera) sirven para moldear fundamentalmente sus actividades como investigadores, y la principal forma en que actúan en su medio ambiente es mediante sus métodos de investigación.
7. El uso apropiado de los conceptos es primero sensibilizador y luego operativo: la teoría apropiada se vuelve formal y no amplia o de alcance medio; y lo más apropiado será que la proposición causal se vuelva interactiva y universal en su aplicación.

Estos principios son cruzados con los principales métodos sociológicos del interaccionismo simbólico como serían: el experimento, la encuesta, la observación participante, los métodos discretos, el método biográfico e histórico y, la filmación. De esa forma se pueden comparar los distintos niveles de relevancia de los métodos sociológicos

con los principios del interaccionismo simbólico en donde se puede observar que cada uno de ellos varía de “elevado” a “bajo” –Ver cuadro 2-.

Cuadro 2

PRINCIPALES METODOS SOCIOLOGICOS DEL INTERACCIONISMO SIMBOLICO²

PROPIEDADES	EXPERIMENTO	ENCUESTA	OBSERVACIÓN PARTICIPANTE	MÉTODOS DISCRETOS	MÉTODO BIOGRÁFICO E HISTÓRICO	ENTREVISTA	FILMACION
Combinar Símbolos e Interacción	Posible pero moderado	Inusual	Alta	Baja	Alta	Alta	Alta
Tomar el Rol del Observado	Inusual	Inusual	Alta	Baja	Alta	Alta	Alta
Entrar a los Mundos Sociales y Relacionarlos con Símbolos	Inusual	Posible, pero Inusual	Alta	Baja	Alta	Alta	Alta
Registrar escenarios de Conducta	Alto, con rigor	Posible, pero Inusual	Alta	Moderada	Alta	Alta	Alta
Reflejar cambios y Procesos	Alto, pero probabilístico	Moderado	Alta	Baja	Alta, pero retrospectiva	Alta	Alta
Sensibilizar conceptos	Inusual	Inusual excepto en construcción de índices y preguntas abiertas	Alta	Moderada	Alta	Alta	Alta

FUENTE: Denzin, K. Norman (1999:189).

² No obstante, en la investigación cualitativa existen otros métodos de investigación. Para Guadarrama (1999:90) existen cuatro estilos básicos de investigación y que tienen en común la búsqueda de los sujetos y su mundo social de representaciones. Estos estilos serían: la investigación etnográfica, la tradición oral, el método biográfico y, el análisis de discurso. Asimismo, para Silverman (1995:9) existen cuatro métodos principales en la investigación cualitativa: la observación, el análisis de texto, la entrevista y las transcripciones.

Por tanto, consideramos que en nuestra investigación los métodos de la entrevista y, los relatos de vida serían las fuentes de información idóneas para validar nuestras preguntas de investigación.

Las entrevistas colocan al investigador en un amplio contexto de lo que él ve y experimenta. Requieren interacción verbal y el lenguaje es la mercancía del discurso. Las palabras y expresiones tienen diferentes valores en varias culturas. Las personas intercambian estas mercancías para comunicarse y el investigador rápidamente empieza a saborear cada palabra del informante. Las entrevistas estructuradas y semiestructuradas son verbales y parten de un cuestionario que cuenta con metas explícitas de la investigación. Las entrevistas comparan las respuestas de los entrevistados y las colocan en el contexto de un grupo común de creencias y temas. Al principio del estudio las respuestas de las entrevistas estructuradas toman la forma de la concepción del investigador. Sin embargo, este tipo de entrevistas se vuelven más útiles a la mitad o al terminar el estudio porque el investigador comprende los fundamentos de una comunidad desde la perspectiva del entrevistado (Fetterman, 1989:48).

Los actuales formatos de entrevista varían ampliamente entre los investigadores. En las entrevistas estructuradas existe una serie de preguntas previamente determinadas, las cuales son realizadas por el investigador. Usualmente la entrevista es única y no existe una continua relación entre entrevistador y entrevistado. En las entrevistas semiestructuradas normalmente se hacen arreglos para que las entrevistas formalmente se agrupen y se hagan notar en tiempo y espacio como algo diferente de la interacción

social entre entrevistado y entrevistador. A diferencia de la de las entrevistas no estructurada o informal la cual es vista como al que sucedió (Davies, 1999:95).

Las entrevistas informales parecen ser conversaciones casuales pero tienen una agenda implícita de investigación. Los investigadores utilizan aproximaciones informales para descubrir las categorías de significado de la cultura y, para descubrir que piensan las personas y cómo se puede comprar la percepción de una persona con otras. Las entrevistas informales no involucran algún orden de pregunta o preguntas previamente escritas. Son conversaciones que que siguen la alternancia del interés del investigador o informante (Fetterman, 1989:48).

La historia de vida³ presenta la visión que de su vida tiene la persona. con sus propias palabras, en gran medida como una autobiografía común. La historia de vida revela la vida interior de una persona, sus luchas morales, sus éxitos y fracasos en el esfuerzo por realizar su destino en un mundo que con demasiada frecuencia no coincide con ella en sus esperanzas e ideales (Taylor y Bogdan, 1990).

³ A las historias de vida (*life history*) se les ha asociado con dos corrientes teóricas: con la antropología europea y Norteamérica y, con la sociología con la escuela de Chicago. La primera corriente trataba de registrar con lujo de detalle la forma de vida de grupos o sociedades, trataba de documentar más que de construir teóricamente. La segunda corriente tiene su origen con Thomas Znaniecki quien acuñó el termino y registró con detalle las vidas y percepciones de campesinos polacos. Posteriormente se le utilizó en delinquentes juveniles y otros actores que incidían en la urbanización e industrialización de los Estados Unidos de las primeras décadas del siglo XX. En México las historias de vida cobraron gran relevancia a mediados de los cincuenta con los trabajos de Oscar Lewis, como fueron: *Antropología de la Pobreza*, *Los Hijos de Sánchez* y *Pedro Martínez* (Balan, 1974:8).

La historia de vida no tiene un modelo, sino que parte de una serie de preguntas enmarcadas en un guión para conocer cómo y por qué sucede las cosas. El guión es una lista de ideas con un orden lógico, pero que tales ideas variaran en el momento de la entrevista. Las preguntas fluyen en la plática. Las primeras preguntas con abiertas y provocan largas descripciones del entrevistado. El investigador rara vez interrumpe al entrevistado. Es decir, se deja al entrevistado que construya su biografía porque de esa manera estructura y narra su vida y nos proporciona la llave para entender su experiencia. Por tanto, no existe un cuestionario de antemano como sería la encuesta. Las historias de vida permiten la flexibilidad de las preguntas siempre y cuando permita que surja la experiencia y su significado en los eventos narrados por los individuos (Camarena y Necochea:51).

El número de relatos de vida estarán determinadas por la saturación. La saturación es el fenómeno que aparece cuando después de un cierto número de autobiografías se pueda observar que no se están obteniendo nuevos datos, sino todo lo contrario, son datos que se repiten (Bertaux, 1980).

C. ESTUDIO DE CASO: TAMPSA

La empresa *Transformadora de Artículos Moldeados y Plásticos, S.A. de C. V.* (TAMPSA) productora de material eléctrico tiene sus orígenes en 1985 cuando su fundador, el Sr. Javier Rojas instaló un pequeño taller de soldadura en la delegación Iztacalco. Su local creció y decidió trasladarse a la delegación Iztapalapa donde empezó a

tener grandes clientes como Sabritas, a quien le fabricaba exhibidores. Finalmente TAMPSA se funda en 1993 en Ciudad Neza y se dedica a la producción de material eléctrico como apagadores, enchufes, soccers, chalupas (cajas metálicas para los pagadores y enchufes). Cuenta con aproximadamente 150 trabajadores de los cuales cerca del 30 % son mujeres. Nunca ha tenido sindicato y existe baja rotación de personal. A tan sólo 10 años de su fundación sus productos se han colocado en el mercado del DF y del Estado de México.

La materia prima que utilizan para la producción de chalupas se obtiene del desperdicio de la lámina de acero que sale de las empresas automotrices. Cuando escasea la lámina, baja la producción y, por tanto, existen recortes de personal. Los precios de los productos de Tampsas son muy competitivos. Sus administrativos prefieren brindarle productos de buena calidad a los clientes que obtener utilidades cuantiosas. Por ejemplo, empresas como Royer o Tziño quienes se dedican al mismo giro venden las chalupas un 20, 30% más caro que Tampsas., a pesar de que su lámina es más delgada y más corriente. En varias ocasiones TAMPSA ha incrementado el precio de venta de sus productos. No obstante, los clientes de TAMPSA, siguen en aumento.

La primera empresa productora de material eléctrico en México fue Tziño. Por más de veinte años, Tziño manejó la patente y nadie podía fabricar sus productos. Una vez que terminó la vigencia de la patente, empezaron a surgir muchas empresas dedicadas al mismo rubro. Muchas de ellas, actualmente son las más grandes del país como Astro, Royer o El Aguila. A diferencia de ellas, Tampsas tiene una presencia regional en el Distrito Federal y área metropolitana.

Para el reclutamiento de personal, el solicitante requiere tener sus documentos legales en regla (acta de nacimiento, cartilla militar, último grado de estudios, credencial del IFE, comprobante de domicilio, etc.). El principal criterio que se toma para la contratación, es la disponibilidad que tienen las personas para trabajar. Se prefiere contratar personal joven porque el personal de mayor edad viene "maleado" de otras empresas o de su comunidad.

Una vez contratado, se les ofrece todas las prestaciones de ley como serían: seis días de vacaciones por año para comenzar, 15 días de aguinaldo, seguro social, uniforme de trabajo, etc. La empresa cuenta con dos turnos. El turno matutino comprende de las 7:00 a las 15:30 hrs y el turno vespertino de las 15:00 a las 22:00 hrs.

Asimismo, la selección de esta empresa para el estudio de las subculturas ocupacionales tuvo los siguientes criterios:

- La disponibilidad de colaboración por parte de los gerentes y trabajadores.
- El rápido crecimiento que ha tenido la empresa para ser competidora de las principales marcas productoras de material eléctrico.
- Las ocupaciones existentes en la empresa, las cuales han sido poco estudiadas por los estudios de la sociología del trabajo.

Este capítulo presenta el manejo de datos y su respectiva codificación de once entrevistas estructuradas y semiestructuradas realizadas a la empresa *Transformadora de Artículos Moldeados y Plásticos, S.A. de C. V. (TAMPSA)*. El objetivo de dicha codificación

busca crear una teoría de la producción de subculturas a partir de los datos observados en las entrevistas a través del programa informático de análisis cualitativo ATLAS/ti⁴.

La recolección de datos de la entrevista estructurada y semiestructurada se realizó a través de la guía de entrevista, la cual se encuentra en el Anexo A. En total se realizaron once entrevistas a diferentes trabajadores de TAMPESA. El promedio de la entrevista tuvo una duración de cerca de una hora. Las entrevistas se realizaron a lo largo de tres días con ayuda de una grabadora digital –Ver Cuadro 3–.

Cuadro 3
BITACORA DE ENTREVISTAS

Lunes 14 de febrero del 2005		Martes 15 de febrero del 2005		Miércoles 16 de febrero del 2005	
Nombre	Puesto	Nombre	Puesto	Nombre	Puesto
1. Miguel Ángel	Contralor	1. Carlos González	Mecánico	1. Víctor Hugo	Gerente General
2. Elsa Lara	Auditora externa	2. Francisco Ramírez	Troquelador	2. Hilario	Troquelador
3. Misael	Almacenista	3. Domingo	Troquelador	3. Hugo Cesar	Troquelador
		4. Rafael	Mecánico		
		5. Javier Rojas Jr.	Gerente de producción		

FUENTE: Elaboración propia

⁴ El programa de análisis cualitativo ATLAS/ti fue desarrollado explícitamente para tener una aproximación hacia la teoría fundamentada. El programa permite el desarrollo de la teoría, la capacidad para crear diagramas conceptuales y muestra los enlaces entre las teorías emergentes. Los diagramas son enlazados como ejemplos de los datos. Los significados que son citados ilustran los enunciados teóricos, los cuales pueden rápidamente ser reunidos (Seale, 2000:168).

Una vez que se recolectaron los datos producto de las entrevistas y relatos de vida se guardaron en forma electrónica para recuperarlos de forma sencilla y rápida en cualquier momento. Posteriormente se realizaron las transcripciones de las once entrevistas realizadas, las cuales se guardaron en una carpeta en archivos WORD. Durante la transcripción se colocó en mayúsculas las preguntas del entrevistador y en minúsculas la respuesta del entrevistado.

La codificación abierta señala que el primer paso para el desarrollo de una teoría, es etiquetar a un conjunto acontecimientos, sucesos u objetos similares bajo una clasificación común. Los códigos se examinan minuciosamente y se comparan en busca de similitudes y diferencias para descubrir nombrar y desarrollar conceptos (Strauss y Corbin, 2004)⁵.

Un ejemplo de la primera forma de codificar se encuentra en la entrevista estructurada y semiestructurada realizada a Domingo, considerado por muchos trabajadores y administrativos de TAMPSA, como el trabajador más importante de la empresa. En el cuadro 4, se puede observar que en la primera columna se encuentra la transcripción de la entrevista. En la segunda columna se encuentra la segmentación de la entrevista a través de una codificación. La codificación puede referirse a un párrafo, un enunciado, o bien a una palabra.

⁵.- En lo que resta del capítulo nos basaremos en estos autores, así como en los datos obtenidos de nuestras entrevistas a TAMPSA.

Cuadro 4
SEGMENTACIÓN DE LA ENTREVISTA

Transcripción de la Entrevista	Codificación
E: NOS QUIERES DECIR TÚ NOMBRE COMPLETO, LA ANTIGÜEDAD QUE TIENES A AQUÍ EN LA EMPRESA, LOS PUESTOS QUE HAZ EN LA EMPRESA. Domingo: Mi nombre es Domingo Alvarez Domínguez, ya tengo bastante tiempo trabajando aquí en la empresa, pero como te decía el otro día, la primera vez trabajé 12 años corridos, me fue para Estados Unidos y volví a regresar, llevo trabajando desde 2002 hasta la fecha, pero ya llevo aquí trabajando en la empresa como 16 años.	} Antigüedad laboral
E: ¿CÓMO CUANTAS PERSONAS DEPENDEN DE TI?, ¿A CUÁNTOS MANTIENES? D: A pues a mi esposa y a los dos niños	} Familia
E: ¿ES TU ÚNICO EMPLEO? D: Si, es mi único empleo.	} Puesto Laboral.
E: ¿CUÁL ES EL PUESTO QUE OCUPAS ACTUALMENTE? D: De troquelador y ahorita es embutido.	} Puesto Laboral.
E: ¿SIEMPRE HAS OCUPADO ESE, NUNCA HAS ESTADO EN GALVANIZADO? D: No, no siempre he estado, bueno, ahora si que bueno troquelador de cuando empecé, de cuando mi primera vez, de mi primer oficio si empecé aquí en galvanizado, trabajé 8 meses, ahora si que te estoy hablando del 89'.	} Trayectoria ocupacional
E: ¿Y CUANDO TE DISTE CUENTA QUE TÚ ERAS BUENAZO EN ESTO? D: A ahora si que ya ve, pues los compañeros no, la agilidad de las manos y como trabaja uno, pues ellos mismos te dicen no pues tú eres más ágil que yo.... o así, o quizás por la experiencia que ya tengo, y ahora si que el tiempo que ha pasando, la práctica, es la que te hace que sea más.	} Valorización del trabajo

La codificación coincide con los ejes de estudio y las líneas temáticas que nos propusimos indagar a través de las guías de estudio. Los ejes de estudio corresponden a la visión socioantropológica que nos propusimos estudiar teóricamente en el primer capítulo para conocer como se producen las subculturas ocupacionales.

No obstante, durante la codificación de las entrevistas aparecieron muchos códigos que no correspondían a ninguno de los anteriores ejes propuestos, pero eran importantes para comprender la producción de subculturas ocupacionales. A estos nuevos ejes, les llamaremos ejes de enlace porque enlazan a uno o más ejes originales, los cuales serán tratados en el siguiente capítulo.

En el cuadro 5 se pueden observar todas las codificaciones realizadas a cinco entrevistas. Los códigos que más se repiten son formación ocupacional y convivencia interocupacional. Si bien estos códigos son importantes para comprender como se producen las subculturas ocupacionales, también lo son aquellos códigos que casi no se repiten como serían la utilidad del oficio o la competencia no declarada.

Cuadro 5
CONCEPTUALIZACION DE 6 ENTREVISTAS

CODES	PRIMARY DOCS					Totals	CODES	PRIMARY DOCS					Totals
	1	2	3	4	5			1	2	3	4	5	
1. Accidentes de trabaj	1	1	1	1	1	5	47. Interés vocacional	1	0	0	0	1	2
2. Actividades preferid	0	1	0	2	1	4	48. Intermittencia labora	4	0	2	1	0	7
3. Adhesión a la empres	3	3	1	4	3	14	49. Ironía	0	1	1	0	0	2
4. Aislamiento	0	1	0	0	0	1	50. Límites ocupacionale	1	0	0	3	0	4
5. Ambiente de trabajo	1	1	3	1	1	7	51. Miedo	2	1	0	1	0	4
6. Aprendizaje continuo	1	2	1	0	1	5	52. Necesidades de la em	0	0	0	0	1	1
7. Arrepentimiento	0	1	0	0	0	1	53. Necesidades de la oc	0	1	0	0	0	1
8. Aspiraciones	1	0	2	3	0	6	54. Necesidades del trab	2	2	0	0	0	4
9. Autodisciplina	3	0	2	1	3	9	55. Ocupaciones familiar	1	1	1	1	1	5
10. Autonomía Laboral	0	2	0	0	5	7	56. Ocupaciones secundar	0	0	0	2	0	2
11. Autoreconocimiento o	2	2	4	4	0	12	57. Orientación familiar	0	1	0	0	0	1
12. Cambio de rutina	3	0	1	1	1	6	58. Perfil del Gavanizad	1	0	0	1	0	2
13. Capacitación externa	0	1	3	0	3	7	59. Polivalencia	2	1	2	1	1	7
14. Capacitación Interna	2	0	4	2	2	10	60. Política de la empre	1	1	1	2	1	6
15. Causas de despido	1	0	0	0	0	1	61. Prestaciones laboral	1	1	1	1	1	5
16. Causas de reingreso	1	0	0	1	0	2	62. Privilegios	1	0	2	0	1	4
17. Ceremonia	1	0	1	1	0	3	63. Protesta ocupacional	3	2	0	2	0	7
18. Comparación laboral	0	2	0	0	0	2	64. Proveedor	0	0	0	0	1	1
19. Competencia no decla	0	0	0	1	0	1	65. Puestos ocupacionale	0	0	1	0	0	1
20. Compromiso ocupacion	0	1	0	0	0	1	66. Reglas de la empresa	0	1	0	0	0	1
21. Comunicación organiz	0	1	0	0	0	1	67. Reingreso	0	0	1	1	0	2
22. Concepción del sindi	0	1	0	0	0	1	68. Representante labora	2	1	1	0	0	4
23. Condiciones familiar	0	1	0	0	0	1	69. Resignación ambienta	0	1	0	0	0	1
24. Control de la produc	4	0	1	0	0	5	70. Resignación salarial	1	0	0	0	0	1
25. Control del trabajo	3	0	1	2	0	6	71. Ritos	1	0	1	0	0	2
26. Convivencia interocu	9	3	3	0	2	17	72. Rotación de personal	0	1	0	1	0	2
27. Deberes	0	1	0	0	0	1	73. Rutina	3	2	2	1	1	9
28. Dependencia laboral	0	0	0	2	0	2	74. Saber hacer	1	3	2	1	2	9
29. Deseos en las escuela	1	1	0	0	0	2	75. Salario	3	4	1	2	0	10
30. Deserción escolar	1	0	1	1	0	3	76. Salto ocupacional	0	1	0	1	0	2
31. Despido de personal	1	1	1	0	0	3	77. Satisfacción laboral	0	1	0	1	0	2
32. Destreza	0	0	1	0	0	1	78. Sentimiento de culpa	0	1	0	0	0	1
33. Diferencia Ocupacion	2	4	1	1	0	8	79. Superación ocupacion	0	2	4	5	2	13
34. Disciplina	2	1	1	1	0	5	80. Superación personal	1	1	0	0	2	4
35. Escalafón	2	0	0	0	0	2	81. Tareas Segmentadas p	1	0	0	1	0	2
36. Escolaridad	0	2	1	0	1	4	82. Trabajador Modelo	0	1	0	0	0	1
37. Estructura Ocupacion	1	3	0	0	1	5	83. Utilidad del oficio	0	1	0	0	0	1
38. Expansión de Tampsa	0	0	0	0	1	1	84. Vacío Jerárquico	0	1	0	0	0	1
39. Familia	1	0	4	0	0	5	85. Valoración de la per	0	1	2	1	1	5
40. Formación Ocupaciona	4	5	5	0	4	18	86. Valores de la empres	1	2	0	0	1	4
41. Herencia escolar	0	1	1	2	0	4	87. Valores escolares	0	1	1	0	0	2
42. Herencia familiar	0	1	0	0	0	1	88. Vigilancia	4	1	1	1	0	7
43. Herramientas de trab	1	1	3	1	1	7	89. Violencia	2	1	0	0	0	3
44. Horarios	2	1	1	1	0	5							
45. Inconformidad	0	1	0	0	0	1							
46. Independencia organi	0	0	0	0	1	1							
							Totals	94	87	75	64	49	369

FUENTE: Elaboración propia.

Después de haber codificado se procedió a la etapa del descubrimiento de categorías. Una categoría es el agrupamiento de códigos similares, es decir, aquellos acontecimientos, sucesos, objetos, acciones e interacciones que se consideren similares o relacionados con su significado, se agrupan bajo conceptos más abstractos, a los cuales se denominan categorías.

Cuadro 6
CATEGORIAS EN TAMPSA

Interacción Social	Valores del Trabajador	Ambiente de Trabajo	Vivencia ocupacional	Daño al trabajador
Convivencia interocupacional Vigilancia Diferencia Ocupacional Comparación laboral	Valoración de la persona Valores de la empresa Valores escolares	Accidentes de trabajo Aislamiento Ambiente de trabajo Resignación ambiental	Privilegios Ritos Rutina Ceremonia Resignación salarial Necesidades de la ocupación Necesidades del trabajador Control de la producción	Miedo Violencia
Aplicación de conocimientos	Sentimientos de la ocupación	Expectativas	Control de la Fuerza de Trabajo	Grado de Responsabilidad
Aprendizaje continuó Capacitación externa Capacitación Interna Cambio de rutina Destreza Ocupaciones secundarias Saber hacer Polivalencia Formación Ocupacional	Arrepentimiento Autoreconocimiento ocupacional Satisfacción laboral Sentimiento de culpa Compromiso ocupacional Inconformidad Ironía Actividades preferidas Protesta ocupacional Autodisciplina Competencia no declarada	Aspiraciones Superación ocupacional Superación personal	Control del trabajo Causas de despido Causas de reingreso Horarios Disciplina Reglas de la empresa Reingreso Perfil del Gavanizador Intermitencia laboral Rotación de personal Despido de personal	Autonomía Laboral Límites ocupacionales Tareas Segmentadas por Calificación Utilidad del oficio Dependencia laboral Independencia organizacional Deberes
Influencias externas	Valores Organizacionales	Representaciones Sociales	Condiciones Estructurales	
Ocupaciones familiar Orientación familiar Escolaridad Herencia familiar Familia Condiciones familiares Deserción escolar Herencia escolar Herramientas de trabajo	Adhesión a la empresa Necesidades de la empresa Política de la empresa Expansión de Tampsá	Concepción del sindicato Deseos en las escuelas Interés vocacional Representante laboral Trabajador Modelo	Comunicación organizacional Escalafón Puestos ocupacionales Estructura Ocupacional Salto ocupacional Salario Proveedor Prestaciones laboral Vació Jerárquico	

FUENTE: Elaboración propia

El agrupar los códigos en categorías, le permite al investigador reducir el número de códigos con los que se trabaja. El nombre de las categorías dependerá de la perspectiva

del analista, el enfoque de la investigación y el contexto de la misma. En ese sentido, si teníamos 89 códigos de las cinco entrevistas segmentadas, al momento de agruparlos en categorías, se generaron 14 (Ver cuadro 6).

Estas 14 categorías serán tratadas junto con los tres ejes de análisis antes mencionados (marcos primarios, contextos sociales e interacción diferencial). Al momento de la codificación en categorías, surgieron varias líneas de temáticas de estudio importantes que prevalecen en Tampsá entre las cuales sobresalen las trayectorias ocupacionales internas y, las ocupaciones especializadas de Tampsá. Por tanto, estas dos líneas temáticas emergentes serán analizadas junto con nuestros tres ejes teóricos antes propuestos.

CAPITULO III

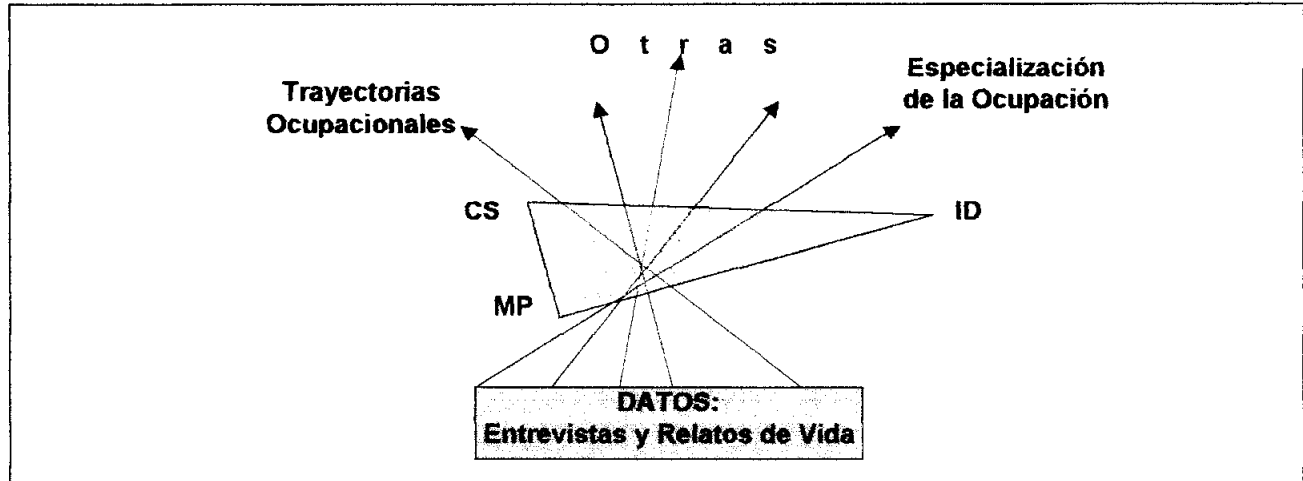
LAS SUBCULTURAS OCUPACIONALES EN TAMPSA

Este último capítulo estudia los marcos primarios, los contextos sociales y las interacciones diferenciales de *Transformadora de Artículos Moldeados y Plásticos, S.A. de C. V. (TAMPSA)*. No obstante, al momento de la codificación emergieron nuevas líneas temáticas, entre las que sobresalen las trayectorias ocupacionales y la especialización de la ocupación.

Por tanto, este capítulo analizará cómo se producen las subculturas ocupacionales en la empresa a través de tres ejes temáticos. El primer eje estudia la trayectoria ocupacional que tienen los trabajadores en relación a influencias externas de la empresa, sus sentimientos con la ocupación que desempeñan y, la vivencia cotidiana de su ocupación. El segundo estudia la especialización de una determinada ocupación por medio de la aplicación de conocimientos, el control de la fuerza de trabajo y, la vivencia ocupacional. El tercero, articula tanto la trayectoria ocupacional como la especialización con las nuevas líneas temáticas que permiten comprender los medios que utilizan las ocupaciones para relacionarse entre sí. Las categorías utilizadas para este objetivo son: los valores organizacionales, las representaciones sociales y las condiciones estructurales. El último, evalúa las subculturas ocupacionales a través de un modelo conceptual –Ver figura 4–.

Figura 4

EJES TEORICOS Y LINEAS EMERGENTES EN TAMPSA*



*Donde MP= Marco primario; CS=Contexto Social e; ID=Interacción Diferencial

FUENTE: Elaboración propia

A. TRAYECTORIA OCUPACIONAL

Para la empresa todos los trabajadores tienen el puesto de "trabajadores generales". Incluso en su reciente organigrama no consideran a los trabajadores por la ocupación, sino por su área de trabajo. En el organigrama de la empresa (Ver pág. 164) no aparece la palabra trabajador, sino que se refieren a ellos de forma implícita por su lugar de trabajo, ya sea como planta 1, o bien la planta 2.

Para Tampsá, tanto el jefe de almacén como el jefe de producción son considerados como personal administrativo porque en su organigrama los ubican al mismo nivel que el jefe de contabilidad y el jefe de recuperación de cartera. Sin embargo, cuando se les preguntó a estos mismos trabajadores si se consideraban como personal

administrativo ellos aceptaron que ante los escalafones que establece la empresa si, pero se negaron a reconocerse como tales frente al personal de producción.

El jefe de almacén es un antiguo troquelador de la empresa. Además de haber sido troquelador también fue chofer repartidor de la empresa. Al momento de la entrevista, recién había ocupado el puesto de "jefe de almacén", esto último podría explicar el porque aún se siente como personal de producción. Al contrario, el "jefe de producción" es el hijo del dueño. El es conocido en la empresa tanto por los administrativos como el personal de producción como "junior" quien se considera como personal de producción.

De acuerdo a la información proporcionada en su entrevista, así como varios comentarios del personal de producción, Junior constantemente entra y sale de la empresa, pero siempre en el área de producción. En sus propias palabras, esta intermitencia de entrar y salir de trabajar en la empresa de su papá se debe a problemas personales que llega a tener con él. Se considera como personal de producción porque lleva mucho tiempo en esa área de trabajo en donde ha hecho de todo, incluso lavar los baños.

Si bien el personal administrativo declara que todos los trabajadores tienen el puesto de trabajadores generales, los mismos trabajadores crean su propia categoría ocupacional con su correspondiente escalafón. Los escalafones con su correspondiente categoría ocupacional de la más baja a la más alta sería: el galvanizar, el laminador, empaquetador, chequeador, rasurador, embutidor, jefe de almacén, jefe de producción, administrativos. De acuerdo con los mismos mecánicos, ellos se encontrarían al mismo

nivel que los administrativos porque reconocen como su superior inmediato al Director General y como personal a su cargo a los troqueladores.

Figura 5
CATEGORIAS OCUPACIONALES Y AREAS DE TRABAJO EN TAMPESA



FUENTE: Elaboración propia

No obstante, para el resto de los trabajadores no existe un acuerdo sobre quien debe ocupar los puestos de mayor jerarquía en la planta de producción. Para algunos trabajadores, después de los embutidores está el mecánico, el jefe de producción, los administrativos y el Director General; para otros trabajadores es el jefe de almacén, el jefe de producción, los mecánicos, los administrativos y el Director General. Estas diferencias de opinión tal vez se deban a la ocupación y necesidades de cada trabajador de la planta de producción. Así, el jefe de producción sostendrá que un galvanizador es más valioso

que el troquelador, porque siempre hace falta personal para esa área y, por ende, siempre hay necesidad de ellos; o bien el –Ver figura 5-.

1. Los Marcos Primarios

El marco primario es algo significativo para los trabajadores en la representación de una escena, permitiéndole localizar, percibir, identificar y etiquetar un número infinito de sucesos concretos definidos en sus términos. Así, los marcos primarios más representativo en la trayectoria ocupacional fueron las áreas de trabajo y, los accidentes laborales.

1.1. Áreas de Trabajo y Proceso de Trabajo

Para aquellas personas que no cuentan con calificación alguna para el trabajo, la empresa los tiene que capacitar. Primero, los coloca ya sea en el área de trabajo del galvanizado, o bien, en el área de trabajo de laminado. En ambas áreas, se paga muy poco y, existe mucha rotación de personal, en especial el área de galvanizado. Por el contrario, si una persona tiene experiencia en algún área más especializada como el troquelado puede “saltar” éstas áreas.

Galvanizado

En el área del galvanizado, los trabajadores tienen que pasar las chalupas (cajas metálicas en donde se incorpora los enchufes y el apagador) por varios ácidos y,

posteriormente, pasarlas por agua. Estos ácidos tienen componentes altamente tóxicos como la sosa y el óxido de zinc, los cuales se encuentran en unas tinajas que expiden mucho vapor y humedad. Los trabajadores perciben que este ambiente de trabajo con muchas deficiencias de seguridad e higiene afecta su salud, sin precisar que órganos del cuerpo les puede afectar.

Para solucionar este problema, cuando no existe nuevo personal que se encargue de esta área, los administrativos reasignan al personal troquelador o de laminado para que realice estas actividades de forma "temporal". Los troqueladores son los trabajadores de mayor prestigio en la empresa. Muchos de ellos no les agrada realizar esta actividad porque sienten que es como volver a "regresar de donde empezaron. Al contrario, los laminadores aceptan esta reasignación de labores más por miedo a perder su actual empleo que demostrar que les interesa seguir con la empresa. Ellos piensan que en caso de que no acepten laborar en galvanizado, la empresa tendrá argumentos para despedirlos por no aceptar sus reglas.

Otra solución que han hecho los administrativos ha sido la de contratar personal femenino para el turno de la tarde. Mucho de este personal es "transferido" de la otra planta que tienen en la empresa y, en la cual, su personal es mayoritariamente femenino. Los encargados de realizar estas transferencias son el gerente general y el jefe de producción. Cuando este último no puede encontrar personal para esta área, porque no puede reasignar a los troqueladores porque "todos" están ocupados en su área o, porque muchos laminadores decidieron renunciar, el jefe de producción hace un requerimiento de

personal al gerente general. Éste se comunica con la jefa de producción de la otra planta y, ella se encarga de enviarle el personal necesario¹.

Tanto para el personal femenino como masculino, la empresa sabe de los daños que pueden causar la inhalación de dichos vapores y, por tanto, tiene planeado hacer los ácidos con menos cianuro, aunque en el momento de la entrevista desconocían el impacto que pudiera tener esta decisión en la calidad del producto (Ver Foto1).

Foto 1
EL AREA DE GALVANIZADO



FUENTE: Tampsá, 2005.

¹.- En la otra planta predomina el personal femenino quien se encarga de producir otros productos de material eléctrico de menor tamaño como son soquets, apagadores, clavijas, etc.

Laminado

Para el área de laminado, las tareas consisten en hacer una pila de láminas que van llegando. Estas láminas son muy grandes y tienen diferentes formas. Primero se tienen que hacer pilas de tres o cuatro metros que tengan casi el mismo tamaño. Muchas láminas vienen dobladas, por lo cual se hace necesario desdoblarlas con un mazo. Posteriormente, las láminas deben ser cortadas con una guillotina en cuadrados de aproximadamente de 50 X 50 cms para su mejor manejo y transportación.

Foto 2

EL AREA DE LAMINADO



FUENTE: Tampsá, 2005.

Asimismo, los laminadores empiezan a tener contacto con los troqueladores, los trabajadores de mayor prestigio de la empresa. Los laminadores llevan la lámina al puesto de trabajo del troquelador. El área de laminado es más aceptable en términos de salud

que el área de galvanizado porque no hay vapores que puedan afectar la salud de los trabajadores. No obstante, cuando no existe personal en el área de galvanizado, los laminadores deben de desempeñar esa función (Ver foto 2).

Por lo regular, en estas dos áreas se contrata a gente muy joven y soltera por dos razones. Primera, ellos no tienen tanta necesidad como un jefe de familia que tiene que sostener un hogar y, por tanto, aceptan recibir bajos salarios. Segundo, en ambas áreas de trabajo existen menores accidentes que en otras áreas como el troquelado por lo que en caso de accidentes, la empresa evitaría pagar cuotas al IMSS por riesgos de trabajo.

Troquelado

El área de troquelado es la más grande de la empresa. En esa área se localizan tres puestos de trabajo: Chequeador, rasurador y, embutidor. Esta área de trabajo es considerada por los trabajadores como la de mayor prestigio en la empresa porque es donde se inicia y se "empuja" la producción al resto de las otras áreas de la empresa. No obstante, esta área es la que presenta mayores accidentes de trabajo que pueden causar daños físicos permanentes en el trabajador.

Por último, las áreas de trabajo de almacén y de taller mecánico no son consideradas como importantes para los trabajadores, porque quienes trabajan en estas áreas deben contar con escolaridad técnica (el caso de taller mecánico), o bien, contar con la aceptación y amistad de los administrativos (el caso del almacén). Como la gran mayoría de los trabajadores no cuenta con estos dos requisitos, además de que en esas

áreas de trabajo laboran muy pocas personas, para muchos trabajadores no son considerados como marcos “primarios”.

Por el contrario, quienes se encuentran laborando estas áreas, valoran su puesto ocupacional y lo reconocen como un marco primario. No le dan el mismo significado que tienen los otros trabajadores quienes señalan que en esas áreas se requiere escolaridad y amistad con los administrativos. El jefe de almacén siempre declaró que ese puesto lo obtuvo, además de ser un buen trabajador y tener muchos años en la empresa, por ser honesto. En ese mismo sentido, el jefe del taller mecánico sostuvo que si bien el puesto requería escolaridad, en la práctica lo que importaba más era la responsabilidad.

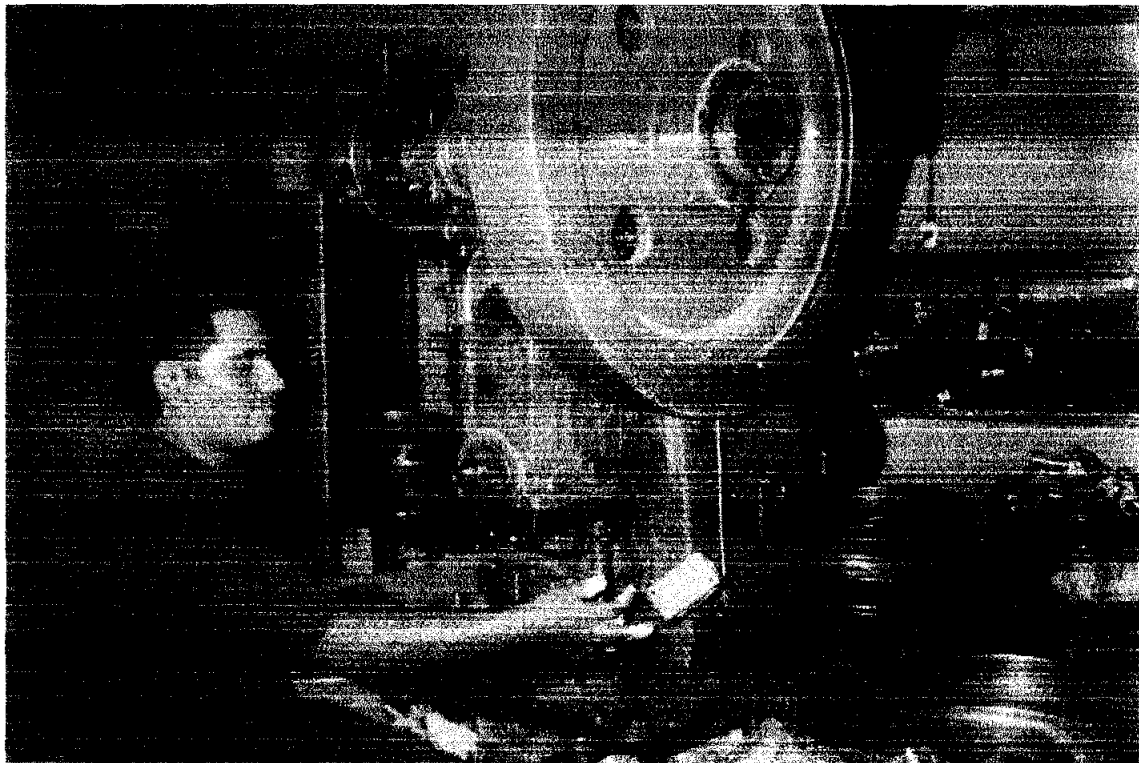
1.2. Accidentes de Trabajo

Otro marco primario importante lo constituyen los accidentes de trabajo. Por una parte, los principales accidentes de trabajo de área de laminado son machucones y, cortaduras leves. A pesar que la empresa les proporciona equipo de seguridad para desempeñar sus tareas, como guantes y botas, los trabajadores casi no lo usan porque señalan que les estorba y les incomoda para realizar sus actividades. Por otra parte, los riesgos de trabajo del área de galvanizado son dolor de cabeza, irritación en los ojos y piel, así como sofocamientos (sensación de que les falta el aire).

Para los trabajadores tanto el área de laminado como el área de galvanizado son las áreas más desagradables de Tampsá. No obstante, los administrativos sostienen que

quien quiera trabajar, continua desempeñando tales actividades hasta que la empresa les proponga un mejor puesto de trabajo en el troquelado. Los trabajadores permanecen en estas áreas, hasta que demuestren aptitudes para aprender a troquelar. Estas aptitudes consisten en aceptar todas las reglas² que existen en la empresa, esto es, los horarios de trabajo, los tiempos extras o, conocer el proceso productivo. Por lo regular, los trabajadores de estas áreas permanecen allí durante tres meses.

Foto 3
MAQUINA CHEQUEADORA



FUENTE: Tamps, 2005.

² .- Las reglas se refieren a todas las regulaciones que establece la empresa de forma explícita. Aunque Tamps no cuenta con un reglamento interno, las reglas que existen en la empresa son las divulgadas por el jefe de producción.

En caso de que cubra estos requisitos, el jefe de producción lo "promueve" con uno de los troqueladores para que le enseñe a usar la máquina. En el troquelado existen tres categorías: el chequeador, el rasurador y, el embutidor. Un aprendiz de troquelador puede venir del área de laminado o de galvanizado. El aprendiz de troquelador comienza a manejar la máquina chequeadora y tiene por objetivo realizar perforaciones en la parte inferior de la chalupa (Ver foto 3).

Los principales accidentes que manifestaron los trabajadores de la máquina chequeadora, fueron cortaduras en las puntas de los dedos. También señalaron que se requiere de mucha precisión para colocar la chalupa en el lugar correcto, lo que les puede llegar a causar cansancio en los ojos y dolor de cabeza.

Después de dominar la máquina chequeadora, el aprendiz de troquelador empieza a conocer la máquina rasuradora. Esta máquina se encarga de presionar la chalupa para marcar grandes círculos, hasta casi perforarla. Estos círculos grandes, son por donde pasaran las mangueras, para realizar una instalación eléctrica (Ver foto 4).

Foto 4

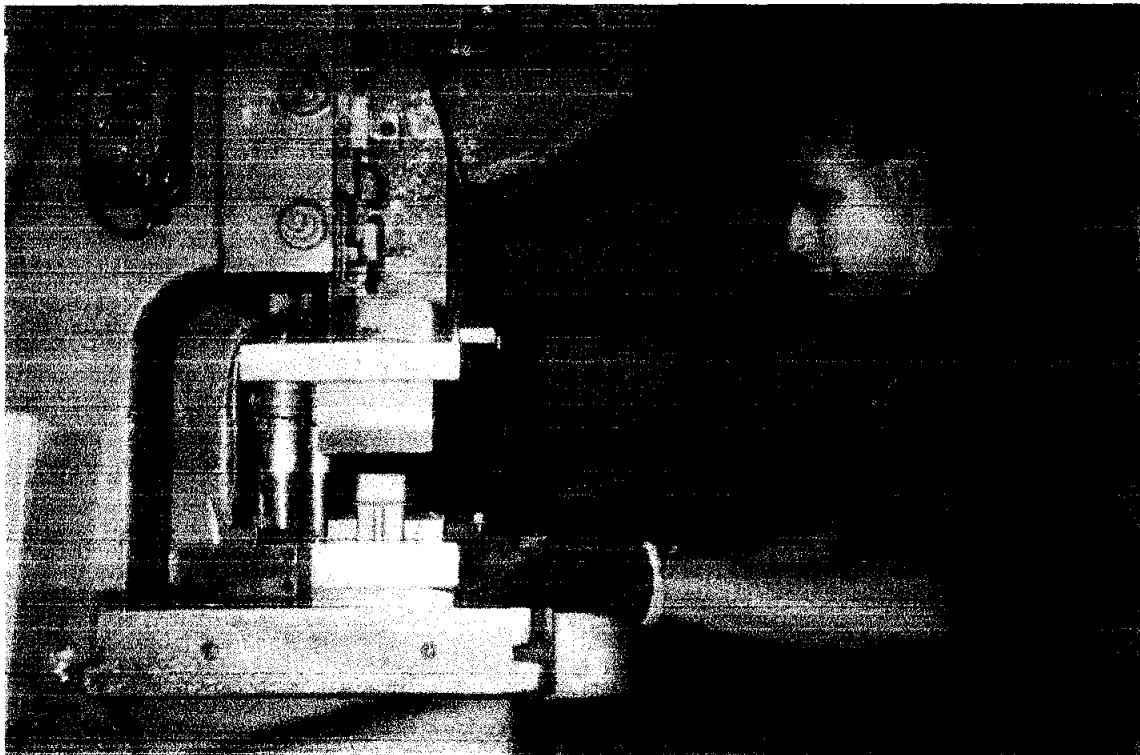
MAQUINA CHEQUEADORA



FUENTE: Tampsá, 2005.

Aquí inician los accidentes más graves. Los trabajadores al usar la máquina que realiza el rasurado pueden perder desde un dedo e incluso la mano completa. Los trabajadores están conscientes de esta situación y, aunque muy pocos se niegan a usar los guantes que proporciona la empresa para su protección, la gran mayoría los usan (Ver foto 5).

Foto 5
MAQUINA EMBUTIDORA



FUENTE: Tampsá, 2005.

Los que se niegan a usar los guantes, al igual que en el área de laminado, señalan que les estorban para hacer su trabajo. El trabajador no está obligado a utilizarlos. Tampoco la empresa los obliga a utilizarlos. Es necesario mencionar, que la empresa no cuenta con un reglamento de seguridad e higiene, ni tampoco existen anuncios o letreros de seguridad que prevengan los accidentes tales como "no fumar", "o material peligroso".

cuando dos o más trabajadores se agreden físicamente porque su personalidad no es del agrado del otro trabajador.

La constante rotación y deserción de galvanizadores en la empresa impide que se generen experiencias compartidas entre los trabajadores de esta ocupación. No obstante, la principal queja que tienen los troqueladores con los galvanizadores es que éstos últimos les llegan a robar sus cosas personales. En el baño, cuando se están cambiando para entrar o para salir del trabajo, los troqueladores dejan objetos personales como relojes, medallas, ropa, tenis, etc. en sus lockers. Muchos de estos objetos llegan a desaparecer. Como los troqueladores llevan mucho tiempo conviviendo junto, se conocen entre sí y, saben que entre ellos no se pueden robar. Sin embargo, ellos han observado que cada vez que entran nuevos galvanizadores empiezan a desaparecer sus objetos personales. Por eso, los troqueladores tienen mucha desconfianza con el nuevo personal que entra a la empresa.

Asimismo, las peleas más recurrentes entre los embutidores ocurren por la selección de la lámina, la cual puede venir desde acerada, carburada, vieja o, por el tamaño y corte. Si un embutidor selecciona una buena lámina, puede producir más. La solución a este conflicto se resuelve con la intervención del jefe de producción, quien decide quién debe de tomar una determinada lámina.

Como hemos mencionado en párrafos anteriores, el jefe de producción tiene preferencia por ciertos trabajadores a quienes les ofrece mayor favoritismo. En caso de que no se encuentre el jefe de producción, la preferencia por la selección de la lámina la

tiene el embutidor que produce más. Así, si un embutidor produce menos, tiene menor preferencia ante un embutidor que produce más. Si bien el conflicto surge en el proceso de trabajo, la solución de éste se produce por medio del prestigio que ha adquirido un trabajador en su ocupación y, que dicho prestigio ha sido reconocido por sus otros compañeros de ocupación.

Sin embargo, los troqueladores se han llegado a pelear a golpes. Aunque casi nunca llegan a ocurrir, se han agredido físicamente, no tanto por problemas que llegan a surgir en el trabajo sino por la actitud y personalidad que tienen cada trabajador. Por ejemplo personas irrespetuosas que no saludan, o bien, personas que se creen "mucho" y menosprecian a sus compañeros.

Cuando ocurre una pelea física, el baño se convierte en el escenario. Allí, se llegan a pelear. Nadie de los trabajadores que están presentes intervine. Permiten que la pelea continúe para que ambos desquiten su coraje. La pelea continua hasta que llega el jefe de producción quien les llama la atención y, en ocasiones les pide que se vayan a su casa para que se tranquilicen. Al siguiente día, si estas personas continúan peleándose, los envían con el Gerente General a las oficinas, quien determina si las personas son despedidas o no. Como ya se ha despedido a gente por estos incidentes, los trabajadores desde hace tiempo no han provocado una pelea dentro de la empresa.

Otra forma en que se manifiesta el conflicto se presenta cuando los troqueladores acusan de manera verbal a los mecánicos de no dar mantenimiento suficiente a las máquinas y, por tanto se llegan accidentar. Los mecánicos prefieren evitar cualquier

conflicto y, por tanto, se esfuerzan en hacer lo mejor posible su trabajo. Ellos saben que los troqueladores no solamente son trabajadores, sino compañeros de trabajo y padres de familia. Así, lo último que desean es que los troqueladores se lleguen a accidentar. Reconocen que ha habido accidentes porque la empresa ha contratado mecánicos externos que después de revisar una máquina, ésta ha llegado a provocar accidentes. Para el actual mecánico de la empresa, se siente satisfecho por su trabajo, porque en las máquinas que ha revisado no se han registrado accidentes.

C M: ¿QUE FUNCIONES TE GUSTAN MÁS Y QUE FUNCIONES TE GUSTAN MENOS?

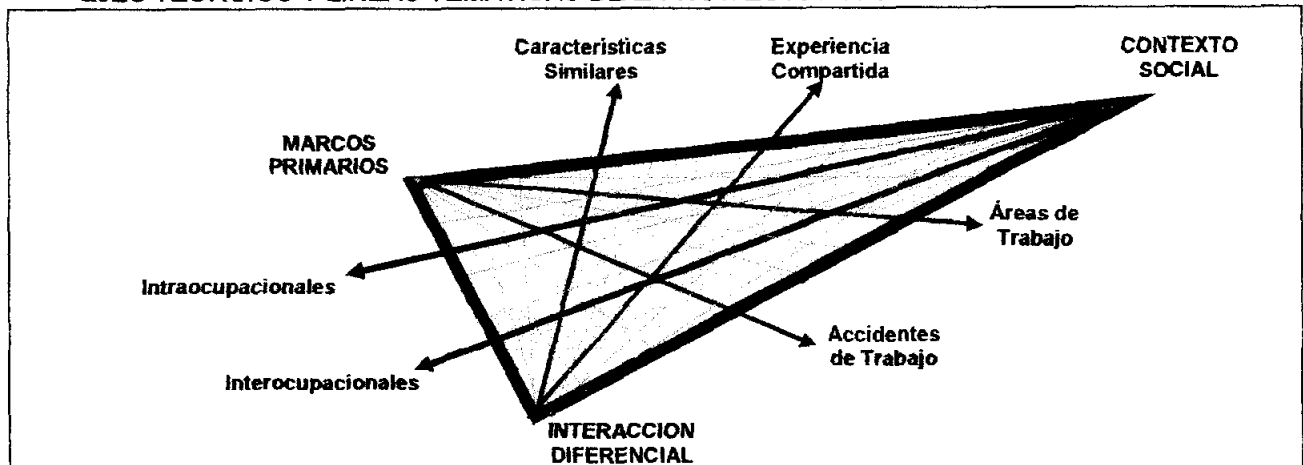
R: Lo que más me gusta es estar revisando las maquinarias, sacar el trabajo adelante. O sea, checar piezas, andar viendo, la forma más adecuada para que salga adelante el trabajo, dar lo mejor posible para la terminación del producto. Lo que menos me gusta, es cuando hay fricciones entre los compañeros, porque muchas veces por no cuidar la maquina se han pues accidentando. Es lo que menos me gusta estar en fricción con la gente.

C M: ÓSEA LOS TRABAJADORES, ¿LE ECHAN LA CULPA A USTEDES DE QUE SE ACCIDENTEN?

R: Pues en ocasiones. Por el mismo descontento, de que traigan a revisar a otros mecánicos, de que traigan a personal no autorizado, y todo eso, yo siempre he revisado y gracias a Dios la gente esta tranquila (...) Eso. Si lo revisa uno que quede bien para ellos. Porque pues son compañeros de trabajo, padres de familia, y es lo que menos me gusta a mí, que tengan un accidente.

En resumen, los ejes teóricos y las líneas temáticas de la trayectoria ocupacional se pueden observar en la figura 6. Allí se puede ver que existen muchas líneas temáticas que se entrecruzan entre sí, pero las que más sobresalen son las que hemos expuesto y analizado.

Figura 6
EJES TEORCIOS Y LINEAS TEMATICAS DE LA TRAYECTORIA OCUPACIONAL EN TAMPSA



FUENTE: Elaboración propia

B. OCUPACIONES ESPECIALIZADAS

El ascenso de los trabajadores en su trayectoria ocupacionales les permite obtener una ocupación cada vez más especializada y calificada. Desde el galvanizar hasta el mecánico, se puede observar que en cada una de estas ocupaciones por las que va transitando el trabajador, su actividad se vuelve más especializada y calificada y, por tanto, más peligrosa y con mayor responsabilidad.

También se pudo observar que un trabajador de mayor trayectoria ocupacional puede desempeñar puestos ocupacionales por los que ya ha transitado, mientras que un trabajador que tiene poca trayectoria ocupacional no lo puede hacer.

Bajo esta lógica, la empresa puede movilizar a los trabajadores de acuerdo con sus necesidades. Así, cuando hace falta personal de galvanizado, puede llamar a personal que ya ha ocupado este puesto, como serían los chequeadores, los rasuradores y

embutidores del área de troquelado. De la misma forma, cuando hace falta personal de chequeadores, la empresa moviliza el personal de rasuradores y embutidores a ésta área. En un caso opuesto, nunca un troquelador podría ocupar el puesto del mecánico, o un chequeador, el puesto del troquelador, porque nunca han pasado por esa ocupación, además de que se pueden accidentar o echar a perder la producción.

En otras palabras, la empresa puede movilizar personal de puestos de mayor jerarquía ocupacional y de mayor especialización, a puestos de menor jerarquía ocupacional y de menor especialización. Por tanto, en los siguientes apartados trataremos el análisis de las subculturas ocupacionales desde la perspectiva de la especialización.

1. Marcos Primarios

Cómo señalábamos en apartados anteriores, la mayoría de los trabajadores se incorpora a Tampsá, casi sin ninguna calificación. No obstante, la gran mayoría de los trabajadores declaró conocer este tipo de máquinas u otras antes de entrar a Tampsá, ya sea porque tuvieron un familiar o en la escuela donde estudiaron máquinas y herramientas.

Por tanto, si un marco primario es algo significativo para los trabajadores en una escena, la cual les permite localizar, percibir, identificar y etiquetar un número infinito de sucesos concretos definidos en sus términos, entonces los marcos primarios más

representativos en las ocupaciones especializadas, como la de los mecánicos, fueron la escolaridad y la competencia laboral.

1.1. Escolaridad

Para la empresa, la escolaridad de los galvanizadores y laminadores no es importante. El encargado de contratar personal es el jefe de producción. La principal forma de reclutamiento de estos trabajadores es a través de anuncios que se colocan en la entrada del parque industrial de Neza. El anuncio de reclutamiento solo hace referencia a la leyenda "Se Solicitan Ayudantes Generales", seguido de la documentación legal en regla (acta de nacimiento, comprobante de domicilio, CURP, etc).

No obstante, existen dos requisitos que no esta escritos en el anuncio de reclutamiento y son los más importante para su contratación. El primero y, el más importante es la disponibilidad que tienen los trabajadores para trabajar. Para el reclutador, se nota desde el principio quien quiere trabajar y quien no; quien tiene "ganas" de trabajar y quien no. Esto lo observa en el ánimo de la entrevista del solicitante, en especial, cuando el reclutador les explica el salario y horario de trabajo. La gente que no tiene "ganas", siempre cuestiona estos elementos. El segundo requisito lo representa la edad del trabajador. Se prefiere contratar a gente muy joven. De preferencia de 18 años y que sea la primera vez que trabaje en una empresa porque no vienen "maleados" de otras empresas o por algún vicio como el alcohol o drogas. Para el reclutador, un trabajador maleado es aquel que ha trabajado por mucho tiempo en otra empresa y, por tanto, le cuesta trabajo adaptarse a una nueva. Muchos de ellos no llegan a adaptarse y causan

protestos constantes y conflictos con los compañeros. De la misma forma un trabajador maleado es aquel que tiene "apariencia" de alcohólico o de drogadicto, porque estos trabajadores van a faltar mucho los fines de semana y van hacer San Lunes por causa de sus vicios.

En caso de que el solicitante cubra todos los requisitos que impone la empresa, al siguiente día puede empezar a laborar. Estas ocupaciones no requieren la aplicación de un examen, porque no es de "muchacha ciencia" y se trata del puesto más sencillo que tiene la empresa:

¿QUE CREES QUE LES HARÍA FALTA (A LOS TRABAJADORES)?

J R: Lo nacemos por prionades por que la gente que contratamos es...

er ya tiene un poco de experiencia. No son muchachos. Preferimos gente de treinta y cinco años para arriba.

C M: LOS MUCHACHOS QUE ENTRAN COMO AYUDANTES GENERALES.

¿TÚ COMO LOS CONTRATAS?

J R: Ponemos anuncios en las puertas vienen preguntan y ya les doy información. Y ya le digo "traime tus papales, en tal turno, llega temprano".

C M: ¿NO LES HACES ALGÚN EXAMEN?, O SOLAMENTE QUE TENGAN GANAS DE TRABAJAR.

J R: Así es. ¿Por que examen? Solamente es ayudante general.

Al contrario, para los troqueladores no existe un anuncio de reclutamiento, sino que ingresan a la empresa a través de una recomendación familiar o de una amigo, o bien, por voluntad propia (preguntan si no requieren de sus servicios). El principal requisito con el que deben contar los troqueladores, además de los legales, es haber tenido experiencia de troquelador en otra empresa. Para la empresa, estos trabajadores no los considera

La ocupación del embutidor es la que presenta más accidentes de trabajo. La operación de la máquina del embutido consiste en dar forma de caja a una lámina de acero. La lámina de acero no tiene un corte preciso, sino que puede tener diferentes dimensiones. El trabajador debe de calcular cuantas cajas pueden salir de una lámina. Por lo regular de una lámina pueden llegar a salir hasta tres cajas. Los trabajadores prefieren aquellas láminas que tienen una forma cuadrada y, prefieren evitar aquellas que están agujereadas o bien que tengan muchas aristas –ver foto 6-.

Foto 6
MAQUINA TROQUELADORA



FUENTE: Tamps, 2005.

En caso de que no se opere correctamente la máquina embutidora puede ocasionar la pérdida de un dedo e incluso la mano completa, también puede provocar la pérdida del ojo del trabajador. Este tipo de accidentes ya ha ocurrido. Cuando el trabajador presiona la prensa para darle forma de caja a la lámina, se desprenden varias esquirlas, las cuales viajan a gran velocidad en diferentes direcciones. En una ocasión, un trabajador tenía una lámina con varias aristas, al momento de darle forma a la caja metálica, una esquirla se incrustó en su ojo.

2. El Contexto Social

El “contexto social” se refiere a las convenciones* que guían a los individuos en sus acciones e interacciones en su vida cotidiana de la empresa. Por tanto, las principales convenciones que han construido los trabajadores en su trayectoria ocupacional han sido de dos tipos: las intraocupacionales y las interocupacionales.

Las convenciones que más se han desarrollado en Tampsá se localizan en el área de troquelado, porque allí se encuentra la mayoría del personal y, muchos de ellos tienen más de 10 años laborando. Al contrario, en el área de galvanizado y laminado no han desarrollado muchas convenciones porque existe alta rotación de personal en esas áreas. El área de taller mecánico también cuenta con pocas convenciones porque tiene poco personal.

* A diferencia de las reglas que son establecidas por la empresa, las convenciones son establecidas por el trabajador. Una convención son acuerdos que establecen los propios trabajadores por convenir a sus intereses mutuos, o bien, por intereses individuales. Por tanto, toda convención del trabajador opera dentro de los límites de las reglas que establece la empresa.

2.1. Intraocupacionales

Si bien existe alta rotación en el área de galvanizado y laminado, lo importante es ver como ocurre esa rotación. Cuando un trabajador sin calificación ingresa la empresa, lo colocan en el área que requiere urgentemente personal, como es el área de galvanizado. Sin embargo este personal muchas veces no llega a soportar un sólo día. La convención que han desarrollado es abandonar su puesto de trabajo. Muchos de ellos solo laboran la primera parte del día y, cuando la empresa les da permiso para ir a comer, ya no vuelven.

Esta estrategia de abandonar su puesto de trabajo es resultado de otra convención. El nuevo galvanizador recibe esta información de los otros trabajadores que llevan tiempo en dicha área. Ellos actúan como "asesores" de carrera de los nuevos galvanizadores. Les comentan lo que la empresa les puede ofrecer, en caso de que lleguen a ser troqueladores, principalmente buenos salarios y mejores prestaciones laborales. Es probable que los nuevos galvanizadores al enterarse de lo que tienen que pasar para llegar a ser troquelador, no les interesen seguir más en la empresa y decidan marcharse.

Por el contrario, cuando un galvanizador llega a permanecer más de un mes, por convención a sus intereses, ya sea por ingreso, superación personal o seguro médico, no abandonará la empresa. Esta convención se confirma aún más, cuando los trabajadores se encuentran en laminado. Todo el personal de laminado ya no abandona la empresa porque saben que pronto la empresa los capacitará para uno de los tres puestos del área de troqueladores (Chequeadores, rasuradores y embutidores).

Cuando un galvanizador o laminador llega a ser chequeador, por convención obtiene todas las prestaciones laborales de ley como el seguro social, aguinaldos, reparto de utilidades, días de descanso obligatorios, etc. Es importante mencionar que cuando se les preguntó con que prestaciones laborales contaban, ellos en un principio asociaron la palabra prestación laboral con la palabra prestar en sentido monetario. Indicaron que la empresa les llega a prestar dinero con intereses de hasta 20 %, dependiendo la cantidad que se pida. Por lo regular, los préstamos que se otorgan no superan de los dos mil pesos.

Una de las convenciones que han desarrollado los trabajadores del área de troquelado para evitar los accidentes ha sido la de llamar "espiritualmente" a Dios para que los proteja. El accidente que más temen es el volarse un dedo o la mano con las máquinas del área de troquelado. Algunos trabajadores al iniciar la jornada de trabajo se persignan y le piden a su Dios que los proteja durante su jornada de trabajo. Otras, le dan gracias porque durante los diez años que han estado trabajando no les ha pasado nada. Para ellos, ese agradecimiento a Dios se la dan porque están "completos". De acuerdo con palabras de los propios trabajadores, aún conservan sus dedos, porque si llegan a tener un accidente en sus manos o en sus dedos "esos ya no crecen".

2.2. Interocupacionales

Las convenciones a nivel interocupacional se han establecido en el área de troquelado en las ocupaciones del embutidor, rasurador y chequeador. Los trabajadores de estas tres ocupaciones han creado tres grandes convenciones. La primera, se refiere al control de la producción que tienen ellos con respecto a las necesidades de la empresa; la

segunda se refiere los preparativos del horario que ha establecido la empresa para que ingieran sus alimentos y; la tercera se refiere a los mecanismos que han desarrollado para desaburrirse del trabajo que desempeñan.

La primera convención, ocurre cuando el jefe de producción le pide a los troqueladores que se aumente la producción. Los tres puestos de trabajo de ésta área, se ponen de acuerdo para saber si el grupo podrá sacar la producción exigida. Uno podría pensar que el embutidor, podría “empujar” y someter a al rasurador y chequeador a su ritmo de trabajo, porque es el responsable de producir el primer paso de la chalupa, pero no es así. Todos ellos luchan por controlar el proceso productivo. El embutidor se pone de acuerdo con los otros dos responsables del área de troquelado para saber si ellos pueden “aguantar” el ritmo que el mismo quiere imponer. En caso de que el rasurador y el chequeador no puedan, se negocian la cantidad que podrían hacer los tres. En otras palabras, tanto el rasurador y el chequeador también imponen su ritmo de trabajo al embutidor.

Una vez que se ponen de acuerdo los tres responsables de la línea de troquelado, proponen con el jefe de producción su cantidad acordada. Muchos de los trabajadores dan su máximo esfuerzo físico hasta llegar a sus propios límites y, aunque el jefe de producción quiera imponer una nueva meta de producción, los trabajadores llegan a imponer la suya:

C M: ¿CUANDO TIENES MUCHO TRABAJO QUE HACES?

= R: Bueno en eso nos ponemos de acuerdo los tres porque son tres máquinas. Empieza desde el embutidor. Uno dice “saben que nos están presionando hay que sacar 500 piezas más”. Y ya le dicen al segundo y, el

segundo me lo dice a mi: ¿cómo vez? Entonces primero estamos de acuerdo para ver si, si podemos sacarla o no podemos sacarla para el día.

C M: ¿QUIEN LOS PRESIONA, JR?

F R: Jr. ahorita, él es quien nos presiona, pero así muy presionados sacamos 500 piezas más, y ya de ahí ya no podemos sacar más.

C M: ¿EN CASO DE QUE NO PUEDAN SACAR ESAS PIEZAS QUE HACEN?, ¿CÓMO NEGOCIAN CON JR?

F R: Cuando no podemos es porque se descompone la máquina, o por un accidente de trabajo.

C M: ¿Y CUANDO POR EJEMPLO, CUANDO USTEDES DICEN PODEMOS CON TAL CANTIDAD Y NO CUMPLEN LA META?, ¿HA LLEGADO A PASAR?

F R: Yo de una vez hablo con él, sabes que no te voy a poder sacar la cantidad, por que en esta no puedo y ya más o menos Jr. nos conoce a todos los que pueden con esta máquina, o los que no pueden por eso nos van apartando, como lo más fácil aquí es sacar las tapitas, ahí no se exponen las manos, ni nada, entonces los principiantes que van empezando, se ponen hacer tapita, y uno que ya conoce más bien al rasurado, o a chiqueado que es el tercer paso del embutido, pero la mayoría que ya conocen muy bien las máquinas si alcanzan a sacar la producción.

Otra convención que han establecido los troqueladores ha sido la de designar a una persona para que ésta pueda salir de la empresa, antes del horarios de comida y, les pueda comprar alimentos ligeros, alguna comida chatarra o, algún complemento para su comida (papas, cacahuates, chiles enlatados, tortas, tortillas, etc). Éste trabajador designado, pasa a otras áreas de trabajo de la empresa como el taller mecánico, empaquetado o galvanizado, apuntando en una libreta los requerimientos de cada trabajador para su comida.

Esta actividad la puede desempeñar cualquier trabajador, siempre y cuando se cuente con la aprobación del jefe de producción. En caso de que el responsable de ir a

comprar a la tienda de abarrotes, se tarde más de lo debido, el jefe de producción nunca más le da permiso para que vuelva a salir a comprar. En ese caso, los trabajadores designan a alguien más para que lo haga. La designación se hace de forma voluntaria. Si existen más de dos voluntarios, la mayoría de los trabajadores se tiene que decidir por uno. Esta designación la deben de hacer rápido, de lo contrario, el jefe de producción no dejaría salir a nadie.

El horario de comida establecido por la empresa es de treinta minutos. Cuando suena una chicharra a las 14:00 hrs, los trabajadores se apresuran a sacar sus alimentos y lo que la persona designada les acabó de comprar. La empresa no cuenta con un comedor. Por tanto, los trabajadores comen regularmente en grupos de tres o cuatro personas en su máquina de trabajo. Los trabajadores se apresuran a comer para salir de la empresa al menos 15 minutos. Una vez afuera de la empresa, platican sobre los problemas ocurridos en su puesto de trabajo.

La última convención que han generado los trabajadores la utilizan para desaburrirse de su trabajo monótono y repetitivo. El mecanismo que utilizan es platicar, o en las mismas palabras de los trabajadores "cotorrear" durante su jornada de trabajo. La plática empieza desde que llegan a la empresa. Lo primero que hace un trabajador al llegar a la empresa es cambiarse de ropa para utilizar el uniforme de la empresa. Durante el tiempo en que se están cambiando de ropa ellos empiezan a platicar.

Después de que el trabajador porta el uniforme de la empresa, empieza a laborar en sus actividades diarias. Sin embargo, ellos conocen los horarios de supervisión del jefe

de producción. Ellos señalan que al inicio de la jornada de trabajo, pasa a supervisar el jefe de producción, pero después de dos horas, él tiene que estar en el área de almacén. En ese momento, los trabajadores no cuentan con alguien que supervise su trabajo y, por tanto, tienen tiempo suficiente, incluso de salir de la empresa y comprarse un desayuno ligero, como sería un yogurt o un tamal con su atolito.

Para ellos, ese momento se considera un “desayuno rápido”. La comunicación que ellos generan para avisarse que el jefe de producción se encuentra en otra área, produce una plática de complicidad para desaburrirse. En otras palabras, se produce una plática dual. Por una parte se encuentra la plática de complicidad entre los diferentes puestos de trabajo para avisarse entre sí, sobre los movimientos del jefe de producción. Por otro lado, se produce una plática alterna sobre temas personales de cada trabajador (familia, resultados de fútbol, etc.). En otras palabras, si se encuentran fuera de la empresa hablan de los problemas de su trabajo, pero si se encuentran dentro de la empresa, hablan de sus problemas extralaborales.

La plática de complicidad se fortalece, cuando los trabajadores a propósito se “esconden” de la presencia del jefe de producción. Cuando ellos quieren platicar, se dirigen al baño, el mismo lugar donde se cambian de ropa. Incluso, ya están acostumbrados a que Junior los encuentre y los regañe. Los regaños pueden ir desde amenazas como el despido o bien, haciéndoles ver que están en la empresa para trabajar, no para platicar.

3. La Interacción Diferencial

El último eje de estudio que analizaremos para entender las trayectorias ocupacionales de las subculturas ocupacionales de TAMPSA será la interacción diferencial, entendida como la experiencia compartida y, las características similares que tienen las personas entre sí.

3.1. Características Similares

A diferencia de todas las ocupaciones que existen en Tampsá, los galvanizadores y laminadores son las únicas ocupaciones que no portan el uniforme de la empresa. Para la empresa, éste es un obsequio exclusivamente para aquellos trabajadores que tienen una antigüedad promedio de cuatro meses. Antes de este periodo la empresa no se arriesga a “regalar” su uniforme, porque no sabe si este personal continuará laborando ya que en estas áreas de trabajo hay mucha deserción y rotación de personal.

Aunque en esta área predominan los jóvenes que comprenden la edad de los 18 a los 22 años, ocasionalmente se llegan a presentar señores de edad avanzada de cerca de los 50 años. Sin embargo, éstos últimos al conocer las condiciones y ambiente de trabajo, son los primeros en abandonar estas ocupaciones. Al contrario, los jóvenes llegan a aguantar varias semanas, incluso meses. En ambas ocupaciones, la principal causa de deserción y rotación de personal es el bajo salario porque son las ocupaciones que reciben menores ingresos.

Una característica similar que predomina en las ocupaciones del área de troquelado es la intermitencia laboral. Esta área de trabajo se compone de chequeadores, rasuradores y embutidores. La gran mayoría de los troqueladores ha abandonado por varios años la empresa, para buscar mejores expectativas de trabajo. Muchos de ellos, buscan empleo como troqueladores en otras empresas, o bien, nuevas ocupaciones de baja calificación (se van a Estados Unidos a la cosecha de hortalizas, o como prensistas en empresas papeleras). No obstante, todos ellos regresan a Tampsá.

La empresa vuelve a aceptar solamente a aquellos buenos trabajadores, es decir, aquellos trabajadores que le "echaban ganas", no faltaban, no platican mucho, producían mucho, etc. Los trabajadores regresaban a la empresa porque si bien en otras les pagaban más salarios, también éstas les quedaban muy lejanas. Al hacer cuentas del tiempo y pasajes que tenían que invertir para ganar un poquito más de salario, ellos se daban cuenta que también tenían que invertir más y, por tanto, decidían volver a Tampsá.

A diferencia de los chequeadores y rasuradores, los embutidores tienen mucho más características similares. Por ejemplo, ellos tienen mucho más privilegios que las otras dos ocupaciones. Además cuentan con el reconocimiento tanto del personal de producción como de los administrativos.

El ser "embutidor" significa tener privilegios con el jefe de producción quien les facilita la mejor lámina (pocas aristas, superficies limpias, etc) para hacer el troquelado, o bien, obtener permisos para faltar determinados días, o bien, salir temprano o llegar tarde. Asimismo, el embutidor tiene estos privilegios porque cuenta con una autodisciplina para

el trabajo que los convierte en los más productivos. Ellos dicen que vienen a la empresa a "lo que vienen (a trabajar)". Desde el punto de vista de los administrativos, los embutidores son la columna vertebral de la empresa porque desde su puesto se inicia la producción. Desde el punto de vista del resto de los trabajadores, los embutidores "titulares" son los más productivos porque llegan hacer hasta 6 mil piezas diarias, cifra que ningún chequeador o rasurador puede alcanzar. Cabe mencionar, que tanto el chequeador como el rasurador también saben manejar la máquina embutidora, pero no son los titulares de esa ocupación, porque no producen tanto.

Asimismo, todos los embutidores entrevistados manifestaron tener aspiraciones a ser mecánicos de la empresa. Esta ocupación, para la mayoría del personal, no tiene tanto prestigio como el embutidor, de hecho todo el personal quiere llegar a ser embutidor, pero cuando se lleva mucho tiempo en la ocupación de embutidor, se empieza apreciar el puesto de mecánico.

Por último, los mecánicos entrevistados se caracterizan por tener una amplia discrecionalidad en su trabajo, al grado que su jefe inmediato superior es el Director General quien es el dueño de la empresa. La discrecionalidad se puede observar, principalmente, en el horario de trabajo y en las condiciones de trabajo. Algunos de ellos, no tienen hora de entrada ni de salida. Pueden elegir estar en nómina o por honorarios o, incluso en ambas categorías, además de ser los que mejor ganan en la planta de producción y, tienen como jefe inmediato al Director General, dueño de la empresa.

Asimismo, los mecánicos se encargan de reparar las piezas dañadas en las máquinas troqueladoras o, los desperfectos eléctricos que pudieran tener durante la jornada de trabajo. También se encargan de diseñar nuevos modelos de piezas eléctricas pedidas por el Director General.

Para los trabajadores de la planta, en especial los troqueladores, los mecánicos tienen una categoría ocupacional superior a la de ellos, pero no significa que éstos los vigilen o los presionen para que hagan bien su trabajo. Al contrario, señalan que el mecánico está para servirles a ellos. Reconocen que el mecánico tiene un puesto ocupacional superior, semejante al del jefe de producción, sólo porque gana más que el embutidor. No obstante los embutidores ubican al mecánico en la misma categoría ocupacional que el jefe de producción, porque ambos puestos son los más altos que existen en la planta de producción.

3.2. Experiencia Compartida o ¿Conflicto?

Las experiencias compartidas más marcadas de los trabajadores de las diferentes ocupaciones durante su trayectoria escalafonaria, se encuentran relacionados con el conflicto ya sea verbal, simbólico o físico. El conflicto verbal se produce cuando dos o más trabajadores se insultan abiertamente enfrente de sus compañeros. El conflicto simbólico, ocurre cuando los trabajadores quieren seleccionar la misma lámina para trabajar. Esta lámina es ganada simbólicamente por aquel trabajador que tiene la fama de producir mucho más piezas que el resto de sus compañeros. Por último, el conflicto físico ocurre

maleados porque sostiene que la ocupación del troquelado es la misma en otras empresas.

Lejos de ser trabajadores maleados, son trabajadores con experiencia, que tuvo que ahorrarse la empresa porque no los capacitó, es decir, no los tuvo que contratar como galvanizadores ni laminadores y esperarse ha que aprendieran el oficio de troquelador.

En ese sentido, aquel trabajador que solicite el puesto de troquelador debe contar con experiencia en esta ocupación. El jefe de producción junto con los embutidores más productivos de la empresa, le hacen un examen de ingreso al solicitante de troquelador. Lo ponen a prueba contando las piezas troqueladas que pueda hacer en un determinado tiempo. Si tiene experiencia en troquelado podrá hacer muchas piezas en poco tiempo. El mejor troquelador de la empresa ha llegado hacer hasta 7 500 piezas diarias. Un buen troquelador es aquel que llega hacer hasta 5000 piezas diarias.

Casi todos los que sostienen que tienen experiencia en el troquelado, hacen un número importante de piezas y, siempre han ocupado un puesto en el área de troquelado. El solicitante a troquelador que no llegue o se aproxime a esta última cifra, lo ubican en la ocupación de rasurado o, en la ocupación de chequeador. Aunque nunca ha ocurrido, está establecido que en caso de que el solicitante haga muy pocas piezas tendrá que empezar por las ocupaciones más bajas de la empresa como son el galvanizador o laminador.

La escolaridad siempre ha sido importante para la empresa en la ocupación de los mecánicos. Estos deben de contar con estudios mínimos a nivel técnico. Los embutidores

protestan porque señalan que la empresa ya nos los capacita para mecánicos, ocupación que les gustaría desempeñar. Varios embutidores manifestaron que saben de mecánica y lo demuestran dándole mantenimiento y componiendo ellos mismos sus propias máquinas o asistiendo a las máquinas de otros compañeros de trabajo.

El reclutamiento de mecánicos ya no los realiza el jefe de producción sino el Director General de la empresa. Los actuales mecánicos son de su entera confianza y, llevan mucho tiempo de conocerlo. Incluso uno desempeña una doble función en la empresa. Por una parte es el diseñador de piezas mecánicas que requiera una máquina, o bien, el diseñador de nuevos productos de Tampsá. Por otra parte, este mismo trabajador tiene su propia empresa. Una empresa pequeña con la cual también se convierte en el proveedor de piezas mecánicas a TAMPSA. En otras palabras es asalariado y subcontratista de Tampsá (*flexibilidad out-in sourcing*) –Ver figura 7-.

1.2. Competencia Laboral

Existe una afirmación generalizada entre los trabajadores de producción. Para ellos, las competencias que involucran capacidades y habilidades, no fueran enseñadas por la empresa, sino por los mismos trabajadores. Cada vez que se menciona la empresa, ellos asocian esta palabra con el personal administrativo. En ese sentido, sostienen que su aprendizaje se debió a la ayuda que recibieron de otros compañeros y, por ese motivo, están dispuestos a enseñar al nuevo personal que ingresa a la empresa.

Para los administrativos, las ocupaciones de los galvanizadores y laminadores no requieren de mucha ciencia, sino que son ocupaciones manuales que se desempeñan a través de actividades simples, segmentadas y repetitivas. Para los trabajadores de estas ocupaciones, las competencias que deben mostrar, además de desempeño y producto, deben ser de actitud. Todos los trabajadores entrevistados que habían pasado por estas ocupaciones señalaron que se requería de la disponibilidad y de las ganas que se le echaran en el trabajo, porque sólo así pudieron escalar mejores puestos de trabajo. Por tanto, esta actitud representaría la evidencia más representativa de competencia que debe mostrar el trabajador en las ocupaciones de galvanizado y troquelado.

Por su parte las principales competencias del chequeador, son las de tener habilidad y capacidad en manejar la troqueladora con una sola mano. Además el chequeador debe de concentrarse en colocar la chalupa que sale del rasurado en la posición correcta de la máquina chequeadora, para que ésta haga dos pequeñas perforaciones en la parte posterior de la caja de la chalupa. Los chequeadores acostumbran a colocarse tela adhesiva en la punta de los dedos para sujetar una especie de broca que hace orificio pequeños a las chalupas –Ver foto 3-.

La complejidad de la competencia aumenta en el siguiente puesto ocupacional, esto es, la ocupación del rasurador. En este puesto, se utilizan las mismas competencias que en las anteriores ocupaciones, pero además, se requiere de la capacidad y habilidad del trabajador de utilizar las dos manos. El chequeador utiliza dos guantes gruesos de tela como uniforme de seguridad de riesgo de trabajo. En caso de que tuviera un accidente, la prensa de la máquina rasuradora se “atascaría” en el grueso guante. Aquí la competencia

que debe mostrar el trabajador es colocar lo más rápido posible la caja de la chalupa en la posición correcta, para que la prensa de la máquina rasuradora marque los círculos grandes en los costados de la caja de la chalupa –Ver foto 4-.

Para los embutidores, además de las anteriores competencias, ellos sostuvieron que también se requiere de agilidad en las manos, la práctica y, la experiencia laboral que se tenga. Por esos motivos, llegan a producir un promedio de hasta 6000 piezas diarias.

A diferencia de las otras ocupaciones, que no disputan la categoría ocupacional superior a la de ellos, los embutidores si lo hacen con los mecánicos. Incluso varios embutidores se autonombren como mecánicos y desarrollan un lenguaje técnico referente a las piezas de las máquinas troqueladoras:

C M: ¿EL PRIMERO ES EL QUE, LE PONE RITMO A LOS DEMÁS?

D: Exactamente, si yo no trabajo los otros se paran y no trabajan, ja, ja, ja.

CM: ¿ENTONCES TÚ ERES EL QUE LES MARCAS EL RITMO?

D: Ahora si, que si yo no les doy material no tienen con que trabajar

C M: ¿Y QUE FUNCIONES TE GUSTAN MÁS COMO TROQUELADOR?

D: A pus... también les ayudo a cambiar los troqueles, a montarlos a reparar los resortes. Aquí más que nada, cosas manuales, por que yo ya soy un mecánico, y si me dicen ayúdame a repara esto, a cambiar esta pieza, pues lo cambio.

C M: ¿DE LA MÁQUINA?

D: Si, de la máquina, troquel y todo. Yo he desarmado las máquinas, echándole la mano y por lo mismo de que ya tengo tiempo pues me dicen que les ayude.

Por último, los mecánicos desarrollan más evidencias de conocimientos que de actitud o de producto. Los mecánicos además de saber manejar máquinas y herramientas como el torno y la fresadora, utilizan programas de computadoras como el autocad para

hacer el diseño de las piezas. Por ejemplo, uno de los mecánicos de Tampsá, no sólo conoce cada paso y actividad que realizan los trabajadores de producción, desde el galvanizador hasta el embutidor, sino conoce de cuestiones administrativas, de ingeniería e incluso de ventas. En pocas palabras, realizan investigación y desarrollo de los productos:

CM: ¿CUÁLES SON TUS FUNCIONES AQUÍ EN LA EMPRESA?

C G: La reparación de herramientas, mantenimiento, aquí.

C M: ¿QUE FUNCIONES SON LAS QUE MÁS TE GUSTAN?

C G: Diseño de piezas y troqueles (...) Bueno, mira ese es un proceso. Mira ya ves que la lámina viene en hoja. Entonces se diseña el troquel de acuerdo a las especificaciones que dan. Se hace un triado y, después se autoriza y, después se lleva el taller mecánico para fabricar la herramienta. Después de eso ya pasa a la máquina troqueladora.

C M: ¿Tú diseño es esto?

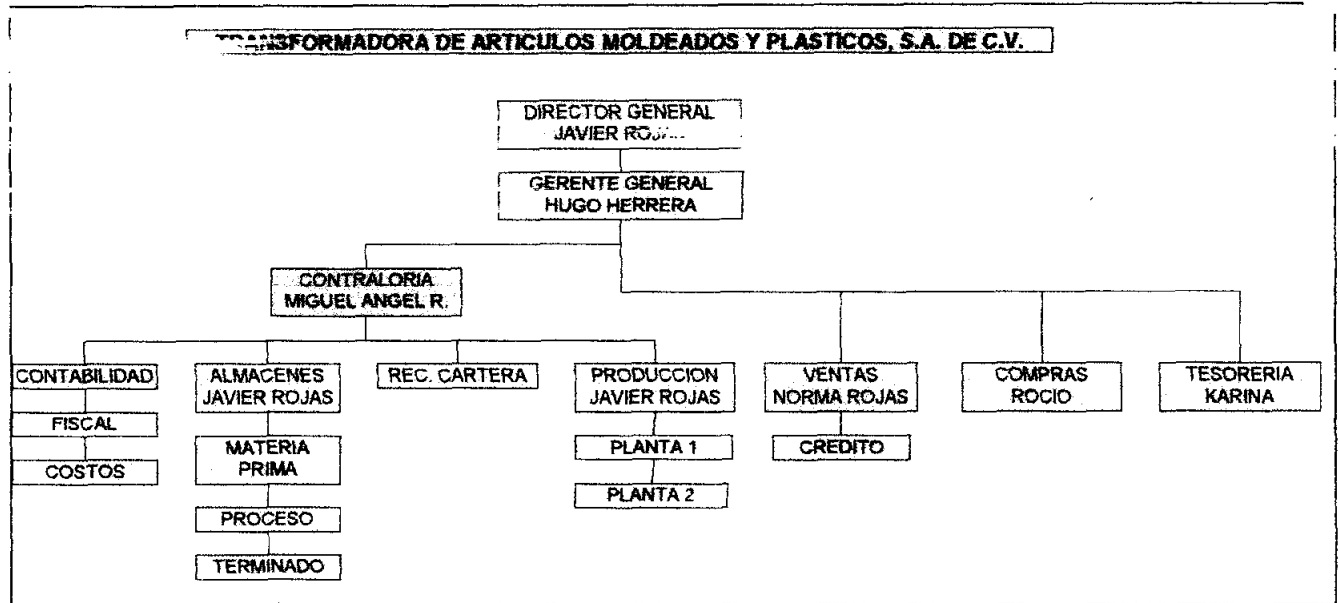
C G: Si y hago el troquel, o sea el proceso de esto se llama chalupa. El principio de esto pues es el diseño. Antes que nada se hacen investigación de mercado para saber que tanta demanda tiene el producto. Si el producto es vendible se hace la inversión de que se hace la investigación. Después se pasa al departamento de ingeniería. Ahí se diseña la herramienta y después pasa al taller mecánico y después ya pasa a la producción.

C M: ¿Han variado mucho los diseños que han realizado?

C G: Cada pieza es un diseño diferente (...) cada forma que vez, es un diseño diferente. Este es parecido. Este y este porque son de embutido. Corte de silueta y embutido. Los demás son sólo corte de silueta. Son varios pasos para hacer esta silueta. Ya terminada lleva tres pasos y después no lleva más. Desde el inicio la lámina se corta y después pasa a corte de silueta y después al embutido. Después pasa al rasurado y después a los chiqueadores y después pasa a galvanizado y, después a empaquetado.

A pesar de que éste mecánico realiza funciones administrativas, en el organigrama de la empresa no está considerado. De acuerdo con el organigrama de Tampsá se encontraría en el recuadro de la planta 1, en el cual están todos los “trabajadores generales” (Ver figura 7).

ORGANIGRAMA 2005



FUENTE: Gerencia TAMPSA, 2005.

En resumen, las evidencias más significativas de competencias de los galvanizadores y laminadores son de actitud; las competencias de los chequeadores, rasuradores y embutidores de actitud y de producto y; las competencias de los mecánicos de conocimiento y de producto.

2. El Contexto Social

El contexto social está conformado por las convenciones que guían a los trabajadores de Tampsá en sus acciones e interacciones laborales. De acuerdo con los datos obtenidos de las entrevistas y los relatos de vida, las principales convenciones que

han construido los trabajadores en el campo de la especialidad de sus ocupaciones han sido las intraocupacionales y las interocupacionales.

2.1. Intraocupacional

A diferencia del contexto social de las trayectorias ocupacional que se caracterizaba por concentrar convenciones en el área de troquelado, el contexto social de la especialización por ocupación se caracteriza por construir más convenciones tanto en el área de troqueladores como en el área del taller mecánico.

En ese sentido, lo que deben de aprender los nuevos chequeadores que acaban de ascender de los puestos de galvanizadores y laminadores es olvidarse de sus convenciones relacionadas con su desempeño, producto y, actitud, en especial su actitud. En caso de que un nuevo chequeador quiera demostrar su actitud o, como dicen ellos, “de echarle ganas” además de su desempeño y producto, se puede accidentar.

Otras convenciones no son producidas por los trabajadores, sino inducidas por especialistas que tratan su área de trabajo, como serían los cursos de capacitación que les ofrece el personal del Instituto del Seguro Social (IMSS). Si bien los cursos del IMSS les inculcan a usar equipo adecuado en las tareas que realizan, los trabajadores han convenido no usarlo por considerarlo incómodo y, porque nadie les exige que deben de utilizarlo.

Estos cursos están dirigidos a los troqueladores, el área de trabajo de mayores riesgos laborales. Los trabajadores de esta área señalaron que al tomar estos cursos sobre seguridad e higiene, se les indican las ventajas de usar lentes, tapones de oídos, etc., o bien, como utilizar de la mejor manera los bancos o la lámina, etc. Después de haber tomado el curso, los trabajadores siguen los consejos del personal del IMSS, pero al cabo de unos días, los abandonan porque les resulta incomodo ejecutar sus tareas con el equipo y porque nadie les exige que cumplan un reglamento de seguridad e higiene.

Así, los nuevos chequeadores deben entender que por ser nuevos, el jefe de producción no les exigirá una determinada cantidad de producción, pero si un desempeño razonable que se reflejará en el producto. Por tanto, convención para los nuevos chequeadores, es que inicien con pocas piezas y conforme pasa el tiempo aumenten las piezas producidas:

F R: Han llegado personas que, han querido saber como operar las máquinas, como le digo que haya arriba (administrativos) nadie (de ellos, se encarga de enseñarles. Llega el Jr.: "Sabes que enseñale". Mira. Sabes que yo le enseño. Nomás que lo que tienen aquí es que se alocan y quieren sacar bastante producción, sabiendo que apenas van empezando. "No por que saques tanto vas a ganar lo doble que yo". No le digo. Y eso es lo malo porque luego llegan y se accidentan y, todo por querer hacer. Y les digo: "Mira el paso es así". Y aquí nadie te va a decir sacame tantas piezas, porque vas empezando. Nadie te va a presionar. Puedes sacar las que tú quieras, pero eso si echándole ganas. Por decir esta semana saque tanto, la otra semana saco un poco más, para que no te vayas a quedar. Si quieres ganar un poco más, trata de no quedarte fijo hasta llegar a un límite ya. Y de esa máquina vas a pasar a otra, pero ya sabiendo cuanta cantidad vas a sacar. A la mayoría de los otros les enseñamos así. Bueno. Unos tienen más carácter de mejores troqueladores, otros un poquito menos y así. Y si da coraje por que uno

les enseña y este ya después nos echan tierra. Y dicen: "pues así nos dijo él" (...) porque a mí si me enseñaron bien, y aunque me hayan enseñado mal, pues no me voy a desquitar con otra persona. Y uno lo hace también para que ganen un poquito más. Los que si entienden son los señores ya más grandes, por que los muchachos casi no.

Por su parte, la principal convención que desarrollan los embutidores, es la competencia entre ellos. Aunque todos los embutidores saben que el mejor embutidor llega hacer hasta 7800 chalupas diarias, tratan de llegar a esa cifra, o bien, competir con alguien que haga 6000 o 5000. Esta competencia no es declarada abiertamente entre los competidores, sino que se observan entre ellos. Cuando alguien está sacando más producción de la exigida, el resto de los troqueladores se da cuenta de esto porque llena más botes de chalupas. La noticia también corre entre los trabajadores por el reporte que hace el jefe de producción sobre la producción diaria de cada trabajador.

Por último, la convención que ocurren entre los mecánicos se refiere al conocimiento y responsabilidad que posee su ocupación. Los mecánicos están preocupados por su actualización permanente. Leen libros de ingeniería, preguntan con otros mecánicos de otras empresas, o bien con los mecánicos de la otra planta de Tampsá, incluso existen mecánicos que tienen a sus hijos estudiando una ingeniería mecánica, mecatrónica, automotriz o eléctrica en una Universidad y, es a través de ellos, como llegan a actualizarse.

2.2. Interocupacional

Las convenciones a nivel interocupacional se localizan en todas las áreas de trabajo. En el área de trabajo de los galvanizadores y laminadores se busca la especialización hacia la ocupación del chequeador, ya sea por voluntad propia, por necesidades económicas o, por casos aislados como la salud del trabajador. Por último, el área de trabajo del taller mecánico busca a los troqueladores para que a través de su conocimiento y experiencia den el visto bueno a las nuevas máquinas que compra la empresa.

Todos los entrevistados que fueron ex-galvanizadores y ex-laminadores sostuvieron que existen tres tipos de "ascenso", (a lo que nosotros denominamos convenciones) para que la empresa los capacitara para un mejor puesto. La primera es por voluntad propia y, consiste en que el trabajador por iniciativa propia quiera aprender una mejor ocupación a la que esta desempeñando. Así, un galvanizador en momentos libres que le quedan en su trabajo, se puede acercar al área de troquelado y preguntar a los chequeadores, rasurados y embutidores como se opera la máquina. Estos trabajadores, le pueden explicar al galvanizador como se opera y, en ocasiones de poco trabajo le permiten usar dicha maquinaria. Este trabajador, después de haber aprendido a operar una máquina, por lo regular la máquina chequeadora, es cuando se atreve a pedir al jefe de producción que lo cambie a la ocupación de chequeador.

El segundo tipo de convenciones para que se especialice un galvanizador o un laminador en una ocupación mucho mejor a la que está desempeñando es por necesidad

económica. La gran mayoría de los casos analizados presenta esta situación. Desde que empiezan a laborar en el área de galvanizado o laminado, existe la convención entre los trabajadores que llevan más de un mes en el galvanizado, que deben de esperar de tres a seis meses para que puedan pedirle al jefe de producción que los cambie a la ocupación de chequeador.

Esta convención esta fundamentada en la experiencia laboral que tienen los actuales troqueladores, quienes también fueron ex galvanizadores y ex laminadores. Ellos tuvieron que esperar ese periodo para pedirle al jefe de producción que los preparara para desempeñarse en la ocupación de chequeadores. Los mismos trabajadores saben que deben de esperar ese tiempo para que el jefe de producción conozca su trabajo, así como su actitud y desempeño. El argumento más utilizado entre los trabajadores ante el jefe de producción son las "necesidades económicas". Los trabajadores le piden el cambio de ocupación porque le argumentan que los salarios son bajos y ellos cuentan con familia a la cual deben de mantener.

En caso de que un trabajador quiera rápidamente ocupar el puesto de chequeador sin haber esperado menos de tres meses, puede pedirle al jefe de producción que lo cambie a la ocupación de chequeador, pero, éste le negará tal petición, argumentando que debe de esperar para conocer mejor su trabajo y actitud de galvanizador y laminador.

La tercera convención, para que el trabajador solicite el puesto de chequeador es por cuestiones de su propia salud. Durante las entrevistas se presentó el caso del almacenista, quien fuera ex-galvanizador y ex-laminador. El señaló que había entrado a la

empresa sin conocer nada de que se hacía allí. A él, lo único que le importaba era el seguro social porque le había diagnosticado un problema en los ojos que le podía provocar ceguera y, por tanto, requería una cirugía que le costaba mucho dinero. Por tanto, entro a Tampsá como galvanizador y laminador, ocupaciones que desempeñó con mucha dedicación. Al esperar cerca de tres meses solicitó su cambio de ocupación a chequeador, lo que significaba que pertenecía al área de troquelado y, por convención, la empresa lo tenía que asegurar.

Las convenciones interocupacionales más importantes para el área del taller mecánico, se refieren a la especialización de la ocupación del mismo mecánico y a los embutidores. Cada vez que la empresa compra nueva maquinaria, la empresa proveedora capacita primero a los mecánicos. Posteriormente, éstos capacitan a los mejores troqueladores de la empresa. En ese sentido, la empresa ya no capacita de forma masiva a la categoría ocupacional de los embutidores, sino sólo especializa a determinadas personas que son seleccionadas por la cantidad de producción que han llegado a producir en un día.

La constante comunicación entre los mecánicos y los mejores embutidores ha provocado que éstos últimos lleguen a pensar que la empresa los está especializando para que lleguen a ser mecánicos. Incluso, algunos embutidores ya se sienten mecánicos porque han llegado a cambiar troqueles, a montarlos y a reparar resortes:

C M: ¿Y QUE FUNCIONES TE GUSTAN MÁS COMO TROQUELADOR?

⤵: A pus... también les ayudo a cambiar los troqueles, a montarlos a reparar los resortes, aquí mas que nada, cosas manuales, por que...

soy un mecánico, y si me dicen ayúdame a reparar esto a cambiar esta
... PUES LO CAMBIO.

3. La Interacción Diferencial

Por último, la interacción diferencial de las ocupaciones por su especialización, serán todas aquellas experiencias compartidas y, las características similares que tienen cada subcultura entre sí. Al interior de esta subcultura se comparten experiencias y características similares, pero su interacción se vuelve diferencial cuando se le compara con otras subculturas.

3.1. Características Similares

La escolaridad para la mayoría de los galvanizadores, laminadores, chequeadores, rasuradores y embutidores, es de secundaria no terminada. En el caso de la ocupación de embutidores, muchos de ellos cuentan con una carrera técnica no terminada. La carrera técnica que abandonaron estaba relacionada con las máquinas y herramientas. Estos estudios los realizaron en escuelas públicas como la Vocacional 7, perteneciente al IPN o en el CONALEP.

Los embutidores abandonaron sus estudios por necesidades económicas. Aunque actualmente muchos de ellos continúan estudiando para terminar la secundaria, se les dificulta coordinarse tanto con su horario de trabajo como con el horario de la escuela.

Ellos prefieren darle prioridad al horario del trabajo porque de allí obtienen los ingresos que necesitan para mantener a su familia y hogar.

Los trabajadores señalan que se les dificulta manejar ambos horarios, porque salen del trabajo a las 21:00 hrs. Después van a ver a un compañero para que les pase los apuntes de la escuela. Cuando llegan a su casa deben de cenar y ponerse hacer la tarea. Llegan a dormirse hasta la medianoche para levantarse al día siguiente y salir de su casa a las 6:00 para poder llegar a la empresa a las 7:00, hora en el que inicia el primer turno. Ellos sostienen que no les da tiempo para estudiar como quisieran y, por eso muchos llevan varias materias reprobadas.

Cuando se les preguntó a los trabajadores que carrera les gustaría estudiar si tuvieran la posibilidad de ingresar a la Universidad, todos ellos contestaron que mecánica industrial o mecánica automotriz. Esta decisión tal vez responda al ideal que se han creado sobre el puesto de mecánico de la empresa, quien es la persona que más gana en la empresa y tiene excelentes relaciones con el dueño de la empresa.

Para las ocupaciones del galvanizar y laminador, la especialización es mínima porque desempeñan actividades simples, segmentadas y repetitivas. Además de estas actividades los trabajadores deben mostrar en su desempeño laboral una actitud positiva, es decir, mostrar que tienen "ganas" por el trabajo que realizan.

Por otra parte, todos los trabajadores del área de troquelado están expuestos a accidentes graves, principalmente porque pueden perder lo dedos de la mano cuando

operan las máquinas troqueladores. La especialización de los chequeadores consiste en tener habilidad y capacidad en el manejo de la máquina chequeadora con una sola mano. Por las características del trabajo, esta máquina puede mutilar la punta de los dedos, porque es la parte de la mano que se utiliza para poner y cambiar las chalupas. La especialización del rasurador consiste en la capacidad y habilidad del trabajador de utilizar las dos manos, colocando lo más rápido posible la caja de la chalupa en la posición correcta, para que la prensa de la máquina rasuradora marque los círculos grandes en los costados de la caja de la chalupa. Esta máquina, puede llegar a mutilar dedos completos e incluso parte de la mano.

Para los embutidores, la especialización consiste en la agilidad de las manos, la práctica y, la experiencia laboral que se tenga, para llegar a producir hasta 6000 piezas diarias. No obstante, existen embutidores que pueden hacer más de 6000 piezas. Para la empresa, éstos son los mejores trabajadores, porque desde este puesto se genera toda la producción al resto de las otras ocupaciones.

Asimismo, todos los embutidores entrevistados señalaron que existen límites a que se sigan especializando en otra ocupación por parte de la empresa, porque una vez que son embutidores, la empresa ya no los capacita en una categoría ocupacional superior como serían los mecánicos. Para ellos, este tope existe porque se requiere que el trabajador cuente con estudios técnicos de máquinas y herramientas.

Por último, los mecánicos adquirieron su especialización fuera de la empresa, estudiando una carrera técnica en una escuela pública. Ellos reconocen que el salario que

reciben de Tampsá por su trabajo es poco, si lo llegan a comparar con otros mecánicos de otras empresas. No obstante, ellos permanecen en la empresa porque es una de las más cercanas a su casa, lo que les permite disfrutar de mayor tiempo libre para su familia.

3.2. Experiencia Compartida o ¿Conflicto?

Para los galvanizadores y laminadores, la experiencia compartida en la especialización por ocupación ocurre cuando los trabajadores de mayor antigüedad los capacitan para el trabajo. Los trabajadores de mayor antigüedad en estas áreas de trabajo pueden ser de dos tipos. El primer tipo lo comprenden aquellos trabajadores nuevos que recién han ingresado a la empresa y llevan menos de seis meses en dicha áreas de trabajo. El segundo tipo lo comprenden aquellos trabajadores que llevan muchos años de antigüedad en la empresa y han llegado a ser hasta embutidores, pero que se encuentran temporalmente en las áreas de galvanizado y laminado de forma temporal porque no hay suficiente personal. En ese sentido, los trabajadores de mayor antigüedad capacitan y comparten sus experiencias a los nuevos trabajadores.

Por su parte los nuevos trabajadores no llegan a compartir mucho sus experiencias de su especialización con el resto de sus compañeros, porque para la mayoría de ellos, apenas es su primer trabajo y, por tanto, no cuentan con una calificación. Estos trabajadores, aunque lleguen a tener experiencias juntos, éstas serían muy escasas porque varias galvanizadores y laminadores abandonan rápidamente su trabajo. De la misma forma, los trabajadores de mayor antigüedad tampoco llegan a compartir mucho

sus experiencias con los nuevos trabajadores, porque éstos últimos constantemente abandonan su trabajo.

No obstante, aquellos nuevos trabajadores que deciden permanecer en la empresa pasan posteriormente a especializarse en el área de trabajo de troquelado, en la ocupación de chequeador. Por tanto, ocurre el mismo proceso que en las anteriores áreas de trabajo. Por una parte existen los nuevos chequeadores que están aprendiendo y, por otra parte, existen los chequeadores de mayor antigüedad que llevan muchos años en la empresa.

Aquí, las experiencias compartidas son más fuertes porque desde que entran a esta ocupación de chequeador, la empresa los contrata de forma permanente ofreciéndole todas las prestaciones de ley. Por tanto, existen muy pocas posibilidades de despido a partir de esta ocupación. Así, los chequeadores de mayor antigüedad saben que los nuevos trabajadores van a convivir con ellos por muchos años y, procuran integrarlos a su grupo de trabajo compartiendo sus calificaciones.

Los viejos chequeadores le enseñan a los nuevos chequeadores las convenciones que deben aprender. En caso de que el nuevo chequeador se niegue a aceptar tales convenciones, los viejos chequeadores los excluyen produciendo al ritmo que ellos imponen e ignorando el trabajo del nuevo chequeador. En caso de que el nuevo chequeador acepte las convenciones de los viejos trabajadores, éstos últimos le enseñan a operar el resto de las máquinas de troquelado, como la máquina rasuradora y la máquina embutidora.

Una persona se llega a convertir en un troquelador de mayor antigüedad cuando ha llegado a conocer y manejar a la perfección tres máquinas: la máquina chequeadora, la máquina rasuradora y, la máquina embutidora. A partir de este momento, el troquelador se tiene que especializar por una de estas máquinas. Todo mundo se quiere especializar en la máquina embutidora por es la ocupación de mayor respeto y de mayor salario en la planta, pero muy pocos tiene la habilidad y la práctica de producir más de 6000 piezas diarias. Así, la gran mayoría de troqueladores se tiene que especializar ya sea en la máquina chequeadora o en el rasurado.

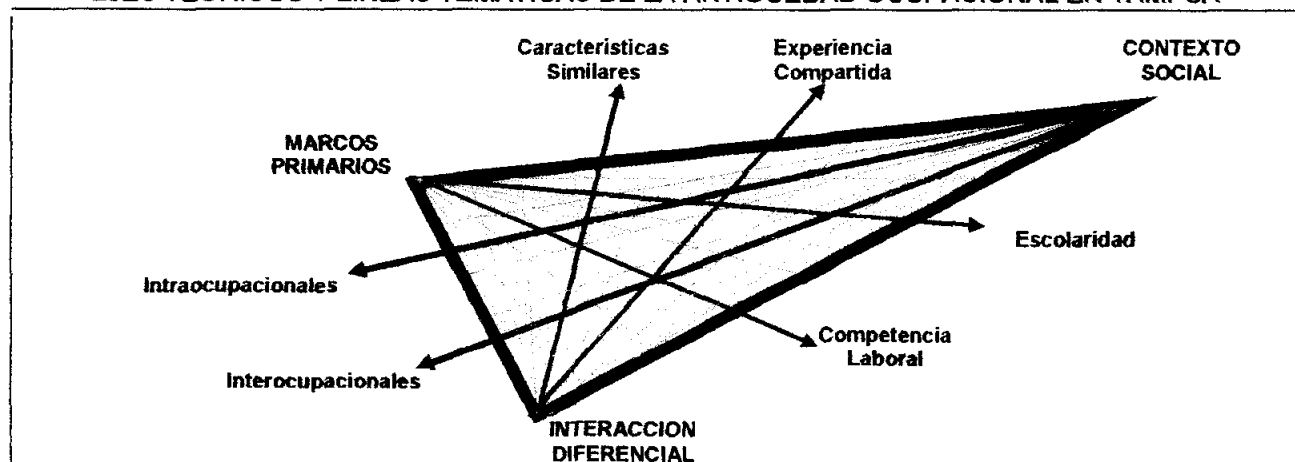
La experiencia que comparten tanto el chequeador, el rasurador y el embutidor, son los acuerdos que ellos llegan a tener para sacar una producción determinada, independientemente de la meta de producción que fije la empresa.

Por otra parte, las experiencias compartidas sobre la especialización que tienen los mecánicos y los embutidores se produce cuando se compra nueva maquinaria. Primero los mecánicos revisan la nueva maquinaria desde una perspectiva técnica. Consideran, el peso, la potencia del motor, el voltaje, la velocidad de los movimientos de la máquina, el material con el que está hecho, etc. Sin embargo, los mecánicos la tienen con los troqueladores, con los trabajadores que la van a usar a diario. El troquelador debe de compartir sus experiencias sobre la nueva maquinaria con el mecánico, para que éste último haga las modificaciones necesarias a la máquina como regular la velocidad de los movimientos, hacer las piezas movibles de la nueva maquinaria a la comodidad del trabajador, etc.

Por último, el Director General de la Empresa funciona como intermediario entre las experiencias de especialización de una consultoría de mercadotecnia y los mecánicos. El Director General a través de dicha consultoría llega hacer un estudio de mercado sobre las necesidades de los nuevos productos eléctricos. La consultoría le da los resultados de sus estudio, y si él lo aprueba, se lo comunica a los mecánicos para que empiecen a diseñar la nueva pieza de material eléctrico.

En resumen, los ejes teóricos y las líneas temáticas de las ocupaciones especializadas se pueden observar en la figura 8. Allí se puede ver que existen muchas líneas temáticas que existen en nuestro análisis de subculturas ocupacionales, pero las más importantes son las que hemos expuesto y analizado.

Figura 8
EJES TEORICOS Y LINEAS TEMATICAS DE LA ANTIGÜEDAD OCUPACIONAL EN TAMPSA

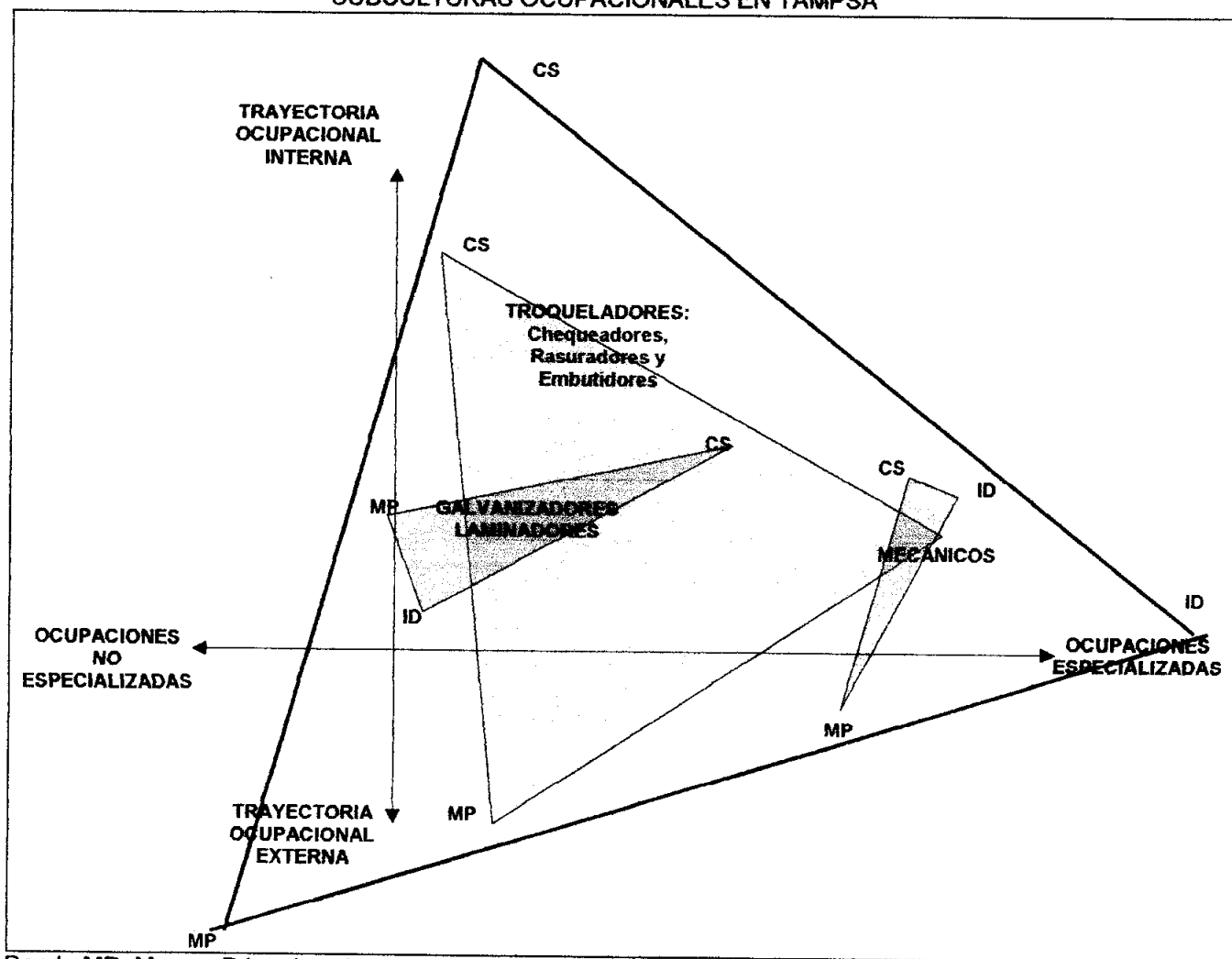


FUENTE: Elaboración propia

C. MODELO CONCEPTUAL

Después de haber analizado nuestros ejes teóricos (marcos primarios, contexto social e interacción diferencial) y las líneas temáticas emergentes (trayectoria ocupacional interna y ocupaciones especializadas) procedemos a elaborar nuestro modelo de producción de subculturas ocupacionales en Tampsa.

Figura 9
MODELO CONCEPTUAL DE LA PRODUCCION DE
SUBCULTURAS OCUPACIONALES EN TAMPSPA



Donde MP=Marcos Primarios; CS=Contexto Social e; ID=Interacción Diferencial
FUENTE: Elaboración propia

Nuestro modelo conceptual se puede observar en la figura 9. Allí se muestran las distintas subculturas ocupacionales que existen en TAMPSA en forma de triángulo. Cada arista del triángulo representa un eje teórico, el cual está marcado por sus iniciales: MP=Marcos Primarios; CS=Contexto Social e; ID=Interacción Diferencial. Así, pueden existir diferentes triángulos de diferentes tamaños debido al tamaño de la producción de sus marcos teóricos, contextos sociales o interacciones diferenciales.

Al considerar lo expuesto en este capítulo, el triángulo más grande representaría a la cultura organizacional de Tampsa. Dentro de éste triángulo se localizan las subculturas ocupacionales. Nosotros identificamos tres: 1) los galvanizadores y laminadores, 2) los troqueladores y, 3) los mecánicos.

La subcultura de los troqueladores está conformada por las ocupaciones de chequeadores, rasuradores y embutidores. Esta subcultura representa la más grande y fuerte subcultura existente en TAMPSA. Por esa razón su triángulo está representado por el más grande porque han producido mucho más marcos teóricos, contextos sociales e interacciones diferenciales que la subcultura de los mecánicos o la de los galvanizadores y laminadores, la cual está representada por triángulos más chicos.

La subcultura de los troqueladores es la que predomina en la empresa y, por tanto entre las otras subculturas. A través de esta subcultura coexisten las otras subculturas de los galvanizadores, laminadores y mecánicos. Por este motivo, los triángulos de estas ocupaciones se encuentran sobre puestos al triángulo de los troqueladores. En sentido

inverso, también se puede observar que los triángulos de los mecánicos nunca se sobreponen al triángulo de los galvanizadores y laminadores porque ambas subculturas no tienen un trato directo entre sí.

La posición de los triángulos con respecto a los ejes temáticos también es importante. Por ejemplo, el triángulo de los galvanizadores y laminadores tocan el eje de las trayectorias ocupacionales internas, lo que significa que tales trabajadores inician desde los puestos más bajos que tiene la empresa. De la misma forma, se puede observar que el triángulo de los troqueladores nunca toca este eje porque ellos no inician desde el puesto más bajo, sino que un trabajador se empieza a considerar troquelador cuando se desempeña como chequeador.

Pero, también el triángulo de los troqueladores no solo toca el eje de la línea temática de las ocupaciones especializadas, sino que incluso lo sobrepasa y ocupa un espacio importante en el plano de trayectorias ocupacionales externas y ocupacionales especializadas. Esto se debe, como mencionábamos en apartados anteriores, a que muchos troqueladores no se forman dentro de la empresa, sino que ya vienen formados de otras empresas, porque su trayectoria ocupacional fue externa a Tampsá.

Otro caso semejante ocurre con parte del triángulo de los mecánicos, el cual se encuentra también en el plano de la trayectoria ocupacional externa. Esto se debe a que su formación de mecánicos la adquirieron no en Tampsá sino en la escuela donde estudiaron máquinas y herramientas. Asimismo, el triángulo de los mecánicos es el que se

localiza más cargado a la derecha, lo que indica que esta subcultura tiene una ocupación más especializada que el resto de las subculturas.

Para finalizar, el triángulo de los galvanizadores y laminadores se encuentra cargado a la izquierda lo que señala que estas subculturas tienen poca especialización. El caso más representativo lo tiene la subcultura de los troqueladores, el cual su triángulo abarca un gran espacio del eje temático de la especialización. Su triángulo se llega a sobreponer al triángulo de los mecánicos, lo que indica que existen troqueladores como los embutidores que también saben de mecánica. Al contrario, el triángulo de los troqueladores también se sobrepone al triángulo de los galvanizadores y laminadores, lo que representaría, que muchos galvanizadores y laminadores se están formando como chequeadores.

C O N C L U S I O N E S

Si bien existen muchas ocupaciones al interior de la empresa Tampsá, se pueden observar tres subculturas ocupacionales: la de laminadores y galvanizadores, la de los troqueladores y, la de los mecánicos. La formación de cada una de estas culturas responde a contextos sociales específicos.

Los Trabajadores y las Subculturas Ocupacionales

La cultura de laminadores y galvanizadores bien puede llamarse una subcultura ocupacional dual. Por una parte, se encuentran aquellos trabajadores que una vez que conocen los marcos primarios, las reglas y convenciones y, en menor medida las interacciones diferenciales que tienen con otras ocupaciones deciden renunciar a las actividades que les fueron asignadas. Por otra parte, se encuentran los trabajadores que deciden quedarse en la empresa.

Aunque no existe información sobre la proporción de ambos grupos consideramos, de acuerdo a las entrevistas realizadas a los trabajadores, que por cada trabajador que entra, ya se han marchado cuatro.

Esta subcultura, a pesar de ser la más precaria por la constante renuncia de personal que tiene es la más dinámica y, al mismo tiempo la más estática. Es una

subcultura dinámica porque su personal constantemente se está renovando, pero al mismo tiempo es estática porque siempre mantiene las mismas características (mano de obra joven, actividades monótonas y rutinarias, ambientes peligrosos, etc.). Lo anterior ha impedido que desarrollen convenciones o interacciones diferenciales con el resto de los trabajadores y, sólo renuncien porque no les agradó su área de trabajo (marco primario).

El otro grupo de trabajadores, los que deciden continuar en la empresa, tienen características totalmente opuestas a los trabajadores que renunciaron. Ellos no le dan mucha importancia a su área de trabajo sino a las convenciones e interacciones diferenciales con las otras ocupaciones. Ellos saben que si siguen las convenciones establecidas y, comparten las experiencias con el resto de los trabajadores, podrán escalafonear y, así ser como los trabajadores de mayor antigüedad. Por esta razón ellos desarrollan mucho las interacciones diferenciales y los contextos sociales.

La cultura de los troqueladores es la más compleja y la más importante. Esta subcultura ocupacional la denominamos como reguladora del proceso productivo porque ellos se encargan de regular, en cierta medida, la formación de mano de obra, la producción, la materia prima, etc.

Existen diferentes dos formas principales producir esta subcultura, una interna y otra externa. La primera es la común y se trata de formar a los laminadores y galvanizadores en troqueladores. La segunda consiste en reclutar a un trabajador que ha tenido experiencia como troquelador en otra empresa.

Esta subcultura es la más consolidada de la empresa debido a tres razones. Primera. El capital simbólico que representa esta subcultura entendido como los elogios, el prestigio y el reconocimiento no sólo de sus compañeros sino también de los administrativos que otorgan muchos privilegios a los mejores troqueladores. Segunda. La jerarquía escalafonaria que existe en el área de troquelado (chequeadores, rasuradores y embutidores). Esta jerarquía permite a los nuevos troqueladores sentir que pertenecen al área de mayor prestigio de la empresa y, buscan tener una trayectoria escalafonaria ascendente para ser reconocidos como embutidores por ser considerado el puesto más importante de la empresa. Tercera. La competencia de desempeño entre los trabajadores para llegar a ser embutidor, o bien ser el mejor embutidor.

En áreas de trabajo donde existen muchos trabajadores se fortalece dicha subcultura ocupacional haciéndola ver como la más importante. Por ejemplo, el área de trabajo como del troquelado, donde existe mucha interacción diferencial, se generan muchos marcos primarios y, contextos sociales. Sin embargo, las otras subculturas como la de los mecánicos o la de los laminadores y galvanizadores, también pueden ser igual de complejas, sólo que por representar ocupaciones no centrales en la producción no se les toma en cuenta dicha complejidad.

Aunque la gran mayoría de trabajadores se compone de troqueladores, muy pocos (como los embutidores) son los que alcanzan el reconocimiento del resto de sus compañeros y de la empresa. El embutidor es el que regula en cierta medida las actividades de la empresa. De hecho la empresa tiene también que regularlos para evitar que los embutidores tengan una libre autonomía. Si bien es cierto que les otorga ciertos

privilegios, como faltar determinados días, manejar su propio horario de entrada y salida, tener mejores salarios, etc. también les pone límite a dichos privilegios.

Una vez que el trabajador se convirtió en embutidor y lleva muchos años desempeñando dicha ocupación, pareciera que surge una subcultura ocupacional negada. Ellos aspiran a ser mecánicos. Incluso muchos de ellos declaran que son mecánicos, o bien, que saben más que los mecánicos de la empresa porque ellos mismos reparan sus propias máquinas. Incluso cuando los mecánicos las reparan no las dejan como ellos quieren. Ellos saben que la empresa nunca los ascenderá de puesto ocupacional. No obstante, ellos se autodefinen como troqueladores embutidores y mecánicos al mismo tiempo.

La cultura de los mecánicos se produce por una sola vía: el haber estudiado una carrera técnica o profesional relacionada a la mecánica. Se podría decir, que a pesar de que esta cultura ocupacional no se formó al interior de la empresa, cuenta con una alta especialización de su ocupación que le permite consolidarse como una subcultura entre los trabajadores. Incluso pueden constituirse en una subcultura ocupacional negada por la empresa porque algunos mecánicos realizan Investigación y Desarrollo (I&D) al diseñar nuevas piezas de material eléctrico y cuentan con su propio taller fuera de la empresa.

La Empresa y las Subculturas Ocupacionales

Los contextos sociales facilitan la comunicación e integración de los trabajadores en sus actividades diarias. Por ejemplo, cuando un laminador es ascendido a chequeador, la

subcultura de los troqueladores le comunican al laminador que deje de “echarle ganas” porque se puede accidentar. Cuando este trabajador hace lo que sus compañeros de subcultura le piden, se integra a ellos.

Las interacciones diferenciales evitan el conflicto entre los trabajadores evaluando sus experiencias y características comunes. Por ejemplo, cuando los troqueladores se disputan una lámina, el jefe de producción favorece al de mayor productividad, solucionando así que los conflictos crezcan.

El circuito de entrenamiento de la empresa Tampsá facilita la creación de subculturas ocupacionales. De la misma forma, la integración de un nuevo trabajador a una subcultura ocupacional ocurre cuando éste acepta las reglas y convenciones de dicha subcultura.

Este circuito inicia desde el puesto del galvanizador, continúa con el del laminador, chequeador, rasurador y termina con el de embutidor. No obstante, existen otros puestos que interactúan con este circuito como sería el del almacenista, los mecánicos y el jefe de producción. Estos últimos puestos no recorren todo el circuito, ni tampoco cualquier persona puede acceder a ellos. La mayoría de estas personas llegaron a estos puestos por contar con estudios técnicos (mecánicos), ser parientes del dueño de la empresa (jefe de producción), o bien, haber demostrado un gran compromiso y honestidad con la empresa a través de su desempeño (almacenista).

La construcción de este circuito en el que interactúan las distintas subculturas ocupacionales es llevado por la empresa a través de cuatro factores: 1) los pocos

requisitos para ingresar a la empresa, en donde el principal requisito es tener los documentos legales en regla y, sobretodo tener “ganas” de trabajar; 2) el nivel de entrenamiento para una mano de obra totalmente descalificada, la cual a través del circuito de calificación va adquiriendo una cultura ocupacional; 3) las prestaciones laborales como el salario, horas de trabajo y privilegios como permisos constantes a trabajadores de mayor antigüedad con puestos ocupacionales clave permite distinguir una subcultura de otra; 4) las condiciones laborales que prevalecen en la empresa como los accidentes de trabajo o los ácidos del galvanizado son temas de interacción entre las distintas subculturas ocupacionales.

Si bien muchos trabajadores han ido a laborar a otras empresas, regresan a Tampsá por dos motivos: la distancia del trabajo y, el trato “paternalista” que han recibido (por ejemplo, los privilegios que reciben los troqueladores). Muchos trabajadores valoran que Tampsá se encuentre cerca de su casa, porque así pueden convivir más tiempo con la familia, mientras que otros señalan que la empresa reconoce el trabajo que realizan a través de privilegios como el ocupar un mejor puesto, mayor salario, permisos constantes, etc.

Los trabajadores desarrollan un sentimiento de pertenencia a su ocupación y a la empresa, principalmente porque esta fue la que les dio una identidad como personas, un oficio como ellos señalan. De la misma forma, este sentimiento de pertenencia para muchos trabajadores ocurre porque en Tampsá consiguieron su primer trabajo y, al mismo tiempo representa una fuente de ingreso para sostener a sus familias.

Desde la perspectiva de la empresa, existen pocos compromisos con los trabajadores. Se pueden identificar dos: el salario oportuno y los privilegios otorgados a los embutidores. Por una parte, los administrativos señalan que la prioridad que tiene la empresa con los trabajadores es el pago oportuno, sin retraso, de sus salarios. Es un compromiso para la empresa porque ellos se dan cuenta que muchos de sus trabajadores "viven al día" y, por tanto, el atraso de un día o dos, les puede afectar considerablemente a sus familias, como sería el pago de renta, luz, etc. Por otra parte, existe un claro compromiso con los embutidores, porque los administrativos también reconocen que a partir de esta ocupación se mueve toda la empresa, a partir de esta ocupación, se "empuja" al resto de las ocupaciones a trabajar a determinado ritmo de trabajo. Por tanto, los administrativos, incluso el dueño de la empresa, tienen un trato directo con los mejores embutidores. El compromiso se refleja en las condiciones de trabajo que poseen, como serían mejores sueldos y privilegios otorgados por la empresa.

En síntesis, podemos sostener que la existencia de una subcultura ocupacional ocurre cuando la cultura de una ocupación reconoce simbólicamente como superior a otra (ya sea por su competencia laboral, su productividad o, por ser la ocupación más importante de la empresa). En sentido inverso, la subcultura ocupacional, aparece cuando ésta reconoce que existe simbólicamente una cultura ocupacional superior, y ésta acepta ejercer dicho reconocimiento.

En ese sentido, existe una intermitencia de culturas ocupacionales superiores y de subculturas ocupacionales. Ambas interactúan (culturas ocupacionales superiores y de subculturas ocupacionales). Ambas aparecen y desaparecen de la escena

...interactúa en interacción. Así, los embutidores representarían una cultura ocupacional superior con respecto al resto de las subculturas ocupacionales (rasurador, chequeador, galvanizador, etc.) porque éstas reconocen que a partir de ellos se genera toda la producción, además de tener una de las mejores prestaciones laborales de la empresa. Sin embargo, cuando la cultura superior de los embutidores interactúa en calificación, desempeño o prestaciones laborales con la cultura ocupacional de los mecánicos, se convierte en una subcultura frente a la cultura superior de los mecánicos. De la misma forma, cuando la cultura superior de los mecánicos trata sobre el mantenimiento de la maquinaria, puede llegarse a convertirse en una subcultura de los troqueladores, porque estos últimos hacen valer la importancia de su trabajo como el más importante de todos.

B I B L I O G R A F I A

1. Alvesson, Mats y Olof Berg, Per (1992), *Corporate Culture and Organizational Symbolism: an Overview*, Walter de Gruyter, Berlín.
2. Alexander, Jeffrey (1995), *Las Teorías Sociológicas desde la Segunda Guerra Mundial*, Gedisa, España.
3. Altamirano, Graciela (1999), "Metodología y Práctica de la Entrevista", en De Garay, Graciela – coordinadora-, *La Historia con Micrófono*, Instituto Mora, México.
4. Alvarez-Gayou Jugerson, Juan Luis (2003), *Como hacer Investigación Cualitativa*, Paidós, México.
5. Balán, Jorge y Elizabeth Jelin (1980), *La Estructura Social en la Biografía Personal*, Buenos Aires, Centro de Estudios de Estado y Sociedad.
6. Balan, Jorge, et. al (1974), *La Historia de Vida en Ciencias Sociales*, Ediciones Nueva Visión, Argentina.
7. Bertaux, Daniel (1980), "L'approche Biographique. Sa Validité Methodologique, ses potentialités", en *Cahiers Internationaux de Sociologie*, Vol. LXIX, Número especial : *Historia de Vida y Vida Social (en español en Cuadernos de Flacso-México)*.
8. Blau, Peter and Duncan, Otis (1967), *The American Occupational Structure*, The Free Press, Estados Unidos.
9. Braverman, Harry (1987), *Trabajo y Capital Monopolista*, 5ta. Edición, Nuestro Tiempo, México.
10. Briggs, Charles L. (1986), *Learning How to Ask*, Cambridge University Press, USA.

11. Bueno Castellanos, Carmen (1994), *Flor de Andamio. Los Oficios de la Construcción de Vivienda en la Ciudad de México*, La Casa Chata, México.
12. Burawoy, Michael (1989), *El Consentimiento en la Producción*, Madrid, Ministerio del Trabajo y Seguridad Social.
13. Burell, Gibson y Morgan, Gareth (1979), *Sociological paradigms and Organizational Analysis: Elements of the Sociology of Corporate Life*, Portsmouth, New Hampshire.
14. Cabanes, Robert (1996), "El Enfoque Biográfico en Sociología" en *Cuadernos del CIDS*, Serie II, No. 1, Bogota.
15. Camarena Ocampo, M y Necochea Gracia, Gerardo (1994), en Graciela de Garay, *La Historia con Micrófono*, Instituto Mora, México.
16. Campbell, D. T. y Fiske, D. W. (1959): "Convergent and discriminant validation by multitrait-multimethod matrix" *Psychological Bulletin*. N. 56. Pp. 81-105
17. Cardoso, Fernando H. (1987), "Los problemas del Cambio Social: ¿otra Vez?" en *Estudios Sociológicos*, Vol.V, No.14, México, Colmex.
18. Cariola H., M. Leonor y Quiroz M., Ana María (1997), "Competencias Generales, Competencias Laborales y Currículo", en Novick, Marta y Gallart, Maria A. (Coords), *Competitividad, Redes productivas y Competencias Laborales. ¿Homogeneidad o Segmentación?*, Cinterfor, Montevideo.
19. Catani, Mauricio (1990), "Algunas Precisiones sobre el Enfoque Biográfico Oral", *Historia y Fuente Oral*, No. 3, Barcelona.
20. Chanfrut-Duchet y Marie Françoise (1988), " Le Système Interactionnel du Récit de vie" , en Sociétés, Mayo, Paris.
21. Chanfrut-Duchet, Marie Françoise (1995), "Mitos y estructuras Narrativas en la Historia de Vida : la Expresión de las relaciones Sociales en el medio Rural", *Historia y Fuente Oral*, No. 9, Barcelona.

22. Coffey, A., Atkinson, P. (1996), *Making Sense of Cualitative data*, California Sage Publications.
23. Collado Herrera, Maria del Carmen (1999), "¿Qué es la Historia Oral?" en De Garay, Graciela – Coordinadora-, *La Historia con Micrófono*, Instituto Mora, México.
24. Collins, Randall (1996), *Cuatro Tradiciones Sociológicas*, UAM, México.
25. Conocer (2007), *Tres Generaciones de NTCL*, Dirección de Normatividad para la Operación del SNCL, Conocer, México.
26. Cook, T.D. y Reichardt, Ch. S. (2000), *Métodos Cualitativos y Cuantitativos en Investigación Evaluativo*, 2da. edición, Morata, Madrid.
27. Crouch, Colin (1997), "Skills-Based Full Employment:the Latest Philosopher's Stone, en *British Jornal of Industrial Relations*, No.35, V.3, Blackwell Publisher LTD-London School Economics.
28. Costa, Pere-Oriol, et. Al. (1996), *Tribus Urbanas*, Paidos, Barcelona.
29. Culler, Jonathan (1999), "What is Cultural Studies", en Mieke Bal (editor), *The Practices of Cultural Analysis*, Stanford University Press, California.
30. Davies, Charlotte Aull (1999), *Reflexive Ethnography: A Guide To Researching Selves and Others*, Routledge, London.
31. Denzin, K. Norman (1999), "Un Punto de Vista Interpretativo" en Denman y Haro (Comp.) *Por los Rincones. Antología de Métodos Cualitativos en la Investigación Social*, El Colegio de Sonora, México.
32. Denzin, N.K., Lincoln, Y. S. (1994), Introduction: Entering the field of Qualitative Research" y "The Fifth Moment" en Denzin, N. K., Lincoln (eds), *Handbook of Qualitative Reseach*, California, Sage Publications.
33. Denzin, N. (1978): *The research act. A theoretical introduction to sociological methods*, Editoriai Mc Graw Hill, New York.

34. Dunkerly, David (1975), *Occupations and Society*, Routledge and Kegan Paul, Estados Unidos
35. Ferraroti, Franco (1988), "Biografía y Ciencias Sociales" en *Cuadernos de Ciencias Sociales: Historia Oral e Historias de Vida*, No. 18, FLACSO, México.
36. Fetterman, D.M. (1989), *Etnography. Step by Step*, Applied Social Research Methods Series, Vol. 17, Sage Publications, USA.
37. Fielding, N.G.; Lee, R.M. (1991): "*Using Computers in Qualitative Research*", London, Sage Publications.
38. Fine, Gary Alan y Kleinman, Sherryl (1979), "Rethinking Subculture: An Interactionist Analysis", en *American Journal Of Sociology*, Vol. 85, No. 1, The University of Chicago, Estados Unidos.
39. Fischer, Berenice y Strauss, Anselm (1988), "El interaccionismo", en Bottomore, Tom y Nisbet, Robert –comps-, *Historia del Análisis sociológico, Amorrotu*, Buenos Aires.
40. Flick, U. (1992), *Triangulations Revisited: Strategy of Validation or Alternative*, Journal for the Theory of Social Behaviour.
41. Flores Olague, Luis Fernando y Silva Alcantara, José Luis (1987), *Proceso de Trabajo, Vida Cotidiana y Comportamiento Político de la Clase Obrera*, Universidad Autónoma de Querétaro, México.
42. Friedman, Andrew L. (1977), *Industry and Labour. Class Struggle at Work and Monopoly Capitalism*, Hong Kong, The Macmillan Press LTD.
43. Gamboa, Leticia (1991), "La Comunidad Obrera de El León, 1889-1909", en *Comunidad, Cultura y Vida Social: Ensayos sobre la Formación de la Clase Obrera*, INAH, México.
44. Geertz, C. (1993), *La Interpretación de las Culturas*, Gedisa, Madrid.
45. Geertz, Clifford (1989), *El Antropólogo como Autor*, Paidós, Barcelona.

46. Geertz, Clifford (1993), "Géneros Confusos. La Refiguración del Pensamiento Social", en *El Surgimiento de la Antropología Posmoderna*, Gedisa, Barcelona.
47. Geertz, Clifford (2000), *La Interpretación de las Culturas*, Gedisa, Barcelona.
48. Giddens, A., y Turner, J. (1990), *La Teoría Social Hoy*, Alianza, Madrid.
49. Glasser B.G. y Strauss, A.L. (1967), *The Discovery of Grounded Theory: Strategies for Qualitative Research*, Aldine de Gruyter, Nueva York.
50. Glasser B.G. y Strauss, A.L. (1967), *The Discovery of Grounded Theory: Strategies for Qualitative Research*, Aldine de Gruyter, Nueva York.
51. Goffman, Erving (1961), *Encounters. Two Studies in the Sociology of Interaction*, Bobbs-Merill Educational Publishing, Estados Unidos.
52. Goffman, Erving (1986), *Frame Analysis*, Northeastern University Press, Estados Unidos.
53. Goffman, Erving (1989), *La Presentación de la Persona en la Vida Cotidiana*, Amorrortu, Buenos Aires.
54. Goffman, Erving (1993), *Los Momentos y sus Hombres*, Paidós, Barcelona.
55. Guadarrama Olivera, Rocio (1998), El Debate sobre las culturas Laborales en Guadarrama Olivera, Rocio (Coord) (1998) *Cultura y Trabajo en México*, Juan Pablos Editor-UAMI-Friedric Ebert, México. *Cultura y Trabajo en México*.
56. Guadarrama, Rocio (1995), "De la Cultura Obrera a las Culturas Laborales: Reseña de un debate", en *El Cotidiano*, No. 73, UAMA, México.
57. Guadarrama, Rocio (2000), "La Cultura Laboral", en De la Garza, Enrique, *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo*, Colmex-Flacso México-FCE-UAM, México.
58. Guba, E. G., Lincoln, Y. S. (1994), "Competing paradigms in Qualitative Research" en Denzin, N. K., Lincoln Y. S. (eds), *Handbook of Qualitative Research*, Sage Publications, California.
59. Hacking, I. (1997), *Representar e Intervenir*, Paidós, México.

60. Hammersly, Martyn (1989), *The Dilemma of Qualitative Method: Herbert Blumer and The Chicago Tradition*, Routledge, Gran Bretaña.
61. Hernández Aguilar, Helena de la Paz (1988), "Mujer y Trabajo: las Adornadoras del calzado en Guadalajara", en Luisa Gabayet, et. al., *Mujeres y Sociedad. Salario, Hogar y Acción Social en el Occidente de México*, El Colegio de Jalisco-CIESAS de Occidente, México.
62. Holstein, J.A. y Grubrium, J.F. (1995), *The Active Interview*, Sage Publications, Qualitative Research Methods, Vol. 37, London.
63. Huberman, M. y Miles, M. M. (1994), "Data Management and Analysis Methods", en en Denzin, N. K., Lincoln Y. S. (eds), *Handbook of Qualitative Research*, Sage Publications, California.
64. Krotz, Esteban (1993), "El Concepto 'Cultura' y la Antropología mexicana: ¿Una Tensión Permanente?", en Esteban Krotz (Compilador), *La Cultura Adjetivada*, UAMI, México.
65. Leite, Marcia de Paula y Silva da, Roque Aparecido (1995), "La Sociología del Trabajo frente a la Reestructuración Productiva: una discusión Teórica", en *Sociología del Trabajo*, Madrid, No.25, Siglo XXI.
66. Leñero, Luís (1995), "Contornos y Propuestas de Líneas de Investigación en Sociología de la Cultura", en Aquiles Chihu (coordinador), *Sociología de la Cultura*, UAMI.
67. Lichtenberger, Yves (2001), *Competencia y Calificación: Cambios de Enfoques sobre el Trabajo y Nuevos Contenidos de Negociación*, Seminarios Intensivos de Investigación No. 12, Piette, Buenos Aires.
68. Lichtenberger, Yves (2000), *Competencia y Calificación: Cambios de Enfoques sobre el Trabajo y Nuevos Contenidos de Negociación*, Documento para Seminario No. 7, Piette, Buenos Aires.

69. Lincoln, Y. S., Denzin, N. K. (1994), "Fifth moment", en Denzin, N. K., Lincoln, Y. S. (eds.), *Handbook of Qualitative Research*, Cap. 36, Sage Publications, California, 1994, Pag.: 375-586.
70. Marcial, Rogelio (1997), *La Banda Rifa. Vida Cotidiana de Grupos Juveniles de Esquina en Zamora*, El Colegio de Michoacán, Michoacán.
71. Maxwell, Joseph A. (1996), *Qualitative Research Design. An Interactive Approach*, Vol. 41, Sage Publications, London.
72. Mc Guigan, Jim (1992), *Cultural Populism*, Routhledge, London-New Cork.
73. Mc Robbie, Angela (1994), *Post Modernism and Popular Culture*, Routhledge, London-New Cork.
74. Mead, George H. (1972), *Espíritu Persona y Sociedad*, Paidós, 3ra. Edición, Buenos Aires.
75. Méndez, Concepción y Huerta, Rodolfo (1991), "La Vida Social de los Trabajadores de la Fábrica de Papel San Rafael", en *Comunidad, Cultura y Vida Social: Ensayos sobre la Formación de la Clase Obrera*, INAH, México.
76. Modena, Ma. Eugenia (1990), *Madres, Médicos y Curanderos: Diferencia Cultural e Identidad Ideológica*, La Casa Chata, México.
77. Morse, J. (1994), "Designing Funded Qualitative Research" en denzin, N., Lincoln, Y. (comp) *Handbook of Qualitative Research, London*, Sage Publications, 1994, part. III, Capítulo 13.
78. Muñoz Justicia, Juan (2003), *Análisis Cualitativo de datos Textuales con Atlas/ti*, Universidad Autónoma de Barcelona.
79. Novelo, Victoria (1991), "Los Trabajadores Mexicanos en el Siglo XIX. ¿Obreros o Artesanos?", en *Comunidad, Cultura y Vida Social: Ensayos sobre la Formación de la Clase Obrera*, INAH, México.

80. Novelo, Victoria (1999), "Introducción", en *Historia y Cultura Obrera*, Instituto Mora. México.
81. Novelo, Victoria –coord- (2000), *Etnografía de la Vida Cotidiana*, Miguel Angel Porrúa, México.
82. Novelo, Victoria y Urteaga, Augusto (1979), *La Industria en los Magueyales*, Editorial Nueva Imagen, México.
83. Olvera Serrano, Margarita (1996), "Productores de Mundo o Lugares del Sistema. En torno a las Relaciones Individuo-Sociedad", en *Sociológica*, Año 11, No. 31, UAM-Azcapotzalco, México.
84. Olvera Serrano, Margarita (2000), "Horizontes de Lectura. A propósito de la Resignificación del Legado Fenomenológico de Alfred Schütz", en *Sociológica*, Año 15, No. 43, UAM-Azcapotzalco, México.
85. Pacheco Ladrón de Guevara, Lourdes (1988), "Haz Conmigo lo que Quieras: la Prostitución Urbana en Nayarit", en Luisa Gabayet, et. al., *Mujeres y Sociedad. Salario, Hogar y Acción Social en el Occidente de México*, El Colegio de Jalisco-CIESAS de Occidente, México.
86. Piña Osorio, Juan Manuel (1998), *La interpretación de la Vida cotidiana Escolar. Tradiciones y Prácticas académicas*, UNAM-CESU-Plaza y Valdez, México
87. Piña, Carlos (1989), "Sobre la Naturaleza del Discurso Autobiográfico", *Argumentos*, Universidad Autónoma metropolitana, Xochimilco, No. 7, México.
88. Plan Nacional de Desarrollo –PND- (2001), "Programa Nacional de Política Laboral", en PND, México.
89. Ramírez Sáiz, Juan Manuel (1990), *Normas y Prácticas Morales y Cívicas en la Vida Cotidiana*, CIIH-UNAM-Miguel Angel Porrúa, México.

90. Reguillo, Rossana (1993), "Interculturalidad y Estados Nacionales", en Rossana Reguillo Cruz y Raúl Fuentes Navarro (Coordinadores), *Pensar las Ciencias Sociales*, ITESO, México.
91. Reguillo, Rossana (2000), "La Clandestina Centralidad de la Vida Cotidiana", en Lindón Villoria, Alicia coord (2000), *La vida cotidiana y su espacio-temporalidad*, El Colegio Mexiquense, Centro Regional de Investigaciones Multidisciplinarias, Anthropos, Barcelona.
92. Reygadas Robles, Luis (1998), "Estereotipos Rotos. El Debate sobre la Cultura Laboral Mexicana", en Guadarrama Olivera, Rocio (Coord) (1998) *Cultura y Trabajo en México. Estereotipos Prácticas y Representaciones*. Juan Pablos Editor-UAMI-Friedric Ebert, México.
93. Reygadas Robles, Luis (2002), *Ensamblando Culturas*, Gedisa, España.
94. Richards, T.; Richards, L. (1994): "*Using Computers in Qualitative Research*" en Denzin, N, Lincoln, Y. (editores) *Handbook of Qualitative Research*, Capítulo 28, London, Sage Publications.
95. Rodríguez Gómez, Gregorio, et. al. (1999), *Metodología de la Investigación Cualitativa*, 2da. Edición, Ediciones Aljibe, España.
96. Rojas, Eduardo (1999), *El Saber Obrero y la Innovación en la Empresa*, OIT/Cinterfor, Montevideo.
97. Samas Aleman, Amos (1997), "Modelo de Proceso para la Elaboración de las Normas Técnicas de Competencia Laboral en el CONOCER México", en *Formación basada en Competencia Laboral*, Montevideo.
98. Sandoval Godoy, Sergio A. (2003), *Hibridación, Modernización Reflexiva y Procesos Culturales*, Colegio de Sonora - CIAD, A.C.- Plaza y Valdez, México.

99. Sariego, Juan Luis (1987), "La Cultura Minera en Crisis. Aproximación a algunos elementos de la Identidad de Grupo", en *Cuicuilco*, Revista de la escuela Nacional de Antropología e Historia, No. 19, México.
100. Sariego, Juan Luis (1988) *Enclaves y Minerales en el Norte de México. Historia Social de los Mineros de Cananea y Nueva Rosita 1900-1970*, CIESAS, México.
101. Sariego, Juan Luis (1993), "Cultura Obrera: Pertinencia y Actualidad de un Concepto en Debate", en Esteban Krotz (Compilador), *La Cultura Adjetivada*, UAMI, México.
102. Sariego, Juan Luis (1995), "Cultura Obrera y procesos de Trabajo: Debates y propuestas", en De la Garza, Melgoza y De la O., *Los Estudios sobre la Cultura obrera en México: Enfoques, Balance y Perspectivas*, UAMI, México.
103. Schatzman, Leonard y Strauss, Anselm (1973), *Field Research. Strategies for a Natural Sociology*, Prentice Hall, USA.
104. Schütz, A. (1974), "Formación de Conceptos y Teorías en las Ciencias Sociales", en *El Problema de la Realidad Social*, Amorrortu, Buenos Aires.
105. Schütz, A. (1974), "Formación de Conceptos y Teorías en las Ciencias Sociales", en *El Problema de la Realidad Social*, Amorrortu, Buenos Aires.
106. Seale, C. (2000): "Using Computers to Analyse Qualitative Data" en Silverman, D. (comp.) *Doing Qualitative Research*, London, Sage Publications.
107. Silverman, David (1995), *Interpreting Qualitative Data*, Sage Publications, London.
108. Smith, Chris; Knights, Davis y Willmott, Hugh (1996), *White-Collar Work. The Non Manual Labour Process*, MacMillan, Gran Bretaña.
109. Smith, Chris y Thompson, Paul (1998), "Re-evaluating the Labour Process Debate" en *Economic and Industrial Democracy*, Vol. 19, Sage, London.
110. Spradley, James (1979), *The Ethnographic Interview*, Holt, Rinehart and Winston, YSA.

111. Stake, Robert E. (1994), "Case Studies", en Denzin, N y K. Lincoln (eds), *Handbook of Qualitative Research*, California, sage Publications.
112. STPS (2002), *Proyecto para la Modernización de la Educación Técnica y la Capacitación. Origen, Avances, Perspectivas*, STPS, México.
113. Strauss, Anselm y Corbin, Juliet (2004), *Bases de la Investigación Cualitativa. Técnicas y procedimientos para Desarrollar la Teoría Fundamentada*, Facultad de Enfermería de la Universidad de Antioquia, España.
114. Taylor, Frederick Winslow (1986), *Principios de la Administración Científica*, Ateneo editorial, México.
115. Taylor, S. J. y Bogdan R. (1990), *Introducción a los Métodos Cualitativos de Investigación: la búsqueda de significados*, Paidós, Argentina.
116. Thompson, John B. (1998), *Ideología y Cultura Moderna*, UAM, México.
117. Torres, Gabriel (1997) *La fuerza de la Ironía. Un estudio del poder en la vida cotidiana de los trabajadores tomateros del occidente de México*, El Colegio de Jalisco, Zapopan, Jal.
118. Trice, Harrinson M. (1993), *Occupational Subcultures in the Workplace, Industrial and Labor Relations*, Estados Unidos.
119. Trice, Harrison y Beyer, Janice (1993), *The Cultures of Work Organizations*, Prentice Hall, Estados Unidos
120. Varguez Pasos, Luis (1999), *Identidad, Henequén y Trabajo*, Colmex, México.
121. Wuthnow, R. (1985), *Cultural Analysis*, London, Routledge and Keagan Paul.
122. Yin, R. K. (1984), *Case Study Research: Design and Methods*, Sage Publications, London.
123. Yin, R. K. (1993), *Aplications of Case Study Research*, Sage Publications, London.
124. Zolo, D. (1994), *Democracia y Complejidad*, Nueva Visión, Buenos Aires.

A N E X O S



ANEXO 1

INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

- a) Borrador de la guía de entrevista para ser aplica a TRABAJADORES

GUIA DE ENTREVISTA INDIVIDUAL

EL OBJETIVO DE ESTA ENTREVISTA ES OBTENER INFORMACIÓN SOBRE SU EXPERIENCIA PERSONAL Y PROFESIONAL QUE HAN ADQUIRIDO DURANTE EL TIEMPO QUE HAN LABORADO PARA LA EMPRESA. LA INFORMACIÓN QUE NOS PROPORCIONE SERÁ ESTRUCTAMENTE CONFIDENCIAL Y ANÓNIMA. ESTA INFORMACIÓN SERA UTILIZADA EXCLUSIVAMENTE PARA FINES ACADÉMICOS.

EDAD: _____ SEXO: () FEMENINO () MASCULINO ESTADO CIVIL: () SOLTERO (A) () CASADO (A) () UNIÓN LIBRE () DIVORCIADO (A) O () SEPARADO (A) () VIUDO (A) ¿CUÁL FUE EL ÚLTIMO GRADO DE ESTUDIOS QUE CURSÓ? _____ ¿QUIENES DEPENDEN DE SU INGRESO? A) SUS PADRES B) SU FAMILIA (ESPOSA E HIJOS) C) SU ESPOSA ÚNICAMENTE D) OTRO	¿CUANTAS PERSONAS EN SU HOGAR DEPENDEN DE SU INGRESO? A) DE 1 A 2 B) DE 3 A 4 C) DE 5 A 6 D) MÁS DE 7 ¿CUANTAS PERSONAS TRABAJAN EN SU HOGAR, ADEMÁS DE USTED? A) NINGUNA B) UNA C) DOS D) TRES E) MÁS DE CUATRO ¿CUANTO TIEMPO TIENE TRABAJANDO PARA LA EMPRESA? _____ AÑOS ¿QUÉ PUESTO OCUPA ACTUALMENTE -INDIQUE SI ES DE PLANTA O PROVISIONAL-? ¿HACE CUANTO TIEMPO OCUPA ESE PUESTO? _____ AÑOS	¿QUÉ OTROS PUESTOS HA TENIDO DESDE QUE INGRESO - MENCIONELOS DESDE EL PRIMERO HASTA EL ÚLTIMO? ¿Cuántos familiares cercanos a usted laboran en la empresa - padres, tíos, hermanos hasta primos? a) De 1 a 2 b) de 3 a 4 c) más de 5 ¿Tiene otro empleo, además de éste? a) Si b) No FECHA ENTREVISTA: _____ INICIO ENTREVISTA: _____ FIN ENTREVISTA: _____ ENTREVISTÓ: _____
---	---	---

I. PUESTO DE TRABAJO

TEMA	PREGUNTAS BÁSICAS	COMPLEMENTARIAS	OBSERVACIONES
1. Funciones desempeñadas	1.1. ¿Cuáles son sus principales funciones? 1.2. ¿Qué funciones le gustan más y cuáles no le gustan? ¿por qué? 1.3. ¿Cuáles le resultan más fáciles y cuáles son las más difíciles? ¿Por qué? 1.4. ¿Cuando tiene mucho trabajo que actividades prioriza? 1.5. ¿Como sabe usted que maneja totalmente los mecanismos de la máquina para desempeñar bien su labor? 1.6. De los puestos de trabajo que conoce en su empresa ¿cuántos podría desempeñar eficientemente? ¿Por qué? 1.7. ¿Qué opina de su trabajo?	¿Le aburren sus funciones? ¿Qué hace cuando tiene tiempo libre durante su trabajo?	
2. Imagen Personal	2.1. ¿Le molesta ensuciarse en el trabajo? ¿Por qué? 2.2. Fuera del trabajo ¿Cómo viste? 2.3. ¿Cómo cree que lo miran los administrativos?	¿Qué porcentaje de su salario invierte en ropa, peluquería, perfumes, etc. para venir al	

TEMA	PREGUNTAS BÁSICAS	COMPLEMENTARIAS	OBSERVACIONES
	2.4. ¿Cómo cree que lo miran la gente de su comunidad?	trabajo?	
3. Actividades extraordinarias	3.1. ¿Quién asigna las actividades extraordinarias? 3.2. ¿En qué momento ha desempeñado funciones que no le correspondan? ¿Por qué? 3.3. ¿Le agrada desempeñar las funciones de otro compañero de trabajo?	¿Cada cuándo se queda en tiempo extra para terminar sus labores diarias?	

II. FORMACION PROFESIONAL

TEMA	PREGUNTAS BÁSICAS	COMPLEMENTARIAS	OBSERVACIONES
1. Familiar	1.1. ¿A qué se dedicaban sus papas? 1.2. ¿Sus Papás le llegaron a pedir que aprendiera un oficio en especial? 1.3. ¿Sus papas o sus hermanos le enseñaron algún oficio?	¿En qué quehaceres del hogar ayudaba a sus papas?	
2. Escolar	2.1. ¿Qué carrera o especialidad estudió? 2.2. ¿Cree que recibió una buena formación de la escuela? ¿por qué? 2.3. ¿Qué necesitan las escuelas para formar buenos trabajadores?	En caso de que haya abandonado los estudios ¿Por qué lo hizo?	
3. Laboral	3.1. ¿Cuáles fueron las primeras actividades que desempeñó en la empresa? 3.2. ¿Qué fue lo que más se le dificultó aprender? 3.3. ¿Quién y cómo lo prepararon para desempeñar el puesto que ocupa? 3.4. Cuando ha tenido que manejar por primera vez una máquina ¿qué es lo que más le desagrada de ella? 3.5. ¿Cómo actualiza sus funciones y competencias?	¿Está satisfecho con la forma que se le enseñó en la empresa?	

III. CONDICIONES DE TRABAJO

TEMAS	PREGUNTAS BÁSICAS	COMPLEMENTARIAS	OBSERVACIONES
1. Horarios	1.1. ¿Siente que trabaja demasiado para la empresa? ¿Por qué? 1.2. ¿Las vacaciones que le otorga la empresa son suficientes? 1.3. ¿El tiempo para comer es el mismo que utiliza en el hogar? ¿Por qué? 1.4. ¿Existe alguna sanción en caso que constantemente se llegué tarde?	¿Qué actividades desarrolla en su tiempo libre?	

TEMAS	PREGUNTAS BÁSICAS	COMPLEMENTARIAS	OBSERVACIONES
2. Prestaciones	2.1. ¿Con qué prestaciones cuenta? 2.2. ¿Qué otras prestaciones considera que le hacen falta? 2.3. ¿Todos los administrativos tienen las mismas prestaciones? ¿Por qué? 2.4. ¿En qué se diferencian las prestaciones de los administrativos de los trabajadores generales? 2.5. ¿De qué forma la empresa designa los ascensos en los puestos de trabajo?	¿Qué opina de las afores? ¿Qué opina de los sindicatos?	
3. Salarios	3.1. ¿De qué forma recibe su salario? 3.2. ¿El salario que recibe es suficiente para todas sus necesidades? ¿Por qué? 3.3. ¿Cree que la empresa le podría pagar más de lo que le está dando? ¿Por qué? 3.4. ¿Alguna vez se han retrasado los pagos? ¿Por qué? 3.5. ¿Qué opina del salario por honorarios? 3.6. Si se le pide que trabaje más duro. para el crecimiento y beneficio de la misma empresa sin beneficio alguno ¿lo haría? ¿Por qué	En caso de que reciba en especie ¿Qué se le da? ¿Cada cuando recibe su pago?	

IV. MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO

TEMAS	PREGUNTAS BÁSICAS	COMPLEMENTARIAS	OBSERVACIONES
1. Espacio de trabajo	1.1. ¿Describa el espacio de trabajo donde realiza sus funciones? 1.2. ¿Cuáles son los accidentes más comunes que ha tenido? 1.3. ¿Cómo reconoce su espacio de trabajo?	¿Cree que cuenta con suficiente iluminación, temperatura, bajo ruido para comunicarse, etc. para desempeñar correctamente su trabajo?	
2. Herramientas de trabajo	2.1. ¿Cuáles son sus principales herramientas de trabajo? 2.2. ¿Qué hace cuando se descompone una de esas herramientas? 2.3. ¿Utiliza todas las cualidades de su máquina -botones, manijas, palancas, etc-?	¿Cuáles son las herramientas que menos utiliza?	

V. RELACIONES DE TRABAJO

TEMA	PREGUNTAS BÁSICAS	COMPLEMENTARIAS	OBSERVACIONES
1. Empresa	1.1. ¿Qué les hace sentir que pertenecen a TAMPSA? 1.2. ¿Qué le hace sentir que está comprometido con la empresa? 1.3. ¿Qué le hace sentir que está comprometido con su ocupación? 1.4. ¿Qué se requiere para ocupar un mejor puesto? 1.5. ¿Quién es la persona más respetada entre ustedes? ¿por qué?	¿Qué diferencias tiene la empresa y su hogar?	

TEMA	PREGUNTAS BÁSICAS	COMPLEMENTARIAS	OBSERVACIONES
	1.6. Su superior tiene privilegios para algunos trabajadores? ¿Por qué? 1.7. ¿Qué opinión tiene de la supervisión de su trabajo?		
2. Secciones de Trabajo	2.1. ¿Qué secciones de trabajo son con las que menos trato tiene? ¿Por qué? 2.2. ¿Qué secciones de trabajo son con las que menos trato tiene? ¿Por qué? 2.3. ¿Describa un día de actividades común de su puesto de trabajo? 2.4. ¿Como considera su relación con los compañeros de trabajo?	¿Quién organiza los cumpleaños o las fiestas de fin de año?	
3. Expectativas Laborales	3.1. ¿Le gustaría ser administrativo de la empresa? ¿Por qué? 3.2. ¿Se ha sentido vigilado por sus propios compañeros? 3.3. ¿Qué haría cuando observa que un compañero de trabajo está realizando mal su trabajo? 3.4. ¿En qué lugar dialoga con sus compañeros los problemas de trabajo? 3.5. ¿Cómo se siente cuando un compañero suyo le dice que está trabajando mal?	¿Cuántos amigos de la planta de producción tiene?	



ANEXO 2

INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

b) Borrador de la guía de entrevista para ADMINISTRATIVOS

GUIA DE ENTREVISTA INDIVIDUAL

EL OBJETIVO DE ESTA ENTREVISTA ES OBTENER INFORMACIÓN SOBRE SU EXPERIENCIA PERSONAL Y PROFESIONAL QUE HAN ADQUIRIDO DURANTE EL TIEMPO QUE HAN LABORADO PARA LA EMPRESA. LA INFORMACIÓN QUE NOS PROPORCIONE SERÁ Estrictamente CONFIDENCIAL Y ANÓNIMA, Y SERA UTILIZADA EXCLUSIVAMENTE PARA FINES ACADÉMICOS.

EDAD: _____ SEXO: () FEMENINO () MASCULINO ESTADO CIVIL: () SOLTERO (A) () CASADO (A) () UNIÓN LIBRE () DIVORCIADO (A) O () SEPARADO (A) () VIUDO (A)	¿CUANTAS PERSONAS TRABAJAN EN SU HOGAR, ADEMÁS DE USTED? A) NINGUNA B) UNA C) DOS D) TRES E) MÁS DE CUATRO ¿CUANTO TIEMPO TIENE TRABAJANDO PARA LA EMPRESA? _____ AÑOS ¿QUÉ PUESTO OCUPA ACTUALMENTE -INDIQUE SI ES DE PLANTA O PROVISIONAL-? ¿HACE CUANTO TIEMPO OCUPA ESE PUESTO? _____ AÑOS ¿QUÉ OTROS PUESTOS HA TENIDO DESDE QUE INGRESO -MENCIONELOS DESDE EL PRIMERO HASTA EL ÚLTIMO?	FECHA ENTREVISTA: _____ INICIO ENTREVISTA: _____ FIN ENTREVISTA: _____ ENTREVISTÓ: _____
¿QUIENES DEPENDEN DE SU INGRESO? A) SUS PADRES B) SU FAMILIA (ESPOSA E HIJOS) C) SU ESPOSA ÚNICAMENTE D) OTRO ¿CUANTAS PERSONAS EN SU HOGAR DEPENDEN DE SU INGRESO? A) DE 1 A 2 B) DE 3 A 4 C) DE 5 A 6 D) MÁS DE 7		

I. PUESTO DE TRABAJO

TEMA	PREGUNTAS BÁSICAS	COMPLEMENTARIAS	OBSERVACIONES
1. Funciones desempeñadas	1.1. ¿Cuáles son sus principales funciones? 1.2. ¿Qué funciones le gustan más y cuáles no le gustan? ¿por qué? 1.3. ¿Cuáles le resultan más fáciles y cuáles son las más difíciles? ¿Por qué? 1.4. ¿Cuando tiene mucho trabajo que actividades prioriza?	¿Le aburren sus funciones?	
2. Imagen Personal	2.1. ¿Por qué los administrativos vienen bien vestidos? 2.2. ¿Cómo cree que lo miran los trabajadores por venir bien vestido? 2.3. ¿Cómo cree que lo miran la gente de su comunidad? 2.4. ¿Fuera del trabajo procura estar bien vestido (a)? ¿Por qué?	¿Qué porcentaje de su salario invierte en ropa, peluquería, perfumes, etc. para venir al trabajo?	
3. Actividades extraordinarias	3.1. ¿Quién asigna las actividades extraordinarias? 3.2. ¿En qué momento ha desempeñado funciones que no le correspondan? ¿Por qué? 3.3. ¿Le agrada desempeñar las funciones de otro compañero de trabajo?	¿Cada cuándo se queda en tiempo extra para terminar sus labores diarias?	

II. FORMACION PROFESIONAL

TEMA	PREGUNTAS BÁSICAS	COMPLEMENTARIAS	OBSERVACIONES
1. Familiar	1.1. ¿A qué se dedicaban sus papas? 1.2. ¿Sus Papás le llegaron a pedir que aprendiera un oficio en especial? 1.3. ¿Sus papas o sus hermanos le enseñaron algún oficio?	¿En qué quehaceres del hogar ayudaba a sus papas?	
2. Escolar	2.1. ¿Qué carrera o especialidad estudio? 2.2. ¿Cree que recibió una buena formación de la escuela? ¿por qué? 2.3. ¿Qué necesitan las escuelas para formar buenos profesionistas?	¿Cuál es su máximo grado de estudios? En caso de que haya abandonado los estudios ¿Por qué lo hizo?	
3. Laboral	3.1. ¿Cuáles fueron las primeras actividades que desempeñó en la empresa? 3.2. ¿Qué fue lo que más se le dificultó aprender? 3.3. ¿Quién y cómo lo prepararon para desempeñar el puesto que ocupa? 3.4. ¿Cómo actualiza sus funciones y competencias?	¿Está satisfecho con la forma que se le enseñó en la empresa?	

III. CONDICIONES DE TRABAJO

TEMAS	PREGUNTAS BÁSICAS	COMPLEMENTARIAS	OBSERVACIONES
1. Horarios	1.1. ¿Siente que trabaja demasiado para la empresa? ¿Por qué? 1.2. ¿Las vacaciones que le otorga la empresa son suficientes? 1.3. ¿El tiempo para comer es el mismo que utiliza en el hogar? ¿Por qué? 1.4. ¿Existe alguna sanción en caso que constantemente se llegue tarde?	¿Qué actividades desarrolla en su tiempo libre?	
2. Prestaciones	2.1. ¿Con qué prestaciones cuenta? 2.2. ¿Qué otras prestaciones considera que le hacen falta? 2.3. ¿Todos los administrativos tienen las mismas prestaciones? ¿Por qué? 2.4. ¿En qué se diferencian las prestaciones de los administrativos de los trabajadores generales?	¿Qué opina de las afores?	

TEMAS	PREGUNTAS BÁSICAS	COMPLEMENTARIAS	OBSERVACIONES
3. Salarios	3.1. ¿De qué forma recibe su salario? 3.2. ¿El salario que recibe es suficiente para todas sus necesidades? ¿Por qué? 3.3. ¿Cree que la empresa le podría pagar más de lo que le está dando? ¿Por qué? 3.4. ¿Alguna vez se han retrasado los pagos? ¿Por qué? 3.5. ¿Qué opina del salario por honorarios?	En caso de que reciba en especie ¿Qué se le da? ¿Cada cuando recibe su pago?	

IV. MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO

TEMAS	PREGUNTAS BÁSICAS	COMPLEMENTARIAS	OBSERVACIONES
1. Espacio de trabajo	1.1. ¿Describe el espacio de trabajo donde realiza sus funciones? 1.2. ¿Cuáles son los accidentes más comunes que ha tenido? 1.3. Si tuviera una oficina más grande ¿Cómo le gustaría decorarla?	¿Cree que cuenta con suficiente iluminación, temperatura, bajo ruido para comunicarse, etc. para desempeñar correctamente su trabajo?	
2. Herramientas de trabajo	2.1. ¿Cuáles son sus principales herramientas de trabajo? 2.2. ¿Qué hace cuando se descompone una de esas herramientas?		

V. RELACIONES DE TRABAJO

TEMA	PREGUNTAS BÁSICAS	COMPLEMENTARIAS	OBSERVACIONES
1. Empresa	1.1. ¿Qué le hace sentir que pertenecen a TAMPSA? 1.2. ¿Qué le hace sentir que está comprometido con la empresa? 1.3. ¿Qué le hace sentir que está comprometido con su ocupación? 1.4. ¿Qué se requiere para ocupar un mejor puesto como administrativo? 1.5. ¿Quién ofrece nuevas propuestas para mejorar la empresa? 1.6. ¿Quién es la persona más respetada de la empresa? ¿por qué?	¿Todos los administrativos son de la confianza del Sr. Rojas?	
2. Oficinas	2.1. ¿Qué áreas de las oficinas son con las que menos trato tiene? ¿Por qué? 2.2. ¿Qué áreas de las oficinas son con las que más trato tiene? ¿Por qué? 2.3. ¿Cuáles son los puestos que son más importantes para la empresa? 2.4. ¿Describe un día de actividades común de su puesto de trabajo?	¿Quién organiza los cumpleaños o las fiestas de fin de año?	
3. Planta de producción	3.1. ¿Los trabajadores de producción pueden llegar a ser administrativos? ¿Por qué? 3.2. ¿Alguna vez le interesó trabajar en la planta de producción?	¿Cuántos amigos de la planta de producción tiene?	



ANEXO 3

INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

c) Borrador de la guía de entrevista para ser aplica a PROPIETARIO

GUIA DE ENTREVISTA INDIVIDUAL

EL OBJETIVO DE ESTA ENTREVISTA ES OBTENER INFORMACIÓN SOBRE LAS TRAYECTORIAS DE VIDA, LABORALES Y DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE LAS MAESTRAS Y MAESTROS DE EDUCACIÓN PRIMARIA, PARA CONOCER ALGUNOS ASPECTOS RELEVANTES DE SUS PERFILES SOCIOPROFESIONALES Y SOCIODEMOGRÁFICOS. LA INFORMACIÓN QUE NOS PROPORCIONE SERÁ EstrictAMENTE CONFIDENCIAL Y ANÓNIMA, Y SERA UTILIZADA EXCLUSIVAMENTE PARA FINES ACADÉMICOS.

EDAD: _____ ESTADO CIVIL: () SOLTERO () CASADO () UNIÓN LIBRE () DIVORCIADO O SEPARADO () VIUDO	MAXIMO NIVEL DE ESTUDIOS: _____ ACTIVIDAD QUE DESEMPEÑA: _____ _____	FECHA ENTREVISTA: _____ INICIO ENTREVISTA: _____ FIN ENTREVISTA: _____ ENTREVISTÓ: _____
---	--	---

I HISTORIA DE LA EMPRESA

TEMA	PREGUNTAS BÁSICAS	COMPLEMENTARIAS	OBSERVACIONES
1. La Fundación de la Empresa	1.1. ¿Antes de TAMPSA se había dedicado a otros negocios? 1.2. ¿Cómo surge la idea de crear una empresa productora de material eléctrico? 1.3. ¿Se llegó a inspirar en otra empresa? 1.4. ¿Contó con algún apoyo económico de la familia, amigos, gobierno u otro? 1.5. ¿Fue difícil la constitución legal de TAMPSA? 1.6. ¿Cuál fue la reacción de la familia los primeros días? 1.7. ¿Por qué el nombre de TAMPSA? 1.8. ¿Quién diseñó el logotipo de la empresa? 1.9. ¿Llegó a pensar que no "pegaría" la nueva empresa	¿Le hubiera gustado iniciar en otra zona del país? ¿Por qué?	
2. Los Primeros Trabajadores	2.1. ¿Quiénes fueron sus primeros trabajadores? 2.2. ¿Cómo se realizaron las primeras contrataciones? 2.3. ¿Qué personas le hubieran gustado que trabajaran con Usted desde el principio? 2.4. ¿Cómo eran las condiciones de trabajo de los primeros trabajadores (salario, horas de trabajo, seguro social, etc.)? 2.5. ¿Qué problemas llegó a tener con los nuevos trabajadores? 2.6. ¿Quiénes han estado con Usted desde el principio?	¿Aún recuerda algún trabajador de ese tiempo?	
3. Personales	3.1. ¿Cómo aprendió el negocio? 3.2. ¿En qué momento se consideró un empresario exitoso? 3.3. ¿Por qué cree que otros empresarios no crecen? 3.4. ¿Cuándo era niño pensó que iba a tener una empresa como	¿A qué se dedican sus hermanos y amigos?	

TEMA	PREGUNTAS BÁSICAS	COMPLEMENTARIAS	OBSERVACIONES
	TAMPSA? 3.5. ¿Cree que alguno de sus trabajadores llegó a tener su propia empresa? 3.6. ¿A qué se dedicaban sus padres? 3.7. ¿Cuál fue el último grado de estudio de sus padres? 3.8. ¿Cuál ha sido el mejor ejemplo que sigue de sus padres?		

II. TRAYECTORIA DE LA EMPRESA

TEMAS	PREGUNTAS BÁSICAS	COMPLEMENTARIAS	OBSERVACIONES
1. El Escalamiento de la empresa	1.1. ¿Cuándo se dio cuenta que la empresa estaba creciendo? 1.2. ¿Esperaba dichos resultados en ese momento? 1.3. ¿A que asociaciones industriales pertenece? 1.4. ¿Ha intentado dedicarse a la producción de otro productos diferentes al sector eléctrico como el farmacéutico o automotriz? 1.5. ¿Llegó a contratar a familiares y amigos?	¿Por qué cree que muchas empresas de la zona se van del parque industrial?	
2. El Mercado	2.1. ¿Cuándo empezó ampliar la producción? 2.2. ¿Qué otros productos ha introducido para su fabricación? 2.3. ¿Quiénes han sido sus principales clientes? 2.4. ¿En qué estados tiene presencia actualmente TAMPSA? 2.5. ¿Qué tipo de publicidad ha utilizado para ampliar la distribución de sus productos en el DF y en otros estados? 2.6. ¿Cómo han respondido las otras empresas productoras de material eléctrico ante el crecimiento de Tampsas? 2.7. ¿Planea exportar?	¿Qué opina de los productos chinos?	

III. PROBLEMAS

TEMAS	PREGUNTAS BÁSICAS	COMPLEMENTARIAS	OBSERVACIONES
1) Organizacio-nales	1.1. ¿Alguna vez no tuvo éxito con algún producto? 1.2. ¿Por qué tiene dos plantas separadas TAMPSA? 1.3. ¿Cuáles son las quejas más frecuentes de sus clientes? 1.4. ¿Ha tenido miedo que los productos de TAMPSA no se vendan más en el mercado?	¿Quiénes son mejores trabajadores los hombres o las mujeres? ¿Por qué?	
2) Legales	2.1. ¿Qué reglas no le parecen justas del Parque Industrial de Neza? 2.2. ¿Qué tipo de problemas ha tenido con las empresas vecinas? 2.3. ¿Alguna vez ha sido demanda TAMPSA? ¿Por qué?	¿Qué modificaciones le haría a la Ley federal de Trabajo?	
3) Laborales	3.1. ¿Qué haría si sus trabajadores se organizan para crear un sindicato?	¿Qué haría si de repente se va la mitad de sus trabajadores a otra	

TEMAS	PREGUNTAS BÁSICAS	COMPLEMENTARIAS	OBSERVACIONES
	3.2. ¿Considera que sus trabajadores están satisfechos con las el salario y otras prestaciones que la empresa les otorga? 3.3. ¿Por qué cree que su empresa tiene trabajadores de más de 10 años de antigüedad? 3.4. ¿Por qué todos sus trabajadores tienen el puesto de ayudantes generales?	empresa?	

IV. PLANES

TEMA	PREGUNTAS BÁSICAS	COMPLEMENTARIAS	OBSERVACIONES
1) Percepción de la empresa a largo plazo	1.1. ¿Cuáles son los planes a corto y largo plazo de TAMPSA? 1.2. ¿Ha pensado en afiliarse a un sindicato? 1.3. ¿Ha pensado en asociarse con otra empresa del mismo ramo? 1.4. ¿Si Tinziño o el Royer u otra empresa le pagaran muy bien por vender TAMPSA lo haría? 1.5. ¿Alguna vez pensó vender TAMPSA? 1.6. ¿Qué significa TAMPSA para Usted?	¿Cómo visualiza su empresa en 50 años?	

B. OBSERVATORIO LABORAL

Ocupaciones que reconoce la Secretaría de Trabajo y Previsión Social

1. ABASTECEDORES DE ANAQUEL EN TIENDAS DE AUTOSERVICIO
2. ACTORES
3. AJUSTADORES MATRICEROS
4. ARGUMENTISTAS Y ADAPTADORES EN CINE, TELEVISIÓN, RADIO Y TEATRO
5. ASISTENTES DE BIBLIOTECA
6. ATLETAS
7. AUXILIARES DE TRANSPORTE FERROVIARIO
8. AUXILIARES EN LA FABRICACIÓN DE PRODUCTOS METÁLICOS Y DE HULE Y PLÁSTICOS
9. AYUDANTES DE PLOMEROS E INSTALADORES DE TUBERÍAS
10. AYUDANTES DE TÉCNICOS DE REDES PÚBLICAS DE TELECOMUNICACIONES Y SISTEMA DE TELEVISIÓN POR CABLE
11. AYUDANTES EN LA FABRICACIÓN DE MUEBLES
12. AYUDANTES EN LA FABRICACIÓN DE PRODUCTOS ELÉCTRICOS Y ELECTRÓNICOS
13. AYUDANTES EN LA PERFORACIÓN DE POZOS DE PETRÓLEO Y GAS NATURAL
14. AYUDANTES EN LA REFINACIÓN DE PETRÓLEO CRUDO
15. AYUDANTES GENERALES DE OPERACIÓN DE CENTRALES ELÉCTRICAS
16. BAILARINES
17. BOMBEROS
18. CAJEROS DE SERVICIOS FINANCIEROS
19. CAJEROS REGISTRADORES
20. CAJISTAS DE COMPOSICIÓN MANUAL
21. CANTANTES
22. CANTINEROS
23. CAPACITADORES E INSTRUCTORES
24. CAPITANES DE BOTONES
25. CARNICEROS INDUSTRIALES Y CORTADORES DE CARNE DE GANADO BOVINO, PORCINO Y AVES DE CORRAL
26. CARPINTEROS
27. CARTEROS
28. CERRAJEROS
29. COLOCADORES DE AZULEJOS Y MOSAICOS
30. COMPOSITORES Y ARREGLISTAS
31. COMPROBADORES E INSPECTORES DE PRUEBAS NO DESTRUCTIVAS
32. CONDUCTORES DE AUTOBUSES, CAMIONES Y TROLEBUSES
33. CONDUCTORES DE AUTOMÓVILES Y CAMIONETAS
34. CONDUCTORES DE CAMIONES DE CARGA
35. CONDUCTORES Y OPERADORES DE TREN SUBTERRÁNEO Y DE TREN LIGERO
36. CONSEJEROS Y ORIENTADORES ESCOLARES
37. CONSULTORES EN SISTEMAS ADMINISTRATIVOS
38. CONSULTORES Y ESPECIALISTAS AVÍCOLAS Y GANADEROS
39. COORDINADORES Y SUPERVISORES DE INFORMÁTICA
40. CORRECTORES DE PRUEBAS DE IMPRENTA
41. CORTADORES Y LIMPIADORES DE PESCADOS Y MARISCOS
42. DECORADORES DE INTERIORES
43. DESPACHADORES DE GASOLINERA
44. DESPACHADORES DE VEHÍCULOS
45. DESPACHADORES DE VUELO Y ESPECIALISTAS EN SERVICIOS AÉREOS
46. DIBUJANTES TÉCNICOS PROYECTISTAS
47. DIRECTORES DE BIBLIOTECA, ARCHIVO, MUSEO Y GALERÍA DE ARTE
48. DIRECTORES DE ESCUELA PRIMARIA Y DE EDUCACIÓN SECUNDARIA
49. DIRECTORES DE ESCUELAS DE FORMACIÓN PROFESIONAL
50. DIRECTORES DE FUNERARIA
51. DIRECTORES DE ORQUESTA
52. DIRECTORES GENERALES DE EDUCACIÓN
53. DIRECTORES GENERALES DE PRODUCCIÓN ARTÍSTICA
54. DIRECTORES GENERALES DE SERVICIOS DE AUTOTRANSPORTE
55. ELECTRICISTAS
56. ELECTRICISTAS INDUSTRIALES
57. EMPLEADOS DE RECEPCIÓN DE HOTEL
58. ENCARGADOS DE PLANTAS DE SAL
59. ENCUESTADORES Y CODIFICADORES
60. ESCRITORES
61. EXPENDEDORES DE CARNE Y SUS DERIVADOS
62. FOTÓGRAFOS
63. FUNCIONARIOS DE TRIBUNALES
64. GERENTES DE CONSTRUCCIÓN
65. GERENTES DE ESTABLECIMIENTO COMERCIAL
66. GERENTES DE SERVICIO DE DISTRIBUCIÓN DE ENERGÍA ELÉCTRICA
67. GERENTES DE SERVICIOS DE ALIMENTOS Y BEBIDAS
68. GERENTES DE SERVICIOS DE ALOJAMIENTO
69. GERENTES DE SERVICIOS DE CORREO Y/O MENSAJERÍA
70. GRABADORES AL AGUA FUERTE
71. GUÍAS DE EXCURSIONES
72. GUÍAS ECOTURÍSTICOS
73. ILUMINADORES DE CINE, TELEVISIÓN Y TEATRO
74. INSPECTORES DE CONSTRUCCIÓN
75. INSPECTORES DE CONTROL DE CALIDAD DE MUEBLES Y ACCESORIOS
76. INSPECTORES DE EDUCACIÓN PRIMARIA Y SECUNDARIA
77. INSPECTORES DE ENSAMBLES, PARTES Y COMPONENTES ELECTRÓNICOS
78. INSPECTORES DE MAQUINADO Y PREPARACIÓN DE MÁQUINAS-HERRAMIENTA
79. INSPECTORES DE MOTORES Y TRANSFORMADORES ELÉCTRICOS E INDUSTRIALES
80. INSPECTORES DE PRODUCTOS DE HULE, CAUCHO Y PLÁSTICO
81. INSPECTORES DE TRANSPORTE DE CARGA Y DE PASAJEROS
82. INSPECTORES EN LA FABRICACIÓN DE APARATOS ELÉCTRICOS
83. INSPECTORES Y CLASIFICADORES EN EL PROCESAMIENTO DE LA MADERA
84. INSPECTORES Y PROBADORES DE INSTRUMENTOS, APARATOS Y EQUIPOS ELÉCTRICOS
85. INSPECTORES Y PROBADORES DE PRODUCTOS MANUFACTURADOS A BASE DE TELA, PIEL Y CUERO
86. INSPECTORES Y PROBADORES DEL PROCESAMIENTO DE METALES
87. INSPECTORES Y PROBADORES DEL PROCESAMIENTO DE MINERALES
88. INSPECTORES, CLASIFICADORES Y PROBADORES TEXTILES

89. INSTALADORES Y REPARADORES DE LÍNEAS DE TELECOMUNICACIONES
90. INSTALADORES Y REPARADORES DE LÍNEAS ELÉCTRICAS
91. INVESTIGADORES DEL SISTEMA EDUCATIVO Y CONSULTORES DE PROGRAMA "DE EDUCACIÓN MEDIA"
92. JARDINEROS
93. JEFES DE COCINA
94. JEFES DE CUERPO DE BOMBEROS
95. JEFES DE ESTACIÓN
96. JEFES DE REPARTO EN CINE, TELEVISIÓN, RADIO Y TEATRO
97. JEFES DE RESTAURANTE Y BAR
98. JEFES DE SEGURIDAD PÚBLICA
99. JEFES DE UNIDAD TÉCNICA "STAFF" EN CINE Y TELEVISIÓN
100. LABORATORISTAS DE CERVEZA
101. LABORATORISTAS DE CONTROL DE CALIDAD DE PRODUCTOS DE ARCILLA
102. MAQUINISTAS DE PATIO Y DE CAMINO
103. MECÁNICOS DE AERONAVES
104. MECÁNICOS INSTALADORES DE MAQUINARIA INDUSTRIAL
105. MECÁNICOS NAVALES
106. MENSAJEROS
107. MESEROS
108. MINEROS EN LA PRODUCCIÓN SUBTERRÁNEA
109. MODELOS Y EDECANES
110. MOLDEADORES DE LÁMINAS Y TINACOS DE ASBESTO-CEMENTO
111. MOLDEADORES Y ACABADORES DE ARTÍCULOS DE VIDRIO DE MESA Y ORNATO
112. MÚSICOS
113. OFICIALES DE ALBAÑILERÍA
114. OFICIALES DE MÁQUINAS DE LA MARINA MERCANTE
115. OFICIALES, JUECES Y ÁRBITROS DEPORTIVOS
116. OPERADORES DE ACUEDUCTOS Y EMISORES
117. OPERADORES DE CÁMARAS DE VÍDEO Y CINE
118. OPERADORES DE CASA DE BOMBAS (PETRÓLEO)
119. OPERADORES DE CENTRALES ELÉCTRICAS
120. OPERADORES DE CONTROL AUTOMÁTICO EN LA ELABORACIÓN Y RECUBRIMIENTO DE PAPEL
121. OPERADORES DE CONTROL DEL PROCESO DEL VIDRIO
122. OPERADORES DE CONTROL EN LA ELABORACIÓN Y RECUBRIMIENTO DE PAPEL
123. OPERADORES DE EQUIPO DE BOMBEO EN SALINAS
124. OPERADORES DE EQUIPOS AUXILIARES PARA PERFORACIÓN Y SERVICIO A POZOS PETROLEROS Y DE GAS NATURAL
125. OPERADORES DE EQUIPOS DE CONTROL CENTRAL PARA EL PROCESAMIENTO DE MINERALES.
126. OPERADORES DE EQUIPOS DE RADIODIFUSIÓN, TELEVISIÓN Y TELECOMUNICACIONES
127. OPERADORES DE EQUIPOS PARA LA CAPTACIÓN, TRATAMIENTO Y DISTRIBUCIÓN DE AGUA
128. OPERADORES DE EQUIPOS REFINADORES DE SAL
129. OPERADORES DE MAQUINADO DE PRECISIÓN
130. OPERADORES DE MAQUINARIA FORESTAL
131. OPERADORES DE MÁQUINAS AUTOMÁTICAS DE MOLDEO POR INYECCIÓN
132. OPERADORES DE MÁQUINAS AUTOMÁTICAS PROCESADORAS DE HULE
133. OPERADORES DE MÁQUINAS BLANQUEADORAS, TENIDORAS Y ACABADORAS DE TEXTILES
134. OPERADORES DE MÁQUINAS CALANDRADORAS
135. OPERADORES DE MÁQUINAS DE ACABADO
136. OPERADORES DE MÁQUINAS DE ASERRADERO
137. OPERADORES DE MÁQUINAS DE COSER TELA, PIEL, CUERO Y MATERIALES SINTÉTICOS
138. OPERADORES DE MÁQUINAS DE OFICINA PARA LA REPRODUCCIÓN DE DOCUMENTOS
139. OPERADORES DE MÁQUINAS DE VAPOR
140. OPERADORES DE MÁQUINAS ELABORADORAS DE PRODUCTOS DEL TABACO
141. OPERADORES DE MÁQUINAS FORMADORAS DE VIDRIO
142. OPERADORES DE MÁQUINAS MEZCLADORAS AUTOMÁTICAS PARA FABRICAR PLÁSTICOS
143. OPERADORES DE MÁQUINAS MOLDEADORAS Y EXTRUSORAS DE PLÁSTICO
144. OPERADORES DE MÁQUINAS PARA BENEFICIAR CARBÓN MINERAL
145. OPERADORES DE MÁQUINAS PARA FABRICAR APARATOS ELÉCTRICOS
146. OPERADORES DE MÁQUINAS PARA FABRICAR CALZADO
147. OPERADORES DE MÁQUINAS PARA FABRICAR LENTES DE CONTACTO
148. OPERADORES DE MÁQUINAS PARA FABRICAR LENTES ÓPTICAS
149. OPERADORES DE MÁQUINAS PARA LABRAR Y FABRICAR PRODUCTOS DE MADERA
150. OPERADORES DE MÁQUINAS PARA SOLDAR
151. OPERADORES DE MÁQUINAS PARA TRABAJAR METALES
152. OPERADORES DE MÁQUINAS PERFORADORAS DE CANTERAS, MINAS Y CONSTRUCCIÓN
153. OPERADORES DE MÁQUINAS PROCESADORAS DE MADERA
154. OPERADORES DE MÁQUINAS PROCESADORAS DE PRODUCTOS PESQUEROS
155. OPERADORES DE MÁQUINAS PROCESADORAS DE PULPA
156. OPERADORES DE MÁQUINAS Y EQUIPOS EN LA REFINACIÓN DE MINERALES
157. OPERADORES DE MÁQUINAS Y EQUIPOS PARA LA PREPARACIÓN DE PASTA PARA PAPEL
158. OPERADORES DE MÁQUINAS Y EQUIPOS PARA PREPARAR CARNES
159. OPERADORES DE MÁQUINAS Y EQUIPOS PROCESADORES DE PAPEL
160. OPERADORES DE MÁQUINAS Y/O EQUIPOS DE EXTRACCIÓN MINERA
161. OPERADORES DE MÁQUINAS-HERRAMIENTAS
162. OPERADORES DE PLANTAS DE TRATAMIENTO DE PETRÓLEO Y GAS NATURAL
163. OPERADORES DE PLANTAS DE TRATAMIENTO Y/O POTABILIZACIÓN
164. OPERADORES DE PROCESADORAS DE REVELADO DE FOTOGRAFÍAS Y PELÍCULAS CINEMATOGRAFICAS
165. OPERADORES DE REGISTRO DE DATOS
166. OPERADORES DE SISTEMAS DE ENERGÍA ELÉCTRICA
167. OPERADORES DE TELARES Y TEJEDORAS DE PRODUCTOS TEXTILES
168. OPERADORES DE TELÉFONO
169. OPERARIOS DE SERVICIOS Y APOYO A LA MINERÍA SUBTERRÁNEA
170. OPERARIOS EN LA ELABORACIÓN DE PRODUCTOS QUÍMICOS
171. OPERARIOS EN LA ELABORACIÓN MANUAL DE PUROS
172. PAGADORES Y COBRADORES
173. PATRONES DE BARCO PESQUERO
174. PEGADORES DE MINAS Y CANTERAS
175. PERFORADORES DE POZOS DE PETRÓLEO Y GAS NATURAL
176. PESCADORES DE EMBARCACIÓN
177. PINTORES Y RECUBRIDORES EN PROCESOS DE MANUFACTURA
178. PLOMEROS E INSTALADORES DE TUBERÍA
179. PREPARADORES DE COMIDA RÁPIDA
180. PROBADORES DE COMPONENTES ELECTRÓNICOS
181. PROFESORES DE EDUCACIÓN MEDIA SUPERIOR
182. PROFESORES DE EDUCACIÓN PREESCOLAR Y JARDÍN DE NIÑOS

183. PROFESORES DE ESCUELA SECUNDARIA
184. PROFESORES UNIVERSITARIOS
185. PROGRAMADORES DE RUTAS AÉREAS Y DE TRIPULACIÓN
186. PROGRAMADORES DE RUTAS Y TRIPULACIÓN DE TRANSPORTE TERRESTRE
187. PROPAGANDISTAS MÉDICOS
188. REALIZADORES DE DIBUJOS ANIMADOS EN CINE Y TELEVISIÓN
189. REALIZADORES DE EFECTOS ESPECIALES (IMAGEN Y AUDIO) EN CINE, TELEVISIÓN, RADIO Y TEATRO
190. RECEPCIONISTAS
191. REPARADORES DE APARATOS ELÉCTRICOS
192. REPARADORES DE ARTÍCULOS DE HULE
193. REPARADORES DE VÍAS
194. REPRESENTANTES DE VENTAS AL MAYOREO
195. SALINEROS
196. SERIGRAFISTAS
197. SOBRECARGOS
198. SONOGRAFISTAS MÉDICOS
199. SUPERVISORES DE ALBAÑILERÍA
200. SUPERVISORES DE CAMPO DE REDES PÚBLICAS DE TELECOMUNICACIONES Y SISTEMA DE TELEVISIÓN POR CABLE
201. SUPERVISORES DE CARPINTERÍA
202. SUPERVISORES DE HERREROS DE CONSTRUCCIÓN
203. SUPERVISORES DE IMPRESORES Y OCUPACIONES RELACIONADAS
204. SUPERVISORES DE INSTALADORES DE TUBERÍA
205. SUPERVISORES DE LA FABRICACION DE ELECTRÓNICOS
206. SUPERVISORES DE LA PERFORACIÓN Y SERVICIO A POZOS DE PETRÓLEO Y GAS NATURAL
207. SUPERVISORES DE MAQUINADO DE METALES
208. SUPERVISORES DE MINERÍA Y DE EXPLOTACIÓN DE CANTERAS
209. SUPERVISORES DE MOLDEADO, LAMINADO Y MONTAJE DE PIEZAS METÁLICAS
210. SUPERVISORES DE OPERACIONES DEL TRANSPORTE FERROVIARIO
211. SUPERVISORES DE SERVICIOS DE TRANSPORTE AL USUARIO
212. SUPERVISORES DE SILVICULTURA Y EXPLOTACIÓN FORESTAL
213. SUPERVISORES DEL PROCESAMIENTO DE ALIMENTOS, BEBIDAS Y TABACO
214. SUPERVISORES DEL PROCESAMIENTO DE METALES
215. SUPERVISORES DEL PROCESAMIENTO DE MINERALES
216. SUPERVISORES DEL PROCESAMIENTO DE MINERALES NO METÁLICOS
217. SUPERVISORES DEL PROCESAMIENTO TEXTIL
218. SUPERVISORES EN EL PROCESAMIENTO DE PRODUCTOS FORESTALES
219. SUPERVISORES EN LA CONFECCIÓN DE PRODUCTOS A BASE DE TELA, PIEL Y CUERO
220. SUPERVISORES EN LA FABRICACIÓN DE MUEBLES Y ACCESORIOS
221. SUPERVISORES EN LA FABRICACIÓN DE PRODUCTOS DE HULE O PLÁSTICO
222. SUPERVISORES EN LA FABRICACION DE PRODUCTOS ELÉCTRICOS
223. SUPERVISORES EN LA FABRICACIÓN Y ENSAMBLE DE PRODUCTOS METÁLICOS Y MECÁNICOS
224. SUPERVISORES EN TALLERES DE LENTES ÓPTICAS
225. TAPICEROS
226. TAQUILLEROS
227. TÉCNICOS CONSTRUCTORES DE REDES PÚBLICAS DE TELECOMUNICACIONES Y SISTEMA DE TELEVISIÓN POR CABLE
228. TÉCNICOS DE CENTRO DE RECEPCIÓN Y CONTROL DE REDES PÚBLICAS DE TELECOMUNICACIONES Y SISTEMA DE TELEVISIÓN POR CABLE
229. TÉCNICOS DE LABORATORIO MÉDICO
230. TÉCNICOS DIETISTAS
231. TÉCNICOS EN CARDIOLOGÍA
232. TÉCNICOS EN ELECTROENCEFALOGRAMAS
233. TÉCNICOS EN ELECTROMIOGRAFÍA
234. TÉCNICOS EN INGENIERÍA ELÉCTRICA
235. TÉCNICOS EN MANTENIMIENTO DE REDES PÚBLICAS DE TELECOMUNICACIONES Y SISTEMA DE TELEVISIÓN POR CABLE
236. TÉCNICOS EN MEDICINAS ALTERNAS
237. TÉCNICOS EN OPTOMETRÍA
238. TÉCNICOS EN PROGRAMAS DE SALUD
239. TÉCNICOS EN PRÓTESIS Y APARATOS ORTOPÉDICOS
240. TÉCNICOS EN RADIACIÓN MEDICINAL
241. TÉCNICOS EN TERAPIA Y EVALUACIÓN
242. TÉCNICOS EN TOPOGRAFÍA
243. TÉCNICOS FORESTALES Y SILVÍCOLAS
244. TÉCNICOS INSTALADORES Y CANCELADORES DE REDES PÚBLICAS DE TELECOMUNICACIONES Y SISTEMA DE TELEVISIÓN POR CABLE
245. TÉCNICOS ORTOPEDISTAS
246. TÉCNICOS PROTESISTAS DENTALES
247. TÉCNICOS PROTESISTAS OCULARES
248. TRABAJADORES DE PATIO EN FERROCARRILES
249. TRABAJADORES DE VIVEROS E INVERNADEROS
250. TRABAJADORES EN EL PROCESAMIENTO DEL PESCADO
251. TRABAJADORES EN LA CRÍA Y CULTIVO DE ESPECIES MARINAS
252. TRABAJADORES EN LA ELABORACIÓN DE PRODUCTOS IMPRESOS
253. VALUADORES
254. VIDRIEROS
255. YESEROS Y ENLUCIDORES

Fuente: <http://www.observatoriolaboral.gob.mx>

2. Las Ocupaciones que crecen más Rápido

Estas son las ocupaciones que han tenido un crecimiento por arriba o en promedio al de todos los ocupados, de acuerdo con la ENE/ENOE y se presentan en orden alfabético.

1. Ayudantes, peones y similares en la construcción
2. Ayudantes, peones y similares en la fabricación de productos de madera y papel y trabajos de impresión
3. Directores, productores, locutores y conductores de espectáculos y programas artísticos, culturales y deportivos
4. Jefes de departamento, coordinadores y supervisores en comunicaciones y transportes
5. Jefes de departamento, coordinadores y supervisores en servicios culturales y de esparcimiento
6. Jefes, supervisores, contratistas y similares en la construcción
7. Operadores de máquinas y equipos en la fabricación de químicos, tratamiento de agua, petroquímica, hule y plástico
8. Operadores de máquinas y equipos en la fabricación de textiles y productos de cuero, piel y similares
9. Operadores de máquinas y equipos en la fabricación metalúrgica, fabricación de maquinaria, productos metálicos e industria automotriz
10. Pintores, escultores, dibujantes, diseñadores, coreógrafos y similares
11. Profesores de preparatorias y equivalentes
12. Profesores universitarios y de otros establecimientos de enseñanza superior
13. Recepcionistas, trabajadores de agencias de viajes, encuestadores y similares
14. Trabajadores de apoyo para la realización de espectáculos, turismo, deportes y en cuidados personales
15. Trabajadores en la elaboración de alimentos, bebidas y productos de tabaco

Fuente: <http://www.observatoriolaboral.gob.mx>

3. Relación de Ocupados con Respecto al Crecimiento de Empleo

La Proporción de Ocupados que crece igual que el Promedio de la Población con Trabajo

1. Agentes y representantes de ventas, corredores de valores, seguros, bienes raíces, subastadores y rematadores
2. Cajeros, cobradores, taquilleros y similares
3. Despachadores, checadores y similares en la operación del transporte
4. Empleados de comercio en establecimientos
5. Jefes de departamento, coordinadores y supervisores en servicios de restaurante, hospedaje y comercio
6. Jefes de departamento, coordinadores y supervisores en servicios de salud, asistencia social, educación y justicia
7. Jefes de departamento, coordinadores y supervisores en servicios estadísticos, informáticos, de ingeniería, investigaciones sociales, publicidad y otros servicios especializados
8. Jefes, supervisores y similares en la fabricación de alimentos, bebidas y productos de tabaco
9. Jefes, supervisores y similares en la fabricación de químicos, petroquímica, hule, caucho y plástico
10. Operadores de máquinas y equipos en la fabricación de alimentos, bebidas y productos de tabaco
11. Operadores de máquinas y equipos para la extracción en minas, canteras y pozos
12. Profesores de enseñanza secundaria
13. Técnicos laboratoristas químicos, biólogos, farmacéuticos y ecólogos
14. Trabajadores en la instalación y reparación de equipos eléctricos, electrónicos y de telecomunicaciones
15. Trabajadores en servicios de protección y vigilancia

Fuente: <http://www.observatoriolaboral.gob.mx>

4. Las Ocupaciones con Mayor Salario

Ingreso Promedio

1. Presidentes, directores y gerentes generales en instituciones y empresas públicas y privadas..	\$19,609
2. Jefes, supervisores y similares en la extracción en minas, canteras y pozos	\$12,480
3. Jefes de departamento, coordinadores y supervisores en servicios estadísticos, informáticos, de ingeniería, investigaciones sociales, publicidad y otros servicios especializados.....	\$10,759
4. Jefes de departamento, coordinadores y supervisores en servicios de salud, asistencia social, educación y justicia.....	\$9,691
5. Jefes de departamento, coordinadores y supervisores en comunicaciones y transportes.....	\$8,815
6. Jefes, supervisores, contratistas y similares en la construcción.....	\$8,560
7. Jefes, supervisores y similares en la generación de energía, la instalación, reparación y mantenimiento de equipo eléctrico y de telecomunicaciones	\$7,992
8. Agrónomos, veterinarios y profesionistas en forestación y pesca.....	\$7,795
9. Directores, productores, locutores y conductores de espectáculos y programas artísticos, culturales y deportivos.....	\$7,749
10. Escritores, críticos, periodistas y redactores.....	\$7,434
11. Jefes de departamento, coordinadores y supervisores en servicios culturales y de esparcimiento.....	\$7,161
12. Pintores, escultores, dibujantes, diseñadores, coreógrafos y similares.....	\$6,827
13. Profesores de preparatorias y equivalentes.....	\$6,704
14. Jefes de departamento, coordinadores y supervisores en servicios de restaurante, hospedaje y comercio.....	\$6,649
15. Jefes, supervisores y similares en la fabricación metalúrgica y en la fabricación de productos eléctricos y electrónicos, la reparación y mantenimiento de máquinas y productos metálicos y de precisión.....	\$6,620

Fuente: <http://www.observatoriolaboral.gob.mx>

5. Áreas de Conocimiento y Ocupación

Las Diez áreas de Conocimiento de la Relación entre Ocupación y Estudios Realizados

Arquitectura, Urbanismo y Diseño	Arquitectura y Urbanismo, Diseño industrial y de interiores, Diseño gráfico, Geografía	Ciencias Sociales	Derecho, Ciencias Políticas y Administración Pública, Ciencias de la Comunicación, sociología, Trabajo Social y afines e, Historia	Ciencias Físico-Matemáticas	Física y astronomía, Matemáticas, Estadística y Actuaría
Humanidades	Filosofía, Psicología, Teología y Religión, Antropología y Arqueología	Económico/Administrativa	Archivonomía y Biblioteconomía, Mercadotecnia, Economía, Contaduría y afines, Administración y Turismo		
Artes	Letras literatura e Idiomas, Artes Plásticas, Música y Danza, Teatro y Cinematografía	Educación	Pedagogía y Ciencias de la Educación, Formación, Docente en Educación Básica, Formación Docente en Educación Media y Normal, Formación Docente en Educación Especial, Educación Musical, Danza y Canto, Educación Física y Deportes		
Ciencias de la Salud	Biomédicas, Enfermería, Medicina General y afines, Nutrición, Odontología y especialidades dentales		Ciencias Biológicas	Biología, Botánica y Zoología, Ciencias del Mar, Ecología y Ciencias Atmosféricas, Veterinaria y Zootecnia, Agronomía, Forestales, Química Farmacéutica, Biológica, Bioquímica	
Ingenierías	Pesquera, Civil y de la Construcción, Extractiva, Metalúrgica y Energética, en Computación e Informática, Eléctrica y Electrónica, Mecánica e Industrial, del Transporte, Aeronáutica, Naval y Pilotos Aviadores, Topográfica, Hidráulica, Geológica y Geodesta, Química, Ingeniería Química y Química Industrial				

Fuente: <http://www.observatoriolaboral.gob.mx>

6. Las Ocupaciones Decrecientes

Estas son las ocupaciones que han tenido un decrecimiento por arriba o en promedio al de todos los ocupados, de acuerdo con la ENE/ENOE y se presentan en orden alfabético.

1. Jefes, supervisores y similares en la extracción en minas, canteras y pozos
2. Jefes, supervisores y similares en la fabricación de productos de madera y papel, y en trabajos de impresión
3. Jefes, supervisores y similares en la generación de energía, la instalación, reparación y mantenimiento de equipo eléctrico y de telecomunicaciones
4. Secretarías, taquígrafos, capturistas y similares
5. Telefonistas y telegrafistas
6. Trabajadores en actividades silvícolas y forestales
7. Trabajadores en minas y canteras
8. Trabajadores en servicios de correos y mensajería en general

Fuente: <http://www.observatoriolaboral.gob.mx>