



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL
ESTADO DE MORELOS

FESC | Facultad de
UAEM | Estudios
Superiores de
Cautla

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MORELOS
FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES DE CUAUTLA

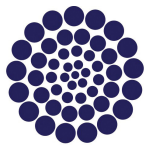
“Las percepciones que tienen los obreros
del Parque Industrial Cautla sobre sus condiciones
de trabajo y su calidad de vida”

TESIS PARA OBTENER EL GRADO DE
MAESTRA EN CIENCIAS SOCIALES

PRESENTA
LIC. NANCY GILES SERRANO

DIRECTOR
DR. JORGE ARIEL RAMÍREZ PÉREZ

COMITÉ TUTORIAL
Dra. Luz María González Robledo
Dra. Dubravka Mindek Jagic
Dr. Sergio Vargas Velázquez
Dr. Ricardo Magos Núñez



CONACYT

Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología

Cautla, Morelos, México, junio de 2019.

AGRADECIMIENTOS

Agradezco al Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología por haberme otorgado la beca para la realización de la maestría. A mi director dr. Ariel Ramírez por su invaluable dirección en la presente investigación. A mis lectores y lectoras dra. Luz María González Robledo, dra. Dubravka Mindek Jagic, dr. Sergio Vargas Velázquez y dr. Ricardo Magos Núñez por sus tan prudentes observaciones.

A mi familia a la cual amo, valoro y aprecio, pues son quienes me han acompañado a lo largo de este proceso y me han inspirado a mirar hacia adelante. Especialmente a mi esposo, Rafael Gómez, y a mis dos pequeños hijos, quienes iluminan mis días y mis noches.

A mis padres y hermanos, a quienes amo y me han enseñado a no rendirme.

Al personal administrativo del posgrado Ciencias Sociales por siempre estar pendiente de las cuestiones académicas.

Finalmente, a mis informantes, por su invaluable colaboración para la realización de esta investigación.

ÍNDICE

Introducción. La investigación sobre los nuevos estudios laborales en México	5
Problematización.....	14
Pregunta central.....	17
Preguntas de trabajo.....	17
Hipótesis.....	17
Objetivos	18
Metodología.....	18
Capítulo I. Sociología del trabajo y calidad de vida	23
Teoría sociológica del mercado de trabajo	23
Nuevos enfoques.....	25
Definición de percepción social	28
Definición de calidad de vida	33
Condiciones laborales de los trabajadores en el contexto de la globalización.....	39
En síntesis.....	41
Capítulo II. Caracterización socioeconómica de la región oriente y del Parque Industrial Cuautla.....	43
Desarrollo industrial en la región oriente de Morelos.....	52
Productos y clientes	62
Síntesis	64
Capítulo III. Trabajo y calidad de vida de los trabajadores y su familia.....	65
Percepciones de calidad de vida en el trabajo y la familia: la perspectiva de la encuesta.....	65
Percepciones de calidad de vida en el trabajo y la familia: la perspectiva cualitativa	71
Datos generales.....	71
Puesto en la empresa	74
Percepción de las condiciones laborales.....	79
Percepción sobre el ingreso	85
Relación estudios-ingresos.....	86
Percepción de la movilidad laboral	91
Vínculo familia trabajo	92
Calidad de vida: tiempo de traslado al trabajo	94
Conclusiones	97
Bibliografía.....	100
Anexos	107
Anexo 1. Guía de entrevista	107
Anexo 2. Encuesta	109

ÍNDICE DE GRÁFICAS

Gráfica 1. Composición del PIB Morelos, 2011 (%).....	53
Gráfica 2. Bienes que cuentan en el hogar obreros y obreras (%).....	66
Gráfica 3. Niveles de satisfacción de obreras y obreros (%).....	67
Gráfica 4. Disponibilidad de tiempo para: (%).....	68
Gráfica 5. Satisfacción con aspectos laborales y su vinculación con la familia (%).....	70

ÍNDICE DE MAPAS

Mapa 1. Parque Industrial Cuautla y actividades económicas.....	44
Mapa 2. Desarrollo Industrial en los municipios del estado de Morelos.....	54
Mapa 3. Localización geográfica del Parque Industrial Cuautla.....	56
Mapa 4. Localización del Parque Industrial Cuautla.....	57
Mapa 5. Población total de obreros, Morelos, 2010.....	58

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Población de los municipios que rodean al PIC.....	45
Tabla 2. Estimadores de la población ocupada y su distribución porcentual según sector de actividad económica por municipio y sexo.....	46
Tabla 3. Estimadores de la población ocupada y su distribución porcentual según posición en el trabajo por municipio y sexo.....	47
Tabla 4. Estimadores de la población ocupada y su distribución porcentual según división ocupacional por municipio.....	48
Tabla 5. Estimadores de la población ocupada y su distribución porcentual según ingreso por trabajo por municipio.....	49
Tabla 6. Estimadores de la población total y su distribución porcentual según condición de uso de servicios de salud e institución por municipio.....	50
Tabla 7. Estimadores de la población de 15 años y más y su distribución porcentual según nivel de escolaridad, educación básica, secundaria incompleta y completa y promedio de escolaridad por municipio.....	51
Tabla 8. Estimadores de la población de 12 años y más y su distribución porcentual según situación conyugal por municipio.....	52

INTRODUCCIÓN.

LA INVESTIGACIÓN SOBRE LOS NUEVOS ESTUDIOS LABORALES EN MÉXICO

Antes de hacer una problematización del tema que nos ocupa es necesario revisar la literatura existente al respecto. Por ello, en este primer momento, haremos un balance de los estudios laborales en México a partir de 1993, año en que se fundó la Asociación Latinoamericana de Estudios del Trabajo. Por estudios laborales se entiende (De la Garza, 2016) tanto los relacionados con el *Work* (el trabajo en los procesos de producción o de circulación, los mercados de trabajo), así como el *Labor* (los trabajadores organizados, sus conflictos y las relaciones laborales, negociaciones, el movimiento obrero con sus triunfos y derrotas).

En México, los ensayos acerca del *labor* se remontan a inicios del siglo XX y fueron dominantes hasta la década de los ochenta de dicho siglo (De la Garza *et al.*, 1986); se les llamó estudios de Historia Obrera o del Movimiento Obrero. En cambio los de *mercado de trabajo* son más recientes, posiblemente de los años sesenta del mismo siglo, y los de procesos de trabajo aparecieron en la década de los setenta del siglo XX (De la Garza, 1993a).

Los estudios de movimientos obreros, sean históricos o del presente, fueron los más abundantes y de impacto sociopolítico hasta la década del setenta del siglo XX. En esta década se multiplicaron por el surgimiento de la llamada “Insurgencia Sindical”, que durante unos diez años cuestionó el control corporativo del Estado sobre los sindicatos, especialmente en las grandes empresas, en un nivel que fue inédito en la historia de México hasta el presente (Bizberg, 1991).

Esta perspectiva prácticamente desapareció a inicios de los noventa con la consolidación de lo que se ha dado en llamar los “Nuevos estudios laborales”. Estos fueron impulsados por el inicio de las reestructuraciones productivas en grandes empresas en México, que cuestionaban supuestos de la teoría de la dependencia, como el de que la incorporación de tecnología en nuestros países tendría que estar rezagada con relación a la de los países desarrollados, debido a la

abundancia de mano de obra barata y poco calificada. Por otra parte, el avance científico en este campo, implicó abordajes multidisciplinarios desde la sociología del trabajo, relaciones laborales, teorías de organizaciones, economía, ciencia política, por decir, los más relevantes.

En sus orígenes los nuevos estudios laborales se centraron en los procesos de trabajo, aunque con el tiempo la unidad de análisis fue la empresa o la red de empresas. Al principio con influencias obreristas —la formación de sujetos obreros nace del proceso de trabajo y sus reestructuraciones—. El concepto central fue el de reestructuración productiva, que consideraba la tercera revolución tecnológica, el toyotismo, la flexibilidad en las relaciones laborales, la recalificación de la mano de obra, la nueva cultura laboral y la nueva clase obrera con respecto de la del modelo de sustitución de importaciones. Los nuevos estudios laborales miraban hacia la táctica y estrategia del movimiento obrero, pero ahora frente a la reestructuración productiva.

Por otra parte, las investigaciones desde la sociodemografía pasaron de los análisis de la marginalidad a la informalidad. Esta perspectiva se interesó en los determinantes de la oferta de trabajo, sin detenerse en el lado de la demanda por parte de las empresas. Así, se centró, primero en la familia; luego, en la unidad doméstica. Así, empleó, primero, el concepto de estrategia de supervivencia, que luego reemplazó por el de estrategia de vida; y, finalmente, arribó al de proyecto de vida.

Los estudios de mercado de trabajo sociodemográficos se enriquecieron con los análisis que del lado de la demanda de trabajadores operaba en las empresas, derivada de tecnologías, organización, relaciones laborales, cultura gerenciales y del trabajo. El problema de fondo fue el no reconocimiento de que, además de los enfoques estructurales de explicación del mercado de trabajo a partir de variables como género, edad escolaridad, composición de la familia, también son válidos otros factores como el económico que da mucha importancia a las variables de producción y el sociológico clásico del proceso de trabajo visto como actividad.

Hablar de actividad o acción es reconocer estructuras como las de ocupaciones pero, a la vez, que los que las ocupan poseen capacidad de agencia —dan signifi-

cados, evalúan y deciden presionados pero no determinados por estructuras— de tal manera que los resultados del proceso productivo no son deterministas a partir de las estructuras sean del proceso o del mercado de trabajo, sino que son el resultado complejo de dichas estructuras que presionan los significados que acuñan los sujetos y las interacciones.

La visión de la agencia también podría llevarse al estudio del mercado de trabajo, a partir del concepto de construcción social de dicho mercado. En virtud de la cual las presiones estructurales —por ejemplo, necesidades de las familias o bien oferta de trabajadores— estarían mediadas por redes sociales, y la construcción de significados acerca del trabajo, del control empresarial, de los sindicatos. Es decir, un sujeto laboral del mercado de trabajo activo y no resultado solo de variables estructurales. Pero la construcción social de la ocupación no puede ignorar el lado de la demanda de trabajadores por parte de la empresa. Es decir, el proceso de emplear nunca es totalmente racional ni mucho menos está dado solo en función de variables estructurales; para entender la dinámica del mercado de trabajo hay que poner en conjunción —que es diferente a suponer equilibrio— la oferta con sus determinantes que efectivamente vienen desde las familias, con la demanda que proviene de la empresa con todas sus ambigüedades y contradicciones (De la Garza, 2010a, 2016).

Los nuevos estudios laborales adoptaron el enfoque del trabajo como actividad, es decir, no reducida a variables estructurales; sino que además, se concentra en los actores en el trabajo, y observa sus interacciones, y su subjetividad, en donde las estructuras presionan pero no determinan.

En los inicios de los nuevos estudios laborales había quienes no creían que en el modelo neoliberal las transformaciones industriales se fueran a traducir en una mejoría de los niveles de vida de la población. En esta medida apareció a fines de esta década el concepto y discusión acerca de los tipos y límites de la reestructuración productiva emprendida en México, límites para el incremento de la productividad de las empresas, que tenía detrás cifras muy contundentes de escaso crecimiento económico, también de la productividad y de debacle salarial. No obstante, los estudios de reestructuración productiva se enriquecieron con la introducción

del concepto de clúster, y su investigación empírica (Carrillo, 2000), que a los optimistas les hacía pensar en un encadenamiento modernizador y de calificaciones y salarios por esta vía. En estos años se hicieron diagnósticos muy completos con encuestas nacionales con trabajo de campo y con el uso de la Encuesta Nacional de Empleo, Salarios y Productividad (levantada por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía a partir de una muestra representativa de establecimientos manufactureros) acerca de los cambios productivos (De la Garza, 2016).

En los noventa hubo grandes avances en la caracterización de los cambios en las relaciones laborales:

- se mostraron las tendencias hacia la flexibilidad en la gran empresa con descentralización de la contratación colectiva, presencia de la subcontratación y el empleo de trabajadores eventuales, polivalencia y movilidad interna, la extensión por decisión estatal de los bonos por productividad (De la Garza y Bouzas, 1998).
- En pensiones y jubilaciones, además del paso a cuentas individuales en las pensiones del Instituto Mexicano del Seguro Social, se observaron aumentos en la edad de la jubilación y el tiempo de trabajo.
- Se pasó de estudios de la cultura obrera al de cultura laboral en el proceso de trabajo (Guadarrama, 2000)
- Al problema de si las nuevas formas de organización del trabajo inducían la identidad con la empresa.
- La fugacidad de los empleos y las trayectorias laborales, lo que se tradujo en identidades fragmentadas.

Desde ésta óptica, se llegó a la idea de la fragmentación de las identidades y la imposibilidad de pensar en sujetos transformadores que provinieran de los trabajadores, a pesar de que otros sujetos impulsaban la transformación neoliberal, pero no era la clase obrera sino las grandes corporaciones, los organismos internacionales y los gobiernos de los países más poderosos.

Por otra parte, hacia finales de los años noventa del Siglo XX, se incorporan nuevas variables a los estudios laborales:

- En género y trabajo se insistía en la doble jornada, la discriminación y la segregación, la dualidad y la ambivalencia, el empoderamiento, con énfasis en los estudios de familia.
- A los estudios de mercados de trabajo, se sumaba un concepto que hoy podría pensarse cercano al de modelo de producción: los informales no contratan básicamente mano de obra, no maximizan utilidades, la tecnología y el capital son escasos, hay poca división del trabajo, no hay límites claros con la familia, la producción es en pequeña escala, se califica a la mano de obra en la práctica, los mercados de trabajo no son regulados.
- Nuevos conceptos alternativos como los de sector no estructurado, exclusión vulnerabilidad, riesgo, trabajo atípico, no decente y precariedad. Camino por el cual han transitado los estudios sociodemográficos y económicos (Cortés, 2000; Pries, 2000; Villavicencio, 2000).

El siglo XXI ha significado en los estudios laborales continuidades y fracturas con respecto de las dos décadas últimas del siglo XX. El siglo se inició con estudios muy amplios que usaron el concepto de modelo de producción, transformado hacia configuración productiva. Así, en la investigación “Modelos de producción en la maquila de exportación” (De la Garza, 2010b) se trataron de rebatir las tesis de las tres o cuatro generaciones. Es decir, no se sostenía la tesis del *upgrading* empíricamente y no solo por argumentos empíricos, sino que las empresas multinacionales son las que deciden en la maquila la ubicación de los eslabones de la cadena de valor y habían decidido establecer en México los intensivos en mano de obra, incentivados por la mano de obra barata, los sindicatos patronales y las políticas protectoras del gobierno, empezando por las exenciones fiscales que representa el régimen de maquila que empuja a importar insumos sin impuesto y a exportar productos terminados.

Por otro lado, este siglo ha traído novedades en los estudios del trabajo, se han sofisticado los estudios sobre subjetividad e identidad (Veloz, 2010). Recibió el estímulo de la polémica con Bauman, pero tuvo que pasar por una recapitulación acerca del estado de la *teoría social hoy* (Giddens *et al.*, 1990); es decir, la disminución de la influencia de los estructuralismos, el advenimiento de la nueva her-

menéutica, las polémicas en torno del actor racional. Se retomó la concepción de la agencia como relación entre estructuras, subjetividades y acciones, con la inspiración de E.P. Thompson (1970) y su concepto de presiones y no determinaciones de las estructuras, sumado al concepto de subjetividad como proceso por el cual los sujetos constituyen significados para guiar la acción, diferenciado del de cultura como una estructura y los problemas de las relaciones entre estos tres conceptos, estructuras, subjetividades y acciones, para formar configuraciones y no sistemas (De la Garza, 2016). También se fortalecieron el interaccionismo simbólico y la fenomenología que descuidan el concepto de estructura o lo reducen al mundo de la vida. De tal forma que las culturas proporcionarían códigos para construir significados desde la práctica de los sujetos en interacción. La construcción de significados implicaría que las configuraciones subjetivas se rutinicen para la situación concreta, bajo presiones estructurales y sujetos a su confirmación en la práctica. El proceso de identificación no depende solo de la subjetividad, sino también de las presiones estructurales y las interacciones. Esta perspectiva teórico-metodológica ha pretendido avanzar en la intención de dar agencia a los sujetos. Esta perspectiva se expresó tanto en el concepto de trabajo no clásico como en el de estrategias empresariales (Hernández, 2006a y 2006b).

Los primeros estudios de identidad y trabajo se realizaron en la década de los ochenta cuando se esperaba que las reestructuraciones constituyeran una nueva clase obrera más autónoma. En los noventa se difundieron las tesis de Bauman (1999) y de Sennet (2007) acerca de la fragmentación de las identidades, supuestamente por la fluidez de las ocupaciones que a lo largo de la trayectoria laboral impediría identificaciones sólidas, por lo tanto, llevaría a la imposibilidad de grandes sujetos y proyectos.

Con la investigación sobre trabajo no clásico (De la Garza, 2011) y sus procesos de identificación se trató de rebatir a Bauman en dos sentidos, primero en que ya no serían posibles las identificaciones colectivas frente a las trayectorias laborales igualmente fragmentarias. Para esto se escogieron ocupaciones volátiles o fugaces, como muchas de las informales y también formales precarias. Al mismo tiempo sirvió para teorizar acerca de aquellos trabajos en los que el producto se

ubica en la subjetividad del consumidor (producción propiamente inmaterial), o bien requiere del trabajo del cliente, en los que se producen meramente interacciones o en los que solo se generan símbolos (software, espectáculos). Este enfoque adoptó el concepto clásico de control pero ampliado hacia las circunstancias del trabajo no industrial o de la agricultura que en estos trabajos se producen mercancías, que hay una lucha por el control, que en esta lucha puede intervenir un tercero o más actores que puede ser el cliente, el ciudadano, los agentes del orden público, los automovilistas, dependiendo del tipo de ocupación; lo que lleva a ampliar el concepto de relación laboral —relación social en la producción del servicio, aunque uno o más de los agentes no sean patrón ni asalariado— y desembocar en el concepto de construcción social de la ocupación para poder incorporar a ocupaciones de no asalariados.

El otro desarrollo importante que ha llevado a la comunicación con las teorías sociales y a plantear el problema de alternativas metodológicas fue el de incluir a los empresarios y gerentes dentro de los estudios laborales (Hernández, 2010; Basabe y Hernández, 2006), primero porque son actores fundamentales en la definición de las ocupaciones, pero también bajo un concepto de trabajo ampliado que los incluye, así como a todo tipo de informales (venta callejera, trabajo sexual, mendicidad, *table dance*, etcétera). En esta medida, se discute si deben ser vistos como actores racionales, como lo hace la economía más convencional, o si las estructuras los determinan. Se retomaron las críticas al concepto de actor racional y las teorías actuales acerca del *management*. Se concluyó que los *mánager* o empresarios directivos de empresa son actores socioeconómicos, en esta medida sujetos a presiones estructurales —mercado, ganancia, etcétera— pero que asimismo construyen decisiones que incorporan ciencia pero también cultura, es decir un proceso de construcción de subjetividades, entendidas no como lo opuesto a la objetividad, sino simplemente la generación de significados para llegar a las decisiones en las empresas (De la Garza, 2016).

Las investigaciones nuevas de empresarios como sujetos socioeconómicos han abierto todo un campo no explorado en México frente a las antiguas historias de familias de empresarios, a los estudios económicos de empresas o bien a los em-

presarios como actores políticos frente al Estado. Es decir, en estas dos líneas teóricamente, pero también con investigaciones concretas, se entró de lleno en el diálogo abierto entre teorías sociales y estudios laborales (Hernández, 2003).

En lo que va del siglo XXI ha habido mayor énfasis en el estudio de las trayectorias laborales, e intentos por incluir a la cultura a través del trabajo de campo. En esta perspectiva se han discutido, con miras a su cuantificación, los conceptos de vulnerabilidad, riesgo, trabajo no estructurado, atípico, decente. De los más recientes sería el tema de la precariedad, y la discusión de cuáles indicadores incluir para saber si ésta ha aumentado o no.

En cuanto a los estudios sobre trabajo con perspectiva de género lograron “naturalizar” los conceptos de discriminación, segregación, patriarcalismo o doble jornada; pero de manera mayoritaria se han dedicado a reconfirmar la existencia de estos lastres que juegan en contra de las mujeres, en un contexto viejo de incorporación de la mujer a las actividades productivas (Escamilla, 2001; Kalinsky, 2006; Gutiérrez y Lamas, 2008).

En la temática de condiciones de trabajo se adopta el concepto de la OIT de trabajo decente, se aborda el *bulling* y el *moving*, la satisfacción en el trabajo con presencia de la psicología del trabajo que opera con cuestionarios estandarizados y análisis estadístico de pequeñas muestras (Aldrete, 2006; García, 2014).

El tema de trabajo no clásico se ha extendido a aspectos parciales: innovación tecnológica, cambio organizacional, flexibilización de relaciones laborales, cultura laboral (Bocanegra y Vázquez, 2010; Arellano, 2010).

La inclusión del aprendizaje tácito en el trabajo no sustituye sino que podría completar al concepto de reestructuración productiva que es más amplio. En todo caso el aprendizaje en la práctica no es sino una parte del trabajo realizado por los empleados que se puede volver sobre la eficiencia productiva. Pero el trabajo es mucho más que lo cognitivo. Desde el punto de vista cognitivo, el trabajo pueden ser tareas físicas o simbólicas que impliquen conocimientos y su incremento en la práctica, pero también emociones, sentidos morales y estéticos, y qué decir de las formas de razonamiento cotidianas como la analogía o la metáfora. Pero el trabajo si bien supone significados es sobre todo relación práctica con medios de produc-

ción y con otros trabajadores y jefes. Además, el trabajo implica al concepto de control, que remite al del poder dentro del proceso de trabajo y su relación con la estructura organizacional, tecnológica, de mando, en una negociación o resistencia cotidiana que implica al orden de la producción (De la Garza, 2006).

El conocimiento puede formar parte del valor de una mercancía objetivado en medios de producción o subjetivado en la conciencia del trabajador, pero finalmente el valor del producto debe incluir al capital constante que no es solo conocimiento y las variables que tampoco lo son (De la Garza, 2006).

Los estudios laborales se reconstituyen en grandes polémicas, como las de reestructuración productiva, modelo de producción, estrategias empresariales, identidad, subjetividad, trabajo no clásico, informalidad, innovación, postcorporativismo, precarización, segregación, discriminación.

Mucho se ha avanzado en este debate, las investigaciones empíricas han mejorado en rigor, sobre todo las cuantitativas. Las cualitativas se han desplegado en formas diversas que han traído nuevas técnicas. El esperado encuentro con la teoría social y sus preocupaciones actuales finalmente se ha producido y se inicia la discusión metodológica más profunda.

Desde el punto de vista de De la Garza (2016), el escurridizo campo de la subjetividad ha sido afrontado cada vez con mayor rigor y sofisticación. La popularidad del interaccionismo simbólico que ha incorporado el concepto de interacción embebida de significados en la práctica, muestra también sus limitaciones al ignorar estructuras materiales, trasindividuales, a veces ignoradas por los sujetos, que los presionan. Todavía habría que hacer un esfuerzo de diálogo entre la economía del trabajo, la sociodemografía, la sociología, las teorías de organizaciones, la psicología del trabajo. Esta actividad requiere de conceptos que no se podrán encontrar en las encuestas del Inegi como cultura, subjetividad, interacción, poder, dominación, control consenso, negociación, relación laboral. Esto porque el sujeto con agencia ya hizo irrupción y no será fácil desterrarlo como no científico.

Problematización

La presente investigación tiene como objetivo analizar la percepción que tienen los obreros sobre su calidad de vida y condiciones de trabajo en dos empresas transnacionales del Parque Industrial Cuautla: Saint Gobain-Sekurit y Continental-Temic.

El estado Morelos ha transitado de una población ocupada en el sector primario hacia una población ocupada principalmente en el sector terciario. Ávila (2001) divide en tres fases o periodos este proceso: la primera fase comprende el último tercio del siglo XIX y principios del siglo XX, cuando surgió la industria azucarera y la producción de alcohol; en el segundo periodo de industrialización surgieron talleres artesanales; productos de alfarería y loza vidriada. Al mismo tiempo la fabricación de zapatos, sombreros, utensilios de fibras, costales y reatas, mezcal y licores de distintas frutas, y la tercera etapa del desarrollo industrial comprende los primeros inicios de la década de los setenta y hasta la actualidad. Durante este periodo se instalaron empresas en ramos como la química, la químico-farmacéutica y la automotriz.

Los municipios que circundan al Parque Industrial Cuautla se caracterizan porque su población se distribuye en diferentes sectores de actividad; es decir, no hay una predominancia de un sector de actividad que absorba a la población ocupada. De alguna manera, este contexto laboral hace relevante que se indague en las percepciones laborales de los trabajadores del sector secundario, pues permite entender las pautas de interacción en los espacios laborales en este sector y sus percepciones de la calidad de vida que les proporciona su actividad laboral.

Para De la Garza (1999: 45) un parque industrial debe reunir al menos tres características importantes: "I) su objetivo básico es de constituirse como un espacio para el establecimiento de empresas industriales, construidos con anticipación a su venta; II) su aspecto físico arquitectónico (superficie de tierra, edificios de administración, bancos, correos, escuelas de capacitación, transporte público, servicio médico, etc.); III) su administración interna permanente.

En síntesis se puede definir al parque industrial como: un área planeada para promover el establecimiento de empresas industriales mediante la dotación anti-

pada de infraestructura, naves y servicios comunales, que opera bajo una administración permanente” (De la Garza, 1999: 47). Estas observaciones se relacionan también con lo que comenta Aguilar (1993: 45) quien señala que los parques industriales “son obras de infraestructura física que ofrecen espacio urbanizado para uso industrial y que se establecen anticipadamente a la demanda por iniciativa pública o privada, con áreas verdes y algunos servicios comunales”.

En este orden de ideas García (2011) analiza el proceso de constitución del Parque Industrial Cuautla (PIC), y explica que en éste predomina una combinación entre fordismo-taylorismo (sobre todo una mayor supervisión directa de los mandos medios sobre los operarios) con algunas características de tipo flexible (mejora continua, control de tiempo y control estadístico del proceso).

De acuerdo con datos del Inegi (2010) el Parque Industrial Ayala-Cuautla representa actualmente, a través de la producción de sus empresas instaladas, la generación del 12 por ciento del producto interno bruto (PIB) del sector manufacturero en Morelos, generando hasta la fecha más de 6 mil empleos, afianzando a este sitio como un importante polo de desarrollo en el estado. Así mismo el sector de actividad que más aporta al PIB estatal son las industrias manufactureras —destaca la producción de los derivados del petróleo y del carbón, industrias química y del plástico y del hule—.

El Parque Industrial Cuautla (PIC) se encuentra ubicado en Xalostoc, el municipio de Ayala, en la región oriente de Morelos; localidad que se caracteriza por ser de vocación agropecuaria.

Ahora bien, en este complejo industrial se encuentran asentadas varias empresas, entre las que resaltan Saint-Gobain (dedicada a la elaboración de vidrio), Sekurit (parabrisas y vidrios automotrices), Continental-Temic (elaboración de piezas industriales), entre otras de diversos ramos.

Desde una óptica de la subjetividad de los trabajadores nos interesa indagar qué percepción tienen los obreros de sus condiciones de trabajo y de su calidad de vida, que éste les permite. El abordaje de sus percepciones incluye comprender cómo conciben su bienestar tanto material como de satisfacción personal. El ángulo teórico-metodológico para acceder a las percepciones es el interaccionis-

mo simbólico. En este orden de ideas, De la Garza (2006) menciona que la interacción simbólica es la base de la estructura social e implica intercambios de símbolos y negociaciones o imposición de significados para que haya una comprensión de lo real.

En este tenor, en esta investigación nos interesa, por un lado, comprender, desde las pautas de interacción en el espacio laboral, la forma en la que el cumplimiento o no de las reglas de conducta establecidas en el interior de la fábrica condicionan la permanencia laboral. Y cómo este cumplimiento normativo condiciona sus percepciones de sus condiciones laborales.

Por otro lado, nos interesa entender los vínculos que hay entre la percepción que tienen de sus condiciones laborales, vistas desde el ángulo del cumplimiento o no de las normas de conducta laboral, con las percepciones que tienen de su calidad de vida en el interior de sus hogares. Los estudios previos no han abundado sobre esta relación. En esta investigación se busca generar una aproximación para entender ese vínculo.

El pertenecer a una organización fabril implica ajustarse a toda una serie de cambios establecidos por las empresas en la cuales se labora. Entre los más observables que pueden tener son la flexibilidad laboral, la cual se ha traducido en las “nuevas formas de contratación de la fuerza de trabajo con menores prestaciones para los trabajadores, rebajas salariales, la pérdida de derechos, la imposición de políticas de competitividad” (De la Garza, 2000).

A partir de las anteriores consideraciones, resulta útil indagar a estos obreros de reciente incorporación, formados en un ambiente de bajo desarrollo industrial y fuerte vínculo con un mundo agrario o con las actividades terciarias informales. ¿Es percibido por ellos el trabajo obrero como una alternativa de vida?, ¿cómo es valorado el trabajo en la fábrica en términos de estabilidad, regularidad del pago, intensidad del trabajo, en relación con su calidad de vida, tomando en cuenta su origen social? ¿Los obreros perciben sus condiciones de vida y cómo éstas los llevan a la satisfacción con la vida?

Cabe señalar que el trabajo, como actividad humana fundamentalmente, expresa el estrecho vínculo entre las condiciones estructurales del entorno y la expe-

riencia subjetiva de las personas (Soto, Espinoza y Gómez, 2008: 325), ahora bien se tendría que señalar que al pasar de las décadas, las formas de organización de la producción han evolucionado a partir de las nuevas tecnologías y los sistemas caracterizados por la automatización, el trabajo en red y la integración de funciones. Y cómo estas nuevas formas de automatización repercuten en la percepción de los obreros en lo que respecta a sus condiciones de trabajo.

Pregunta central

¿Qué relación existe entre las percepciones que tienen los obreros del Parque Industrial Cuautla de sus condiciones de trabajo con respecto a su calidad de vida?

Preguntas de trabajo

- ¿Qué percepciones tienen los obreros del Parque Industrial Cuautla respecto a sus condiciones laborales?
- ¿Qué percepciones tienen los obreros del Parque Industrial Cuautla respecto a su calidad de vida?
- ¿De qué manera se relacionan las percepciones de sus condiciones laborales con su calidad de vida?

Hipótesis

Existen diferencias significativas en las percepciones que tienen los obreros de sus condiciones de trabajo respecto de su calidad de vida, en tanto su autopercepción está relacionada con su trayectoria laboral, expectativas personales y en su vida familiar.

Objetivos

- Analizar las percepciones laborales que tienen los obreros de las empresas Saint Gobain y Continental-Temic del PIC.
- Analizar las percepciones sobre su calidad de vida que tienen los obreros de las empresas Saint Gobain y Continental-Temic del PIC.
- Identificar los vínculos entre las percepciones laborales y la calidad de vida de los obreros de las empresas Saint Gobain y Continental-Temic del PIC.

Metodología

La metodología para el desarrollo del presente trabajo consiste en un enfoque del método mixto, que de acuerdo a Hernández (2010) su función es una alternativa para indagar científicamente cualquier problema de investigación. Es decir, para el presente trabajo se tiene como finalidad coordinar información cuantitativa y cualitativa para que se convierta en conocimiento sustantivo y profundo. Cabe mencionar que por este motivo se seleccionó este método mixto de investigación, debido a que la presente investigación buscaba recolectar y ordenar datos. Los instrumentos de recolección fueron cuestionarios y entrevistas con la finalidad de recabar y ampliar la diversidad y riqueza interpretativa de las percepciones que tienen los obreros de su calidad de vida y condiciones de trabajo en dos fábricas del Parque Industrial Cuautla.

Del mismo modo la estrategia de investigación se basó en un estudio mixto en paralelo con dos muestras.

Estudio cuantitativo	Estudio cualitativo
La finalidad de la encuesta analítica es usar preguntas cerradas, la cual se aplicó a trabajadores de dos empresas del Parque Industrial Cuautla	Entrevistas semiestructuradas a 4 trabajadores(as) de ambas empresas objeto de estudio.

Fuente: Elaboración propia.

Ahora bien, el propósito de esta estrategia sobre la percepción se basa en un diseño de investigación cuyo propósito es responder las preguntas de investigación planteadas, cumplir con los objetivos y someter a prueba la hipótesis. Este diseño corresponde al tipo no experimental, el cual consiste en observar el fenómeno en su contexto natural para después analizarlos. En resumen, en este estudio no experimental los individuos ya pertenecían a un grupo o nivel determinado de la variable independiente por autoselección. Ahora bien, los diseños no experimentales se pueden clasificar en transaccional en el cual se operacionalizan las dimensiones del concepto de calidad de vida de nuestro interés hacia dos aspectos, el de los hogares de los trabajadores y su condición laboral ante las empresas seleccionadas.

Necesidades según categorías axiológicas		Necesidades según categorías existenciales		
	Ser	Tener	Hacer	Estar
Bienestar	Adaptabilidad, estabilidad económica	Alimentación, trabajo	Descansar	Entorno vital, entorno social
Condiciones laborales	Cuidado, autonomía, equilibrio	Ahorro, seguridad social, sistemas de salud, familias.	Cooperar, prevenir, cuidar	Satisfacción con turnos en el trabajo
Afecto	Autoestima, solidaridad, respeto	Amistades, parejas	Expresar emociones, cuidar	Privacidad, hogar
Ocio	Curiosidad, imaginación, humor.	Juegos, espectáculos, fiestas	Relajarse, divertirse.	Tiempo libre, ambientes
Identidad	Pertinencia, coherencia, diferenciación, autoestima	Símbolos, lenguajes, hábitos, costumbre, valores	Integrarse, conocerse, actualizarse, crecer	Entornos de la cotidianidad, ámbito de pertenecía

Fuente: Elaboración propia a partir de Max Neef *et al.*, Desarrollo a escala humana.

Este esquema sirvió como referente para la elaboración de categorías que se desarrollaron en la entrevista semiestructurada, que se aplicó a los trabajadores del PIC.

Con la entrevista se indagaron características sociodemográficas del hogar, relaciones de convivencia con la familia y percepciones laborales. En cuanto al orden de la entrevista primero se conversó en torno a las características sociodemográficas de la familia. Enseguida se indagó en torno a las relaciones que mantienen los obreros con los integrantes del hogar. Posteriormente se les preguntó sobre las condiciones y satisfacciones que tienen en su lugar de trabajo y dentro del núcleo familiar.

La muestra se obtuvo por medio de la técnica de bola de nieve, estableciendo como primer contacto a un trabajador de alguna de las fábricas anteriormente mencionadas debido a que no se tuvo acceso a la fábrica.

Cabe señalar que este método se seleccionó ya que se ajusta para recuperar y analizar las vivencias, satisfacciones y condiciones de vida y trabajo que tienen a través de las prácticas y las relaciones cotidianas en las que se manifiestan los obreros dentro y fuera de sus contextos específicos y su ambiente usual. Todo esto desde la subjetividad de los sujetos involucrados, dando la posibilidad de conocer sus percepciones y apreciaciones en torno a los tópicos y variables relevantes para la correcta argumentación de esta investigación.

Ahora bien, en este apartado expongo el enfoque metodológico de esta investigación; así como perspectivas epistemológicas, técnicas y herramientas que permiten tanto la recolección como procesamiento y análisis de los datos obtenidos durante y en el trabajo de campo.

En este mismo orden de ideas, retomo la definición de Beller (2012) de sujeto: “sin sujeto no hay conocimiento, y no hay objeto sin sujeto que lo determine como objeto”. Hay que mencionar, además que el método cualitativo da lugar a que los sujetos transmitan de viva voz su experiencia.

Conviene subrayar que lo cualitativo no se contrapone a lo cuantitativo. Es por esto que al mismo tiempo se aplicó una encuesta a los obreros de dos fábricas del PIC. Este cuestionario consistió en preguntas cerradas, principalmente en escala nominal y ordinal, a partir de las cuales se recuperó la percepción de los trabajadores sobre sus condiciones de vida y laborales, así como también las caracterís-

ticas sociodemográficas de los sujetos, en las cuales se evaluara su ingreso mensual, bienes materiales y satisfacción con las condiciones de su trabajo.

Asimismo se puede identificar de entrada a obreros que trabajan en tal o cual fábrica o empresa, siempre y cuando exista una apreciación del tipo de empresa en términos de transformación de sus procesos productivos.

Lo dicho hasta aquí supone que las percepciones que tienen los obreros sobre sus condiciones laborales y de su calidad de vida del Parque Industrial Cuautla servirá para analizar el mundo laboral (objetivo), en el sentido de pertenencia a la empresa en la cual se desempeñan como obreros y mientras para la percepción que tienen de la realidad que viven cuando están fuera de sus actividades laborales, es decir, nos servirá de base de acuerdo a las categorías anteriormente descritas para analizar el nivel (subjetivo).

Ahora puedo decir que, de acuerdo con Espinoza y Soto (2008), el acercamiento cualitativo busca comprender el tipo de vínculo que establecen los trabajadores (obrerros) desde el carácter de trabajadores directamente contratados por la empresa. Retomo pues tres conceptos fundamentales para comprender el vínculo desarrollado por parte de los trabajadores con su empresa:

- El fenómeno de ruptura del contrato psicológico tiene que ver con la insatisfacción laboral, baja en el rendimiento y aumento en la rotación. Es decir, hay una diferencia entre lo prometido y lo recibido. La intención de retomar este concepto es principalmente para adentrarnos en la percepción que tienen los obreros sobre la empresa en la que laboran y de esta manera hacer una interpretación del compromiso que asumen tanto los trabajadores como la empresa. Asimismo sirve para observar las condiciones de trabajo en el interior de la empresa en la cual laboran. Por otro lado, servirá como tópico para la guía de entrevista que se les realizara a los obreros.
- La implicación organizacional o implicación en el trabajo tiene que ver con la relación que establece el trabajador frente a la organización (empresa). Es decir, es la identificación que se proyecta e identifica con ella.

- La identidad profesional: que tiene que ver con los procesos de construcción identitarias y son biográficos como relacionales. Es decir, configuraciones de categorizaciones socialmente pertinentes y subjetivamente significativas.

Para estudiar el campo de las percepciones de la calidad de vida y condiciones de trabajo es importante considerar dos niveles de análisis: el estructural-institucional y el individual. El nivel institucional se compone de las siguientes dimensiones: Nombre de la empresa en la que laboran, trayectoria laboral, condiciones contractuales e identificación con las actividades realizadas y con los compañeros. En el nivel individual: ámbito familiar, el lugar de origen, bienes materiales, aportación de ingreso en el hogar, esparcimiento y satisfacción personal.

El presente trabajo está compuesto por esta introducción y tres capítulos. El primer capítulo analiza lo que entendemos por percepción, calidad de vida y condiciones de trabajo; allí desarrollamos los elementos conceptuales centrales de las percepciones que tienen los obreros sobre su calidad de vida y condiciones laborales; el objetivo de esta primera parte es sentar las bases teóricas que permitan comprender en qué consisten las condiciones objetivas y subjetivas que fundamentan las percepciones de los obreros.

En el segundo capítulo se contextualiza el PIC y se caracteriza el proceso de industrialización de Morelos y de la región oriente, señalando la problemática que provocó este desarrollo. Además, muestra cómo impactó tanto en las actividades primarias como en las secundarias. Cabe señalar que la región oriente de Morelos era en su totalidad un sector primario, pero debido a las nuevas políticas de desarrollo industrial se logró la instalación del PIC. Otro punto interesante en rescatar es que a pesar de este desarrollo industrial las actividades terciarias —como son el comercio informal— tienen mayor realce en el municipio y alrededores.

En el tercer capítulo se muestran los hallazgos encontrados en el proceso de investigación. Estos resultados permiten esclarecer el panorama al que se enfrentan los obreros del estado de Morelos. Finalmente, se exponen las conclusiones a las que se llegó en el transcurso de esta investigación. Esperamos que esta investigación permita abrir nuevos caminos a la discusión y análisis sobre la relación existente entre el trabajo formal y las implicaciones en la calidad de vida de los obreros.

CAPÍTULO I.

SOCIOLOGÍA DEL TRABAJO Y CALIDAD DE VIDA

Teoría sociológica del mercado de trabajo

A finales del siglo XX en todas las sociedades del mundo la forma predominante para obtener los recursos y los medios para la reproducción material de los seres humanos es el trabajo asalariado.

La teoría sociológica del mercado de trabajo (TSMT) analiza y busca entender y explicar los mecanismos, las normas y prácticas sociales de la formación y capacitación; del acceso y reclutamiento de personas para actividades productivas; de la ubicación y asignación de puestos/actividades productivas y personas y de la movilidad horizontal correspondiente, y de la remuneración, los ascensos y la movilidad vertical correspondientes. Existen diferentes perspectivas teóricas que abordan el estudio de los mercados de trabajo:

La visión economicista neoclásica supone la existencia de un mercado ideal, donde existe información completa tanto para los que buscan trabajadores como para los que buscan empleo; se llenan las vacantes y se obtienen puestos mediante los mecanismos de mercado; la “mercancía” de la mano de obra es estandarizada al grado de ser sustituible rápida y fácilmente; en principio existe la posibilidad de un equilibrio entre oferta y demanda de puestos y empleos. Según el enfoque neoclásico no es adecuado culpar a la lógica de mercado por la miseria del desempleo y de otras fricciones, donde justamente la “limitación artificial” del principio de oferta/demanda es la responsable de los desequilibrios.

El enfoque institucionalista, plantea que las formas y normas de capacitación, de reclutamiento, de asignación y de remuneración no se rigen por la simple lógica de competencia y de mercado. Más bien hay grupos de trabajadores que compiten entre ellos, pero no todos compiten por los mismos puestos. Definen sus propias reglas y prácticas de cómo preparar a los trabajadores para los puestos, cómo

pagarles, cómo asignarles puestos y cómo ascenderlos dentro de las empresas (Kerr, 1954).

A las organizaciones productivas grandes frecuentemente les conviene capacitar a los trabajadores dentro de la empresa para las actividades y requerimientos específicos, y dar prioridad para cubrir vacantes a la mano de obra “interna”, puesto que ésta ya está familiarizada con muchos aspectos del proceso productivo, con prácticas sociales, con la “cultura de la empresa”, con las normas implícitas, etcétera.

Mientras que autores como Clark Kerr basaron su modelo dual de los mercados de trabajo en la distinción entre “mercados internos” y “mercados externos” de trabajo (Osterman, 1988); otros partidarios del enfoque institucional-dualista en una perspectiva macroeconómica distinguieron entre un sector primario y un sector secundario del mercado de trabajo.

Como argumentan Doeringer y Piore (1971), las empresas grandes y estables del sector primario pueden ofrecer condiciones de trabajo y empleo favorables, pagar salarios relativamente altos y abrir carreras laborales atractivas. Mientras que Burkart Lutz y Werner Sengenberger, recuperan la importancia específica de los oficios y las profesiones para la estructuración de las condiciones de trabajo y empleo, criticaron los modelos duales de los mercados de trabajo y propusieron el modelo de una segmentación triple de los mercados de trabajo: un segmento organizacional o de empresa, un segmento profesional o de oficio y un segmento de cualquier persona.

El enfoque de segmentación hace énfasis en las normas e instituciones sociales que rigen y estructuran territorios diferentes dentro del conjunto del total de interrelaciones entre puestos y trabajadores:

La mano de obra, o los puestos de trabajo, o ambos, no deben considerarse como cantidades homogéneas que puedan ser sustituidas unas por otras en mutua competencia, sino como cantidades parciales diferenciables con arreglo a determinadas características y no intercambiables entre sí, o intercambiables sólo en un grado limitado. Esta restricción de la intercambiabilidad puede deberse, por una parte, a que las magnitudes parciales de los puestos de trabajo tienen contenidos diferentes (por ejemplo, estable-

cen diferentes requisitos de cualificación), lo cual da lugar a una determinada normativa de asignación, es decir, a la provisión exclusiva o preferente de estos puestos de trabajo con determinada mano de obra. Por lo general la segmentación se basa en ambos factores, es decir, en la heterogeneidad de las magnitudes parciales de puestos de trabajo o de mano de obra, y en la restricción de la intercambiabilidad, puesto que las dos se refuerzan mutuamente (Sengenberger, 1988b: 347).

Esta cita revela un argumento sociológico fundamental con respecto a la teoría del mercado de trabajo: tanto la estructura de los puestos de trabajo como la de la mano de obra no consisten en elementos unitarios y homogéneos sino en “conglomerados” segmentados unos de otros. Aun personas con las mismas características en algunos aspectos, como por ejemplo su grado de formación y estudios, su edad, su experiencia laboral, no tienen la misma oportunidad de cubrir una vacante por no tener la misma información y poder que la empresa que a su vez define normas específicas, como por ejemplo el tiempo de pertenencia a la misma, para el reclutamiento, la movilidad horizontal y vertical y la remuneración de sus trabajadores.

Con respecto a las barreras de entrada a ciertos puestos de empleo se pueden distinguir al menos tres tipos diferentes: criterios personales “adscriptivos”, como la edad, el género o la etnia; características personales “adquiridas”, como el nivel de estudios o la experiencia laboral; y para el acceso de mano de obra a puestos, las normas establecidas implícita o explícitamente, sea por imposiciones unilaterales o por negociaciones contractuales. Las formas y normas de la convivencia social y de la reproducción material y social de los seres humanos dentro de estas sociedades van mucho más allá de la institución social del mercado.

Nuevos enfoques

Así como la teoría de la segmentación del mercado de trabajo representa un paso importante en la “sociologización” de este campo de investigación social, a partir de los años ochenta se abren nuevas líneas de investigación empírica y teórica que refuerzan esta tendencia. Un primer campo es la investigación sobre la segre-

gación por género del mercado de trabajo. Parte de preguntas muy sencillas: ¿por qué las mujeres, en el mismo trabajo y con la misma calificación, ganan en promedio menos que los hombres?, ¿por qué tienen más problemas para entrar a ciertas posiciones ocupacionales y de jerarquía?

Mientras tanto, ha quedado claro que una perspectiva orientada exclusivamente al funcionamiento de las estructuras del mercado de trabajo deja sin considerar elementos importantes para explicar la discriminación de las mujeres. En la búsqueda de una explicación se tiene que tomar en cuenta la estructuración por género de la sociedad como tal (Pfau-Effinger, 1990: 4).

Durante mucho tiempo se había argumentado que las mujeres quedan relegadas sobre todo al mercado secundario, precario, de trabajo, por los criterios discriminatorios de acceso a los mercados primarios o internos y por la falta de calificaciones ocupacionales específicas.

Las sociedades patriarcales se caracterizan por una asimetría de poder muy acentuada entre hombres y mujeres. Las normas y prácticas de adquirir las competencias laborales, de tener acceso a un puesto de trabajo, de obtener cierta posición ocupacional y un nivel determinado de remuneración, tienen una fuerte estructuración por género que, a su vez, está articulada con la división social y de trabajo entre hombres y mujeres en el nivel más general de las sociedades (Rodgers y Rodgers, 1989).

Una segunda línea de ampliación de las investigaciones sobre el mercado de trabajo es la del análisis de los mercados de trabajo locales. Plantea que la gran mayoría de los oferentes de mano de obra tienen limitaciones de movilidad regional muy claras, que tienen que ver con la vida social y familiar de las personas.

Una tercera línea de investigaciones sobre el mercado de trabajo parte de la aplicación del enfoque de redes sociales al tema. El modelo economicista neoclásico parte del supuesto de la información completa de todos los actores sobre las condiciones de mercado y de la lógica de acción económica racional de todos los oferentes y demandantes de fuerza de trabajo. Reclutar a personas que tienen lazos de confianza y de lealtad con gente que ya está trabajando en una organización tiene muchas ventajas para el empleador. La fuerza de trabajo se distingue

de otras mercancías precisamente por el hecho de que no se la puede separar de su “portador” (un individuo, un sujeto, un actor). Muchos estudios revelan el peso de las redes sociales en los mecanismos de reclutamiento, asignación y remuneración de los trabajadores (Requena, 1990, 1991).

Hay una cuarta línea nueva de investigaciones sociológicas sobre mercado de trabajo que se puede llamar la perspectiva de las instituciones estructurantes de la dinámica del empleo. Por la teoría de segmentación arriba mencionada sabemos que lo más importante en el análisis del mercado de trabajo desde una perspectiva sociológica son los conjuntos y arreglos de normas, mecanismos y prácticas de la regulación social de la capacitación, del reclutamiento, de la asignación, de los ascensos y de la remuneración en el trabajo.

Si en el centro de la teoría sociológica de mercado de trabajo está el intento de explicar y entender los mecanismos, normas y prácticas de calificación, reclutamiento, movilidad horizontal y vertical y remuneración de la mano de obra, entonces el objeto núcleo de estudio son procesos, y son sobre todo movimientos de personas por posiciones.

A partir de los años ochenta, en países como Alemania, Estados Unidos y Francia, se desarrolló una línea de investigación de trayectorias de vida y de trabajo que, de cierta forma, redefinen el campo de la teoría sociológica del mercado de trabajo (Sorensen, 1983; Mayer y Carroll, 1987; Blossfeld y Mayer, 1988; Mayer y Turna, 1990). En esta línea hay estudios recientes que buscan identificar y analizar las instituciones sociales que estructuran la dinámica del empleo y, en concreto, las trayectorias laborales. En estas investigaciones no se toman como unidades de análisis ni las organizaciones o agregados económicos (por ejemplo, las empresas) ni los individuos como tales, sino los cursos de vida y de trabajo de las personas como secuencias de posiciones ocupacionales-laborales en el tiempo.

El curso de vida laboral de una persona que perteneció durante casi todo el lapso de sus actividades productivas a una empresa grande, donde entró en una posición subalterna, digamos de barrendero, donde se capacitó en el trabajo mismo y según las reglas establecidas en la empresa, ascendió en términos de categorías salariales según la normatividad del contrato colectivo de esta empresa, así

pues esta trayectoria laboral sin lugar a dudas está estructurada por la institución social de la empresa. Una trayectoria laboral, por ejemplo, que está compuesta por una gran cantidad de empleos y relaciones contractuales diferentes en el transcurso de la historia laboral, pero que muestra una alta estabilidad y constancia en la ocupación (por ejemplo, de hojalatero o de ebanista o de médico), se puede caracterizar como una trayectoria estructurada por la institución social de la profesión.

La institución social del mercado se caracteriza por la lógica de acción de buscar la maximización de bienes individuales, transferibles y cuantificables mediante el intercambio inmediato, sin que se desarrollen relaciones sociales de compromiso entre los actores involucrados a mediano o largo plazo. Las investigaciones teóricas y empíricas ya no son tanto estudios de “mercado de trabajo” como de la dinámica social del trabajo y el empleo. Con estos cambios y ampliaciones, la teoría sociológica del mercado de trabajo se está acercando más a líneas de investigación trazadas en América Latina.

Definición de percepción social

Para adentrarnos en la subjetividad del trabajador se precisan de perspectivas teóricas y metodológicas adecuadas. La fenomenología en este sentido es la más pertinente, pues nos permite ver el mundo social del individuo: cómo lo percibe y actúa en él. Desde este ángulo, podemos decir que el trabajador experimenta la percepción de su realidad como un proceso de organización e interpretación de estímulos. En otras palabras, es la forma en cómo los trabajadores perciben el mundo y actúan en él. En algunas ocasiones se cuenta simplemente con una interpretación previa, definida a partir de la cultura y por el proceso de socialización en el que se encuentra o desarrolla el sujeto, la cual puede aplicar a la “realidad”, es decir, su vida cotidiana y su contexto laboral.

Desde la fenomenología, la realidad se establece como consecuencia de un proceso complejo entre relaciones sociales, hábitos tipificados y estructuras sociales, por un lado; e interpretaciones simbólicas, internalización de roles y formación

de identidades individuales, por otro (Berger y Luckman, 2001). El sentido y carácter de esta realidad es comprendido y explicado por medio del conocimiento, que es lo que expresa o manifiestan los sujetos.

Desde el constructivismo se concibe el conocimiento como el resultado de un observador al operar sobre sus observaciones, constituidas autoreferencialmente. Este observador es una parte del sistema capaz de observarse a sí mismo y de autoorganizar su observación de forma consistente con su estructura y con el medio en que subsiste. El proceso de conocimiento resultante es inherente a la vida, como plantean Maturana y Varela (1984), "vivir es conocer". De esta forma, procesos tácitos como la emoción o los reflejos son otras tantas formas de construcción del significado.

Cabe mencionar que ciertos estímulos desarrollados en los obreros se encuentran dentro de su realidad, es decir a partir de conocimientos adquiridos y transmitidos a lo largo de su vida. Ahora bien, la relación que se puede tejer entre realidad y conocimiento en la fase de la vida laboral de los sujetos, es parte del proceso de socialización secundaria. Es en el espacio laboral donde aprenden los individuos a interiorizar y conducirse de acuerdo con las normas del espacio laboral. La interiorización de las normas se da a partir de la exposición a diferentes actividades dentro del espacio laboral, tales como en el tipo de jornada laboral, prestaciones (acceso a la salud, a la alimentación...), salario, condiciones de trabajo, accesibilidad al centro de trabajo, deporte y recreación, calidad de las instalaciones, seguridad.

Ahora bien, ¿qué parte de la realidad es percibida en los obreros y permitirá identificar su calidad de vida y condiciones de trabajo? Se analizan los conceptos de percepción y realidad social de Berger y Luckmann debido a la estrecha relación que tienen con la subjetividad del trabajador. Ambos conceptos serán de interés desde el punto de vista de la perspectiva teórica de la construcción social. Para fines de esta investigación, las vivencias en el trabajo se considerarán parte de la vida cotidiana del obrero, así como también el trato directo que tienen con los trabajadores (obreros) de la institución fabril. De esta forma es como ambos conceptos permitirán adentrarnos en su realidad (vida cotidiana, tanto en el hogar como en el espacio laboral) y en el conocimiento que adquieren debido a las relacio-

nes sociales en las que se encuentran inmersos. Al respecto, siguiendo la formulación de Berger (2001) se puede afirmar que es un mundo intersubjetivo en el que los trabajadores mantienen contacto directo con otros trabajadores compartiendo experiencia y conocimientos en la fábrica, por un lado; y en el hogar y su contexto de vida, por el otro.

Para los obreros la realidad de la vida cotidiana es algo que se comparte con otros. Dicen Berger y Luckmann (2001: 176) que la experiencia más importante que tengo de los otros se produce en la situación “cara a cara”, que es el prototipo de la interacción social y del que se derivan todos los demás casos. Es verdad que el otro puede ser real para mí sin que lo haya encontrado “cara a cara”, por conocerlo de nombre. No obstante, se vuelve real para mí en todo el sentido de la palabra solamente cuando lo veo “cara a cara”. La realidad de los obreros del Parque Industrial Cuautla está determinada entonces más por las interacciones personales entre ellos y con los otros, como son los supervisores, los ejecutivos de las empresas con quienes lleguen a interactuar. Y desde luego que parte de su realidad son las interacciones que establece en su hogar y su entorno.

En este tenor se puede explicar que la estructura social en la que se encuentran los trabajadores es la suma total de las tipificaciones y de las pautas recurrentes de interacción establecidas por intermedio de ellas. Es decir, en las vivencias cotidianas, producto de las interacciones en la vida cotidiana, tanto en el trabajo como en el hogar, el obrero tipifica las pautas de interacción, y de esta manera le otorga un sentido a la realidad social, que es el modo en que significa la estructura social.

La estructura social es un elemento esencial de la realidad de la vida cotidiana. Ahora bien para que se logre la identificación del obrero con su estructura, ella debe ser efectuada en circunstancias de enorme carga emocional. Existen ciertamente buenos motivos para creer que sin esa adhesión emocional, el proceso de aprendizaje sería difícil, debido a esto resulta pertinente mencionar que el obrero desarrolla habilidades que anteriormente fueron establecidas por su estructura social.

Por otra parte, en la socialización secundaria mencionan Berger y Luckmann (2001: 73), que el trabajador en el momento en el que identifica su objeto de traba-

jo logra un mejor desempeño en las funciones encomendadas, es decir, logrará una mejor adaptabilidad con sus compañeros de trabajo y con las actividades laborales de su institución fabril.

Siguiendo a Berger y Luckmann (2001), se podría decir que los trabajadores son los que cumplen ciertos roles que tienen cierta función dentro de su empresa. De los trabajadores depende la producción y finalización del producto.

Ahora bien, Vargas (1994) explica que la percepción depende de la ordenación, clasificación y elaboración de sistemas de categorías con lo que se comparan estímulos que el sujeto recibe. Es decir, son experiencias que se transforman en el pensamiento colectivo que tienen los obreros de la realidad a través de conocimientos aprendidos con anterioridad.

Para Berger y Luckmann (2001: 93) es conveniente distinguir dos tipos generales de mantenimiento de la realidad: el mantenimiento de rutina y el mantenimiento de crisis. El primero está destinado a mantener la realidad internalizada en la vida cotidiana, y el segundo en las situaciones de crisis. Ambos entrañan fundamentalmente los mismos procesos sociales, aunque deben anotarse algunas diferencias.

La realidad de la vida cotidiana se mantiene porque se concreta en rutinas, lo que constituye la esencia de la institucionalización. Más allá de esto, la realidad de la vida cotidiana se reafirma continuamente en la interacción del individuo con los otros. Así como la realidad se internaliza originariamente por un proceso social, así también se mantiene en la conciencia por procesos sociales.

En la socialización secundaria el presente se interpreta de modo que se halle en relación continua con el pasado (socialización primaria) con tendencia a minimizar aquellas transformaciones que se hayan efectuado realmente. Dicho de otra manera, la base de realidad para la re-socialización es el presente, en tanto que para la socialización secundaria es el pasado.

Resulta conveniente mencionar que para fines de esta investigación la socialización se entiende como el proceso en el cual los trabajadores pertenecientes a una sociedad o cultura interiorizan normas y valores de dicha sociedad. Que se pueden entender como las formas de percibir la realidad, las cuales dotan de ca-

pacidades necesarias para la interacción social. Mientras que la resocialización es la forma en la que los trabajadores ya adoptaron las formas y valores de los otros agentes con los que interactúa en la cotidianidad del entorno laboral y fuera de este. Puntualizare que dentro de una institución fabril como son las empresas en las que laboran los trabajadores objeto de nuestro estudio se observan estos dos tipos de socialización, por un lado el obrero haciendo cumplir y adaptándose a cada una de las reglas marcadas por su creencias, valores y su realidad como trabajador, como integrante de la sociedad; y, por otra parte, acatando las condiciones que marca la empresa y el proceso productivo al que pertenezcan y que de cierta manera trata de hacer cumplir este reglamento para la correcta aplicación de actividades laborales para las que fueron contratados.

Siguiendo a los autores, es el trabajador el que se construye en el interior de la institución y viceversa. Pues de esta forma ambos tienen control directo sobre los trabajadores y también sobre los medios de producción. Con la afirmación anterior se puede llegar a concluir que para que la empresa funcione tiene que existir una interacción directa entre institución (fabrica) y trabajadores, pues de ésta depende el esfuerzo y la calidad que puedan tener ante el trabajo. El desarrollo que logren los obreros en cada uno de los aspectos en la institución fabril tendrá un impacto en su calidad de vida y en sus condiciones de trabajo.

Resumiendo, la percepción social de la realidad en Berger y Luckmann y el concepto de percepción que desarrolla Luz María Vargas Melgarejo para fines de esta investigación se encuentran íntimamente ligados. Ambos conceptos dejan ver de manera específica que es necesario entender al trabajador desde su subjetividad y así como también desde la objetividad, es decir, experiencias, conocimientos, sensaciones que conforman su realidad, ambos aspectos se manifiestan en un ir venir. ¿Qué se quiere decir con esto?, pues bien, la subjetividad se le puede estudiar a partir de las ideas, acciones y percepciones que pueda tener el trabajador. Y que esta subjetividad será de utilidad debido a la carga emocional que implica en el trabajador el reconocerse y ser reconocido, tanto social como emocionalmente. Así mismo me permitirá observar la forma en la que se desarrollan tanto en su actividad laboral y en su vida cotidiana de forma objetiva.

Hemos desarrollado en general el concepto de percepción social, desde un ángulo fenomenológico, para estar en condiciones de comprender las interacciones del trabajador en su espacio laboral y en su espacio familiar, y para ver desde ahí cómo las interacciones en estructuras sociales le dan el significado y la pautas de acción en la vida cotidiana a los trabajadores; sin embargo, para poder ver cómo evalúan sus condiciones de vida, requerimos desarrollar el concepto de calidad de vida.

Definición de calidad de vida

La calidad de vida que pueden tener los agentes es primordial para la satisfacción de sus necesidades y con ello se logre de manera eficiente los procesos de interacción social dentro de la institución fabril. A continuación, se hace mención de algunas propuestas teóricas referentes a la de calidad de vida.

En primera estancia la definición que Ochoa (2011) tiene de “buena vida”, la tomaré para evaluar las condiciones materiales como primera instancia de satisfacción de necesidades básicas que tienen las personas sobre sus condiciones de vida. Que para fines de esta investigación se tomará como la parte más objetiva que pueden tener los individuos dentro de su contexto social.

Ahora bien, para este trabajo de investigación es necesario encontrar un concepto que nos aproxime al concepto de calidad de vida que perciben los trabajadores del Parque Industrial de Cuautla (PIC). Para lograr una discusión teórica se mencionarán algunos conceptos y se analizarán de acuerdo con los requerimientos de esta tesis.

Avanzado con este razonamiento comenta Carlos Eduardo Maldonado (2004) que la calidad de la vida corresponde exactamente a la evolución misma de la vida, y el carácter abierto para vivir esta vida corresponde exactamente con los niveles, estándares, contextos y posibilidades que la diferencian.

Para los fines de esta investigación, la calidad de vida como concepto se refiere al bienestar que logran los individuos desde una óptica multidimensional. Primero incluye las condiciones de vida objetivas en las que los individuos consideran co-

mo deseable y hacen referencia a contar con un empleo que satisfaga sus necesidades básicas y las de su familia y, segundo, a la valoración de sus condiciones desde la perspectiva de los propios sujetos, es decir la subjetividad que tienen de esas condiciones en las que se encuentran.

En este orden de ideas para Somarriba y Penatrapero (2009: 357) “La calidad de vida es el fruto de la compleja interacción de una serie de factores objetivos y subjetivos: los primeros hacen referencia a las condiciones externas de tipo económico, sociopolítico, cultural, ambiental [...], mientras que los factores subjetivos aluden a la percepción del individuo”, sobre su propia vida y a la satisfacción que alcanza en los distintos ámbitos de la misma. Desde este ángulo, me referiré a las condiciones objetivas que tienen los trabajadores como el cubrir sus necesidades básicas, llámese alimentación, vivienda, ingresos económicos y condiciones laborales. Mientras que para las condiciones subjetivas tomaré el concepto de calidad de vida que expone Maldonado (2014) en el que se refiere a cómo los individuos quieren vivir los aspectos de su vida; es decir, la forma en la que ellos logran su felicidad. El modelo conceptual de calidad de vida que proponemos posee dos componentes diferenciados que en cierta manera posibilitan un análisis a dos niveles: el objetivo y el subjetivo (Somarriba y Penatrapero, 2009: 379-380).

La definición que proponemos y que parece que integra todos los aspectos relevantes, es la siguiente:

Calidad de vida es un estado de satisfacción general, derivado de la realización de las potencialidades de la persona. Es una sensación subjetiva de bienestar físico, psicológico y social. Incluye como aspectos subjetivos la intimidad, la expresión emocional, la seguridad percibida, la productividad personal y la salud objetiva. Como aspectos objetivos incluye el bienestar material, las relaciones armónicas con el ambiente físico y social y con la comunidad, y la salud objetivamente percibida (Somarriba y Penatrapero, 2009: 389).

La definición anterior conecta con un enfoque relativamente nuevo y novedoso orientado a determinar el concepto de calidad de vida que ha sido desarrollado justamente por Amartya Sen, Premio Nobel en Economía 1998, quien básicamente plantea la idea de calidad de vida desde el punto de vista de las capacidades de

las personas para realizar actos o alcanzar actos valiosos. Esta capacidad depende de distintos factores que incluyen las características personales y los arreglos sociales, lo que permite comprender en forma más global el fenómeno (Amatya Sen, citada en Nussbaum y Sen, 1998: 15-16).

Para Nussbaum y Sen la calidad de vida consiste en la estabilidad tanto social como emocional del sujeto y de acuerdo a los autores consiste en conocer acerca de las condiciones de vida, así como también de las condiciones del trabajo si es esté satisfactorio o tediosamente monótono, si los trabajadores disfrutan de alguna medida de dignidad y control y si las relaciones entre sus jefes, supervisores y compañeros de trabajo es de trato justo y equitativo, si se encuentran satisfechos con sus actividades o también si ellos consideran que su trabajo es respetable o denigrante.

Es posible considerar la vida que lleva una persona como una combinación de varios quehaceres y seres, a los que genéricamente se les puede llamar funcionamientos. Éstos varían desde aspectos tan fundamentales como el estar bien nutrido y libre de enfermedades, hasta quehaceres y seres más complejos, como el respeto propio, la preservación de la dignidad humana, tomar parte en la vida de la comunidad y otros.

Por otra parte, Nussbaum y Sen mencionan que la capacidad de una persona se refiere a las combinaciones alternativas de funcionamientos, entre cada uno de las cuales (esto es, de combinaciones) una persona puede elegir la que tendrá. Es decir la capacidad de una persona refiere a la libertad que tienen para llevar una determinada clase de vida. Así mismo la capacidad de una persona depende de varios factores que incluyen las características personales y arreglos sociales.

Calidad de vida, según Sen y Nausbaum (1996), consiste en conocer acerca del trabajo si es satisfactorio o tediosamente monótono, si disfrutan de dignidad y control y si las relaciones entre los patrones y la mano de obra es humana o denigrante. Es posible considerar la vida de una persona como una combinación de varios quehaceres y seres a los que genéricamente se les puede llamar funcionamientos. Estos varían desde aspectos tan fundamentales como el estar bien nutrido y libre de enfermedades, hasta quehaceres y actividades más complejas como

el respeto propio, la preservación de la dignidad humana, tomar parte en la vida de la comunidad y otros.

De acuerdo a los autores, la calidad de vida de una persona se refiere a las combinaciones alternativas de funcionamientos; es decir, es su libertad para llevar una determinada clase de vida, en la cual los trabajadores logren plena realización como obreros, padres e hijos.

De acuerdo con Cohen (1996) se entiende por bienestar como un disfrute o, más ampliamente, como un estado deseable o agradable de conciencia, al que llama bienestar hedonista; y el bienestar como satisfacción de preferencias, en el cual las preferencias ordenan jerárquicamente los estados del mundo, y en el que la preferencia de una persona se satisface si obtiene un estado pertinente del mundo, sea que lo sepa o no. Ahora bien, continuando en este tenor se puede sintetizar que las personas buscan satisfacer sus necesidades materiales, de salud y emocionales. Al punto que para lograr la satisfacción de esas necesidades tienen que someterse en algunas ocasiones a extenuantes jornadas laborales.

Resulta de interés para esta investigación el analizar la relación que existe entre funcionamientos y capacidad, que menciona Sen y Nussbaum (1996). Por una parte, los trabajadores tienen determinadas actividades que los llevan a la realización de sus quehaceres, es decir, el cumplir con actividades que les proporcionen cierto bienestar tanto económico como social. En lo que respecta a la capacidad no está de menos decir que todos los seres humanos gozan de esa virtud, es decir, es un estado nato de los seres humanos; traen en su naturaleza capacidades diferentes que son las que los han llevado a los anhelos de progresar para obtener los bienes que necesitan.

Desde el punto de vista de Manfred Max Neef (1998) en su teoría del desarrollo humano, plantea categorías de necesidades y satisfactores. Explica que las necesidades humanas tienden a ser infinitas; que cambian constantemente y que varían de una cultura a otra dependiendo del periodo histórico en el que se encuentren.

El argumento de Sen, contra la métrica de los bienes primarios era sencillo, pero poderoso. Consistía en que las personas conformadas de manera diferente y

situadas en diversos lugares requieren distintas cantidades de bienes primarios para satisfacer las mismas necesidades, por lo que “juzgar la ventaja en bienes primarios conducen a una moralidad parcialmente ciega”.

En síntesis, considero que tanto Max Neff (1998) en desarrollo a escala humana, como Amartya Sen (1996) en funcionamientos y capacidades, resultan convenientes para esta investigación, ya que nuestra finalidad es descubrir la calidad de vida que tienen los trabajadores del Parque Industrial Cuautla.

Amartya Sen (1996) aclara que el bienestar y la ventaja se pueden evaluar en términos de habilidad de una persona para hacer actos valiosos o alcanzar estados para ser valiosos. Por otra parte, señala que los funcionamientos representan partes del estado de una persona: en particular, las cosas que logra hacer o ser al vivir. La capacidad de una persona refleja combinaciones alternativas de los funcionamientos que ésta puede lograr, entre las cuales puede elegir una colección. En otras palabras, es una combinación entre “quehaceres y seres”; entonces la calidad de vida debe evaluarse en términos de la capacidad para lograr funcionamientos valiosos.

Así también menciona que los funcionamientos son indispensables y estos son estar nutrido adecuadamente, tener buena salud, etcétera. Estos funcionamientos son primordiales para el bienestar del ser humano. Sin embargo, esto no es del todo una buena calidad de vida, es necesario también, como se mencionó anteriormente que se cubran necesidades económicas y emocionales para que los trabajadores alcancen una calidad de vida plena.

Desde el punto de vista de Amartya Sen la calidad de vida de una persona debe valorarse en términos de sus capacidades. Una capacidad es la habilidad o potencial para hacer algo —más técnicamente, para lograr un cierto funcionamiento— que los conduzca a la realización y satisfacción de su calidad de vida.

Thomas Scanlon (1996: 247) formula dos cuestionamientos: ¿Qué hace que una vida sea buena para la persona que la vive?, y ¿qué clase de circunstancias proporcionan buenas condiciones para vivir? Estas cuestiones tienen prioridad en la medida en que consideramos que el mejoramiento de la calidad de vida de las personas es importante moral y políticamente por el beneficio que proporciona a

ellas. Con el propósito de responder estos dos cuestionamientos retomaré a Scanlon (1996) para adentrarme en la percepción que tienen los trabajadores del parque industrial de su calidad de vida y cómo éstos la evalúan. Para Scanlon estas respuestas se encuentran en la teoría hedonista, la cual considera que nada puede afectar la calidad de vida si no afecta la experiencia de vivir esa vida (el placer y la alegría).

De acuerdo con Scanlon (1996) los individuos tienen sus propias ideas sobre el concepto de bienestar y que están dirigidas por sus ideas del bien sustantivo, que típicamente incluye, pero que no está limitado a los bienes, que pueden ser experiencias y que provienen de diferentes “condiciones deseables de conciencia”.

El concepto de bienes sustantivos proporcionará a un individuo las bases para decidir qué es una buena vida, así como también las que van más allá, es decir, las que están fuera de su “vida”.

Así pues, para analizar la realidad de los trabajadores recurriré a la postura que tiene Thomas Scanlon sobre el concepto de bienestar. Particularmente me servirá para documentar qué entienden los obreros por bienestar; qué hace que una vida sea buena para la persona que la vive. Estas preguntas me permiten reconocer su realidad, el trabajo; y, por otra, la cotidianidad de su realidad.

Ahora bien, Scanlon considera que la “teoría del bien sustantivo” es la que esclarece sobre los bienes, condiciones y oportunidades. Estos son finalmente los que determinan en las personas sus percepciones de una mejor calidad de vida.

Bien, hemos avanzado en el concepto de calidad de vida, visto desde una perspectiva multidimensional, que considera factores objetivos y subjetivos. De una manera general, este concepto nos permite ver la percepción de calidad de vida tanto en el espacio laboral, como en el espacio familiar. Pero hace falta indagar más a fondo, cuáles son las condiciones laborales en las que desarrollan sus actividades los trabajadores en el capitalismo contemporáneo.

Condiciones laborales de los trabajadores en el contexto de la globalización

Frente a lo anterior, la Declaración Universal de los Derechos Humanos (artículos 23.1 y 23.3), señala: “Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo”... “toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social”.

En este orden de ideas se entiende por trabajo de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo, en su Artículo 8°, define al trabajo de la siguiente manera: “es toda actividad humana, intelectual o material independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio”.

Lo que se pretende llegar a manera de conclusión, de acuerdo con la Ley del Trabajo, es la actividad física e intelectual desarrollada por cada individuo dentro de una sociedad, la que le puede permitir el medio necesario para lograr la subsistencia y con ello satisfacer sus necesidades básicas como la alimentación, la educación, la salud, y en la medida de lo posible, la recreación la cual se puede hacer visible en el acceso a la cultura etc.

En palabras de Enrique de la Garza, el espacio de trabajo sigue siendo un campo de socialización [socialización secundaria] y de creación de significados que pueden convertirse en identidad con el trabajo, con la comunidad o con las organizaciones.

Pero para De la Garza (2002) “el pertenecer a una organización fabril podría implicar un proceso de aprendizaje y formación sociocultural para el obrero”.

Ahora bien, ajustarse a los cambios y reglamentos establecidos por las empresas en las cuales labora, podría generar hasta cierto punto una forma de rechazo y poca productividad en sus actividades encomendadas.

Por otra parte, es de interés el conocer cómo vive el obrero: su realidad en el interior de la empresa; cuál es la reacción o apreciación que tienen ante su reglamento y sus condiciones de trabajo.

El contexto laboral contemporáneo se caracteriza por la flexibilidad laboral, que según De la Garza (1999) se ha traducido en las nuevas formas de contratación de la fuerza de trabajo con menores prestaciones para los trabajadores, rebajas salariales, la pérdida de derechos, como fueron distintas formas de contratación por ramas, décadas atrás; la imposición de políticas de competitividad y eficacia para mantener salarios deprimidos; la caída sistemática de las tasas de sindicalización e, incluso, la desorganización sindical.

Desde el punto de vista de las organizaciones, según Soto Mayor (2004), la calidad de vida en éstas empezó a tener importancia en México debido a que la administración del factor humano de las organizaciones consideraba que los trabajadores debían alcanzar un nivel adecuado de vida. La calidad de vida se enfoca en el trabajador como ser social, con necesidades físicas, mentales, espirituales, económicas, emocionales.

De esta manera, la calidad de vida la hacen las personas y con ello nace la importancia de generar mejores condiciones en el ámbito laboral y lograr un aumento de productividad (para que se sientan satisfechos y rindan más). La calidad de vida en el trabajo pretende mantener un equilibrio con el trabajador, con la familia, con el trabajo y con el mundo.

Sotomayor Moreno menciona pros y contras para alcanzar la calidad en el trabajo:

Factores que favorecen la calidad de vida en el trabajo	Factores que impiden la calidad de vida en el trabajo
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Desarrollar al trabajador ➤ incrementar la motivación personal ➤ mejorar la ejecución de sus funciones actividades y tareas ➤ disminuir la rotación del personal en la organización ➤ disminuir el ausentismo de los trabajadores 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ mayor resistencia al cambio por parte de los trabajadores ➤ mayor número de personas con sensación de salarios reducidos ➤ mayor costo por la innovación tecnológica ➤ mayor costo por conceptos de capacitación

<ul style="list-style-type: none"> ➤ disminuir el número de quejas ➤ disminuir el número de horas muertas ➤ incrementar la satisfacción en el empleo ➤ incrementar la eficacia en la organización 	
---	--

Lo que resulta de interés para fines de esta investigación es identificar de acuerdo con Sotomayor Moreno la percepción que tienen los trabajadores sobre sus condiciones de trabajo y lograr contrastar la teoría con la realidad que se encuentran viviendo los obreros en el interior de sus empresas.

En síntesis

En el transcurso del capítulo se describen conceptos como: Teoría Sociológica del Mercado de Trabajo, la Visión Económica Neoclásica, Enfoque Institucionalista, Teoría de la Segmentación de Mercado, Percepción Social, Calidad de Vida y Condiciones Laborales de los obreros. Ellos sirvieron de base para poder construir nuestro marco teórico y de esta manera organizar la información. Se comenzó con la descripción de la teoría sociológica del mercado de trabajo, la cual resultó de interés para comprender los procesos por los cuales el trabajador tiene que atravesar para lograr ser contratado y así integrarse a las fábricas como obrero.

El centro de la teoría sociológica de mercado de trabajo, está el intento de explicar y entender los mecanismos, normas y prácticas de calificación, reclutamiento, movilidad horizontal y vertical y remuneración de la mano de obra, entonces el objeto núcleo de estudio son procesos, y son sobre todo movimientos de personas por posiciones.

Por un lado, la definición de Percepción es utilizada para ver cómo el trabajador experimenta su realidad como obrero y cómo desarrolla su proceso de organización dentro de la fábrica.

Por otro lado, se describe el concepto de Calidad de vida la cual es el parteaguas para diferenciar el equilibrio entre la familia, el trabajo y el mundo social. Y de esta forma entender la forma en la que el trabajador expresa su agrado o desagrado en los distintos aspectos de su vida

En lo que respecta al trabajo, los obreros tienden a establecer interacciones dentro de la fábrica en la que laboran; éstas son tanto a nivel físico (trabajo físico), como a nivel interpersonal (emocional); ambas forman al trabajador y lo hacen visible; es decir, lo humanizan.

CAPÍTULO II.

CARACTERIZACIÓN SOCIOECONÓMICA

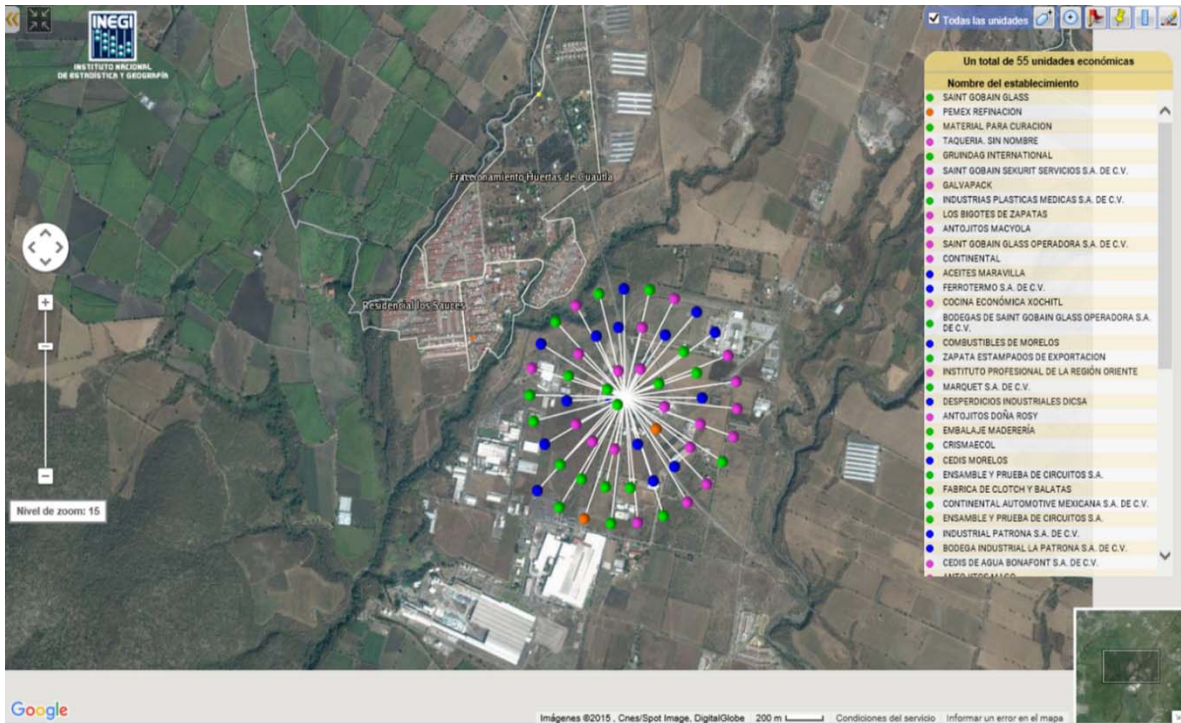
DE LA REGIÓN ORIENTE Y DEL PARQUE INDUSTRIAL CUAUTLA

Este capítulo tiene como objetivo principal caracterizar en términos geográficos, económicos y sociales la región en la que se encuentra ubicado el Parque Industrial Cuautla (PIC).

El PIC se encuentra ubicado en la localidad de Xalostoc, del municipio de Villa de Ayala. Fue construido en 1982. Al inicio comenzaron a instalarse algunas empresas dedicadas a la manufacturación de vidrio, alimentos, material farmacéutico y electrónicos (Ávila, 2001).

Dentro del Parque Industrial se desarrollan diversas actividades económicas (Ver mapa 1). Por un lado, se encuentran industrias transnacionales y paraestatales como Saint Gobain, Gruindag International, Continental, Pemex, entre otras. También se localizan industrias nacionales como Industrias Plásticas médicas, Ferrotermo, Ensamble y pruebas de circuitos, Marquet, Crismaecol, Industrial patrona, Fábrica de clutch y balatas, CEDIS de agua Bonafont. Además existen servicios de bodega, de limpieza, como Galvapak, y servicios de alimentos; también se ubica un campus de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos. Es decir, dentro del parque industrial existen diferentes industrias que van desde las multinacionales, paraestatales y nacionales, hasta llegar a la prestación de servicios a distintas escalas, en diferentes sectores y servicios educativos profesionales.

Mapa 1. Parque Industrial Cuautla y actividades económicas



Fuente: Inegi, 2015.

Los municipios que rodean al PIC son Ayala, Cuautla, Yecapixtla, Temoac, Janetelco, Jonacatepec y Tepalcingo. De éstos, el municipio de Cuautla es el que concentra a la mayor cantidad poblacional, es propiamente un municipio urbano (ver cuadro 1). El municipio de Ayala es el segundo en términos de cantidad de población. El resto de los municipios cuentan con menos de 52 mil habitantes; se caracterizan por ser municipios con fuerte actividad rural.

Tabla 1. Población de los municipios que rodean al PIC

Municipio	Población total	Hombres	Mujeres
004 Ayala	85,521	40,878	44,643
006 Cuautla	194,786	93,893	100,893
010 Jantetelco	17,238	8,372	8,866
013 Jonacatepec	15,690	7,498	8,192
033 Temoac	15,844	7,786	8,058
019 Tepalcingo	27,187	13,329	13,858
030 Yecapixtla	52,651	25,830	26,821

Fuente: Inegi, 2015, Tabulados básicos.

Los municipios que rodean al PIC, de acuerdo con la distribución de la población ocupada por sector de actividad, se caracterizan por orientarse a actividades económicas de comercio y servicios, es decir, se concentran ya en el sector terciario (ver tabla 2). En este sentido, el municipio más urbanizado es el de Cuautla en el que se concentra el 71% del total de las 83 mil personas ocupadas. Luego, en términos de orientación económica urbana, le sigue el municipio de Ayala, con el 57% de su población ocupada en el sector terciario. Los municipios con menor actividad propia de las zonas urbanas son, Tepalcingo con 46% de la población ocupada en los sectores primario y secundario; Temoac, que concentra 48% de su población ocupada en los sectores primario y secundario, Jantetelco con 44% de población ocupada en sectores primario y secundario; Yecapixtla con 42%; y Jonacatepec, con 43%.

Tabla 2. Estimadores de la población ocupada y su distribución porcentual según sector de actividad económica por municipio y sexo

Municipio	Población ocupada	Sector de actividad económica				
		Primario1	Secundario2	Comercio	Servicios3	No especificado
004 Ayala	29,743	22.5	19.4	17.5	39.2	1.4
006 Cuautla	83,078	8.3	19.8	22.1	48.9	0.9
010 Jantelco	6,244	22.6	21.3	16.2	39.2	0.8
013 Jonacatepec	5,666	26.3	17.2	15.0	39.2	2.3
033 Temoac	5,858	20.0	30.6	20.1	27.8	1.4
019 Tepalcingo	8,997	38.0	14.3	15.1	31.7	0.8
030 Yecapixtla	20,936	16.1	26.4	19.6	36.9	0.9

Fuente: Inegi, 2015, Tabulados básicos.

En términos generales la población ocupada tiene la posición de trabajador asalariado (ver tabla 3). Destaca el municipio de Ayala con un 73.5% de trabajadores asalariados. Le siguen los municipios de Yecapixtla, Cuautla y Jonacatepec. Por otra parte, los municipios que tienen tanto población asalariada como no asalariada son Temoac y Jantelco, pues estas poblaciones se destacan por ser altamente rurales.

Tabla 3. Estimadores de la población ocupada y su distribución porcentual según posición en el trabajo por municipio y sexo

Municipio	Población ocupada	Posición en el trabajo		
		Trabajadores asalariados1	Trabajadores no asalariados2	No especificado
004 Ayala	29,743	73.5	25.4	1.1
006 Cuautla	83,078	69.7	29.4	0.9
010 Jantetelco	6,244	65.0	34.3	0.7
013 Jonacatepec	5,666	68.2	30.0	1.8
033 Temoac	5,858	60.7	37.6	1.8
019 Tepalcingo	8,997	67.2	31.8	0.9
030 Yecapixtla	20,936	67.0	32.1	0.9

Fuente: Inegi, 2015, Tabulados básicos.

En lo que respecta a la población ocupada y su distribución porcentual según división ocupacional por municipio (ver tabla 4) se puede observar, en primer lugar, que casi la totalidad de los municipios observados concentran poco más del 40% de su población ocupada en trabajos de comercio y servicios, entre los cuales se encuentran servicios especializados, oficios y servicios de baja cualificación. Al atender en términos jerárquicos a las cualificaciones de la población trabajadora notamos que sólo el municipio de Cuautla absorbe a una cuarta parte de su población ocupada en empleos altamente calificados. Respecto a quienes desarrollan actividades agropecuarias, notamos que los municipios de Tepalcingo, Jonacatepec y Ayala emplean entre una cuarta parte y una quinta parte, respectivamente, en estos empleos tradicionales. En cuanto a los trabajadores en el sector industrial notamos dos cosas importantes. Por un lado, que los municipios de Temoac y Jantetelco, cuentan con 31 y 23% de población ocupada en el sector industrial, dato que sorprende en la medida que allí no se encuentra ningún parque industrial, ni grandes empresas; sin embargo, es cierto que hay trabajo industrial de pequeña escala, es decir de micro empresas orientadas a la producción de dulces tradicionales en Temoac y alfarería en Jantetelco. Por otro lado, los municipios de Ayala, Cuautla y

Yecapixtla cuentan con una quinta parte o más de sus trabajadores empleados en la industria, lo cual se entiende dada la presencia de dos parques industriales, ubicados en sus municipios. Así, en estos tres municipios, las grandes empresas absorben a una quinta parte del total de los trabajadores.

Tabla 4. Estimadores de la población ocupada y su distribución porcentual según división ocupacional por municipio

Municipio	Población ocupada	División ocupacional ¹				
		Funcionarios, profesionistas, técnicos y administrativos ²	Trabajadores agropecuarios	Trabajadores en la industria ³	Comerciantes y trabajadores en servicios diversos ⁴	No especificado
004 Ayala	29,743	18.5	19.3	20.1	40.7	1.4
006 Cuautla	83,078	25.2	6.0	19.6	48.4	0.7
010 Jantetelco	6,244	16.8	18.3	22.5	42.0	0.5
013 Jonacatepec	5,666	19.8	22.8	15.8	40.3	1.2
033 Temoac	5,858	13.0	18.0	31.0	36.7	1.4
019 Tepalcingo	8,997	13.7	28.5	12.9	43.9	0.9
030 Yecapixtla	20,936	15.3	13.8	24.2	45.8	0.8

Fuente: Inegi, 2015, Tabulados básicos.

En lo que respecta a la población trabajadora de acuerdo a los ingresos recibidos, se puede notar que un 40% de la población que recibe sólo de uno a dos salario mínimo son: Temoac, Tepalcingo y Jantetelco (ver tabla 5). Esto se puede deber a que son empleos en microempresas familiares. Por otra parte aquellos municipios en donde los ingresos están por arriba de los dos salarios mínimos son Cuautla, Yecapixtla, Ayala y Jonacatepec ocupando entre 40% y 50%. Es interesante notar que en estos municipios se encuentran los parques industriales que presumiblemente generan empleos con ingresos mayores a los que ofrece el trabajo agrícola y las microempresas familiares.

Tabla 5. Estimadores de la población ocupada y su distribución porcentual según ingreso por trabajo por municipio

Municipio	Población ocupada	Ingreso por trabajo ¹			
		Hasta 1 s.m. ²	Más de 1 a 2 s.m.	Más de 2 s.m.	No especificado
004 Ayala	29,743	13.5	37.6	39.3	9.6
006 Cuautla	83,078	11.8	33.1	49.7	5.3
010 Jantetelco	6,244	15.9	38.1	36.1	9.8
013 Jonacatepec	5,666	18.4	31.9	37.9	11.8
033 Temoac	5,858	22.5	40.6	29.5	7.5
019 Tepalcingo	8,997	20.6	40.0	24.6	14.8
030 Yecapixtla	20,936	15.8	35.1	43.6	5.5

Fuente: Inegi, 2015, Tabulados básicos.

En lo que respecta a la población, según uso de servicios de salud e institución por municipio (ver tabla 6), en general la institución con mayor concentración de atención médica es la Secretaría de Salud, esto ocurre debido a que es una institución pública y los servicios de atención primaria son gratuitos para la población. Las tres cuartas partes de la población de Tepalcingo, Jonacatepec y Jantetelco hacen uso de los servicios de salud del Estado. En lo que respecta al municipio de Temoac, la cuarta parte de la población hace uso de los servicios de salud privado. Con respecto a los municipios de Cuautla y Ayala la cuarta parte de su población recibe atención médica del IMSS.

Tabla 6. Estimadores de la población total y su distribución porcentual según condición de uso de servicios de salud e institución por municipio

Municipio	Población total	Condición de uso de servicios de salud1									
		Usuaría2								No usuaria	No especificado
		Total	IMSS	ISSSTE e ISSSTE estatal	Pemex, Defensa o Marina	SSA	Servicio Privado	Consultorio de farmacia	Otro lugar3		
004 Ayala	85,521	98	17.5	7.5	0.5	57.8	11.0	5.2	0.6	1.8	0.2
006 Cuautla	194,786	98	26.0	9.1	0.4	36.0	14.9	13.0	0.5	1.8	0.3
010 Jantetelco	17,238	99	5.8	4.4	0.2	74.2	14.2	0.9	0.2	1.1	0.2
013 Jonacatepec	15,690	99	5.3	6.3	0.2	73.6	14.2	0.2	0.1	1.1	0.3
033 Temoac	15,844	99	2.2	4.4	0.0	67.1	25.2	0.3	0.8	0.9	0.1
019 Tepalcingo	27,187	98	3.3	4.1	0.1	75.5	14.9	1.9	0.2	1.5	0.2
030 Yecapixtla	52,651	98	14.6	5.3	0.9	57.0	15.3	6.6	0.4	1.4	0.2

Fuente: Inegi, Tabulados básicos.

Para la población de 15 años y más según su grado promedio de escolaridad (ver tabla 7) se puede observar que la de Cuautla se encuentra en primer lugar entre secundaria terminada y primer año de preparatoria. Por otra parte, en los municipios de Jonacatepec, Yecapixtla, Jantetelco, Ayala y Temoac, su población cuenta con primaria terminada y secundaria trunca. Y, por último, Tepalcingo con primaria terminada, esto podría dar cuenta de su actividad altamente agrícola.

Tabla 7. Estimadores de la población de 15 años y más y su distribución porcentual según nivel de escolaridad, educación básica, secundaria incompleta y completa y promedio de escolaridad por municipio

Municipio	Población de 15 años y más	Nivel de escolaridad										Grado promedio de escolaridad	
		Sin escolaridad	Educación básica				Educación media superior ²	Educación superior ³	No especificado				
			Total	Preescolar	Primaria ¹	Secundaria							
					Total	Incompleta	Completa	No especificada					
004 Ayala	61,304	8.6	59.8	0.6	43.8	55.6	11.1	88.9	0.1	19.5	11.8	0.3	8.3
006 Cuautla	144,810	5.6	50.3	0.3	40.9	58.8	14.0	86.0	0.0	24.2	19.8	0.1	9.5
010 Jantetelco	12,334	5.7	64.2	0.3	49.4	50.3	10.7	89.3	0.0	18.0	11.7	0.4	8.4
013 Jonacatepec	11,638	6.6	58.7	0.4	53.2	46.4	10.7	89.3	0.0	19.0	15.4	0.3	8.5
033 Temoac	11,374	5.2	66.6	0.4	51.2	48.4	9.2	90.7	0.1	18.4	9.4	0.4	8.1
019 Tepalcingo	19,729	9.5	63.2	0.5	50.6	48.9	12.3	87.7	0.0	17.6	9.4	0.3	7.7
030 Yecapixtla	37,080	5.7	62.4	0.2	42.6	57.2	11.8	88.2	0.0	21.5	10.4	0.1	8.5

Fuente: Inegi, 2015, Tabulados básicos.

En lo que respecta a la población de 12 años y más según su situación conyugal por municipio (ver tabla 8) se puede observar que los municipios con mayor concentración de personas que cuentan con estado civil casadas son Tepalcingo, Jonacatepec, Jantetelco, Yecapixtla y Temoac, esto se podría deducir a que son municipios muy tradicionalistas y con mayor arraigo familiar. Mientras que Cuautla y Ayala se encuentran en segundo lugar con respecto a la población casada.

Tabla 8. Estimadores de la población de 12 años y más y su distribución porcentual según situación conyugal por municipio

Municipio	Población de 12 años y más	Situación conyugal				
		Soltera	Casada	En unión libre	Separada, divorciada o viuda	No especificado
004 Ayala	66,443	34.3	30.6	23.1	11.8	0.2
006 Cuautla	155,259	33.4	32.3	20.3	13.8	0.2
010 Jantelco	13,385	33.4	33.4	22.3	10.8	0.1
013 Jonacatepec	12,538	33.1	33.4	22.1	11.2	0.3
033 Temoac	12,342	32.7	27.4	29.9	9.7	0.3
019 Tepalcingo	21,235	31.5	34.2	23.3	10.8	0.2
030 Yecapixtla	40,246	33.3	30.0	25.9	10.7	0.1

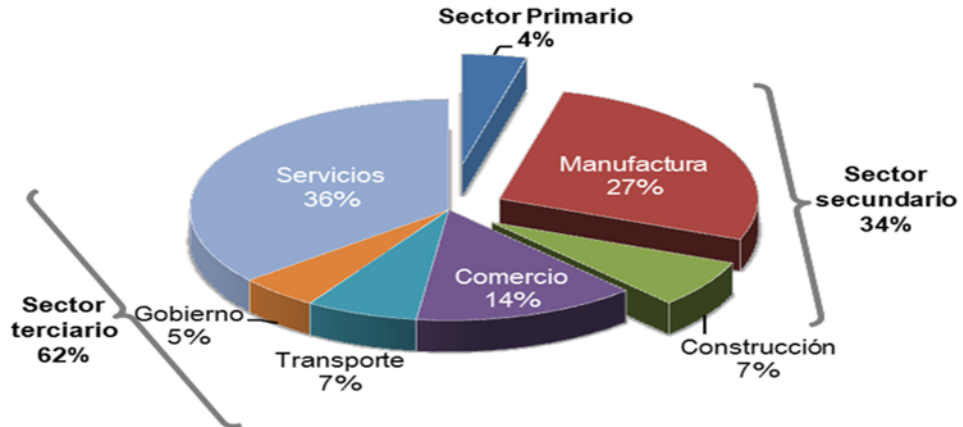
Fuente: Inegi, 2015, Tabulados básicos.

Desarrollo industrial en la región oriente de Morelos

De acuerdo a datos del censo de población Inegi 2000. Durante la última década el producto interno bruto (PIB) de Morelos ha representado el 2.21% del PIB nacional. En el periodo 2003-2011, se presentó en la entidad una baja en el rubro de producción y un incremento en el crecimiento económico, pasando de una tasa anual del 1.2% al 1.9%, ambos casos por debajo de la media nacional. En la última década, el PIB per cápita de Morelos fue de 59,018 pesos y el nacional de 74,549 pesos, ocupando el lugar 21 a nivel nacional.

El sector primario representa un bajo porcentaje del PIB estatal, mientras que los sectores secundario y terciario aportan el 34% y 62%, respectivamente. Ver grafica 1.

Gráfica 1. Composición del PIB Morelos, 2011 (%)



Fuente: Inegi, 2011.

El desarrollo industrial de Morelos ha sido dinámico, ya que se ha impulsado la creación de importantes parques industriales en Estado; como son el de Civac ubicado en el valle de Cuernavaca, y el PIC que se localiza en el municipio de Ayala.

Mapa 2. Desarrollo Industrial en los municipios del estado de Morelos



Una vez ya descritas las características del estado de Morelos y debido a su riqueza de recursos, al estado se le contempló en la geopolítica de los Mega proyectos Morelos-Puebla-Tlaxcala (Jovenesemergencia.org); es lo que se conoce como el Proyecto Integral Morelos (PIM). Entre otras obras que pretenden estimular el desarrollo industrial del estado, y de manera particular la región oriente — donde se encuentra ubicado el PIC—, se encuentran, desde la década de 1990, los de la construcción de dos termoeléctricas de ciclo combinado de 620 mw en la comunidad de Huexca —localidad vecina de Xalostoc, es decir, muy cercana al PIC—, que operaría la CFE.

Otro proyecto, fuertemente vinculado con la construcción de la termoeléctrica es la construcción de un gasoducto de 160 km de longitud y 30 pulgadas de diámetro (con capacidad para transportar diariamente 9 mil millones de litros de gas natural) que atraviesa más de 60 comunidades campesinas de los estados de Morelos, Puebla y Tlaxcala.

Otro más consiste en la construcción de un acueducto de 12 km de longitud y 20 pulgadas de diámetro para transportar 50 millones de litros de agua diarios del Río Cuautla; e infraestructura complementaria (líneas de tendido eléctrico).

El PIM (Proyecto Integral Morelos), concesionado a transnacionales españolas (ABENGOA, ELECNOR Y ANAGAS) e italianas (BONATTI), es la punta de lanza de la tan anunciada industrialización de la región oriente de Morelos y de diversas zonas de Puebla y Tlaxcala ubicadas en las faldas del Popocatepetl; y para la extracción de oro y otros minerales (plata, cobre, plomo, zinc, manganeso, fierro, etc.) en diversos puntos de Morelos y Puebla (jóvenesemergencia.org). Es notorio que las obras mencionadas, consisten en la construcción de infraestructura de generación y transmisión de distintos tipos de energía necesarias para la gran producción industrial.

La industrialización tiene el potencial para lograr, directa o indirectamente, una variedad de objetivos sociales; como por ejemplo, la creación de puestos de trabajo, la erradicación de la pobreza, el acceso a una mejor educación y salud. Pensando en estos objetivos, un factor indispensable es promover el impacto positivo al medio ambiente, ya sea, limitando o eliminando el impacto negativo de las diferentes actividades industriales del desarrollo social.

Como se puede ver en el mapa 3, el Parque Industrial de Cuautla se encuentra ubicado en el municipio de Villa de Ayala, y de manera específica en la localidad de Xalostoc. Resulta interesante notar que en el entorno inmediato del PIC no hay grandes centro de población, con excepción de la unidad habitacional 10 de abril. Los centros de poblaciones más urbanizadas se encuentran a considerable distancia del PIC. Para llegar a él, si no se cuenta con auto, se precisa hacer uso del transporte público. Es decir, el PIC se encuentra considerablemente retirado de las zonas urbanas que lo rodean. Una importante vía de comunicación que permite llegar al PIC es la autopista México-Puebla, que además conecta con la autopista del Sol, que va de la Ciudad de México al puerto de Acapulco.

Mapa 3. Localización geográfica del Parque Industrial Cuautla

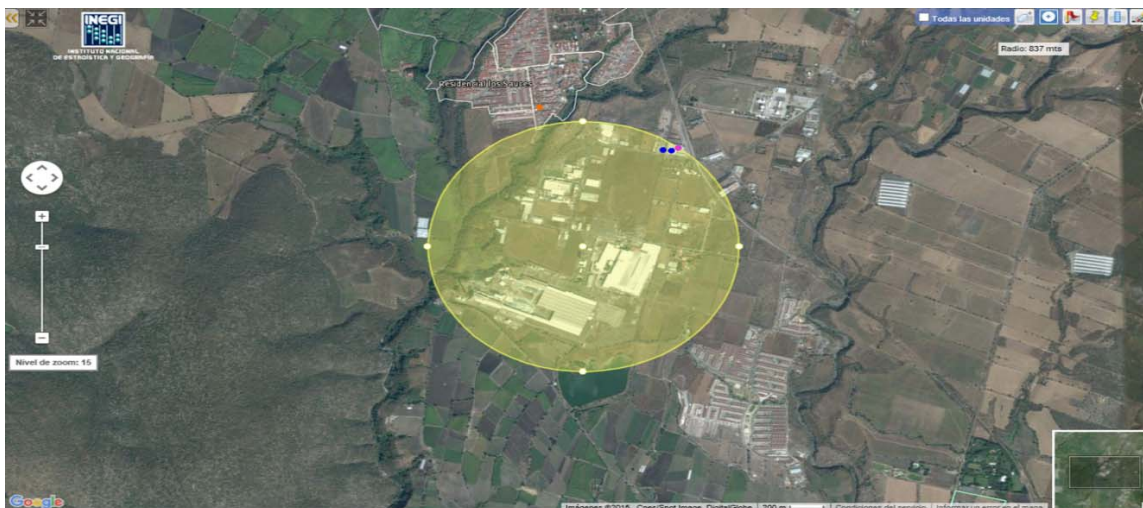


Fuente: Inegi, 2015.

El desarrollo industrial del estado de Morelos y de manera muy particular el de la región oriente que se encuentra ubicado en el Parque Industrial Cuautla (PIC), menciona (Martínez, 2008) se conformó principalmente de las colonias periféricas en la zona metropolitana de Cuautla, así como también de otras colonias periféricas ubicadas en Villa de Ayala.

De acuerdo a los párrafos anteriores, se puede afirmar que en un inicio este complejo industrial contaba con grandes perspectivas de desarrollo. Que en su momento trajo beneficios para la región y es así como se presentan las etapas del desarrollo industrial en el Estado de Morelos y cambios tecnológicos. En la siguiente figura se muestra la localización del Parque Industrial Cuautla.

Mapa 4. Localización del Parque Industrial Cuautla



Fuente: Modificado apartir de Inegi, 2015.

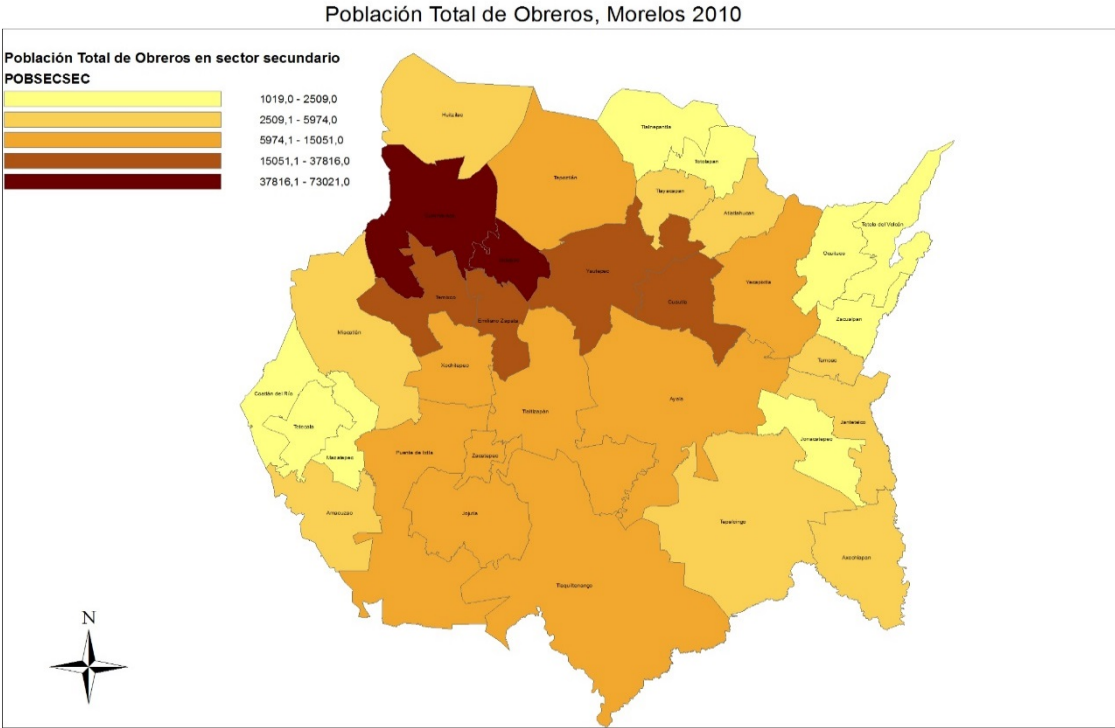
En el siguiente aspecto trata de aclarar el nuevo concepto de industrialización que se presenta en el estado de Morelos y de manera muy particular el Parque Industrial Cuautla. Por lo tanto se consultó el Plan Estatal de Desarrollo 2013-2018. En el cual se menciona que, se apoyará a las micro, pequeñas y medianas empresas de los sectores agropecuario, industrial, comercial y de servicios, toda vez que éstas representan más del 90% de las actividades económicas de Morelos e incluso del país. Al promover la creación de proyectos productivos en sus diferentes niveles, no sólo se mejorará la competitividad de la entidad, sino que también se generarán mayores y mejores fuentes de empleo.

En párrafos anteriores se ha venido describiendo la localización del Parque Industrial Cuautla. El estado de Morelos se localiza en la zona centro del país, colindando con el Distrito Federal, Puebla, Estado de México y Guerrero. La superficie de Morelos es de 5,000 km², ocupando el 0.25 por ciento del territorio nacional. Morelos está integrado por 33 municipios.

Dentro de la zona metropolitana de Cuautla, la producción manufacturera se desarrolla principalmente en el Municipio de Ayala, mientras que la comercial y de servicios se ubica principalmente en Cuautla y Yautepec.

Como se puede ver en el mapa 5, la mayor concentración de personas que se dedican a las actividades del sector secundario, viven o residen en comunidades aledañas a los municipios donde se encuentran ubicados los Parques Industriales del estado de Morelos. Con esto se podría decir, que el desarrollo y creación de zonas industriales ha venido de cierta manera beneficiando a las personas originarias de esos municipios.

Mapa 5. Población total de obreros, Morelos, 2010



Fuente elaboración propia a partir del censo 2010.

Ahora bien una vez mencionado la población económicamente activa cabe puntualizar que este rubro se circunscribe al área que comprende “El Parque Industrial Cuautla”, como la segunda zona industrial en el estado, cuenta con 27 empresas en operación tales como la planta de almacenamiento y distribución de PEMEX, Combustibles de Morelos S.A. de C.V. quienes se encargan de surtir de combustibles a toda la región oriente, vidrio plano saint-gobain, Grupo Comercial Kasamar,

Química y Derivados, preconcreto de alta resistencia, Roadsa, Alustar S.A.; CIM-SA, Continental de Alimentos S.A.; Zapata Estampados de Exportación, Politec Internacional, Industrias Mikko, Fertilizantes Nacionales S.A. de C.V., entre otras.

Fuera del parque industrial se encuentran las empresas Disogram Mexicana, Smrit de México, y Teneria de Morelos (Temola); la primera se dedica a las actividades de maquila para exportación, la segunda produce retenes y piezas de precisión y la última se dedica al curtido de pieles de ganado bovino.

En ese momento menciona Sarmiento (1997) el gobierno decidió construir otro parque, pues los signos parecían asegurarle que el proyecto industrializador finalmente se consolidaría en la entidad. El proyecto del Parque Industrial Cuautla se definió en 1975 y no fue sino hasta 1982 cuando empezó su construcción. Este parque se construiría en terrenos de Tlayecac y de Jaloxtoc, en el municipio de Ayala. Según el Directorio Único de Empresas de Jurisdicción Estatal, en 1990 en el PIC sólo había 10 empresas.

La existencia de las dificultades que generó el impulso industrial basado en la creación de parque industriales (contaminación, crecimiento urbano no planificado, tráfico, entre otros), el gobierno de Morelos decidió impulsar otro centro industrial en el municipio de Ayala, Morelos, en 1982. Se trata del Parque Industrial de Cuautla (PIC), el gobierno estatal aseguró que en él se instalarían cien empresas que generarían alrededor de 10 mil empleos. Dos de los requisitos que se contemplaron en el caso del PIC fue que se establecerían, sobre todo, empresas localizadas en la industria de la transformación y que éstas no deberían de contaminar (Sarmiento, 1997).

En el PIC comenzaron a instalarse empresas dedicadas a las siguientes actividades: vidrio, alimentos, química y electrónica, por citar algunas (Ávila, 2001).

Después de que el sueño de convertir a Morelos en una entidad industrial y en una ciudad alternativa a la capital del país se transformó en una terrible pesadilla, el gobierno local no pudo seguir ocultando la realidad ni tampoco continuar ofreciendo la “eterna primavera”. El esquema de la industrialización acelerada e indiscriminada se ha tenido que matizar sin abandonarlo.

En este contexto del proceso de industrialización con propuestas en su momento de prosperidad es como se construyó el Parque Industrial Cuautla. En el siguiente párrafo se describirá qué es un Parque Industrial.

En este tenor Enrique De la Garza (1999: 45) propone que un parque industrial debe reunir al menos cuatro características importantes:

i) su objetivo básico es de constituirse como un espacio para el establecimiento de empresas industriales, construidos con anticipación a su venta; ii) su aspecto físico arquitectónico (superficie de tierra, edificios de administración, bancos, correos, escuelas de capacitación, transporte público, servicio médico, etc.), iii) su administración interna permanente.

En síntesis se puede definir al parque industrial como “un área planeada para promover el establecimiento de empresas industriales mediante la dotación anticipada de infraestructura, naves y servicios comunales, que opera bajo una administración permanente”.

Ahora bien las dos empresas muestra de nuestro estudio se eligieron por considerar de interés para fines de nuestra investigación la percepción obrera que tienen de su calidad de vida y condiciones de trabajo, en el ramo fabril las cuales se dedican a la manufactura que hoy se encuentran en el PIC: Saint Gobain Sekurit y Continental-Temic. La primera se dedica a la fabricación del vidrio y la segunda a la producción de componentes de autopartes.

Menciona Alejandro García (2011: 366) Saint Gobain es una empresa en donde se trabaja fundamentalmente con procesos de flujo continuo y en la cual los procesos de supervisión de la calidad de los materiales y del producto obtenido son críticos.

En este sentido, se puede decir que existe poca intervención directa en el proceso productivo por parte de los trabajadores, más bien éstos se dedican a vigilar el funcionamiento del horno, alimentarlo y a darle mantenimiento. Como parte del proceso de expansión de esta empresa francesa, en 2008 se puso en marcha la construcción de un nuevo horno para el proceso de fabricación del vidrio. Línea Cuautla II, el cual se considera en la actualidad uno de los más grandes de América Latina en su tipo (García, 2011: 367).

La inversión realizada fue de más de 100 millones de dólares con capacidad de 2,300 toneladas de vidrio fundido. La empresa Saint Gobain, antes de instalar este nuevo horno, contaba solamente con una planta de producción de vidrio plano, de distintas líneas de fabricación (de vidrios reflectivos, vidrios laminados y de espejos).

Ahora bien menciona García (2011: 367), con lo respecta a la segunda empresa se tiene información sobre cómo Continental-Temic ha evolucionado tecnológicamente. Esta empresa se instaló en el PIC en 1993. En 1994 comenzó a producir los primeros módulos de ignición y control electrónico de inyección de combustibles y en 1995 se elaboraron las primeras bolsas de aire para Mazda, así como tarjetas electrónicas para diversos productos y el sistema de encendido. Un año después se integraron las líneas de producción para fabricar los componentes de los sistemas de control de frenos antibloqueo.

Por otra parte, se tiene información de Alejandro Díaz (2012) el origen de Temic según el relato inicia en el año de 1991 en las oficinas de ventas de AEG Mexicana S.A de CV. En la ciudad de México en donde platica con marcos cabello López y Fidel Mendoza Alcaraz, donde el señor Fidel le llama "AZ" que es un modelo electrónico con el cual se genera un alto voltaje que se requiere para crear chispa en la bujía de encendido que a su vez produce la explosión de la mezcla de aire y gasolina en cada cilindro del auto y además elimina el uso de platino en el distribuidor de encendido, y trabaja en conjunto con el cerebro de mando conocido dentro de VWM con el nombre de "DigiFont" al cual los mecánicos le dicen la computadora del motor.

Relata Díaz (2012) que el proyecto era muy comprometedor pero la condición que el ponían para que VMW les otorgara el contrato era que ambos módulos debían ser ensamblados en México, tiempo después lograron el contrato después la empresa AEG-Telefunken Gavotte Series busca un socio en México que no esté lejos de la ciudad de Puebla y conoce a una empresa competidora dispuesta a hacer negocio la empresa se llama EPC ensambles y prueba de circuitos ubicada en Cuautla después de llegar a un acuerdo EPC y AEG, ambos módulos se ensamblan en el Parque Industrial Cuautla. El arranque ya estando la maquina insta-

lada la maquinaria la meta era producir 480 Digifants diarios para VWM sedan y EPC solo logra producir 20 y 40 Piezas. Al día con calidad aceptable tiempo después 2000 Digifants diarios con buena calidad, el trabajo mejoro y así surgió la necesidad de fundar una empresa y construir una planta no solo para Black & Decker sino para AZ el Digifant y otros modulos eléctricos para la industria automotriz.

La empresa se llama Temic México SA de CV; lo de Temic vino de la automotriz alemana como abreviación de Telefunken Microelectronic Fecha oficial de la empresa el 15 de abril de 1993.

Continental Automotive [automotores] mexicana S.A. de CV. Continental es una empresa líder en tecnología en la industria global automotriz fabricando sistemas inteligentes y dispositivos para la seguridad, confort y desempeño de transmisión en los vehículos, como son sistemas de control de frenos, sistemas de bolsas de aire, transformador de encendido, sensores, etc.

La empresa cuenta con 36 tipos de productos terminados y la mayor parte de su producción es exportada por lo que la empresa requiere utilizar la importación de maquinaria y materia prima y ensamblaje de sus productos.

Actualmente la empresa se encuentra dentro de los programas de fomento llamados: IMMEX (Industria Manufacturera, Maquiladora y de Servicios de Exportación), PROSEC (Programa de Promoción Sectorial) y Empresa certificada y por lo tanto están obligadas al cumplimiento de ciertos requisitos que le permitirán permanecer dentro de estos programas uno de estos es la regularización de los activos fijos de importación ya que estos tienen una permanencia vigente de 10 años dentro del país o en su caso hasta que termine el proyecto para el cual fueron importados.

Productos y clientes

La empresa Continental Automotive Mexicana S.A. de C.V. se ubica en Avenida Ignacio Allende Lote No. 20 Manzana XI Parque Industrial Cuautla, Ayala Morelos. Esta empresa Continental Automotive Mexicana S.A. de C.V. cuenta con dos Plan-

tas de producción dentro de sus instalaciones lo que ha permitido que en cada Planta se fabrique una gran variedad de productos. Los productos que se producen en Continental Automotive S.A. de C.V. son parte del ramo de la industria automotriz.

En la planta I se fabrican sistemas antibloqueo de frenos (ABS) como son el ER60e, ER25 y el ER25e. Algunos de los principales clientes son Chrysler, Nissan, Ford, Toyota, Volvo, Audi, Porsche, Jaguar, Mitsubishi entre otros.

En Planta II se fabrica la bolsa de aire (AirBag), BCE confort (HSM, PTCM, KART y LX) así mismo como PTC Power train (MCM y AZ). Los clientes de Planta II son Volvo, Jaguar, Daimler Chrysler, Mazda, Porsche, BMW, Detroit Diesel, entre otros.

La empresa Continental Automotive Mexicana S.A. de C.V. pertenece al grupo continental y este grupo tiene su sede principal en Alemania, además de contar con 7 Plantas más en ese país.

Así como también la empresa se encuentra integrada por 8 áreas que se describen a continuación.

Dirección general: Se encarga de la alta dirección, generación de ideas de mejora, asignación de recursos, implementar ideas procedentes del consejo directivo de Alemania.

Focus Factory EBS: Se encarga de la producción de planta 1, su supervisión, planeación y su servicio al cliente.

Focus Factory PSAD/ES/T: Se encarga de la producción de planta 2, supervisión, planeación y su servicio al cliente.

Ingeniería Industrial: Se encarga del mantenimiento técnico, los procesos y la planeación técnica de las plantas 1 y 2.

Aseguramiento de la calidad: Se encarga de la calidad de los productos, la higiene, seguridad y medio ambiente, del laboratorio de calidad y la mejora continua en la planta.

Logística: Se encarga de almacén, Transportes y aduanas, Comercio Exterior, Reembolsos, Refacciones y los procesos Logísticos.

Administración y recursos humanos: Se encarga de atender la nómina, asuntos legales, la capacitación y reclutamiento de personal así como de la administración del personal en la planta.

Contraloría: Se encarga de los reportes financieros y sus resultados, costos, activos fijos, inversionistas y gastos de la planta (Jacinto Pacheco, 2009).

En lo que respecta a los procesos de producción que existen en estas empresas, lo que más parece predominar es una combinación de formas organizacionales de tipo fordista-taylorista (sobre todo una mayor supervisión directa de los mandos medios sobre los operarios) con algunas de tipo flexible (mejora continua Justo a tiempo y control estadístico del proceso).

El fordismo-taylorismo es un modelo de producción y de organización que se caracteriza particularmente por utilizar fuerza de trabajo muy especializada, y con bajos niveles de educación y de capacitación en el trabajo (Ordoñez, 2001).

Síntesis

Para finalizar este capítulo que hace referencia al contexto tanto económico, social y educativo de la población que si bien desde un inicio no fue capacitada para la introducción al sector terciario debido a su procedencia altamente agrícola, es por esto el interés para ubicar de forma concreta a los obreros que laboran en el interior de las dos fábricas descritas anteriormente.

Cómo se mencionó anteriormente, el parque industrial se encuentra ubicado en la localidad de Xalostoc que pertenece al municipio de Villa de Ayala, resalta claramente a la vista que en el parque industrial PIC resulto benéfico para diversos sectores económicos ya que se ofrecen servicios de distintos giros entre los que se encuentran lo alimenticios, servicios y educativos.

Ahora bien, es de interés el conocer que el municipio de Ayala ocupa el segundo lugar en lo que respecta a la población ocupada en el sector industrial y esto da cuenta del impacto que ha generado el PIC. Porque es bien sabido que los obreros que laboran en el interior del parque industrial tenían fuerte vínculo con el mundo agrario.

CAPÍTULO III.

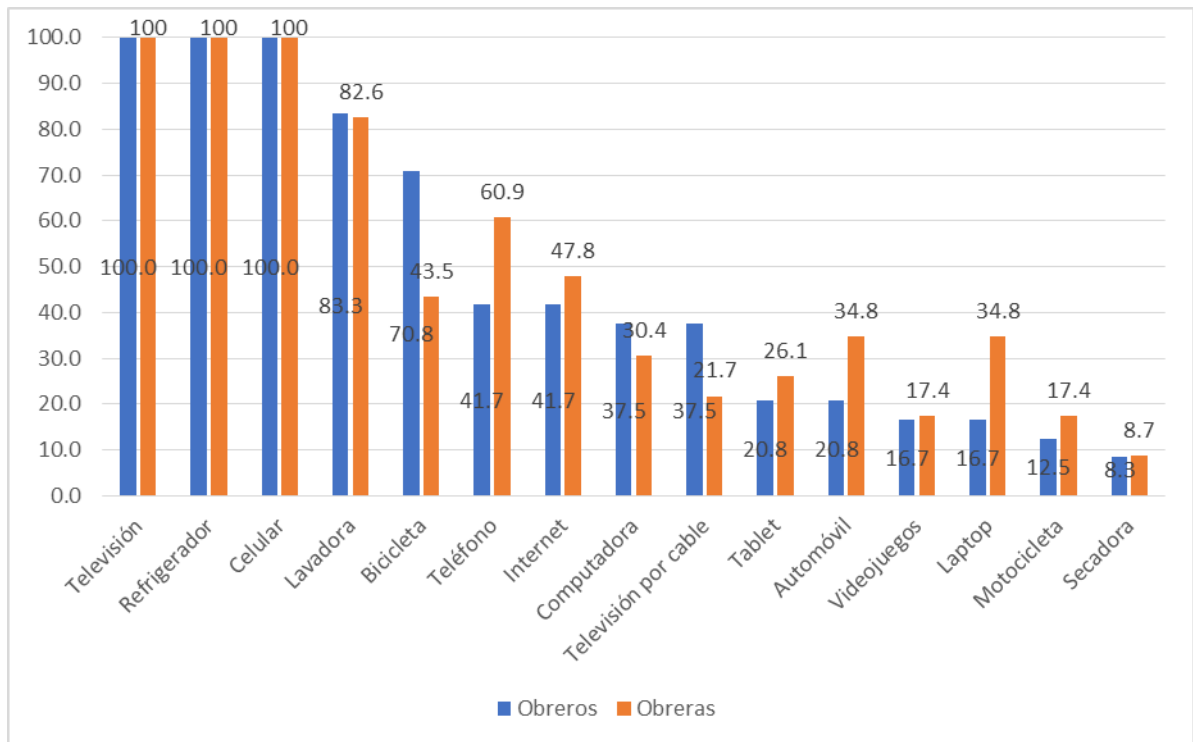
TRABAJO Y CALIDAD DE VIDA DE LOS TRABAJADORES Y SU FAMILIA

Percepciones de calidad de vida en el trabajo y la familia: la perspectiva de la encuesta

Se encuestaron a 47 obreros, de los cuales 24 eran hombres y 23 mujeres. El 60% estaban solteros y el 40% restantes estaban casados o unidos. Al considerar los bienes materiales que tienen los obreros en su hogar, se encontró que no hay diferencias entre los hombres y las mujeres encuestados. En promedio contaban con 7 bienes materiales, de una lista de 15 bienes indagados, entre otros: televisor, teléfono, celular, computadora, internet, laptop, tablet, refrigerador, lavadora, secadora, videojuegos, televisión por cable, bicicleta, motocicleta y automóvil. Los bienes que tenían en mayor proporción tanto obreros como obreras eran: Televisión, celular, refrigerador y lavadora. Existen diferencias de ciertos bienes con los que cuentan los obreros, respecto de las mujeres; de manera específica se trata de la bicicleta, la computadora y la televisión por cable. En el caso de las obreras, los bienes materiales que tienen mayor presencia en sus hogares son el teléfono, el internet, la tablet, el automóvil y la laptop. Los bienes menos presentes en general, fueron la tablet, el automóvil, los videojuegos, la laptop, la motocicleta y la secadora.

En suma, se tiene que en ciertos bienes, los muy básicos, desde la percepción de los trabajadores, no existen diferencias por sexo. En otros bienes sí existen diferencias por sexo; las mujeres tienden a privilegiar los bienes relacionados con la comunicación; mientras que los hombres los relacionados con el entretenimiento. El número de bienes materiales da cuenta del bajo acceso a la compra de estos por parte de los obreros.

Gráfica 2. Bienes que cuentan en el hogar obreros y obreras (%)

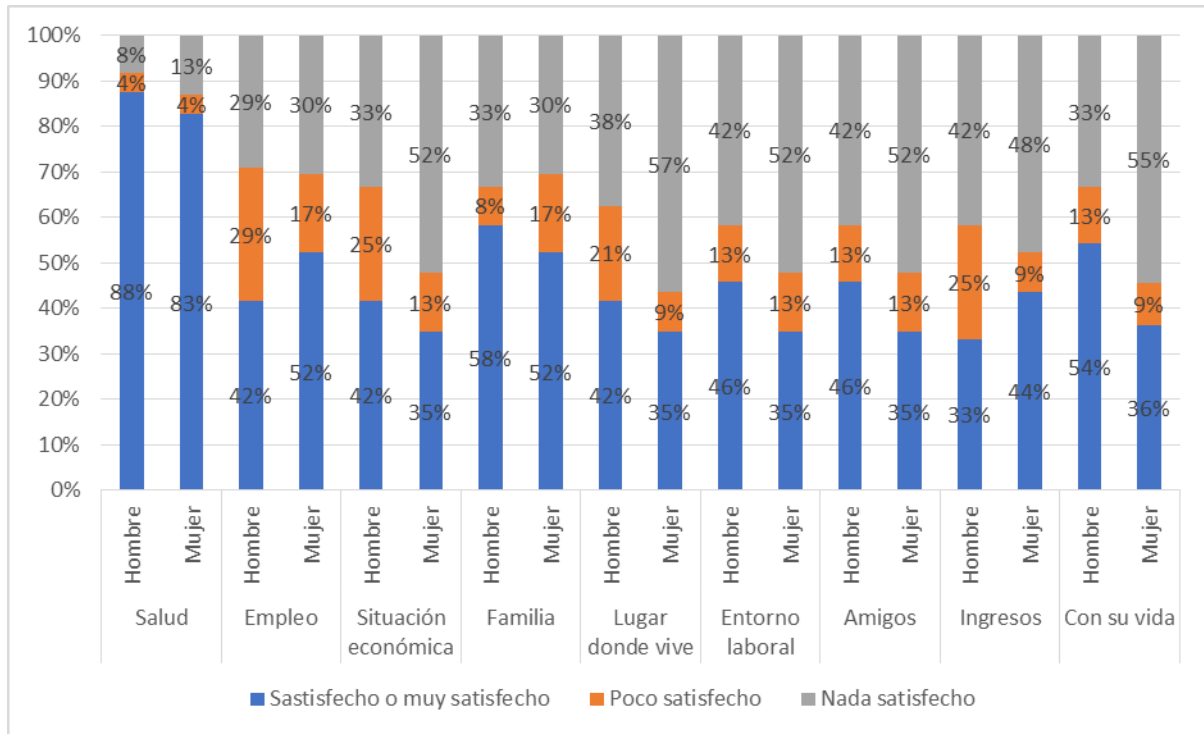


Fuente: Elaboración propia con base en Encuesta de percepciones de condiciones laborales y calidad de vida de los obreros de Parque Industrial Cuautla, 2015.

Respecto al nivel de satisfacción que tienen los obreros en torno a distintos ítems, encontramos que son diferenciados para hombres y mujeres. Los principales niveles de satisfacción se encuentran en el ámbito de la salud. Son personas jóvenes que cuentan con su cuerpo y vitalidad para vivir su vida. La familia es un ámbito importante en la vida de los obreros y las obreras, tienden a sentirse satisfechos con sus relaciones familiares. La situación económica y el lugar en el que viven ya no genera altos niveles de satisfacción para hombres y mujeres. Existen diferencias para hombres y mujeres en los temas sobre la satisfacción en el empleo. Las mujeres, en mucha mayor proporción que los hombres, se encuentran satisfechas con su empleo (52% vs 42% respectivamente). En términos del ingreso percibido por trabajo, igualmente las mujeres tienen mayor satisfacción que los hombres (44% vs 33%). Respecto al entorno laboral y las relaciones de amistad, los hombres tienden a evaluarlo más positivamente que las mujeres (46% vs 35%). Finalmente, al preguntar qué tan satisfechos se encuentran con su vida,

notamos que las mujeres se encuentran mucho más insatisfechas que los hombres (36% vs 54%).

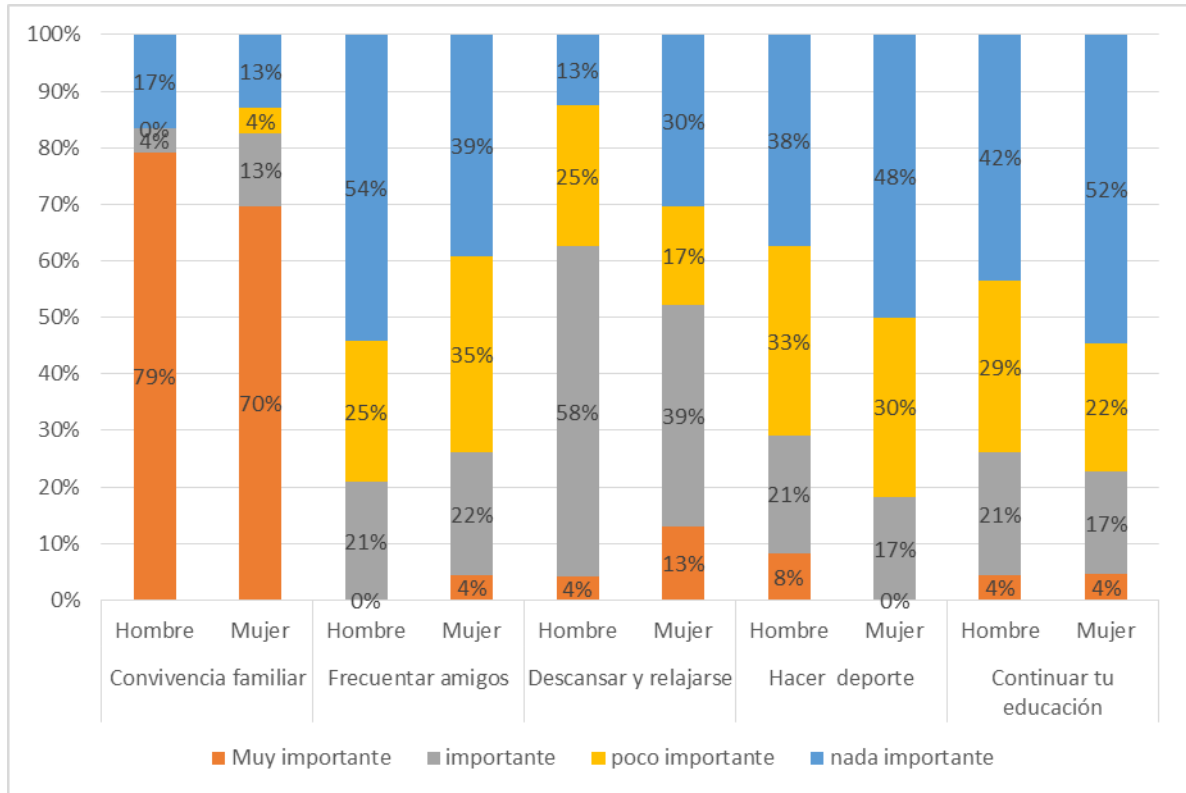
Gráfica 3. Niveles de satisfacción de obreras y obreros (%)



Fuente: Elaboración propia con base en Encuesta de percepciones de condiciones laborales y calidad de vida de los obreros de Parque Industrial Cuautla, 2015.

Cuando se les preguntó qué tan importante consideran tener disponibilidad para realizar actividades relacionadas con el incremento de la calidad de vida, los encuestados solo valoraron como importante o muy importante, en primer lugar, contar con tiempo para la convivencia familiar; y en segundo lugar contar con tiempo para descansar y relajarse. No consideraron importante disponer de tiempo para frecuentar amigos, tampoco para hacer deporte, y mucho menos, con tiempo para continuar con su educación. Es evidente que su concepción de calidad de vida pone el acento en la convivencia familiar y en tiempo para recuperar la energía perdida.

Gráfica 4. Disponibilidad de tiempo para: (%)

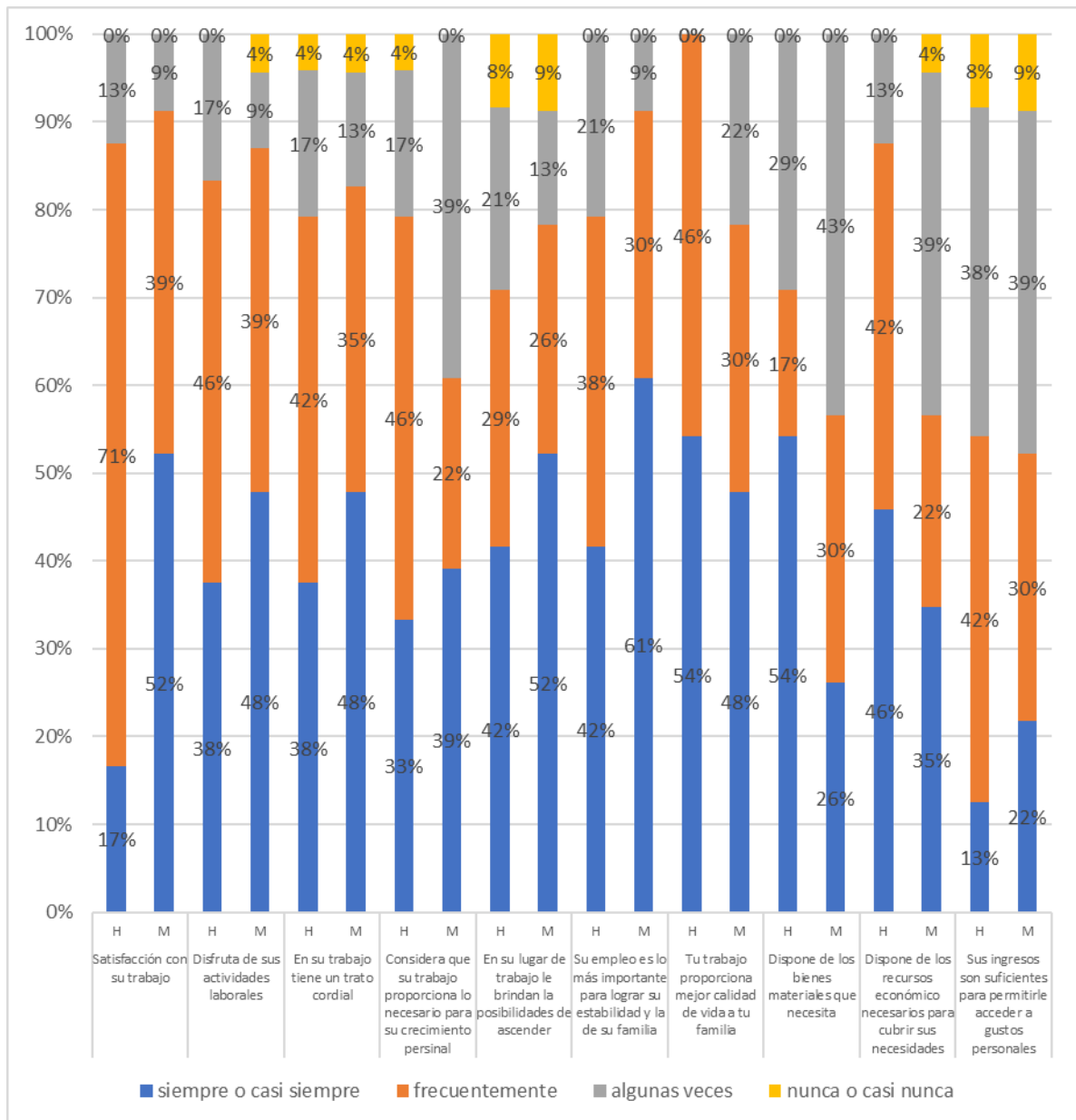


Fuente: Elaboración propia con base en Encuesta de percepciones de condiciones laborales y calidad de vida de los obreros de Parque Industrial Cautla, 2015.

Cuando indagamos qué satisfacciones posibilita el empleo de los obreros, encontramos que las mujeres son quienes más se encuentran satisfechas con su trabajo, respecto de los hombres. También son ellas quienes más disfrutan sus actividades laborales, consideran recibir un trato formal en su trabajo; también consideran que su trabajo les posibilita el crecimiento personal y la oportunidad de ascender. Finalmente, son las mujeres quienes consideran que su trabajo es lo que les permite lograr su estabilidad y de su familiar. Es evidente que las mujeres encuentran mayor satisfacción trabajando, pues es la vía que encuentran para su crecimiento personal y el de su familia. Por otra parte, las mujeres consideran en mucha menor medida que los hombres, que el ingreso del trabajo les posibilita una mejor calidad de vida y acceso a los bienes que sostengan una mejor calidad de

vida. En suma, los hombres consideran que el ingreso que obtienen por su trabajo les permite acceder a los bienes materiales que permitan el sostenimiento de su familia con calidad de vida, pero se encuentran más insatisfechos con su trabajo y sus condiciones laborales; las mujeres, por el contrario, están satisfechas con lo que les posibilita el trabajo en términos de crecimiento y desarrollo personal, pero reconocen que es insuficiente para mejorar la calidad de vida de la familia. Estos resultados son interesantes en la medida que son las mujeres quienes, por razones de roles de género tradicionales, se hacen cargo de la administración de los ingresos para su distribución para los miembros del hogar y para conseguir los bienes necesarios para mejorar la calidad de vida de la familia. Consideramos que son las mujeres que trabajan, quienes tienen una mejor perspectiva para evaluar la relación entre el ingreso por salario del trabajo obrero y la calidad de vida de la familia.

Gráfica 5. Satisfacción con aspectos laborales y su vinculación con la familia (%)



Fuente: Elaboración propia con base en Encuesta de percepciones de condiciones laborales y calidad de vida de los obreros de Parque Industrial Cautla, 2015.

Los anteriores hallazgos se profundizan a través del análisis cualitativo de las entrevistas realizadas a dos obreros y dos obreras. El objetivo es mostrar los mecanismos que permiten mostrar las razones por las cuales las mujeres valoran en mayor medida encontrarse laborando; así como las formas en que median la car-

ga de trabajo con su interés de mejorar la calidad de vida de su familia. Por el contrario, también se busca aclarar y profundizar las razones por las que los hombres tienen en menor valía su condición laboral y consideran adecuadas las condiciones de vida de su familia.

***Percepciones de calidad de vida en el trabajo y la familia:
la perspectiva cualitativa***

Datos generales

Los entrevistados fueron dos hombres y dos mujeres. Los hombres con edades de 22 y 42 años. Las mujeres con edades de 25 y 29 años. El estado civil de los hombres y una mujer es casados, y la otra mujer es soltera. Su nivel de escolaridad de los hombres es básica y media superior, mientras que para las mujeres es media superior y superior (ingeniería). La trayectoria laboral de los entrevistados en lo que respecta a la continuación de sus empleos fue en primera instancia porque ya habían experimentado anteriormente el laborar en la fábrica, es decir, su desempeño como obreros continúa.

La experiencia en su actual trabajo de Daniel es de 12 años y 6 meses, de Omar es de 4 años con 8 meses. Selene ingreso como estudiante para sus prácticas profesionales y se quedó como especialista de almacén en el cual lleva 4 años con 3 meses, y finalmente Sinaí tiene una antigüedad de 3 años y 8 meses. Todos muestran satisfacción tanto por la antigüedad generada como por la empresa en la que se encuentran laborando.

Por otro lado se indagó sobre la trayectoria laboral de los padres, los padres de los entrevistados hombres su ocupación es como comerciantes, mientras que la ocupación de los padres de las entrevistadas es de campesino, ama de casa, empleada doméstica y a su vez vendedora de artículos.

Por otro lado los entrevistados hacen mención que ellos decidieron ingresar a laborar en una empresa porque ellos lo describen como “tener un trabajo seguro” dicen que el tener un negocio es de riesgo pues no siempre hay clientela:

Yo digo, aunque sea aquí voy a ganar poco, pero pues ya es seguro. Por eso yo este me metí, también por eso, y como mi mama se enfermaba mucho ella ocupaba mucho el servicio médico y ahora ya va al seguro social (Daniel, 49).

En lo que respecta a las capacitaciones que se les imparte los cuatro entrevistados mencionaron que son mensuales y de carácter obligatorio, y estas su función es, ya sea para ingresar a laborar en la empresa o para que se mantengan actualizados en lo que respecta a sus actividades laborales que realizan, o en su caso para que pueda cumplir con su trabajo o facilitar más su trabajo. Consideran que en su mayoría todas las capacitaciones son benéficas para su protección personal y que no depende el número de capacitaciones que tengan para aspirar a otro nivel laboral. Por otro lado, mencionan los cuatro entrevistados que derivado de esas capacitaciones les hacen una evaluación en la cual su calificación aprobatoria es de 8 y de sacar una puntuación menor deben repetirla hasta alcanzar la calificación aprobatoria.

Percepción de condiciones de trabajo

Ingreso a la fábrica

Cuando a los entrevistados se les indaga sobre las razones que les llevaron a ingresar a la fábrica, encontramos respuestas variadas que van desde ingresar a trabajar por motivos, en el caso de los hombres, para cumplir con el rol de proveedores. Así, por ejemplo, Omar nos cuenta que

decidí entrar a la empresa, mira yo estaba estudiando en la Universidad y en ese momento dije ya no, ya no puedo seguir estudiando porque este mi novia, ahora esposa estaba embarazada (Omar, 22 años).

Es decir los motivos que menciona fueron de cierta forma modificados por la situación que estaba presentado en ese momento y entonces al casarse debería asegurar la estabilidad familiar tanto económica como de sustentabilidad y ese otro de los factores importantes por lo que decidió entrar a la empresa en la cual labora actualmente.

Más que nada por hacer antigüedad y este es que tienes tu pues tu sueldo fijo pues y este llueva o truena tu sabes que te pagan y este tu dinero seguro, también nosotros tenemos seguro de gastos médicos mayores y eso ya es un buen beneficio para mí y para mi familia (Omar, 22).

Mientras que para Daniel su ingreso a la fábrica fue por cubrir las necesidades económicas básicas de su familia que consisten en: la salud de sus padres ya que uno de ellos la necesita más la atención médica y por otro lado la cuestión del ingreso (dinero), es decir, Daniel, siente más seguridad al percibir un “ingreso seguro” y no vivir en la incertidumbre que le genera un negocio familiar y esa estabilidad solo en la empresa la podía conseguir

Porque yo de hecho me estuve con mi papá también, pues en lo mismo con él trabajando. Pero como ahí es este cómo te diré no es seguro el trabajo, este como te diré, por decir el dinero no es que ganes diario hay veces que luego hay, y veces que tiene trabajo y luego no tiene y si no tiene pues no hay dinero y cuando no tienes familia pues está bien. Pero ya casado es diferente. Luego no tiene trabajo y no saca nada de dinero por eso yo decidí meterme en las fábricas, por qué bueno yo digo, aunque sea aquí voy a ganar poco, pero pues ya es seguro y también por el hecho de que ya puedo tener a mi familia asegurada como te dan seguro puedes dar de alta a tus hijos a tu esposa e incluso a tus papas los das de alta en el seguro. Por eso yo este me metí también por eso, y como mi mama se enfermaba mucho ella ocupaba mucho el servicio médico y ahora ya va al seguro (Daniel, 42).

Mientras que para Sinaí su ingreso a la fábrica sus circunstancias fueron, principalmente porque había renunciado a la anterior empresa en la que ella laboraba por conflictos familiares con su exesposo y si bien no era una urgencia el trabajar inmediatamente si debía hacerlo, Sinaí narra que dejó pasar todo un mes para decidirse a meter solicitud en la fábrica en la que actualmente labora.

Pues la verdad acababa de renunciar a la otra empresa y lo que andaba buscando era trabajo, entonces me dijeron que están solicitando y como ya me habían dicho que era una de las mejores pagadas, pero no me habían comentado de todo el trabajo que se hacía, si era pesado o no, y pues la verdad me dije pues vámonos a trabajar, finalmente es trabajo y como sea. Y Sinceramente cuando entre, yo entre con miedo por el tra-

bajo que era con vidrio y de hecho duro como un mes para dejar mis papeles. Si ahora sé que es muy pesado por lo menos en el área en la que estoy por lo mismo de que son vidrios muy pesados porque es el parabrisas (Sinaí, 29).

En lo que respecta al tipo de contratación por el que atravesó Sinaí fue de cierta manera muy controlada y extenuante, pues dice que al ser una empresa internacional tiene que atravesar ciertos filtros que a continuación narra:

Te van renovando cada mes tu contrato durante un periodo de seis meses, después de esos seis meses tu jefe manda una evaluación de tu desempeño, donde dice cómo eres, si te gusta aprender, si te gusta trabajar, si faltas al trabajo, si eres puntual y todos esos aspectos. El evalúa todos esos aspectos y pasa el reporte a recursos humanos, si el jefe pone buenas referencias sobre ti es como te dan tu planta y es donde alcanzas tu tercer nivel y si no pues ya ahí termina tu contrato (Sinaí, 29).

Para Omar el proceso de contratación por el que atravesó para ingresar a laborar fue complicado, y eso fue debido a que era su primera experiencia en meter sus documentos (currículum) para solicitar un empleo en una de estas empresas.

Me llamaron para una entrevista, y de ahí me hicieron examen, bueno son varios exámenes es; ay como se llama psicométrico, psicológico algo así y son otros no recuerdo, ah el médico y este económico social o algo así (Omar, 22).

De esta manera es como los y las informantes narran sus experiencias para poder ser parte de la empresa en la que están trabajando, cabe mencionar que los informantes seleccionados fueron un hombre y una mujer de ambas empresas (Continental-Temic y Sekurit).

Puesto en la empresa

En lo que respecta al puesto desempeñado en la empresa menciona una de las entrevistadas que no se encuentra muy a gusto en el puesto que está desempeñando actualmente, ya que esta como “especialista de almacén” y ese puesto no requiere una carrera universitaria como con la que ella cuenta actualmente

En lo que respecta al entrevistado Daniel, comenta que el puesto solicitado tenía en cierta medida similitud con su anterior empleo que desempeñaba pues ambos, aunque en diferentes empresas, consistían en la fabricación de autopartes.

Mi función este es revisar el vidrio; que no fuera rayado o que tuviera este por decir ellos le llaman grumos o por decir que no llevara burbujas todo ese tipo de cosas o que fuera bien tanteado (Daniel, 49).

Cabe puntualizar que los trabajadores que fueron entrevistados no se reconocen como obreros pese a que realizan actividades que de cierta forma están relacionadas con la producción, y puntualiza una entrevistada que tiene ya algunos años desempeñándose como “especialista de almacén”.

La verdad no, obreros sólo son los que están sindicalizados. Nosotros somos colaboradores porque estamos en el departamento de logística que pertenece al área de almacén y así nos llaman colaboradores y los que consideran obreros son los de producción que están sindicalizados (Selene, 25).

En otro orden de ideas al preguntarles cómo se sentían con lo que respecta a laborar horas extras, los trabajadores en su mayoría expresan que de cierta forma es un aliciente económico y que lo ven como una ventaja. Cabe señalar que los trabajadores de almacén y montacargas es muy inusual que los hagan trabajar horas extras.

Horas extras en nuestro caso nosotros no porque estamos como administrativos somos como empleados y este así casi no hay horas extras para nosotros solamente cuando hay días festivos a lo mejor te quedas 8 horas en días festivos nada más (Omar, 22).

Sin embargo, para los trabajadores de producción es muy frecuente que les propongan laborar en horas extras.

Resulta interesante que Sinaí no se asume como obrera pese a que su actividad laboral consiste en la revisión y manejo de cristales para parabrisas. Menciona Sinaí que sólo los que están contratados en el área de producción son los que se les adscribe al sindicato de forma obligatoria.

Mmm, no todos, bueno los que están en el área de producción que son obreros si deben estar sindicalizados (Sinaí, 29).

En lo que respecta al desempeño de actividades por género se puede observar que depende de la empresa y área en la que se labora es como se hace la distinción del género.

Al respecto comenta Daniel que en el área en la que labora no existe distinción de género, es decir, trabajan en la misma proporción tanto mujeres como hombres.

Sin embargo expresa que los supervisores prefieren que entren a laborar más mujeres que hombres, debido a que por el hecho de ser mujeres tienden a hacer su trabajo con mejor detalle. Eso Daniel lo expresa como una ventaja y eso para él resulta injusto

Los supervisores las dejan trabajar mucho a las mujeres. Bueno, de hecho ellos prefieren tener más mujeres; porque dicen que le echan más ganas que los hombres. Pero sí, o sea, sí tiene sus pros y sus contras. Porque luego como tienen sus hijos, pues luego hay seguido que piden permiso o luego sacan vacaciones o luego este faltan también mucho por lo mismo de que tienen que atender a sus hijos y eso como es inconveniente o luego se enferman sus hijos y empiezan con sabe qué, pues deme permiso, porque mi hijo se puso malo, y así se la pasan pidiendo permiso y ellos se los dan. Y pues uno como hombre pues no hacemos eso, porque ya la mujer se hace cargo de eso, tu pareja por decir ya se hace cargo, por decir ya pon tu que sea por algo muy grave pues sí, ya uno como hombre pide permiso. Bueno yo de hecho no me gusta faltar mucho en mi trabajo, ya sólo si es por algo muy grave faltaré o pediré permiso, porqué nunca me ha gustado faltar ni llegar tarde. Siempre soy puntual (Daniel, 49).

Por este motivo es que Daniel expresa descontento al tener compañeras en su área laboral, otro motivo es el favoritismo que tienen sus supervisores y jefes a sus compañeras de trabajo.

Pues no, la verdad no, porque hay otros compañeros que hacen más cosas en el trabajo. Y es que luego por decir, este también los que están en la noche los supervisores o jefes no son justos porque luego, por decir, este, no son parejos, porque había chicas

que no utilizaban todo su equipo y tienes prohibido trabajar sin tu equipo completo, o andar con el celular o tener audífonos y pues como ellas se llevaban con ellos, las veían y no les decían nada, hacían que las veían, y hasta se ponían a platicar con ellas y pues ahí dices como que no es justo, por qué a ellas no les dicen nada y a uno a la primera le hacen un reporte (Daniel, 42).

Desde la perspectiva de Omar el que trabajen mujeres y en especial su esposa le resulta mal visto, es decir él por ningún motivo permitiría que su esposa trabaje en la misma empresa y mucho menos en el área en la que él se encuentra, porque dice que es una área específica para hombres.

Lo que pasa que en ese lugar en donde estoy (fábrica Temic) todos son hombres y en este caso este pues hablan mal de todos y pues más de una mujer y si estás con tu pareja también te comienzan a hacer burla, y no, eso a mí no me gustaría pues que comenzarán hablar mal de ella o le falten al respeto (Omar, 22).

Y es por lo anterior que desde la perspectiva de Omar el área en la que trabaja debería ser “exclusiva de hombres”.

Por otra parte Sinaí expresa que el ser mujer es una desventaja porque no se siente valorada por sus supervisores o jefes.

Que a veces los jefes como por ser mujeres no nos toman muy en cuenta nuestras quejas o nuestras observaciones que realizamos para nuestro trabajo, sin embargo les dicen los compañeros hombres sí lo consideran (Sinaí, 29).

Ahora bien, por otra parte al preguntarle si había alguna capacitación para que las mujeres pudieran desempeñar el puesto de montacargas, que el anterior entrevistado (Omar) asumió que esa era una actividad a desempeñar propia de hombres, al respecto comentó:

Sí, de hecho apenas implementaron una escuelita de montacarguistas y hay como 5 o 6 mujeres de montacarguistas, y bueno estar ahí es una gran responsabilidad porque manejas materiales a grande escala, queriendo o no cuando estás línea, que a lo mejor al bajar un vidrio ya lo tronaste, si es una pérdida de dinero, pero es mínimo a los que se puede llegar a perder si se te caen dos racks con 45 piezas en buen estado ya co-

mo producto terminado listo, ya para enviar prácticamente a las ensambladoras, es más perdida porque ha pasado por todos los procesos y ya es producto terminado, para ellos es más perdida, y bueno hasta ahorita no he conocido a ningún montacarguista que diga yo no he tirado ningún rack en el tiempo que llevo laborando y me refiero a hombre y a mujer (Sinaí, 29).

Sin embargo reconoce que son más los hombres los que desempeñan esa actividad, y llega a la conclusión de que los hombres desempeñan ese tipo de trabajo debido a la fuerza que tienen por el hecho de ser hombres. Reconoce que las áreas en las que han estado mujeres son de montacargas y el área de hornos.

Pues principalmente por la fuerza, hay áreas donde es específicamente para hombres algunas veces han entrado mujeres y no aguantan porque resulta ser muy pesado para ellas. Pues por lo regular es en los hornos donde el trabajo es más pesado debido al calor, por el vidrio que viene todavía primitivo, no tiene todavía ahulado ni laminado y es más fácil que se te rompa y pues es más peligroso y los tienes que cargar y son vidrios muy grandes (Sinaí, 29).

Mientras que Selene no encuentra distinción por el hecho de ser mujer, y el tener compañeros hombres le resulta positivo pues comenta que sus compañeros tienden a ser muy solidarios con las únicas 2 mujeres que se encuentran laborando en esa área de almacén.

Por parte de los chavos siempre recibimos ayuda, como es un área pesada el estar en almacén por los diferentes tipos de materiales, que luego ya hay que descargar material de las aduanas y es mucho material el que tenemos que desempaquetar, bueno que somos poquitas mujeres en almacén somos 2 por turno y pues la verdad los chavos si nos ayudan mucho a nosotras por lo mismo de que los materiales son pesados para nosotras y pues de eso nunca me quejo, ellos nos apoyan mucho en ese aspecto (Selene, 22).

Con eso se puede llegar a concluir que el ser mujer no siempre es igual a tener una desventaja, las oportunidades son igualitarias para ambos géneros, desde la perspectiva de Selene, si bien no del todo son igualitarias se está trabajando en

conjunto para conseguir sacar el trabajo con éxito y que ellas se sientan cómodas tanto con sus jefes como con sus compañeros.

Aunque para Sinaí el único inconveniente que tiene con los hombres y por el que se siente de cierta forma discriminada es con sus jefes. Ya que con sus compañeros comenta que tiene una buena relación laboral y de amistad.

Percepción de las condiciones laborales

En lo que respecta a las condiciones laborales los entrevistados se encuentran muy a gusto. Cabe mencionar que por condiciones laborales ellos las catalogaron como; medidas de seguridad, tensión o presión laboral, capacitación, nuevos conocimientos para su trabajo, el salario así como también las prestaciones.

Al respecto comenta Selene que se encuentra muy satisfecha con la empresa debido a que sus condiciones de trabajo son muy buenas

La verdad buenas en la empresa son muy cuidadosos siempre, tienen muy buenas medidas de seguridad te proporcionan equipo uniforme y todo lo necesario para evitar percances. En ese sentido la empresa tiene mucha seguridad en lo que refiere al trabajo que estás realizando (Selene, 22).

En lo que respecta a Sinaí sus condiciones laborales las consideran buenas, que si bien ha tenido conflictos con sus supervisores y jefes ha conseguido ver el lado bueno del lugar en el que trabaja.

En general pues buenas, si son buenas, porque la empresa te da tu equipo de protección personal, y te capacita, bueno en algunas partes si son buenas y en otras no (Sinaí, 29).

Para él infórmate Omar el contar con la prestación de gastos médicos mayores, su percepción en lo que respecta a la atención médica y qué diferencia hay entre totalmente el seguro social y el de gastos médicos mayores

Que cubre más, pues es más particular el seguro de gastos médicos mayores que el seguro social. Y pues a mí en mi caso de que apenas me operaron me sirvió mucho, bueno en el mismo seguro te cubre lo que es la operación, pero es más calidad y efi-

ciente pues un seguro de gastos mayores que el IMSS. Y si je,je, je mucho la atención en particular, es decir, mejor te atiende rápido y uno se siente más seguro operarse en particular (Omar).

Por otra parte Omar, expresa también que son buenas sus condiciones laborales porque ha recibido el apoyo tanto de sus jefes como de los supervisores

Buenas, sí estoy satisfecho con lo que hago, no me siento muy presionado en acerca de hacer otras cosas que no van conmigo pues, y pues tenemos el apoyo que más que nada de nuestro supervisor (Omar, 22).

En lo que respecta a la perspectiva de sentirse presionado en el trabajo existen diversidad de opiniones, están los que lo consideran como bueno y otros mencionan que nunca se han sentido presionados cuando están quien los supervise y se sienten de lo más cómodos cuando están los jefes. Al respecto nos comentan

No porque no te están presionando a cada rato si no que yo entiendo que tienes que sacar tu trabajo pero no es así como de a cada rato encima de ti o así de apúrate, apúrate (Selene, 25).

En lo que respecta a la percepción de las jornadas laborales y horas extras comentan algunos de los entrevistados que el rolar turnos se les ha hecho un hábito, pues las consideran de manera necesarias pues reciben un ingreso extra que finalmente es destinado a la familia. Desde otro punto de vista solo una entrevistada comenta:

A mí no me gusta rolar turnos, pero pues es parte de los requerimientos de la empresa y el trabajo (Sele, 25)

A Continuación comenta la misma entrevistada que los horarios laborales que están estipulados para la empresa son

Son ocho horas diarias y tenemos tres turnos que es de 7 a 3 por la mañana, de la tarde de 3 a 11 por la tarde y en la noche de 11 a 7 de la mañana (Selene, 25).

Por otro lado los otros entrevistados comentan que ellos extrañarían no rotar turnos ya que eso les permite organizar y aprovechar más su tiempo, así también comentan que el turno favorito es el de la noche ya que ellos están más cómodos porque no se sienten vigilados y supervisados por los jefes. sin embargo una de las entrevistadas que está casada opina todo lo contrario en lo que refiere a la preferencia del turno laboral

Pues por la mañana de 7 a 3 porque tengo toda la tarde libre para convivir con mi hijo y hacer pendientes de la casa (Selene, 25).

En lo que respecta al doblar turno la entrevistada comenta que ella prefiere quedarse en casa y disfrutar el mayor tiempo posible a su familia, pues tiene un bebé que la necesita, si bien reconoce que el tener hora extras le genera un beneficio familiar ella siempre se inclina por pasar tiempo con su familia

Me parecen bien es un ingreso extra y pues cuando andas corta de dinero si nos beneficia, pero ahora sí que depende de ti si las quieres tomar o no y si las aprovechas o no, ya es decisión de uno, pero yo prefiero pasar el mayor tiempo posible con mi familia que venir a trabajar (Selene, 25).

Para Sinaí el doblar turno es muy agotador, y explica que es porque todo el día es de estar apurada en el trabajo y que eso le resulta muy agobiante y por lo mismo no tiene uno el mismo rendimiento

No, la verdad no, uno anda ya muy cansado y estresado, y te quedas con frustración y eso te provoca enojo y ya no haces tu trabajo tan bien (Sinaí, 29).

Cuando se le preguntó si al tener jornada doble hacían su misma actividad en la que se desempeñan o es diferente a las actividades que realizan, nos comentó que

A veces es para trabajar en la línea, y a veces para hacer cosas diferentes por lo regular, cuando va a ver visita es cuando avisan. A los hombres les dicen quién quieren tiempo extra y pues ellos deciden y los ponen a pintar las líneas, el pasillo, los tableros o limpiar o a recuperar el material que rechazan por defecto de producción y ellos van

seleccionando lo que si tiene arreglo y lo que no o a veces es para línea estar donde ya estuviste trabajando (Sinaí, 29).

Ahora bien los trabajadores mencionaron que en general no les gusta doblar turnos porque les resulta muy estresante, aclarando que sí lo han hecho en diferentes ocasiones es por necesidad económica, porque un dinero extra no les cae mal o por las necesidades propias de la empresa (obligatoria), en palabras de una informante “voluntariamente a fuerza”.

En lo que respecta al turno preferido en los informantes, se encontraron diversidad de opiniones, es decir, según desde su perspectiva han ido evaluando los turnos de su preferencia. En palabras de otra de nuestras informantes, Sinaí prefiere el de la noche porque dice que se ajusta mejor a sus necesidades personales

En la noche para mi es en el que más me gusta y conviene, al menos yo como por ser soltera y la verdad no tengo ninguna responsabilidad es en el turno en el que puedo hacer más cosas que si quieres me levante a las 2 de la tarde pero tengo de las 2 de la tarde a las 8 de la noche para hacer cosas, lavar mi ropa, ir de compras, ir a dar una vuelta y así yo porque estoy soltera, pero en otras situaciones oigo a mis compañeras que no duermen porque se levantan temprano, hacen de comer, van por los hijos y porque son mamás, se levantan a tales horas y planchan, se hacen de comer. La verdad es de turno de la mañana para mi es de no manches todos llegamos con cara de quiero dormir más, ponemos una cara de horror, claro que la tarde la tienes libre para hacer lo que tu quieras. En la tarde es el turno en el que definitivamente no te alcanza el tiempo para nada es el más complicado para mí (Sinaí, 29).

En lo que respecta a la percepción que refiere al agrado que tienen del trabajo los entrevistados comentaron en general que sus actividades laborales es lo que más les agrada además de que siempre se encuentran aprendiendo cosas nuevas y les ayuda a su crecimiento profesional

me agrada pues que sigo aprendiendo cosas nuevas y como mantengo buenas relaciones con mis compañeros me siento contenta de trabajar ahí, antes si me sentía rara trabajar ahí porque era la única mujer y tantos hombres, y pues la verdad nunca me han llegado a faltar el respeto y tengo su apoyo y me ayudan (Selene, 25).

En este orden de ideas mencionan al respecto que su trabajo le ha ayudado a mantener buenas relaciones de amistad tanto dentro como fuera del trabajo

La verdad que si me han tocado compañeros muy buenos, en el trabajo de equipo lo considero bueno, tanto por parte del supervisor, como por parte de los compañeros. Y considero un buen entorno laboral, y también como de familia (Selene, 25).

Por otra parte Omar comentan que su percepción que tiene al trabajo es buena pues se encuentra en el puesto que el anteriormente deseo estar y que el realizarlo ahora le está resultando bastante satisfactorio

Pues lo que me agrada de ahí, de lo que hago es pues ando en movimiento en todo el turno por que ando en el montacargas y es lo que me anda gustando, pues bajar material y pues despachar pues a los clientes más que nada (Omar, 22).

Así también menciona nuestro informante que el trabajo le ha ayudado a generar amigos tanto dentro de la empresa como por fuera y lo único que espera por ahora es

subir de nivel y el sueldo más que nada no, que cada año nos van moviendo (Omar, 22).

Ahora bien por otra parte en lo que respecta a las prestaciones laborales comentan los entrevistados que se sienten satisfechos tanto por el salario, como las prestaciones laborales que tienen, claro algunos mencionan que si bien son buenas sin la ayuda de su esposo no serían del todo suficientes, es decir, la percepción que la entrevistada tiene sobre sus prestaciones laborales resulta interesante en la medida que las evalúa a partir del ingreso por trabajo que tiene su esposo. Es decir, por un lado, las prestaciones no son realmente suficientes, pero las considera suficientes porque en su percepción interviene su condición de casada. Es decir, las percepciones de una trabajadora mujer casada, siempre estarán condicionadas por lo que ocurre en su entorno familiar.

En este mismo tenor el entrevistado Daniel explica el motivo real por el que decidió renunciar a su anterior trabajo

La verdad si pagan más. De hecho, por eso me cambie para aquí a Sekurit. Porque yo estaba en freudentberg y cuando hubo oportunidad me avisaron y yo me di de baja aquí en freudentberg y me fui para allá. De hecho, si es una gran diferencia a la de aquí de Sekurit; en todo tipo en prestaciones, en sueldo en todo es mucha la diferencia (Daniel, 49).

Así también comenta el informante Daniel que además de que él ya sabía que era una empresa muy bien pagada al ingresar se dio cuenta que efectivamente sí era mucho mejor esta empresa no solo por su salario sino también por sus prestaciones y también por los incentivos internos de la empresa que se duplicaban

Mira aquí en frudentberg nada te contaban y sólo si en todo el mes no tenías faltas y ni retrasos pues te daban 200 pesos de vales, únicamente por esas razones. Sin embargo, aquí en sekurit no hacen eso, porque aquí por decir al mes te dan este 600 de vales y no sólo por no retrasos y por no faltas. También te dan por la producción que sacamos te dan alrededor de 800 o 1000 o hasta 1200 de vales. Y también por el hecho de tener lo del ahorro por semana te van descontando un porcentaje de lo de tu sueldo y este eso ya se va a lo de caja de ahorro y nos descuentan 150 si quieres ahorrar y la empresa te da lo doble (Daniel, 49).

Cabe señalar que otra trabajadora de esa misma empresa también expresa que se encuentra muy contenta con las prestaciones recibidas, ya que las considera lo más justas para el trabajo que desempeña y las menciona

Pues vales de despensa al mes, transporte, Seguro social, aguinaldo, caja de ahorro, servicio de comedor, utilidades y creo es todo (Sinaí, 29).

Cabe señalar que la entrevistada anteriormente descrita se declara soltera y dice que para ella son más que suficientes, pues no tiene que dividir con nadie sus salarios

Si estoy a gusto con las Prestaciones. Más que nada yo como soltera pues luego digo, ahora si que lo que me dan lo ocupo para mis banalidades sinceramente no tengo otra responsabilidad, es decir, no tengo hijos y no tengo esposo (Sinaí, 29).

Cabe puntualizar que en cierto momento de la entrevista nuestra informante menciona que si bien su salario es justo no se iguala con el trabajo realizado, pues comenta que en otras áreas el trabajo es mucho más fácil que incluso no requiere tanto esfuerzo como en el que está ella

Sí, lo considero bueno, justo no, porque realmente si es un trabajo difícil y en realidad es muy cansado, es tedioso porque llega un momento en el que dices ya no soporto las piernas, ya no soporto los dedos de mis manos y mis manos todas ásperas, con decirte que las manos parecen de carpintero. Mientras que los hombres que están de montacarguistas parecen señoritas, las tienen lisitas (Sinaí, 29).

Percepción sobre el ingreso

En lo que respecta al ingreso nuestros informantes comentaron que en general es bueno, que consideran que esas empresas en las que ellos están son de las mejores pagadas. Sin embargo la informante, Selene si se encuentra en des a gusto pues si bien reconoce que su salario es digno no corresponde con sus estudios profesionales, comenta que

Pues la verdad en este momento no por el área en la que estoy mi sueldo está bien, pero ya en otro puesto más arriba, si definitivamente si valdría la pena (Selene, 25).

Con respecto al salario percibido por la actividad desarrollada el informante Omar comenta que en lo personal a él le gustaría ganar otro poquito más, pues considera que su trabajo es muy riesgoso por lo del manejo del material que se maneja en el monta carga.

Pues me gustaría ganar otro poquito más. porqué pues el trabajo de montacarguista es mucha responsabilidad acerca de los materiales y tener, este tener mucho cuidado pues con la materia prima (Omar, 22).

En lo que respecta la percepción del salario en general la mayoría de nuestros informantes se encuentran satisfechos, comentan que en otras empresas cercanas sus condiciones salariales son precarias y que en la empresa en la que se encuentran laborando si les contribuye a su estabilidad económica. Sin embargo

reconocen que el ganar menos siempre dependerá en su mayoría por los estudios académicos que posean, es decir, consideran que si tuvieran más estudios su salario definitivamente si aumentaría.

La verdad sí, me gusta la empresa, aunque finalmente me da un poquito de frustración por mi carrera que tengo terminada, y mi trabajo está muy por debajo de lo que estudié, pero bueno finalmente quería adquirir experiencia y trayectoria en la empresa y también para saber qué es tener un trabajo y cómo se trabajan en una empresa con una jornada normal (Selene, 25).

Ahora bien cabe señalar que nuestra informante Selene hace mención que su salario no corresponde con su trayectoria académica, pues ella tiene una ingeniería y el sueldo que recibe es de una técnica en almacén, por otro lado asegura que en cuanto tenga la oportunidad de escalar de nivel en la empresa lo intentara por que solo así definitivamente valdría la pena

Relación estudios-ingresos

Continuando con la relación estudios-ingresos los entrevistados que cuentan con nivel básico y medio superior mencionaron que su salario es suficiente y creen que ganarían más si contaran con otro nivel de estudio, al respecto comenta la informante Selene quien es la única de los cuatro informantes que cuenta con una Ingeniería en sistemas empresariales

No. la verdad no, yo tengo una carrera Universitaria y tendría que ganar más, pero bueno también estoy consciente estoy empezando. No me quejo y no puedo tener un gran salario por que no tengo mucha experiencia (Selene, 25).

Ahora bien se puede llegar a concluir que la percepción estudio-ingreso es un punto importante para los trabajadores y también ellos reconocen que el salario siempre dependerá de los estudios con los que cada uno cuente. Por otra parte esto resulta un tanto cuanto paradójico pues los tres informantes tienen nivel básico y medio superior y el salario que perciben es el mismo, lo único que se diferencia es el puesto que se encuentren ocupando, es decir el puesto es que regula el ingreso percibido.

En otro apartado de la entrevista se les cuestionó sobre los conflictos que se pueden presentar en el interior de la empresa y al respecto comentan

Me causa un poco de confusión o de enojo que no valoren lo que uno hace en el trabajo y no te sea reconocido o que haya favoritismos de personas y prácticamente eso es lo que más me molesta que no sea reconocido tu trabajo y que te pongan más trabas para realizar tu trabajo libremente o que te pongan trabas para subir de puesto (Selene, 25).

En este tenor comentan los entrevistados que por lo general el conflicto que se presenta en el interior de la empresa es generalmente por desacuerdos o favoritismos que se tiene en sus áreas de trabajo, al respecto comentan

Pues si me agrada hacer mi trabajo, pero lo que no me gustaba; era el hecho de que este había personas que luego hacían mal su trabajo y luego por esa razón los supervisores te llamaban la atención, a nosotros, aunque tú no hubieras hecho mal el trabajo. En general eso es lo que no me gustaba (Daniel, 49).

En este tenor también nos comenta la entrevistada que ella trata de sobrellevar los conflictos que se lleguen a presentar pero que a su vez le resulta molesto no ver que se mejoren sus situaciones con los compañeros del trabajo

Es muy buena a veces si se llega a dar como que el conflicto porque algunas personas ya no quieren hacer lo que les corresponde y pues como se empieza a provocar malestar un poco, pero bueno no siempre se da eso (Selene, 25).

Así también señala que el conflicto no sólo es ocasionado por sus compañeros de trabajo sino también por sus jefes o supervisores y dice que no sólo le resulta más desgastante sino injusto

Pues con los supervisores a veces se vuelve un poquito complicado porque nunca falta el supervisor que si tú lo apoyas él te apoya y bueno eso es entendible, pero a veces llega el momento en el que él te delega cosas que a ti no te corresponde o te delega más a ti que a otros y así. Pues ahora sí que yo hago lo que me manda a hacer, porque finalmente siempre el supervisor tiene la razón (Selene, 25).

Como se pudo observar el papel de jefe y subordinado es muy claro, por más transformación que se tenga en la empresa las condiciones laborales serán las mismas. Pese a que les parezca o no a los trabajadores.

En lo que respecta a la percepción que tienen de sus relaciones laborales con sus compañeros de trabajo se encontraron diversos puntos de vista que a continuación se describen. Daniel relata que en su área de trabajo existía diversidad de personas y que cada uno tenía sus ratos buenos y malos y que él respetaba los espacios de sus compañeros para así no meterse en problemas

Pues la relación en general es buena. Este pues si como todo no, hay personas este que luego no se llevan o no se relacionan y hay problemas. Pero pues trataba casi de no estar con esas personas, porque luego son muy problemáticas y te buscan los problemas en el trabajo, pero en general si con todos los compañeros es buena la relación en el trabajo y con el supervisor también (Daniel, 49).

En lo que respecta a Omar en cómo él percibe las relaciones de trabajo que genera con sus compañeros, comenta que la interacción que tiene tanto con su jefa como sus compañeros es bueno y supone que es porque su área de trabajo cuenta con poco personal

Pues yo lo siento bien porque a pesar de que mi turno es de poca gente, porque yo estoy en almacén todos nos llevamos bien nos apoyamos para el trabajo en equipo entregamos nuestros materiales a tiempo y pues en todo aspecto me siento bien pues ahí. Algo que me agrada es la convivencia que llevo con mi jefa se podría decir. Es la encargada del área donde estoy y me llevo muy bien, trabajamos muy bien y a gusto porque nos dividimos el trabajo. Me dice, sabes qué ayúdame con esto voy lo hago y ella en su chamba y yo la en la mía y nos juntamos y órale trabaja muy bien y nos apuramos. Cuando tenemos tiempo de platicar platicamos y echamos un poquito de relajo. Y órale apúrate y sale el trabajo, eso es lo que más me agrada de mi trabajo, porque me llevo bien con mi jefa, compañera (Omar, 22).

En lo que respecta a las percepciones de la relación laboral que tiene nuestra informante Sinaí con su jefe, supervisores y compañeros de trabajo comenta

Pues regular, porque tenemos nuestros momentos tanto con los jefes como con los compañeros, no te puedo decir que todo el tiempo andamos de somos los mejores compañeros y todo es miel sobre hojuelas y que todos somos amigos del trabajo, digo como todo trabajo tiene sus altas y sus bajas. Bueno también te diviertes con los amigos del trabajo porque te dicen cualquier chistosada y te hace reír un rato y con los jefes bueno de repente también tiene sus ratos te encuentras con jefes buena onda y pues te hacen platica y uno se siente contento con ellos, pero hay otros que les vale como andes de ánimo y te exigen y te piden que saques tu trabajo porque a ellos le urge y por eso te digo que tiene sus ratos (Sinaí, 29).

En lo que respecta a los conflictos que surgen en el interior de su área de trabajo, ya sea por roces laborales o por favoritismos que tienen los jefes. Omar narra lo siguiente

Hace tiempo en almacén general tuve diferencias con mi supervisor. este cuando pues, ahí en almacenes generales hay bastante gente a mí me quería poner hacer lo que a otra persona le tocaba y eso es lo que no me pareció a esa persona a la que le tocaba hacer su trabajo estaba platicando y platicando con otra persona y con ese supervisor, y a mi pues me quiso que este que hiciera ese trabajo y no, no me pareció a mí y si le conteste que no se vale pues (Omar, 22).

En este mismo tenor comenta Sinaí que como trabajadores al hacer bien su trabajo con dedicación y esfuerzo es cómo pueden acceder a otro puesto, sin embargo reconoce que han tenido casos en donde se han dado los ascensos por favoritismo y considera que eso feo porque tarde que temprano termina dándose cuenta toda la planta. Cabe destacar que en este punto es importante el generar redes de amigos, no es que este bien que haya favoritismo pero se da y se debe asumir que siempre existe.

Cuando tu jefe inmediato, tu jefe de equipo a veces te dice, se necesita tal persona para hacer esto y eso y el jefe dice ha, hay una persona que me apoya mucho y se mueve muy rápido, el sería un buen candidato. Pero ya los que toman la decisión son los supervisores. Pero cuando sucede que te meten por favoritismo rápido caen de donde están porque no la arman, por ejemplo: a una persona se la dieron por favoritismo y pues bueno todo el mundo se da cuenta, uno mismo dice ese guey o esa güey no sabe

nada la riega mucho y bueno tu dices eso no se hace así se nota que no sabe y luego, luego los mueven o cambian (Sinaí, 29).

Cabe mencionar que los entrevistados mencionaron que sí existe en favoritismo por parte de los supervisores y jefes y que es una situación que ellos no ven mal, pero si es una situación penosa cuando la persona que desempeña el puesto asignado no sabe realizar las actividades adecuadamente, y que por esa razón es que resulta penoso

Pues por lo que te comentaba antes que no te hacen caso los jefes y asignan trabajos que no es que sea yo una huevona, pero te asignan trabajos que no te toca hacer y mientras tal persona le toca hacer y no lo hace y está platicando o no lo hace y yo tengo que hacerlo y bueno eso molesta porque retrasas tu trabajo para agilizar el de la compañera de al lado (Sinaí, 29).

Para finalizar el apartado que refiere a los conflictos que se presenta en las relaciones sociales de trabajo ya sea por favoritismo o por una relación de amistad siempre estarán presentes, este tipo de diferenciaciones en el interior de la empresa y depende de cada quien que tanto se compromete con su trabajo y asume su responsabilidades asignadas.

Y por último cabe mencionar que nuestra informante hace mención que este tipo de situaciones anteriormente descritas son las que en ciertos momentos la hacen considerar el cambiar de trabajo.

Bueno, cuando me hacen enojar si me gustaría cambiar de trabajo y mandarlos a todos al demonio, hasta por allá lejos, pero en lo que cabe estoy bien generalmente (Sinaí, 29).

Para concluir se podría decir que para los trabajadores es más visto el que sus jefes o supervisores les impongan actividades diversas a las que fueron contados, así también les resulta molesto el que no sean igualitarias las relaciones laborales que tienen entre sus mismos compañeros de trabajo

Percepción de la movilidad laboral

Para los trabajadores el tema de movilidad laboral es importante sobre todo si se trata de la empresa en la que están laborando. De acuerdo a las entrevistados se ha concluido que ambas empresas (Continental-Temic y Sekurit) son dos de las mejores empresas mejor pagadas en Cuautla, por este motivo se sienten a gusto con permanecer en sus trabajos. Al respecto comenta Selene

Voy a intentarlo ya escalar y subir de puesto en cuanto haya vacantes, (Selene, 25)

cabe mencionar que esta informante tiene un Ingeniería y el puesto que ocupa actualmente es técnica.

Bueno pero en otro puesto aquí dentro de la empresa algo que tenga relación con mi nivel profesional. Me gustaría seguir en el área de administración (Selene, 25).

Para concluir Selene nos comenta que ella está muy contenta con la empresa que como ella dice

no, no me gustaría salirme de mi trabajo, de hecho mi meta es generar un poquito más de experiencia y aplicar en alguna otra vacante. Pero sin salirme de aquí, de esta empresa porque es una de las mejores que hay en Cuautla y que pagan bien (Selene, 25).

Sin embargo sabe que perfectamente que no será fácil y pese a esto sigue apostando le a su trabajo, claro siempre con la esperanza de subir de categoría y así mejorar sus condiciones laborales

Mis expectativas son buenas no puedo quejar y también las veo un poco como que complejas, como trato de subir ahí mismo de nivel y luego te ponen muchas trabas desde arriba y como que no te dejan subir, buenos e que es por el departamento de logística que es el que trata de reducir costos y agilizar la producción del departamento y prefieren pagar menos a pagar más (Selene, 25).

Por otro lado comenta el informante Omar que el ingreso a laborar a la empresa con otro puesto distinto al que actualmente pertenece “estaba en el puesto de

cambak es despachar material a planta”. Sin embargo comenta que ha ido ascendido y ahora en el puesto en el que esta tiene más aspiraciones para crecer

Sí, me ha traído ventajas el ingresar a la fábrica, pues desde que entre he ido ascendiendo y pues ahí vamos por niveles, eh, me gustaría ser nivel 2 ahora soy nivel 1 acerca del montacargas, pero me gustaría ser nivel 2 (Omar, 22).

En este tenor Sinaí comenta que sus expectativas en el interior de la fábrica son de ir ascendiendo porque su trabajo le parece interesante

Pues me gustaría aprender más, quiero aprender más con respecto a los procesos que implican el vidrio automotriz, y también aprender más de mi área y también para seguir aprendiendo más de otras areas.se me hace interesante la verdad el proceso del vidrio se me hace interesante y si me gustaría aprender más sobre eso (Sinaí, 29).

Cabe concluir que las percepciones que tienen los trabajadores de sus condiciones de trabajo, si bien no todo es amor y buena voluntad por parte de sus jefes y supervisores (Empresa en general), si tienen el ímpetu y deseos por parte de ellos para mejorar en sus trabajos y con esto lograr un ascenso en la fábrica en la cual laboran actualmente, pues saben que gracias a ese trabajo han logrado satisfacer en la medida de lo posible sus necesidades económicas básicas

Vínculo familia trabajo

En lo que respecta a la percepción de la calidad de vida que tienen los trabajadores, para este trabajo se consideraron varios aspectos entre los que destacan; planes a futuro con la familia, mejorar las relaciones familiares, metas a futuro con la familia, satisfacción y diálogo con la familia, estabilidad y aspectos positivos tanto de la economía familiar como personal, esparcimiento y ratos libres y no rolar turno para pasar el mayor tiempo con la familia

Pues con mi familia tengo planes uno de ellos pues no es mi agrado rolar turnos, porque te priva de muchas cosas con tu familia, no se de pasar momentos con tu esposo y con mi bebe, pero yo siempre trato de ver el lado positivo de las cosas y me digo si estoy trabajando es para alcanzar estabilidad económica en la casa (Selene, 25).

En lo que respecta al manejo de conflictos tanto personales como laborales nuestra entrevistada comenta al respecto que ella busca la forma para tratar de ver el lado positivo de ambas partes

Pues trato de no llevarme problemas del trabajo a mi casa y de mi casa al trabajo, a veces resulta difícil, pero se tiene que hacer y mi escape es escuchar música eso me relaja mucho, y de cierta forma me ayuda a ver las cosas mejor (Selene, 25)

Por último nuestra informante Selene añade que es una mujer que siempre le ha gustado ver a futuro y eso le ayudado a salir adelante claro siempre acompañada con el apoyo de su esposo y familia

Me gusta establecerme metas no me gusta estancarme en un solo lugar, siempre estoy estableciendo mis propósitos y así he conseguido establecerme tanto familiar como personalmente (Selene, 25).

Por otra parte, en lo que respecta a nuestro informante Daniel comenta

Cuando estoy triste, cuando estas así que tienes algún problema o te sientes presionado por algo también recurro a mi familia y algunos amigos porque ya te desahogas con ellos pláticas y son ellos los que te siempre te apoyan pues (Daniel, 49).

En lo que respecta al esparcimiento Daniel menciona que le gusta tomarse un tiempo para reflexionar y así encontrar solución a lo que le esté pasando, así también menciona

Pues luego cuando no me siento bien pues nada más me salgo a caminar me voy con mis amigos y si no a un baile ya nos tomamos una cerveza para platicar y así sentirme mejor (Daniel, 49).

Por otra parte Omar menciona que disfruta de su familia al máximo pues le gusta disfrutarla. Y que también su trabajo le genera satisfacción pues es el que le ayuda a sacar a su familia adelante.

Con mi familia pues si es de pasarla a todo dar con ellos y ya pues en mi trabajo es responsabilidad más que nada y echarle ganas pues para sacar mi trabajo adelante y sacar a mi familia adelante (Omar, 22).

Cuando se le preguntó al entrevistado Omar sobre si con su familia tenía diferencias, y de qué forma la relacionaba con el trabajo, nos comento

Pues a gusto me siento en mi trabajo no, no lo cambio por nada y este pues ahí me siento muy bien y fuera del trabajo también no, no hay diferencias entre nosotros (Omar, 22).

Por otra parte a nuestra entrevistada Sinaí se le preguntó cómo veía su familia el que ella trabajara y que si eso le ocasiona algún conflicto y de qué manera podría solucionarlo o llegar a un acuerdo con sus familiares

Pues bien porque bueno a veces si me dicen que me mato un poco pero como soy sola, volvemos a los mismo estoy sola, vamos no tengo responsabilidades con respecto a hijos u otros gastos y el sueldo que percibo es sólo para mí, sólo trabajo para mí y mis gastos, hay ocasiones que cuando trabajo muchas horas extras si me llegan a decir oye ya bájale un poquito está bien que quieras ganar más dinero, pero te está afectando y nada más te andas quejando te vas a enfermar (Sinaí, 29).

Calidad de vida: tiempo de traslado al trabajo

Cuando se les preguntó a los entrevistados si de alguna manera la distancia que recorren para llegar a su trabajo le resultaba agobiante y cuál era su medio de transporte mencionaron:

Pue sí está un poquito retirado, y debo despertar 2 horas antes para preparar el desayuno y la distancia es de aproximadamente 40 minutos en transporte público y en automóvil son 20 minutos, pero no siempre puede llevarme mi esposo (Selene, 25).

Por otra parte el informante Omar comenta que no sabe exactamente la distancia pero que en tiempo son 45 minutos y que su esposa es la que lo suele despertar.

La distancia no me la sé, pero nos hacemos 45 minutos de aquí de villa al parque industrial.

En lo que respecta a la informante Sinaí ella menciona que el trabajo le queda un poco lejos y su medio de transporte es el servicio público

pues la verdad si está un poco retirado, me hago exactamente 45 minutos.

En lo que respecta a la informante Sinaí comenta que ella en los lugares en los que ella logra sentirse más a gusto y en paz es

Pues la verdad la mayoría de las veces estando en el trabajo echando relajo con mis compañeros, porque la verdad te distraes de todo lo demás. O sea ahí es tu espacio y te relajas, te diviertes, te ríes, y pues pasas la mayor parte del tiempo en el trabajo y pues tengo amigos y nos apoyamos tanto en el trabajo como en broncas de la casa (Sinaí, 29).

En lo que respecta a la informante Selene comenta que su tiempo libre disfruta de salir en compañía de su familia y que desde que nació su bebe

como ahorita está chiquita mi bebe nos gusta ir mucho al parque, cuando no teníamos bebé íbamos mucho al cine.

Por otra parte comenta Daniel que en general sus descansos y ratos libres los ocupa para

Pues lo que hago, me salgo con mi familia, nos vamos a pasear un rato bueno a dar vueltas y así. Este eh o debes en cuando irme a por decir luego nos gusta jugar voleibol con mis hijos y ya todo eso (Daniel, 49).

Por su parte Sinaí comenta que en general sus ratos libres o descansos prefiere estar a solas en su recamara:

Me gusta mucho leer, me gusta escuchar música a todo volumen, ver series y películas (Sinaí, 29).

En otras palabras es evidente que los roles de una mujer soltera siempre van ser totalmente diferentes con respecto a una mujer casada, en este tenor la informante Selene comenta que ella le gusta pasar sus días de descanso en general con:

Me gusta pasar todo el tiempo posible con mi familia juntos, es el único día que me dedico por completo hacer actividades del hogar, cocino cuido a mi bebe estoy de lleno con mi familia y me olvido del trabajo al cien (Selene, 25).

Por otra parte la informante Selene comenta que si es complicado el estar casa y tener que llevar una vida familia y el trabajo, sin embargo comenta que sus padres siempre la han apoyado de diversas maneras y que nunca la han dejado sola. Menciona tener una relación familiar muy estrecha con sus padres

La verdad sí he recibido mucho apoyo de mis padres, ellos me ayudan mucho y siempre me levantan los ánimos de no te rindas es tu primer empleo y después te irá mejor y sigue buscando, la verdad todos nos ayudamos mucho, mi esposo me ayuda mucho con nuestro bebé y mi mamá también me ayuda con ellos. En mi casa el apoyo que recibo de mis padres ellos me ayudan mucho a cuidar a mi bebé y de mi esposo pues que somos muy unidos siempre (Selene, 25).

Cuando se le preguntó al informante Omar qué te gusta hacer en tus ratos libres nos comentó que

Lo que me gusta, me gusta escuchar música y dedicarme con mi hijo a jugar y disfrutar mis momentos en familia más que nada (Omar, 22).

En lo que respecta a la informante Sinaí sobre cómo es su relación familiar y que tanto disfruta de estar ellos comentó

Mmm he sido muy independiente de mi familia, no soy muy de estar con mi familia, porque desde chica siempre fue mi hermana en sus cosas y mi hermano en su relajo y yo estaba en la casa, yo era de que cuando deje de estudiar, me busque en un trabajo y de la casa al trabajo y así. Siempre he sido muy alejada, me dicen vamos a desayunar a tal lado y les digo ay váyanse ustedes solos y ellos así de porque eres así con nosotros. Y pues nunca he sido así de muy familiar, siempre he sido un poco alejada, no me gusta salir con ellos y pues no estoy muy apegada con mi familia. Si soy feliz con ellos, pero pueden saber más mis amigos de mí que mi propia familia (Sinaí, 29).

CONCLUSIONES

¿Qué relación existe entre las percepciones que tienen los obreros, del Parque Industrial Cuautla, de sus condiciones de trabajo con respecto a su calidad de vida? Para responder mi pregunta inicial fue necesario realizar una revisión bibliográfica que diera cuenta de lo que se ha investigado sobre este tema.

La teoría sociológica del mercado de trabajo fue de utilidad para entender y explicar los mecanismos, las normas y prácticas sociales de la formación y capacitación; del acceso y reclutamiento de personas para actividades productivas de los trabajadores fabriles. Resulta prudente señalar que nuestros sujetos de estudio mencionan que ya habían trabajado en fábricas similares, por lo que les resultaba fácil adaptarse a las nuevas normas de su actual empleo.

Por otro lado, el enfoque institucionalista fue el eje central en esta investigación pues plantea las formas y normas de capacitación y de reclutamiento, es decir, la empresa define sus propias reglas y prácticas de cómo preparar (capacitar) a los trabajadores para los puestos. Nuestros informantes refieren que su ingreso a la fábrica fue controlada y extenuante, pues al ser empresas internacionales se tienen que atravesar ciertos filtros, mismos que en otras empresas no ocurren.

Sobre la capacitación de los trabajadores para las actividades y requerimientos específicos de la empresa, y dar prioridad para cubrir vacantes a la mano de obra “interna”, los obreros describen que las capacitaciones que se imparten para toda la planta (fábrica) son mensuales y de carácter obligatorio; éstas son benéficas para su protección personal, y el número de capacitaciones recibidas no influye para aspirar a un puesto laboral de mayor nivel. Para nuestros informantes recibir estas capacitaciones les permite aprender cosas nuevas lo que favorece su crecimiento en el interior de la empresa. Parafraseando a Enrique De la Garza el pertenecer a una organización fabril podría implicar un proceso de aprendizaje y formación sociocultural para el obrero.

La interiorización de las normas se da a partir de la exposición a diferentes actividades dentro del espacio laboral, tales como el tipo de jornada laboral, presta-

ciones (acceso a la salud, a la alimentación, entre otras), salario, condiciones de trabajo, accesibilidad al centro de trabajo, deporte y recreación, calidad de las instalaciones.

El enfoque de segmentación hace énfasis en las normas e instituciones sociales que rigen y estructuran el conjunto del total de interrelaciones entre puestos y trabajadores, hasta cierto punto se logró observar en la parte cualitativa de la presente investigación, al respecto los informantes comentaron que nunca se han sentido presionados cuando están presentes los supervisores, por el contrario, refieren sentirse de lo más cómodos cuando están los jefes.

Una de las investigaciones sobre el mercado de trabajo es la del análisis de los mercados de trabajo locales. Ésta plantea que la gran mayoría de los oferentes de mano de obra tienen limitaciones de movilidad regional muy claras, por ejemplo, en nuestro caso, recorren alrededor de 1 hora o más desde su hogar hasta su centro de trabajo; lo cual influye negativamente en la vida social y familiar de los trabajadores.

Algunas de las interrogantes que surgen en los nuevos enfoques en el mercado laboral es ¿por qué las mujeres, en el mismo trabajo y con la misma calificación, ganan en promedio menos que los hombres?, y ¿por qué tienen más problemas para entrar a ciertas posiciones ocupacionales y de jerarquía? Para responder a estas interrogantes recurrimos a las declaraciones hechas por las mismas obreras, quienes afirman que no hay diferencias entre hombres y mujeres.

Siguiendo con esta línea comentan los hombres, de las empresas estudiadas, que las mujeres tienen mayores privilegios por el simple hecho de ser mujeres, y esto les resulta injusto; sin embargo, para ellas, estos “privilegios” son resultado de sus relaciones laborales con sus compañeros de trabajo, es decir, tienden a ser empáticas con ellos.

Por otra parte se encontró quien dijo que el ser mujer es una desventaja porque no se siente valorada por sus supervisores o jefes. Sin embargo, han logrado acceder a áreas de montacargas y de hornos, lo que antes era “exclusivo para hombres”.

En otro orden de ideas cabe mencionar que los trabajadores que fueron entrevistados no se reconocen como obreros, a pesar de que ciertos estímulos desarrollados en los obreros se encuentran dentro de su realidad, es decir a partir de conocimientos adquiridos y transmitidos a lo largo de su vida.

En cuanto a la trayectoria laboral, es necesario recalcar que nuestros informantes marcan la primera generación como obreros en su familia. La razón de su ingreso a la fábrica es para cubrir las necesidades económicas básicas de su familia, de modo que consideran como valioso el contar con acceso a servicios de salud, vales de despensa, salario y demás prestaciones de ley.

Sobre la percepción que tienen los obreros de sus condiciones de trabajo refieren sentirse molestos cuando existe favoritismo por parte de los supervisores y jefes, aunque no lo “ven mal” sí es una situación penosa ver que algunos trabajadores no desempeñen adecuadamente sus actividades.

La percepción social de la realidad para Berger y Luckmann y el concepto de percepción que desarrolla Luz María Vargas Melgarejo dejan ver de manera específica que es necesario entender al trabajador desde su subjetividad y también desde la objetividad, es decir, desde sus experiencias, conocimientos y sensaciones que conforman su realidad.

Así pues, la satisfacción que tienen los obreros en su entorno laboral y las relaciones de amistad, los hombres tienden a evaluarlo más positivamente que las mujeres.

Una vez analizados estos factores corresponde recapitular que calidad de vida se refiere a las combinaciones alternativas de funcionamientos; es decir, es la libertad para llevar una determinada clase de vida, en la cual los trabajadores logran una plena realización como obreros, padres e hijos.

Por ello es que la situación económica juega un papel importante en este planteamiento, pues, por ejemplo, el lugar en el que viven genera o no satisfacción tanto para hombres como para mujeres. Otro punto clave para sentirse satisfechos es contar con tiempo para la convivencia familiar y tiempo para descansar y relajarse.

A manera de conclusión, los y las obreros mencionan que sus condiciones de trabajo en general son “buenas”. Cabe señalar que para ellos las condiciones laborales incluyen: medidas de seguridad, tensión o presión laboral (por parte de sus jefes y/o supervisores, y de sus compañeros), capacitaciones que les brinda la empresa, adquisición de nuevos conocimientos y aprendizaje en el interior de la empresa, así como el salario y prestaciones.

Estas condiciones laborales que consideran satisfactorias les permiten a los obreros y las obreras el acceso a una mejor estabilidad económica para su familia, es decir, su trabajo les permite crecer personalmente y les llena de satisfacción, a las obreras, poder aportar económicamente al hogar, lo que contribuye a mejorar su calidad de vida. Sin embargo, consideran que no es suficiente, pues en el caso de las mujeres con estado civil casadas su pareja es la que aporta un mayor ingreso para la familia.

Es decir, trabajar les permite desarrollarse personalmente y esto las hace sentirse completamente satisfechas con su trabajo, más no con su ingreso, pues consideran que las actividades y jornadas laborales desarrolladas son extenuantes.

En lo que respecta a los hombres sus condiciones laborales son en su mayoría satisfactorias pues consideran que les brindan lo necesario para cubrir las necesidades primarias y secundarias, sin embargo creen que sus condiciones labores no corresponden al salario percibido.

Así, pues, a partir de este trabajo podemos concluir que sí existe una estrecha relación entre la percepción que tienen los obreros sobre sus condiciones de trabajo y cómo influyen éstas en su calidad de vida. Su autopercepción está relacionada con su trayectoria laboral, expectativas personales y su vida familiar.

BIBLIOGRAFÍA

- Aglietta, M. (1979). *Theory of Capitalism Regulation*. Londres: New Left Review.
- Aldrete, M. (2006). "Acoso Psicológico en el Trabajo", en *Enseñanza e Investigación en Psicología*, vol. 11, núm. 1.
- Arellano, D. (2010). "Reformas administrativas y cambio organizacional", en *Revista Mexicana de Sociología*, vol. 72, núm. 2.
- Baltar, Paulo, E. de Andrade, C. Dedecca, y W. Henrique (1996). "Mercado de trabalho e exclusão social no Brasil", en *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, vol. 2, núm. 2, pp. 9-28.
- Basave, J., y M. Hernández (coord.) (2007). *Los estudios de empresarios y empresas*. Ciudad de México: Plaza y Valdés / Universidad Autónoma Metropolitana (UAM).
- Bauman, Z. (1999). *Trabajo, consumismo y nuevos pobres*. Barcelona: Gedisa.
- Bizberg, Ilán (1991). *El sindicalismo mexicano*. Ciudad de México: El Colegio de México.
- Blossfeld, H.-P., y K. Ulrich Mayer (1988). "Labor Market Segmentation in the Federal Republic of Germany: An Empirical Study of Segmentation Theories from a Life Course Perspective", en *European Sociological Review*, vol. 4, pp. 123-140.
- Bocanegra, C., y M. Vázquez (2010). "El uso de la tecnología como ventaja competitiva en el micro y pequeño comercio minorista en Hermosillo", en *Estudios Fronterizos*, vol. 11, núm. 22.
- Boyer, R. (1988). *La flexibilización del trabajo en Europa*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Carrillo, J. (coord.) (2000). *¿Aglomeraciones locales o clusters globales?* Tijuana: El Colegio de la Frontera Norte.
- Castells, M. (1999). *La era de la información*. Ciudad de México: Siglo XXI.
- Chenery, Hollis (1986). *Informe final (Misión de empleo)*. Bogotá: manuscrito.
- Coriat, B. (1984). *El taller y el cronómetro*. Ciudad de México: Siglo XXI.

- Cortés, F. (2000). "La Metamorfosis de los Marginales", en *Tratado latinoamericano de Sociología del Trabajo*. Ciudad de México: Fondo de Cultura Económica (FCE).
- De la Garza, E. (1993a). "Los estudios laborales en México: fin de siglo", en *Ciencia*, 44.
- De la Garza, E. (1993b). *Reestructuración Productiva y respuesta Sindical en México*. Ciudad de México: Instituto de Investigaciones Económicas-Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM).
- De la Garza, E. (2000). *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo*. Ciudad de México: FCE.
- De la Garza, E. (2007). "Los estudios laborales en América Latina", en *Sociología del Trabajo*, otoño.
- De la Garza, E. (2010a). "La construcción social del mercado de trabajo", en *Hacia un concepto ampliado de trabajo*. Barcelona: Anthropos.
- De la Garza, E. (2010b). *Modelos de producción en la maquila de exportación*. Ciudad de México: Plaza y Valdés / UAM.
- De la Garza, E. (coord.) (2011). *Trabajo no clásico, organización y acción colectiva*. Ciudad de México: Plaza y Valdés / UAM.
- De la Garza, E., et al. (1986). "La investigación sobre la clase obrera en México", en *Nueva Antropología*, vol. VIII, núm. 29, abril.
- De la Garza, E., J. Carrillo, y F. Zapata (1994). "Los estudios sobre el trabajo en México", en *Economía y Sociología del Trabajo*, núms. 23/24, marzo-junio.
- De la Garza, E., y A. Bouzas (1998). *Flexibilidad del trabajo y contratación colectiva en México*. Ciudad de México: Instituto de Investigaciones Económicas-UNAM.
- Díaz, Á. (1994). *Tendencias de la reestructuración económica y social en Latinoamérica*. Santiago: mimeo.
- Doeringer, P. B., y M. J. Piore (1971). *Internal Labour Markets and Manpower Analysis*. Lexington.
- Dosi, G. (1988). *Technical Change and Economic Theory*. Londres: Printer.

- Escamilla, I. (2001). "La ocupación laboral femenina en dos ciudades fronterizas", en *Boletín del Instituto de Geografía-UNAM*, núm. 45.
- Escobar L., A. (1986). *Con el sudor de tu frente. Mercado de trabajo y clase obrera*. Guadalajara: El Colegio de Jalisco.
- Escobar L., A. (1995). "Movilidad, reestructuración y clase social en México: El caso de Guadalajara", en *Estudios Sociológicos*, vol. XIII, núm. 38, pp. 231-259.
- Foray, D. (2002). "Fundamentos económicos de la sociedad del conocimiento", en *Comercio Exterior*, núm. 6.
- Freyssenet, M., y R. Boyer (2000). *Los modelos de producción*. Buenos Aires: Piette.
- Galín, P., J. Carrión, y Ó. Castillo (1986). *Asalariados y clases populares en Lima*. Lima: Instituto de Estudios Peruanos.
- García Rivero, B. (2014). "La cara oculta del *Mobbing*", en *Contaduría y Administración*, núm. 59.
- Giddens, et.al. (1990). *La teoría social hoy*, Madrid, Alianza Editorial.
- Guadarrama, R. (2000). "La cultura laboral", en *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo*. Ciudad de México: FCE.
- Gutiérrez, L., y M. Lamas (2008). "Incorporación de mujeres al mercado de trabajo y desarrollo regional en Chihuahua", en *Estudios Fronterizos*, vol. 9, núm. 18.
- Hernández Romo, M. (2003). *Cultura y subjetividad en la toma de decisiones empresariales*. Ciudad de México: Plaza y Valdés.
- Hernández Romo, M. (2006a). "Los estudios empresariales en América Latina", en *Teorías sociales y estudios del Trabajo*. Barcelona: Anthropos.
- Hernández Romo, M. (2006b). *La cultura empresarial en México*. Ciudad de México: Miguel A. Porrúa.
- Hernández Romo, M. (2010). *Estudios laborales en México*. Ciudad de México: Plaza y Valdés-UAM.
- Humphrey, J., y H. Schmitz (1995). "Principles for Promoving Clusters & Network of SMEs". Viena: Unido.
- Kalinsky, B. (2006). "Ser mujer en trabajos fronterizos", en *Revista de Estudios de Género*, núm. 24.

- Kerr, C. (1954). "The Balkanization of Labor Markets", en C. Kerr, *Labor Markets and Wage Determination*. Los Ángeles y Londres: University of California Press, pp. 21-37.
- Lipietz, A. (1982). *Regulación y crisis del capitalismo*. Ciudad de México: 1894.
- López Castaño, H. (1990). "Inestabilidad laboral y ciclo de vida en Colombia", en *Coyuntura Económica* (Bogotá), vol. XX, núm. 1, pp. 173-191.
- López, Coral, y O. Quiroz (1981). "La huelga de la General Motors", en *Teoría y Política*, núm. 6, octubre-diciembre.
- Marshall, A. (1992). *Circumventing Labour Protection: Non-Standard Employment in Argentina and Peru*. Ginebra: ILS-OIT.
- Marshall, A. (1996). "Empleo público en América Latina", en *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, vol. 2, núm. 2, pp. 49-76.
- Mayer, K. U., y G. Carroll (1987). "Jobs and Classes: Structural Constraints on Career Mobility", en *European Sociological Review*, vol. 3, pp. 14-38.
- Mayer, K. U., y N. Turna (1990). "Life Course Research and Event History Analysis: An Overview", en K. U. Mayer y N. Turna (comps.), *Event History Analysis in Life Course Research*. Madison: University of Wisconsin, pp. 3-20.
- Muñoz, H., O. de Oliveira, y Claudio Stern (1977). *Migración y desigualdad social en la ciudad de México*. México: El Colegio de México / Universidad Nacional Autónoma de México.
- Nonaka, I., y H. Takeuchi (1995). *The Knowledge-Creation Company*. Oxford: Oxford University Press.
- North, D. (1981). *Structure and Change in Economic History*. Nueva York: Northor Company.
- Offe, C. (1996). *Disorganized Capitalism*. Cambridge: Polity Press.
- Osterman, P. (comp.) (1988). *Los mercados internos de trabajo*. Madrid: Ministerio del Trabajo y la Seguridad Social.
- Pavit, K. (1999). *Technology, Management Change and Systems of Innovation*. Cheltenham: Edwin Elger.
- Pérez Sáinz, J. P. (1996). "Maquila y trabajo en Centroamérica", en *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, vol. 2, núm. 2, pp. 29-48.

- Piore, M., y Ch. Sabel (1988). *La segunda ruptura industrial*. Madrid: Alianza.
- PREALC (Programa Regional del Empleo para América Latina y el Caribe) (1989). *Bibliografía comentada sobre el sector informal urbano en América Latina 1975-1987*. Santiago, 3 tomos.
- Pries, L. (2000). "Teoría sociológica del mercado de trabajo", en *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo*. Ciudad de México: FCE.
- Quiroz, Othón (1980). "Procesos de trabajo en la industria automotriz", en *Cuadernos Políticos*, núm. 26, octubre-diciembre.
- Requena, F. (1990-1991). "Redes sociales y mecanismos de acceso al mercado de trabajo", en *Sociología del Trabajo*, núm. 11, pp. 117-140.
- Rodgers, G., y J. Rodgers (comps.) (1989). *Precarious Jobs in Labour Market Regulation*. Ginebra: ILS.
- Salas, C., y T. Rendón (1996). "Ajuste estructural y empleo: El caso de México", en *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, vol. 2, núm. 2, pp. 77-104.
- Sánchez, Sergio (1980). "Los trabajadores del calzado en Guanajuato", en *Cuadernos Políticos*, núm. 24, abril-junio.
- Sariego, J. L. (1986). "Enclaves minerales en el Norte de México", tesis de maestría en antropología. Ciudad de México: *Universidad Iberoamericana*.
- Sariego, J. L., y R. Santana (1982). "Transición tecnológica y resistencia obrera en la minería mexicana", en *Cuadernos Políticos*, núm. 31, enero-marzo.
- Sengenberger, W. (1988a). "Introducción sobre la investigación del mercado de trabajo en la República Federal de Alemania. Instituciones y factores", en *Lecturas sobre el mercado de trabajo en la República Federal de Alemania (I), Mercado de trabajo, ocupación y desempleo*. Madrid: Ministerio de Trabajo.
- Sengenberger, W. (1988b). "Dinámica de la segmentación del mercado de trabajo", en *Lecturas sobre el mercado de trabajo en la República Federal de Alemania (I)*. Madrid: Ministerio del Trabajo.
- Sennet, R. (1994): *La corrosión del carácter*. Barcelona: Anagrama.
- Sennet, R. (2007): *La cultura del nuevo capitalismo*. Barcelona: Anagrama.
- Sorensen, A. B. (1983). "Sociological Research on the Labor Market. Conceptual and Methodological Issues", en *Work and Occupation*, vol. 10, pp. 261-287.

- Tannen, M. B. (1991). "Labor Markets in Northeast Brazil: Does the Dual Market Model Apply?", en *Economic Development and Cultural Change*, vol. 39, pp. 567-583.
- Thompson, E.P. (1970): *La formación histórica de la clase obrera*. Barcelona: Laia.
- Tokman, V. E. (1987). "El sector informal: Quince años después", en *El Trimestre Económico (México)*, vol. LIV, pp. 513-536.
- Urteaga, A. (1980). "Autonomía obrera y reestructuración empresarial, una experiencia de comités de fábrica", en *Coyoacán*, núm. 9, julio-septiembre.
- Veloz, A. (2010). "Mujeres purépechas en las maquiladoras de Tijuana", en *Frontera Norte*, vol. 22, núm. 44, julio-diciembre.
- Villavicencio, D. (2000). "Economía y sociología", en *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo*. Ciudad de México: FCE.
- Wells, J. (1987). *Empleo en América Latina: una búsqueda de opciones*. Genf: Organización Internacional del Trabajo / PREALC.
- Woldenberg, José (1980). "Características de los estudios sobre la clase y el movimiento obrero en México. 1970-1978", en *Memorias del Encuentro sobre Historia del Movimiento Obrero*, tomo I. Puebla: Universidad Autónoma de Puebla.

Anexos

Anexo 1. Guía de entrevista

Bienestar social

- Nombre
- Edad
- Estado civil
- Escolaridad

Condiciones laborales

- Empresa en la que labora
- Años laborados en su empresa
- Qué horario consideras que es mejor para laborar
- Qué es lo que más te agrada en su caso te provoca disgusto en lo que refiere al lugar de trabajo
- Cuál es tu opinión acerca de las jornadas en las empresas de horario nocturno
- Qué opinas tú acerca de doblar turno que implementan para las empresas mejorar los resultados en producción
- Les imparten cursos de capacitación para desempeñar mejor su trabajo, qué tipos de cursos consideras que te serían de utilidad
- Qué has aprendido a raíz del último curso de capacitación (presupone un aprendizaje en el interior de la empresa)
- Estas satisfecho con tu trabajo, y tu familia está de acuerdo contigo
- Qué prestaciones te ofrecen en tu trabajo, estas satisfecho, las consideras justas
- Consideras que tu salario es justo de acuerdo a la actividad que realizas
- Te gustaría tener un ascenso
- Como evalúas tus condiciones laborales y por qué
- Estas satisfecho con tu trabajo, y crees que tu familia lo está

- Te consideras afortunado con tu trabajo
- Qué prestaciones te ofrecen en tu trabajo, estas satisfecho, las consideras justas, consideras que son suficientes para satisfacer tus necesidades familiares
- Has considerado o te gustaría cambiar tu trabajo
- Cómo consideras tu entorno laboral en general
- Quién asigna tus actividades en el trabajo
- Estas satisfechos con las tareas que realizas
- Qué expectativas tienes en lo que refiere a tu trabajo y en cuanto a tu familia
- Como es la relación que llevas con tus compañeros y jefe o superiores en el interior de la empresa

Calidad de vida y satisfacción de Necesidades

- Afecto: Dónde te sientes más feliz y por qué
- Eres feliz con tu trabajo, con tu familia
- Qué es lo que más te agrada de tu casa, del lugar en el que vives, de tu trabajo, de tus amigos y/o familia
- Qué distancia recorres para llegar al trabajo-casa
- Qué te gusta hacer en tus ratos libres
- Ocio: lugares que te gusta frecuentar cuando estas feliz y que lugares frecuentas cuando no te encuentras del todo satisfecho
- Identidad: de qué manera te comprometes contigo mismo con tu familia con tu trabajo.

Anexo 2. Encuesta



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MORELOS
FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES DE CUATLA **FESC**

CUESTIONARIO

El presente cuestionario tiene como finalidad obtener información con respecto al conocimiento que se tiene en temas relacionados con la **“Percepción que tienen los obreros con su calidad de vida y condiciones de trabajo en dos fábricas del Parque Industrial Cuautla”**. La información recabada será de vital importancia en el desarrollo de tesis de maestría del Posgrado en Ciencias Sociales de la UAEM. Así mismo cabe señalar que los datos obtenidos se procesarán de manera confidencial. De antemano gracias por tu amable cooperación.

INFORMACIÓN GENERAL

NOMBRE: _____ **Escolaridad:** _____
EDAD: _____
FABRICA: _____ **FECHA:** _____/_____/_____

Indicaciones: El presente cuestionario contiene 46 preguntas las cuales deberás leer cuidadosamente y contestar.

INGRESOS ECONÓMICOS

*Indicaciones: Lee cuidadosamente las **preguntas 1 Y 4** y palomea la opción que elijas.*

1. Palomea las personas que viven en tu casa

Papá _____	Pareja _____
Mamá _____	Hijo (s) _____
Hermanos _____	Vivo solo _____
Primos _____	Otro _____
Tíos _____	

2. ¿Quiénes aportan ingresos en tu casa?

	¿En qué trabaja?	¿Cuánto gana?	¿Dónde trabaja?	¿Cuál es su escolaridad?
Papá	_____	_____	_____	_____
Mamá	_____	_____	_____	_____
Hermano	_____	_____	_____	_____
Hermanos	_____	_____	_____	_____
Tíos	_____	_____	_____	_____
Pareja	_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____	_____
Otro	_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____	_____

3. ¿Cuál es el ingreso mensual que se tiene en tu casa? \$ _____		
4. De los siguientes bienes, palomea los que hay en tu casa:		
Televisión _____	Videojuegos _____	libros _____
Teléfono _____	t.v. por cable _____	blue ray _____
Internet _____	automóvil _____	
Computadora _____	motocicleta _____	celular _____
Laptop _____	Lavadora _____	Microondas _____
Tablet _____	Secadora _____	Cámara foto _____
Refrigerador _____	Aire acond. _____	Cuadros pint. _____

PRIMERA PARTE
CALIDAD DE VIDA Y SATISFACCION DE NECESIDADES

Indicaciones: Lee cuidadosamente las preguntas 5-8 y Palomea la opción que elijas. Para la pregunta 4, escribe 1 en la opción que tiene más importancia para ti y 3 para la que tiene menor importancia para ti.

5. ¿Qué tan satisfecho estas con?:

_____ Salud	_____ Entorno
_____ Ocupación	_____ Amistades
_____ Economía	_____ Tiempo Libre
_____ Familia	

6. Indica que tan importante es tu:

	Educación	Ingreso	Edad	Genero
Muy importante	_____	_____	_____	_____
Importante	_____	_____	_____	_____
Poco importante	_____	_____	_____	_____
Nada importante	_____	_____	_____	_____

7. Ordena de mayor a menor importancia lo siguiente: tu disponibilidad de tiempo para

_____	Convivir con tu familia
_____	Convivir con amigos
_____	Para descansar y relajarse

8. Bienestar Material ¿considera qué?

	Siempre o Casi siempre	Frecuente- mente	Algunas veces	Nunca o casi nunca
Dispone de los bienes materiales que necesita	_____	_____	_____	_____
Se muestra descontento con el lugar donde vive	_____	_____	_____	_____

Dispone de los recursos económicos necesarios para cubrir sus necesidades básicas _____

Sus ingresos son insuficientes para permitirle acceder a caprichos _____

SEGUNDA PARTE
PERCEPCIÓN DE SUS CONDICIONES DE TRABAJO

*Indicaciones: Lee cuidadosamente las **preguntas 9-16** y **19, 21** y palomea la opción que elijas. Para las **preguntas** tu respuesta en el espacio que se te proporciona.*

9. Satisfacción con el trabajo:
_____ Muy satisfecho
_____ Satisfecho
_____ Poco satisfecho
_____ Insatisfecho

10. ¿Mi trabajo es totalmente físico?
_____ Muy de acuerdo
_____ De acuerdo
_____ Ni de acuerdo ni en desacuerdo
_____ En desacuerdo

11. ¿Estoy satisfecho con mi trayectoria en la empresa?	12. ¿Me gusta mi empresa?
_____ Muy de acuerdo	_____ Muy satisfecho
_____ De acuerdo	_____ Satisfecho
_____ Ni de acuerdo ni en desacuerdo	_____ Poco satisfecho
_____ En desacuerdo	_____ Insatisfecho

13. ¿Qué función cumplo y/o asumo al interior de la empresa?

14. ¿Mi puesto de trabajo (mesa, maquina, mostrador) me resulta agradable y familiar?
1) Si
2) No

15. ¿Acabo la jornada cansado a consecuencia de mi puesto de trabajo?
_____ Muy de acuerdo
_____ De acuerdo
_____ Ni de acuerdo ni en desacuerdo
_____ En desacuerdo

16. ¿Con mi trabajo me duele la espalda y/o se cansa la vista en mi trabajo?
_____ Muy de acuerdo
_____ De acuerdo
_____ Ni de acuerdo ni en desacuerdo
_____ En desacuerdo

17. ¿Existe un nivel de ruido molesto en mi puesto de trabajo? 1) Si 2) No		
18. Dependo por completo para hacer mi trabajo de lo que me dice mi jefe 1) Si 2) No		
19. ¿De qué forma se organizan en el trabajo? _____ Trabajo individual _____ Trabajo en equipo _____ Lo decide el Supervisor	20. ¿Entorno laboral? _____ Muy bueno _____ Bueno _____ Muy malo _____ Malo	21. ¿Relaciones laborales? _____ Con tus compañeros _____ Con tu Supervisor _____ Con tus jefes
22. ¿Considero que es muy rutinario mi trabajo? 1) Si 2) No	23. Me llevo bien con mis compañeros de trabajo. 1) si 2) No	24. Considero que tengo un entorno de amigos entre mis compañeros de trabajo. 1) Si 2) No
25. ¿Existe movilidad de puestos de trabajo con mis compañeros en la empresa? 1) Si 2) No	26. trabajo con mi jefe y compañeros en un auténtico equipo. 1) si 2) No	27. considero que tengo un jefe con el que no tengo comunicación alguna. 1) Si 2) No
28. El puesto que ocupo en la empresa está en relación con mi experiencia. 1) Si 2) No	29. Considero que está bien remunerado mi trabajo. 1) Si 2) No	30. Los incentivos que percibo me motivan a trabajar más 1) Si 2) No
31. Considero que está mi remuneración por encima del promedio que perciben en otras empresas 1) Si 1) No	32. la dificultad para encontrar trabajo me retiene en la búsqueda de mejor remuneración fuera de mi empresa. 1) Si 2) No	33. Considero que tengo cierto nivel de seguridad en mi puesto de trabajo. 1) Si 2) No
34. Considero que es posible la promoción en los puestos de trabajo en mi empresa, con base únicamente al trabajo desarrollado. 1) Si 2) No	35. Siento que realizo un trabajo útil en la empresa. 1) Si 2) No	36. Considero que existe igualdad entre hombres y mujeres en la remuneración percibida en trabajos similares dentro de mi empresa. 1) Si 2) No
37. ¿Cuántas horas laboras a la semana? _____	38. ¿Tienes otros ingresos? _____ ¿Especifique?_____	

<p>39. Seguridad en el trabajo ¿Cómo evalúa la seguridad en su trabajo?</p> <p>Muy buena _____</p> <p>Buena _____</p> <p>Mala _____</p> <p>Muy Mala _____</p>	<p>40. Movilidad laboral ¿Cuál fue su ultimo empleo?</p> <p>_____</p> <p>41. ¿Cuándo ingreso a la Fábrica?</p> <p>_____</p>
---	---

CUARTA PARTE
ORIGEN SOCIAL CAPITAL CULTURAL Y SOCIAL

*Indicaciones: Lee cuidadosamente la **pregunta** y encierra la opción que elijas. Para las **preguntas**, anota tu respuesta en el espacio que se te proporciona.*

42. ¿Qué tan frecuente sales al cine o de paseo con tu familia?

- a) Muy frecuente
- b) Frecuentemente
- c) Muy poco frecuente
- d) Nunca salimos

43. ¿Cuántos libros leíste el año pasado?

44. ¿Qué lugares frecuentas cuando estas de descanso

- a) Bar
- b) Parque
- c) Zócalo de mi colonia
- d) Cancha deportiva

45. Con qué frecuencia sueles reunirte con amigos y/o familiares

- | | | | |
|------------------------------|-------------------|------------------|--------------------------|
| a) Siempre o
Casi siempre | b) Frecuentemente | c) Algunas veces | d) Nunca o
casi nunca |
|------------------------------|-------------------|------------------|--------------------------|

46. ¿Cuántas horas al día dedicas a?:

Hacer actividades en tu casa: _____

Ver televisión: _____

Deportes: _____

Esparcimiento: _____

FECHA DE SOLICITUD

Día	Mes	Año
28	MAYO	2019

FORMATO DE VOTOS APROBATORIOS DE TESIS

PRIMER APELLIDO	SEGUNDO APELLIDO	NOMBRE(S)	MATRÍCULA
GILES	SERRANO	NANCY	8420141301
PROGRAMA		MAESTRÍA EN CIENCIAS SOCIALES	

Los integrantes de la Comisión Revisora del trabajo de tesis de Maestría, intitulado: "LAS PERCEPCIONES QUE TIENEN LOS OBREROS DEL PARQUE INDUSTRIAL CUAUTLA SOBRE SUS CONDICIONES DE TRABAJO Y SU CALIDAD DE VIDA" que presenta GILES SERRANO NANCY, estudiante del Programa de Maestría en Ciencias Sociales de la Facultad de Estudios Superiores de Cuautla, ha determinado otorgar los votos aprobatorios para sustentar su tesis en el examen de grado.

LA COMISIÓN REVISORA

DR. JORGE ARIEL RAMÍREZ PÉREZ

DIRECTOR DE TESIS



FIRMA

DRA. DUBRAVKA MINDEK JAGIC

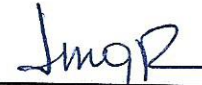
REVISORA DE TESIS



FIRMA

DRA. LUZ MARÍA GONZÁLEZ ROBLEDO

REVISORA DE TESIS



FIRMA

DR. SERGIO VARGAS VELÁZQUEZ

LECTOR DE TESIS



FIRMA

DR. RICARDO MAGOS NUÑEZ

LECTOR DE TESIS



FIRMA



FACULTAD DE
ESTUDIOS SUPERIORES

